

„50 Joer Educateur Ausbildung zu Lëtzebuerg“



VORWORT

Léif Frënn vun der ANCES,

En ass do: den neien arc. Ech freeë mech, datt dir iech Zäit hält, en ze liesen. Och an dësem Arc geet et ëm d'Zäit, well et sinn elo e bësse méi wéi 50 Joer, datt zu Lëtzebuerg d'Ausbildung zum Educateur ugebuede gëtt – ee Beruff, deen aus eiser Gesellschaft haut net méi ewech ze denken ass.

An dësem Arc stelle mir den Educateur an de Mëttelpunkt a beschäftegen eis mat senger Geschicht, den aktuellen Ausbildungsweeër, mee och mat deenen zukünftigen Erausforderungen. Mir soen all deenen Auteuren déi eis bei dësem arc e Bäitrag eragereecht hunn e grouse Merci an och all deenen Educateuren, déi an dësem Heft mat engem Temoignage dobäi sinn an eis Abléck an hire Parcours an an hir berufflech Lafbunn ginn hunn.

Ech selwer sinn elo zënter iwwer 25 Joer am Beruff a stellen ëmmer erëm mat Erstaune fest, wéi staark sech de soziale Secteur an deene Jore weiderentwéckelt huet. D'Maison relais'en hunn deemools nach *Foyer de jour* oder Schoulkantin geheescht, d'Zuel vun de Jugendhaiser konnt een op enger Hand ofzielen, de Heemberäich huet sech a Richtung kleng Wunnstrukturen entwéckelt, an de Resolux war éischter e Frëndebuch, an deem ee gesinn huet, wéi eng Kollegee wou schaffen. De ganze soziale Secteur war deemools quasi ënner engem eenzege Ministère zesummegefaasst, deem vun der Famill.

Mee och bei der Ausbildung huet sech vill gedoen. Laang Jore gouf et zu Lëtzebuerg nëmmen zwou Ausbildungsweeër: Educateur an Educateur gradué. Mëttlerweil gëtt et eng grouss Villfalt u Formatiounen a verschiddenen Ofschlëss, déi et jonken – mee och manner jonke – Mënschen erméiglechen, an dësem spannende Beruffsfeld hir Plaz ze fannen. Dobäi kënnt, datt d'Formation continue haut e feste Bestanddeel

vun eise beruffleche Curriculum ass. D'Méiglechkeet, sech iwwer säi ganz Beruffsliewe weider ze forméieren, ass net nëmmen eng Plus-value fir den Erzéier selwer, mee och eng Noutwennegkeet, fir de gesellschaftleche Verännerungen an Erausforderungen gerecht ze ginn. An mengen Aen ass et dofir och eng Opwäertung vun eise Beruffsstand, datt mir haut net méi vun Acteuren an der Kannerbetreung schwätzen, mee vu Professionellen am Beräich vun der non-formaler Bildung, ugesidelt ënner dem Educatiounsministère.

Un dëser – trotzdem – positiver Evolutioun hu vill Protagoniste matgewierkt a si bis haut beméit, d'Qualitéit vun der Ausbildung an eiser Aarbecht weider ze verbessern. Dat fänkt bei den eenzelnen Erzéier um Terrain un, déi sech engagéieren, nei Projeten ze lancéieren, geet weider bei den Träger, déi zesumme mat hire Mataarbechter nei Konzepter entwéckelen, an ëmfaasst och d'Educatiounsministère, déi proaktiv personell, finanziell a fachlech Moyene zur Verfügung stellen, fir nei Weeër ze goen an nei Ausbildungen ze schaafen. D'Zil ass et, all eise Kanner, Jugendlechen an hire Familljen déi selwecht Bildungschancen ze erméiglechen an do pädagogesch Ënnerstëtzung unzibidden, wou se gebraucht gëtt.

Och mir, als Fachverband vun der sozialer Aarbecht an der Erzéiung, sinn zënter iwwer 45 Joer beméit, wëssenschaftlech Erkenntnisser a Know-how aus dem Ausland an eise pädagogeschen Alldag anzebréngen an esou d'Qualitéit vum pädagogeschen Handeln ze stäerken. Fir dëser Missioun och weider gerecht ze ginn, brauch et d'Erfahrung vum Terrain genee esou wéi déi aus der Wëssenschaft. Mir géifen eis freeën, wann deen een oder aneren ënner iech sech eis géif uschlëssen.

Bonne Lecture



Geert van Beusekom

Präsident **ances**

INHALTSVERZEICHNIS

1	HISTORISCHER RÜCKBLICK	4
	50 JAHRE ERZIEHEN ALS BERUF IN LUXEMBURG	4
	GESELLSCHAFTLICHER WANDEL, ERZIEHERISCHE UND SOZIALE EINRICHTUNGEN, AUSBILDUNGEN UND STUDIEN IM VERLAUF DER JAHRZEHNTE	
	„SÉANCE ACADÉMIQUE“- 50 JAHRE LTPES	8
2.	EDUCATEURS AU LUXEMBOURG : UN MÉTIER EN ÉVOLUTION ENTRE FORMATION ET PROFESSIONNALISATION	10
	Le système scolaire public luxembourgeois 2024-2025	10
	Trois institutions de formation au Luxembourg : LTPES, ENAD et Lycée Bel-Val	11
	Parcours de formation et voies d'accès au métier du travail social et éducatif au Luxembourg	12
	Praxisfelder der Sozialen Arbeit	13
3.	INTERVIEWS MIT DEN DIREKTORINNEN DER SCHULEN: LTPES, ENAD UND LYCÉE BEL-VAL	15
	CLAUDINE MULLER, LTPES	15
	MELANIE NOESEN, ENAD (CO-AUTORINNEN NATHALIE KOEDINGER UND JACQUELINE WITRY)	19
	ASTRID SCHULLER, LYCÉE BEL-VAL	22
4.	STIMMEN DER ARBEITGEBER	24
	INTERVIEW MIT WILLIAM PLANTADE	24
	REKRUTIEREN, BEGLEITEN, ENTWICKELN: DIE ZUKUNFT DES ERZIEHERBERUFS	27
5.	PORTRÄTS UND INTERVIEWS AUS DER PRAXIS	28
	SANDRA ANTINORI	28
	MAÏTÉ MEYER	30
	ANA CORREIA RIBEIRO	32
	DANIELLE FELLENS-VÉDIE	35
	MELINA BATISTA	37
6.	OBSERVATOIRE NATIONAL DE L'ENFANCE, DE LA JEUNESSE ET DE LA QUALITÉ SCOLAIRE	40
	SEA-STRUKTUREN : AUSBILDUNG, BERUF UND PROFESSIONALISIERUNG	
7.	STECKBRIEFE VON ERZIEHERINNEN UND ERZIEHERN	45
	AUSBLICK	58
	ANHANG : "ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS DER IN DEN ARTIKELN VERWENDETEN ABKÜRZUNGEN"	59

HISTORISCHER RÜCKBLICK

50 JAHRE ERZIEHEN ALS BERUF IN LUXEMBURG

GESELLSCHAFTLICHER WANDEL, ERZIEHERISCHE UND SOZIALE EINRICHTUNGEN, AUSBILDUNGEN UND STUDIEN IM VERLAUF DER JAHRZEHNTE

Henry Welschbillig

Direktor LTPES 2005-2021

Direktor IEES 2000-2005

Im Jahr 2024 wurden in Luxemburg „50 Jahre Erziehen als Beruf“ gefeiert und breit gewürdigt. Vor 50 Jahren hatte wohl kaum einer damit gerechnet, dass die damals noch nichtexistierenden, in der Folge ab 1973 entstehenden Berufe, eine solch beeindruckende Entwicklung nehmen würden. Eine aus heutiger Sicht alles anders als selbstverständliche Entwicklung hin zu regelrechten, gesellschaftlich weitgehend anerkannten Berufen.

Um die Schaffung und den Aufschwung der erzieherischen und sozialen Ausbildungen und Studien über fünfzig Jahre hinweg zu erfassen, zu verstehen und einzuordnen, muss bedacht werden, dass diese sich nicht in einem gesellschaftlichen Vakuum, sondern immer in einem ganz bestimmten Kontext entwickelt haben.

Politische und soziale Veränderungen im In- und Ausland haben, eigentlich bis heute, bei den gesellschaftlichen Akteuren und den politischen Entscheidern das Bewusstsein geschaffen: wir brauchen in Luxemburg einen erzieherischen und sozialen Sektor, der differenziert ist und auf mehreren Pfeilern sich gründet und mehrere Aktionsfelder entwickelt.

Aus diesem Bekenntnis heraus ergab sich vor rund 50 Jahren eine nächste Notwendigkeit: damit sich ein solch breiter und differenzierter professioneller Sektor entwickeln kann, brauchen wir gut qualifizierte Männer und Frauen. Und diese sollten weitgehendst in Luxemburg ausgebildet werden. Jos Matheis, von Haus aus Sonderschullehrer und Psychologe, ist damals im Ausbildungsbereich der wesentliche Spiritus

Rector; er hatte, ab Anfang der 70er Jahren, als treibende Kraft den Mut und die Weitsicht, in Luxemburg erzieherische und soziale Studien und Ausbildungen auf den Weg zu bringen und weiterzuentwickeln.

In der Folge werden wir versuchen, mit Hilfe von Beispielen und Entwicklungsmomenten, zu verdeutlichen, welche Verbindungen und Wechselwirkungen bestehen zwischen

1. Veränderungen im gesellschaftlichen Zusammenleben und den entsprechenden sozialen Mentalitäten und Ansichten,
2. der Entwicklung der erzieherischen und sozialen Aktionsfelder in Luxemburg,
3. der Entwicklung der sozialerzieherischen Ausbildungen und Studien, am früheren IFEM (Institut de formation pour éducateurs et moniteurs), am bis 2005 bestehenden IEES (Institut d'études éducatives et sociales), am heutigen LTPES (Lycée technique pour professions éducatives et sociales) sowie auch an der luxemburgischen Universität und an der ENAD (Ecole nationale pour adultes).

Bis 1973 gab es eigentlich noch keinen professionell aufgebauten und organisierten erzieherischen und sozialen Sektor, der die Bezeichnung verdient hätte und dessen Aufgaben von qualifizierten Berufstätigen geleistet wurden. Bis dahin waren Ansätze von außerschulischen erzieherischen und sozialen Einrichtungen vor allem karitativer Natur. Es gab auch keine dementsprechenden Ausbildungen und Studien in Luxemburg.

Was ist dann passiert? Was hat sich entwickelt in diesen Kontexten? Im Zusammenhang mit einer größeren Liberalisierung der Mentalitäten und Ansichten bei gewissen gesellschaftlichen Kräften, aus den 60er Jahren heraus, sollten auf einmal auch behinderte Kinder, heute sagen wir Kinder mit Beeinträchtigungen, das Recht erhalten, die Schule zu besuchen. Äußerst neu zu dieser Zeit! Aber die Regelschule („école primaire“), nicht zu sprechen von den Sekundarschulen, waren noch nicht bereit für eine solch revolutionäre Neuerung. Mit der Schaffung des Sonderschulwesens („Education différenciée“) ist es dann ab 1972/73, für die politischen Verantwortlichen notwendig geworden, zwei Ausbildungen zu erschaffen: den „Moniteur d'éducation différenciée“ und den „Educateur“.

Die Entwicklung dieser Ausbildungen war anfangs embryonal und ist in den nachfolgenden Jahren und Jahrzehnten absolut nicht gradlinig verlaufen. Die sukzessiven Regierungen waren sehr vorsichtig: wenige junge Menschen wurden zugelassen und ausgebildet.

Die Rechtsgrundlagen in Luxemburg für diese Ausbildungen und Studien waren äußerst bescheiden, nur ein paar Sätze im 1973 verabschiedeten Gesetz über das Sonderschulwesen. Nichtsdestotrotz, die Entwicklung der Arbeit in den damals geschaffenen Einrichtungen der „Education différenciée“ hatte positive Auswirkungen auf die Gestaltung der Ausbildungen. So erhielten diese laufend inhaltlich gesehen mehr Substanz. Das damalige IFEM gab es offiziell, rechtlich gesehen gar nicht; erst 1990 wurde endlich das „Institut d'études éducatives et sociales“ (IEES) durch die Abgeordnetenkammer geschaffen.

Welche wichtigen Änderungen in punkto erzieherischer und sozialer Kontexte sind in den 70er und 80er Jahren in unserer progressiv offener sich entwickelnder Gesellschaft sichtbar geworden?

Einerseits die große Heimreform, wo der Staat mit Hilfe von privaten Organisationen die bestehenden stationären Einrichtungen für Kinder und Jugendliche substanziell veränderte. Gewisse gesellschaftliche und politische Akteure akzeptierten den damaligen Zustand der Heime nicht mehr und drängten zu größeren Reformen.

Andererseits absolvierten wesentlich mehr Frauen in Luxemburg weiterführende Studien und Ausbildungen und arbeiteten zunehmend außerhalb. Eine Selbstverständlichkeit heutzutage, aber wer erinnert sich noch daran, dass bis zu dieser Zeit verheiratete Frauen die Erlaubnis von ihrem Ehemann benötigten, um dies tun zu können?

In der Folge wurden die sogenannten halbstationären Einrichtungen, also Krippen für Kleinkinder, Horte und Tagesstätten für Kinder im Vorschul- und Grundschulalter sowie auch Jugendhäuser quantitativ ausgebaut, das war aufgrund der gesellschaftlichen Veränderungen unerlässlich geworden.

In dieser wichtigen gesellschaftlichen Situation waren die erzieherischen und sozialen Studien und Ausbildungen präsent!

Einerseits reaktiv, sie passten sich den Veränderungen in den sozialerzieherischen Aktionsfeldern an und integrierten entsprechende neue Ausbildungsinhalte. Andererseits fortschrittlich und proaktiv: IFEM und IEES haben in dieser Zeit wesentliche Impulse für die erzieherischen und sozialen Aktionsfelder geleistet.

Sie hatten effektiv einen großen Einfluss

1. auf den massiven Umbau der Heime für Kinder und Jugendliche,
2. auf den Aufbau einer, nicht ausschließlich medizinischen, sondern auch psychosozialen Betreuungsarbeit älterer Mitbürger in den Alten- und Pflegeheimen,
3. auf die Schaffung von Tagesstätten für ältere Personen und von Club- Senioren.

In den 80er Jahren erlebte Luxemburg, bedingt durch starke Umwälzungen in der nationalen Wirtschaft wie auch in der Weltwirtschaft, dies nach einer langen Periode der Quasivollbeschäftigung, eine größere Arbeitslosigkeit, besonders bei jungen Menschen bis 25 Jahre.

Bei den nationalen Anstrengungen, um den für die jungen Leute wichtigen Übergang von der Schule ins Berufs- und Erwachsenenleben zu erleichtern, waren das IFEM und das IEES auch sehr aktiv: nennen wir die Schaffung der COIP (Cours d'orientation et d'initiation professionnelles), der Action locale pour jeunes (ALJ) und den Centres d'information pour jeunes (CIJ).

Ab 1973 haben die Absolventen der Ausbildungsstätten IFEM, IEES und LTPES in all den folgenden Jahren und Jahrzehnten ihre Kompetenzen in die erzieherischen und sozialen Aktionsfelder hineingetragen. Sie haben diese entscheidend geprägt, mitverändert und mit Hilfe von progressiven Konzepten erneuert. Sie alle haben in diesem Zusammenhang unbestreitbare, sehr große Verdienste.

In all diesen Jahren und Jahrzehnten kam es immer wieder zu gegenseitigen Beeinflussungen:

- gesellschaftlicher Wandel, Mentalitätswandel,
- erzieherische und soziale Einrichtungen, die sich veränderten oder neu geschaffen wurden, und schließlich,
- eine Ausbildungsstätte, die lange Zeit die einzige in Luxemburg war (vor der Schaffung der Universität und der Ecole nationale pour adultes).

Klare Ursache-Wirkungs-Beziehungen lassen sich in diesen Kontexten nicht herauschälen. Es ist fast unmöglich, eindeutig zu identifizieren, welche dieser 3 Kräfte in bestimmten Perioden mehr oder weniger Einfluss hatte.

Sicher lässt sich nicht eindeutig klären, ob der gesellschaftliche Wandel oder aber die Politik immer die treibenden Motoren der entsprechenden Schaffungen und Entwicklungen waren.

Wir gehen eher von einer Form von Zusammenspiel aus, wo viele Faktoren ineinandergegriffen haben. Gewisse angestrebte Veränderungen hatten allerdings nicht die erhoffte Geschwindigkeit in der konkreten Umsetzung. Gewisse Entscheidungen auch in den verschiedenen Politikfeldern hatten nicht immer starke positive Effekte.

Skizzieren noch kurz ein weiteres Beispiel gegenseitiger Beeinflussungen:

Die sogenannten halbstationären Einrichtungen für Kinder und Jugendliche (Krippen, Horte, Tagesstätten, Jugendhäuser) sind nicht ausschließlich quantitativ enorm gewachsen. An diese wurden auch neue und höhere Ansprüche gestellt.

Wie kam es zu dieser Veränderung? Mitauslöser ist sehr wahrscheinlich, dass, neben den verschiedenen gesellschaftlichen Minderheiten, immer mehr Kinder aus der sogenannten Mittelschicht Nutznießer dieser Einrichtungen wurden. Dadurch wurde vor allem die Kinderbetreuung, aber auch ansatzweise die Jugendarbeit, gesellschaftlich relevanter.

Es setzte sich gesellschaftlich in Luxemburg progressiv immer mehr durch, dass eine reine Versorgung der Kinder in Einrichtungen außerhalb der Schulzeiten nicht genügt. Die frühkindliche Entwicklung wurde definitiv ein wesentliches Thema im Mainstream der Gesellschaft. Bei den Eltern, in den Institutionen und Einrichtungen und in der Ausbildungsstätte.

Ein regelrechter breiter Bewusstseinswandel erfolgte, in punkto Anspruch und Qualität der Betreuungs- und Erziehungsleistungen. Aus eher Versorgungseinrichtungen sollten und müssten richtige Bildungseinrichtungen werden. Dieser Bewusstseinswandel wurde auch von der Politik aufgenommen und in konkretes Handeln umgesetzt, zumal in den letzten 15 Jahren. Wir denken hier an den Referenzrahmen für die non-formale Bildung für Kinder und Jugendliche sowie an die entsprechenden rechtlichen Verordnungen und Maßnahmen in punkto Qualitätssicherung. Ein wichtiger qualitativer Sprung, auch wenn heute in der alltäglichen Umsetzung sicher noch nicht alles perfekt ist.

Die Studien und Ausbildungen am LTPES, in der Uni.lu und in der ENAD stehen heute curricular gesehen auf soliden Füßen. Sie werden laufend angepasst und verbessert. Dies kommt den sozialerzieherischen Aktionsfeldern in punkto Qualitätsentwicklung absolut zugute.

An die erwähnten Studien und Ausbildungen wurden, seit jeher, aus einzelnen Aktionsfeldern Ansprüche und spezifische Forderungen gestellt.

Erzieherische und soziale Studien und Ausbildungen sollen und müssen heutzutage auf die berufliche Tätigkeit in sehr diversen Praxisfeldern vorbereiten. Seit den 90er Jahren hat sich das Spektrum der Arbeitsfelder extrem breit entwickelt.

Die professionell Tätigen müssen eine tragfähige Beziehung herstellen können, zu sehr unterschiedlichen Menschen mit vielfältigen Bedürfnissen, dies in einer Gesellschaft, die sich kontinuierlich und ultrarapid wandelt. Dementsprechend sind die Ausbildungen konstant im Scheinwerferlicht der Einrichtungen, der Institutionen wie auch der Politik. Sie sind also gefordert, sich konstruktiv, aber auch offensiv mit den unterschiedlichen, von außen gestellten Ansprüchen auseinanderzusetzen.

Werfen wir noch einen kurzen Ausblick in die Zukunft.

Wenn man so stark im Scheinwerferlicht steht wie die genannten Studien- und Ausbildungsstätten, dann kann man sich keinen Dornröschenschlaf erlauben oder sich in Selbstzufriedenheit gefallen. Wie schon angedeutet, die Ausbildungsgestalter erleben bis heute, dass jedes Teilaktionsfeld seine sehr eigenen Erwartungen und sogar Forderungen an sie stellt. Da bleibt nicht aus, dass manchmal von Defiziten oder von Mängeln die Rede ist, dass auch behauptet wird, die Absolventen wären nicht genügend und nicht richtig auf den Einstieg in die Arbeitswelt vorbereitet.

Der Versuch, all diese Ansprüche, die ja auch manchmal widersprüchlich sind, zu summieren und sie alle zu befriedigen, ist curricular gesehen zum Scheitern verurteilt. LTPES, ENAD und die Universität haben vielmehr die Aufgabe, unterschiedliche Definitionsmodelle und Profile idealer Qualifikationen unter einen Hut zu bringen und die Studien und Ausbildungen solcherart zu konzipieren, dass junge Menschen gut vorbereitet werden für ihre zukünftigen anspruchsvollen Aufgaben und Funktionen.

Es ist nicht ihre Aufgabe, sich selbst auf eine reine Zulieferfunktion für momentane institutionelle Anforderungen zu reduzieren sowie junge Leute auf einen einzigen Arbeitsbereich hin auszubilden.

Notwendig sind heute und in der Zukunft:

1. ein konsistentes Zusammenspiel zwischen entsprechenden Erstausbildungen und einer leistungsfähigen und vielseitigen Weiter- und Fortbildung,
2. die Definition übergreifender Sockel von Schlüssel- und transversalen Kompetenzen, um eine differenzierte, leistungsstarke und effiziente professionelle erzieherische und soziale Arbeit zu ermöglichen.

Soweit zum Versuch einer summarischen Analyse der beschriebenen Verbindungen und Wechselwirkungen in der Rückschau auf die letzten 50 Jahre.

Diese Verbindungen und Wechselwirkungen sind sehr komplex und sie werden es wohl weiterhin bleiben. Das erwähnte Zusammenspiel zwischen diesen verschiedenen Kräften und Faktoren bleibt spannend.

Und das Ganze wird auch, davon sind wir überzeugt, die professionelle erzieherische und soziale Arbeit in Luxemburg weiterbringen- inhaltlich und auch in den angestrebten Resultaten- eine Arbeit, die sich alltäglich in unserem Land einsetzt für so viele Menschen, die Betreuungs- und Hilfsangebote in diverser Form benötigen.

Dieser Beitrag stellt eine leicht überarbeitete Version der Rede dar, die der Autor im Februar 2024 im Rahmen der Feierlichkeiten zu „50 Jahre Erziehen als Beruf“ gehalten hat.



Henry Welschbillig

Direktor LTPES 2005-2021

Direktor IEES 2000-2005

“SÉANCE ACADÉMIQUE” – 50 JAHRE LTPES

D'CLAUDINE MULLER, DIRECTRICE VUM LTPES, ASS MAM LIDD SMOKE ON THE WATER UN D'RIEDNERPULT GAANGEN.

■ ■ Smoke on the water, wat huet dat mam Anniversaire vun der Educateuren- an Educatricenausbildung ze dinn, froet Dir lech elo vläicht. Ma *Smoke on the water* ass 1973 als Single erauskomm an huet direkt d'Charts gestiermt. Dat passt also bei eise 50. Anniversaire, dee mir haut feieren. MÄ *Smoke on the water* hat eng Virgeschicht an ass 1972 schonn op dem *Deep Purple Album Machine Head* erauskomm. Genée esou wéi de Song huet och d'Educateurs- an d'Educatricen-Ausbildung eng Virgeschicht an ass net 1973 aus dem Näischt entstanden. Op dës Virgeschicht ass den Här Welschbillig jo schonn agaangen.

Genée ewéi dësen immens bekannten Titel, deen haut anscheinend z.B. an Amerika direkt no der Nationalhymn dat zweetbekanntestent Lidd ass, hunn och d'Educateuren an d'Educatricen haut een nach méi héije Stellenwäert an eiser Gesellschaft ewéi 1973. Déi Decisioun vun deemools wierkt also no.

An domat si mer bei deem Punkt, op deen ech mat dësem Song eigentlech erauswollt: Ech sinn der Meenung, datt d'Educateuren an d'Educatricen haut ewéi deemools eist Land rocken!

Ech soll haut awer net iwwer d'Vergaangenheet an d'Aktualitéit schwätzen, mä villméi op d'Défis'en vun der Zukunft agoen. Och, do passt den Hit mam Damp iwwert dem Waasser, deen sech e bëssel ufillt ewéi den Niwwel, an deem ech no Erausfuerverderunge fir d'Educateuren an d'Educatricen vun der Zukunft stochere soll. Natierlech hunn ech keng hellseheresch Fäegkeeten a ka just Vermutungen ustellen. Mä mer wësse jo alleguer, datt een aus der Geschicht och Schlëss fir d'Zukunft zéie muss a soll an Hypothesen opstelle kann, wéi et weidergeet. An deem Sënn probéieren ech dann elo e bëssel den Niwwel ze lichten.

Ewéi den Här Welschbillig et schonn ugeschwat huet, steet d'edukativ Aarbecht an hir Entwécklung an enkem Zesammenhank mat der gesellschaftlecher Verännerung. D'Défis'en vun der Zukunft loossen sech doweenster un der viraussiichtlecher Entwécklung vun eiser Gesellschaft festmaachen.

Opgrond vun de breetgefächerten Asazgebiddern, sinn d'Educateuren an d'Educatricen Facteurs multiplicateurs an alle gesellschaftleche Beräicher an hunn dofir eng immens grouss Responsabilitéit. Si hunn eng Virbildfonktioun a sinn dauernd a Kontakt mat Mënschen. Ëmsou méi wichteg ass et, datt si mat der richteger Haltung an der berufflechen Alldag ginn; dës Haltung kennzeechent sech idealerweis duerch Respekt, Wäertschätzung, Éierlechkeet, Authentizitéit, Integritéit, Kongruenz, Bientraitance, den Asaz fir Chancëgläichheet an den Respekt vun de Kanner- a Mënscherechter esou wéi vun eisen demokrateschen Wäerter. Dofir sti mir an.

Dëst sinn héich Usprécher an enger Welt, déi ëmmer méi komplex gëtt. Mir liewe mëttlerweile leider erëm an enger Zäit vu politescher Instabilitéit an Unsécherheet – also ech mengen domat europawäit, weltwäit, net elo hei bei eis zu Lëtzebuerg –; gläichzäiteg veronsécheret d'Klimakris déi Jonk an net nëmmen si. Aktuell si laut der UN-Flüchtlingshëllef bal 110 Milliounen Mënschen op der Flucht. Am Géigesaz zu fréieren Zäiten ass Europa direkt dovunner betraff. Vill Leit, besonnesch Kanner a Jugendlecher, awer erëm net nëmme si, sinn traumatiséiert opgrond vun de Krichserfahrungen, déi si gemaach hunn. An och d'Pandemiesjoren sollte mer net vergiessen; si waren eng Ausnahmesituatioun, wéi mer se éiweg net kannst hunn. Vill Leit hunn opgrond vun Ängschten a Veronsécherung psychesch Probleemer. De Risiko vun der Kannerarmut hält zou, leider och bei eis am Land; d'Schéier tëschent aarm a räich geet ausereneen. Viru Kuerzem hunn ech nach an enger renommiierter Däitscher Wochenzeitung gelies, datt ee weideren aktuelle gesellschaftleche Problem dee vun der Einsamkeet ass, besonnesch d'Einsamkeet am Alter, mä och bei deene Jonken. De Konsum vun digitale Medien, deen ech op kee Fall verdäiwelle wëll, ka leider awer derzou féieren, datt déi reell mënschlech Kontakter ze kuerz kommen. A wann d'gesellschaftlech Erausfuerverderungen zouhuelen, da besteet de Risiko och, datt Leit mat spezifesch Besoinen oder engem Handicap nach méi séier op der Streck bleiwen. D'Iddi vun enger inklusiver Gesellschaft huet an deene leschte Joerzénge vill Fortschritt gemaach, mä ass nach net esou verankert, datt se net a Krisensituatiounen a Gefor wier.

Dat héiert sech elo alles schlëmm un. Mä ech sinn iwwerzeegt dervun, datt Erausfuerverderungen do sinn, fir se unzuhuelen, an datt all Generatioun hir eegen Défis'en ze meescheren huet. All déi ugeschwate Beräicher mat hire spezifesch Erausfuerverderungen sinn Asazberäicher vun Educateuren an Educatricen. Ech hunn d'Hoffnung, datt si, opgrond vun hirer Ausbildung an deene Wäerter, der Haltung, déi si sech während hirer Formatioun ugëeegent hunn, sech asetze wäerten, fir dësen Erausfuerverderunge gerecht ze ginn, an ee Stéck derzou bäidroen wäerten, fir dës Welt besser an nach méi inklusiv ze maachen. Well, wéi scho gesot, ech gleewen drun, datt d'Educateuren an d'Educatricen dës Situatiounen rocken!

Mir wëssen alleguer, datt d'Kanner an déi Jonk, awer och vill Erwuessener, sech duerch d'Bank ëmmer manner beweegen an de Problem vum Liewengewicht an der net gesonder Liewensweis zouhëlt. Och, hei geet iwwerens d'Schéier tëschent aarm a räich weider ausereneen. Et ass wichteg, datt déi Jonk en Charge geholl ginn vun ausgebildetem edukative Personal, dat de Spaass un der Beweegung an um Sport vermëttelt kann

a selwer virlieft. Ech sinn dofir frou, datt dëst Joer op eiser Terminale eisen neien Domaine de différenciation *Pédagogie des activités socio-sportives* an Zesummenaarbecht mam INAPS ugelaft ass. Ech hunn d'Hoffnung, datt déi Leit, déi op dësem Wee nieft hirem Staatsdiplom als Educateur oder Educatrice och nach een oder méi Trainerschäiner erwerbe kënnen, sech an hirem berufleche Liewen fir méi Beweegung am Alldag a méi ee gesonde Liewensstil asetzen an dësen och virliewe wäerten. Well, wéi scho gesot, ech gleewen drun, datt d'Educateurs an d'Educatrices och dës Erausfuhrderung rocken!

Eng weider Erausfuhrderung, déi mer elo scho kennen, mä déi an Zukunft aller Viraussicht no nach zouhuele wäert, ass déi vun der Desinformatioun, déi vun de Fake News an den Deepfakes. An do si mer dann och beim Défis vun der kënschtlecher Intelligenz. A priori bréngen nei Entwécklungen ëmmer och Ängschte mat sech, déi dann awer meeschtens séier iwwerwonnen ginn. Ech sinn iwwerzeegt dervun, datt et a Bezuch op d'Al genoe d'selwecht goe wäert. Allerdéngs musse mir léieren, domat ëmzegoen. An dat ass eng Erausfuhrderung fir all Leit vun allen Alterskategorien. Mä d'Entwécklung a ville Beräicher wäert sécher och vun der kënschtlecher Intelligenz profitéieren. Op der anerer Säit musse mer awer léieren, eis an Uecht ze huelen a Fakte vun Desinformatioun ënnerscheeden ze léieren. An dat wäert net esou einfach ginn. Et gëllt skeptesch ze sinn ouni eng Hyperskepsis ze entwéckelen, déi een ë.Ë. erëm empfänglech fir Verschwörungstheorie maache kann. Dëst ass fir mech, an mengen Aen, eng vun deene gréisste gesellschaftlechen Erausfuhrderungen. Meng Hoffnung ass déi, datt och hei d'Educateurs an d'Educatrices op der Basis vun engem humanistesche Menschebild hiert derzou bäidroen kënnen, fir d'Kanner an déi Jonk, mä och déi eeler Leit an och Leit mat spezifesch Besoinen oder Handicap ze ënnerstëtzen, fir hire gesonde Menscheverstand ze entwéckelen an hiert kritescht Denken anzesetzen. Jo, och hei gleewen ech drun, datt d'Educateurs an d'Educatrices hiren Deel derzou bäidroen kënnen, datt mir als Gesellschaft dës Erausfuhrderunge rocken!

Vu Fake News an Desinformatioun ass et net méi wäit bis bei Populismus an Extremismus. Wierklech Suerge bereet mir am Moment de Rietsruck, dee weltwäit duerch d'Gesellschaft geet. Ech hat wierklech gehofft, datt mir no der Erfahrung vum 2. Weltkrich an der Okkupatioun duerch Nazidäitschland hei am Land, mä och a ganz Europa an an der ganzer fräier Welt bäigeléiert hätten an net méi empfänglech wieren, fir déi vun de Populiste virgegaukelt einfach Äntwerten op komplex Froen. Dës ginn erfahrungsgeméis ëmmer op d'Käschten vu Minoritéiten an deene Persounengruppen, déi um Rand vun eiser Gesellschaft stinn. Ech hat och gehofft, datt mer als fräi europäesch Gesellschaft opgrond vun deem schonn ugeschwatene humanistesche Menschebild an eisem Vertrauen an d'Demokratie immun wiere géint déi rietsextrem a rietspopulistesch Gefor. Besonnesch de Fait, datt vill jonk Leit sech vu genoe deene Leit a Parteie ködere loosse ass fir mech schwéier ze erdroen. Ëmsou méi frou war ech dofir iwwert den Uklank, deen d'Ausstellung *EU4You(th)* bei eise Schüler a Schülerinne fonnt huet, an och iwwert d'Begeeschterung, déi elo am LTPES ausgebrach ass fir d'Europäesch Institutiounen ze besichlegen. Mir envisagéieren an deem Kontext fir Botschafterschoul vum Europaparlament ze ginn. Ech hoffen, datt et eis gelenge wäert, och duerch méi eng intensiv Ausernanersetzung mat der Geschicht vun den Ufänk bis haut, duerch politesch Bildung a kontrovers Diskussiounen am géigesäitege Respekt, eis zukünfteg Erzéier an Erzéierinnen zu kriteschen, mä iwwerzeegten Demokraten an Demokratinnen auszebilden, déi och derzou bäidroen wäerten, eis Demokratie ze stëtzen, fir net ze soen ze verteidegen, andeems si déi demokratesch Wäerter virlieden a vermëttelen. Och, an dëser Fro hunn si am alldieglechen Ëmgank mat Mënschen aus alle Beräicher an Altersschichten eng grouss Verantwortung. Mä, Dir kënnt lech et schonn denken, ech gleewen drun, datt d'Educateurs an d'Educatrices och eis Demokratie rocken!

Villmools Merci.



Claudine Muller

Directrice am LTPES

Ried am Kader vun der Séance académique vun 50 Joer Erzielen als Beruf (Dezember 2024)

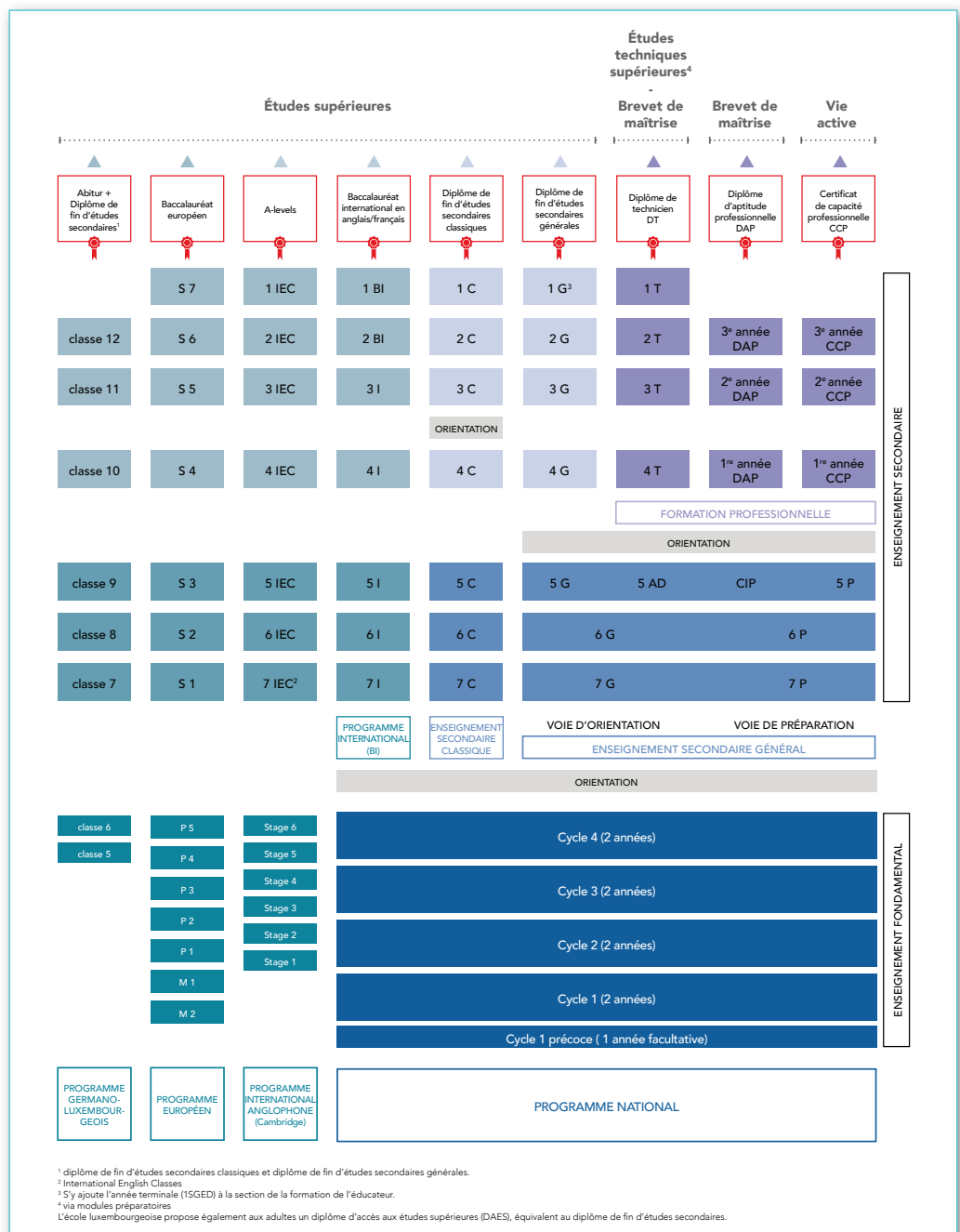
ÉDUCATEURS AU LUXEMBOURG :

UN MÉTIER EN ÉVOLUTION ENTRE FORMATION ET PROFESSIONNALISATION

LE SYSTÈME SCOLAIRE PUBLIC LUXEMBOURGEOIS 2024-2025

Aperçu global du système scolaire luxembourgeois, de l'éducation précoce à l'enseignement supérieur ou à l'insertion professionnelle.

(Source : extrait de la brochure « Que faire après la 5^{ème} de l'enseignement secondaire général ? » publiée par le MENJE et mise à jour chaque année).



TROIS INSTITUTIONS DE FORMATION AU LUXEMBOURG : LTPES, ENAD ET LYCÉE BEL-VAL

Aperçu des trois institutions de formation concernant les critères d'admission, le nombre et la durée des stages pratiques ainsi que la durée des études.

Trois institutions de formation au Luxembourg :

- 1 SGED : 11 semaines de stage
- 1 GED : 6 semaines de stage
- 2 GED : 9 semaines de stage
- Total : 3 années
- Diplôme d'Etat d'éducateur



- 1 SGEA
- 1 GEA
- 2 GEA Formation en alternance: 2 jours école, 3 jours travail
- Total : 6 semestres
- Diplôme d'Etat d'éducateur



- 1 SGED (1) : 11 semaines de stage
- 1 GED : 6 semaines de stage
- 2 GED : 9 semaines de stage
- Total : 3 années
- Diplôme d'Etat d'éducateur



(1) Uniquement à partir de la rentrée 2026/2027

Figure graphique réalisé par ances asbl

La réussite de la classe 1GED / 1GEA permet aux élèves d'accéder aux études supérieures à l'étranger ou à l'Université du Luxembourg.

Critères d'admission pour la classe 2GED / 2GEA :

- Réussite 3G / 3C toutes sections confondues, nombre d'inscriptions limité
- Admissions conditionnelles possibles (selon certains critères et/ou places libres)

Admission conditionnelle sur dossier possible en 1SGED / 1SGEA :

- Réussite de la 1GSO (Section sciences sociales)

Critères d'admission complémentaires pour l'ENAD (formation de l'éducateur en alternance) :

- La formation s'adresse aux adultes sans qualification professionnelle reconnue dans le métier d'éducateur, mais déjà actifs dans le domaine social ou éducatif
- La formation s'adresse à des adultes en possession d'un DAP dans le domaine social (Auxiliaire de vie, DAP socio-pédagogique / inclusion, aide-soignant)
- Avoir quitté la formation initiale depuis au moins 12 mois
- Personnes âgées d'au moins 21 ans au 1^{er} septembre précédant la rentrée scolaire
- Avoir 12 mois d'expérience dans le domaine socio-éducatif
- Avoir un contrat de travail au Luxembourg

Les candidat-e-s qui veulent être admis à cette formation sans avoir réussi une des classes prévues ci-dessus doivent participer aux épreuves d'aptitude sur deux jours portant sur les branches fondamentales de la classe de la 3e GPS de la division des professions de santé et des professions sociales, ainsi que sur la culture générale en français, allemand et anglais.

(Le LBV offre également la formation de l'éducateur en français à partir de la rentrée 2026-2027. L'ENAD propose la formation de l'éducateur en français déjà à partir de l'année scolaire 2025-2026)

PARCOURS DE FORMATION ET VOIES D'ACCÈS AUX MÉTIERS DU TRAVAIL SOCIAL ET ÉDUCATIF AU LUXEMBOURG.

En complément du graphique « *Les trois institutions de formation au Luxembourg* », les formations présentées ci-dessous sont reconnues au Luxembourg et visent à soutenir le personnel éducatif intervenant dans différents secteurs du travail social et éducatif. Le recours aux aides socio-éducatives et familiales, aux titulaires d'un DAP socio-pédagogique/éducation ou d'un DAP inclusion, ainsi qu'aux personnes en cours d'emploi, est devenu incontournable dans les métiers du travail social. Dans ce contexte, il me paraît pertinent d'attirer l'attention sur ces parcours de formation.

Le présent article propose un éclairage sur les critères d'admission, les passerelles possibles, les liens avec des établissements de formation à l'étranger, ainsi que sur les possibilités de validation des acquis de l'expérience (VAE).

1. Formation 118 Heures

Le cycle de formation « **Bases de l'éducation et de l'accueil d'enfants** » offre une introduction aux approches et méthodes de l'éducation non formelle et transmet les éléments fondamentaux du travail pédagogique. La formation a une durée de 118 heures répartie sur 6 modules et s'étale sur 8 mois. Public cible : ce programme s'adresse au personnel des structures SEA (Service d'Education et d'Accueil, anciennement Maisons relais) sans formation pédagogique. (Aide éducateur). Afin de pouvoir participer à cette formation, les candidats doivent être embauchés dans une institution (Crèches ou Service d'Education et d'Accueil), que ce soit dans un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI). De plus, ils doivent avoir 18 ans et parler une des langues officielles du Luxembourg. L'inscription à cette formation doit être faite par l'employeur. Cette formation est proposée sur demande par FEDAS.

2. Formation CCP

Le certificat d'aide socio-familiale (ASF) a été transformé en un CCP (Assistant d'accompagnement au quotidien) et permettra de former un plus grand nombre de personnes destinées à travailler dans le secteur socio-éducatif.

Cette formation sur deux ans est proposée depuis la rentrée 2023-2024 et vise à préparer les élèves à assister différents publics (enfants et jeunes, seniors, personnes à besoins spécifiques) dans la vie courante (aide aux soins, soutien à l'encadrement pédagogique, aide aux tâches ménagères). Elle remplace la formation d'aide socio-familiale proposée conjointement par le ministère de la Famille, de l'Intégration et

à la Grande Région et par le Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse depuis 1999. La formation sous forme d'un CCP sera entièrement sous la tutelle du Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE)

Cette formation s'adresse aux élèves qui ont réussi une classe de 5^{ème} de l'enseignement secondaire. Elle peut aussi être suivie comme formation pour adultes ou en cours d'emploi pour répondre aux besoins du terrain. Elle est donc organisée sous trois formes :

- Apprentissage initial
- Apprentissage adulte
- Apprentissage en cours d'emploi

La formation est offerte au Lycée du Nord Wiltz, au Lycée Bel-Val, au Lycée privé Fieldgen, au Lycée Technique de Bonnevoie, au Lycée Technique pour professions de santé, au CNFPC Esch-sur-Alzette et au CNFPC Ettelbruck.

3. DAP Socio-pédagogique/éducation et DAP Inclusion

La formation du DAP Auxiliaire de vie était offerte jusqu'à l'année scolaire 2022-2023. Elle a été reformée pour créer deux nouveaux diplômes d'aptitude professionnelle, qui concentrent leur curriculum davantage sur :

- La prise en charge des enfants et des jeunes (DAP socio-pédagogique) et
- Les personnes à besoins spécifiques (DAP inclusion)

La formation professionnelle menant au **DAP socio-pédagogique/éducation** a été lancée à la rentrée 2022-2023 pour préparer les élèves à participer à la prise en charge et à l'encadrement des enfants. La présence de ce personnel spécialement formé dans les équipes éducatives, aux côtés des éducateurs, est essentielle pour assurer la qualité de la prise en charge des enfants et à remplir la mission éducative de ces services.

Une formation pour adultes est proposée depuis la rentrée 2023-2024, les candidats passeront six semestres en partie en entreprise et en partie au lycée. Quatre classes francophones ont été ouvertes à la rentrée 2023-2024.

La formation menant au **DAP Inclusion** répond aux besoins d'une société qui a l'ambition d'être inclusive pour garantir les besoins spécifiques afin de pouvoir participer à tous les aspects de la vie. Les candidats sont préparés à travailler dans des contextes différents. L'agent d'inclusion pourra travailler dans les écoles et les structures d'éducation formelle et non formelle avec des enfants et des jeunes à besoins spécifiques, mais aussi dans la prise en charge de personnes en situation de handicap ou de seniors à besoins spécifiques lors de leur vie quotidienne, à domicile, en hébergement ou lors de loisirs.

La formation est offerte depuis la rentrée 2023-2024 en formation mixte : les deux premiers semestres seront organisés au lycée, avec deux stages de quatre semaines. La deuxième et la troisième année seront organisées sous contrat d'apprentissage, en partie au lycée et en partie en entreprise.

Une formation pour adultes a été développée pour la rentrée 2024-2025.

4. Classes GSO Section sciences sociales

Dans plusieurs lycées sont accueillies des classes de la section Sciences sociales (GSO). Celles-ci préparent à la vie professionnelle ou à des études supérieures notamment dans les domaines des sciences humaines et sociales. La réussite de cette classe peut donner accès, sur base d'admission conditionnelle (sur décision du directeur), à la classe 1SGEA (ENAD) ou 1SGED (LTPES ou Lycée Bel-Val). Une expérience pratique approfondie dans différents domaines socio-éducatifs est requise afin que le dossier soit pris en compte pour une évaluation, les stages prévus en section GSO ne suffisent pas.

Depuis l'année scolaire 2025/2026 une classe de 4GSO est offerte au LTPES, une classe de 3GSO suivra l'année suivante. La section sciences sociales (GSO) au LTPES oriente principalement vers la formation de l'éducateur. Les classes de 2GSO et 1GSO ne seront pas offertes au LTPES.

Conditions d'admission en 4GSO : Réussite de la classe de 5C ou de la classe 5G au niveau globalement avancé avec comme conditions supplémentaires : En sciences naturelles et en sciences sociales, une note annuelle imputée au niveau fort dans l'une des deux disciplines et une note imputée au niveau suffisant dans l'autre.

5. Devenir éducateur dans nos pays voisins

Liens non-exhaustifs des écoles de nos pays voisins qui offrent aussi des formations pédagogiques reconnues au Luxembourg, en alternative aux trois écoles LTPES, ENAD et Lycée Bel-Val.

Belgique

- <https://epse-liege.be>
- <https://eicarlon.be>
- <https://www.ipfs.be>

Allemagne

- <https://www.bbs-helena-trier.de>
- Praxisintegrierte Ausbildung (PiA) zum/zur Erzieher:in - www.erzieherin-ausbildung.de

6. VAE

La validation des acquis de l'expérience permet de valoriser son expérience dans le but d'obtenir une des qualifications suivantes :

- Certificat de capacité professionnelle (CCP)
- Diplôme d'aptitude professionnelle (DAP)
- Diplôme de fin d'études secondaires générales (DFESG)

www.vae.men.lu ou Cellule VAE, 29, rue Aldringen L - 2926 Luxembourg

(n.b. L'ensemble des informations provient des différents sites internet et est susceptible d'évoluer et de faire l'objet de modifications régulières)

PRAXISFELDER DER SOZIALEN ARBEIT

(nach Böwen, P., Flammang, M. (2021) „Die Vielfalt der Sozialen Arbeit in Luxemburg und die Arbeitsmarktzahlen 2021“)

Die folgende Tabelle „Praxisfelder der Sozialen Arbeit“ entstand im April 2017 im Rahmen einer Forschungsarbeit der Universität Luxemburg in Zusammenarbeit mit dem Praxisbüro. Im Jahr 2021 wurde die Tabelle überarbeitet und aktualisiert.

Im April 2017 wurde die Dokumentation „Der Bachelor in Sozial- und Erziehungswissenschaften (BSSE) und seine Praxisfelder“ erstellt. Sie gibt einen Überblick über die Entwicklung des Studiengangs *Bachelor en Sciences Sociales et Educatives* (BSSE) und stellt die vielfältigen Aktivitäten dar, die das Praxisbüro im Rahmen der Begleitung des Studiengangs in Forschung und Lehre übernommen hat.

Ausgehend von der Vielfalt der Praxisfelder wurde eine Typologie dieser Felder entwickelt. Für die Studie wurde der Ansatz der sogenannten gelehrten Kategorisierung gewählt, der die Traditionen sozialer Interventionen berücksichtigt und zugleich auf die amtliche Kategorisierung, beziehungsweise auf ministerielle Zuständigkeiten verweist (vgl. Aballéa, 2000). Im Hinblick auf die Praxisfelder erfolgt eine Kategorisierung in sechs Domänen, die in der Tabelle dargestellt sind:

- Kindheit, Jugend und Familie
- Benachteiligung und Chancengleichheit
- Kriminalität und Sozialisation
- Alter und Pflegebedürftigkeit
- Beschäftigung und Erwachsenenbildung
- Gesundheit

Im Zusammenhang mit der Erzieherausbildung stellt die Tabelle alle *Tätigkeitsfelder** dar, in denen diplomierte Erzieherinnen und Erzieher ihre berufliche Tätigkeit ausüben können. Darüber hinaus hebt sie die Vielfalt des Berufs „Von der Wiege bis zur Bahre“ hervor, fördert die interne Mobilität und unterstreicht die Möglichkeit, innerhalb desselben Feldes das Einsatz- bzw. Interventionsfeld zu wechseln.

*„Wie alle Kategorisierungen dieser Art, ist auch diese nicht statisch und ändert sich fortlaufend mit der Dynamik der gesellschaftlichen Entwicklungen“

Praxisfelder der Sozialen Arbeit

Kindheit, Jugend und Familie	Benachteiligung und Chancengleichheit	Kriminalität und Resozialisation	Alter und Pflegebedürftigkeit	Beschäftigung und Erwachsenenbildung	Gesundheit
Familienberatung	Soziale Arbeit mit Menschen mit einer Behinderung	Bewährungshilfe	Ambulante Altenhilfe, Pflege und Betreuung	Soziale und berufliche (Wieder-)Eingliederung	Psychiatrie/ Psychologie
Kindertagesbetreuung	Internationale Entwicklungshilfe	Gewaltprävention und –intervention	Tagesbetreuung älterer Menschen	Aus- und Weiterbildung	Sucht- und Drogenhilfen
Erziehungshilfe für Eltern	Gender, Sexualität und sexuelle Orientierung	Gerichtshilfe	Stationäre Altenhilfe, Pflege und Betreuung	Jugendberufshilfe	Krankenhaussozialdienst
Offene Kinder- und Jugendarbeit	Soziale Arbeit mit Frauen	Jugendgerichtshilfe	Geriatrische Rehabilitation	Arbeitslosenberatung	Prävention und Gesundheitsförderung
Stationäre Kinder- und Jugendhilfe	Armut, soziale Exklusion	Soziale Arbeit im Strafvollzug	Soziale Altenarbeit		Hospiz- und Palliativpflege
Schulsozialarbeit	Migration und Flucht		Trauerbegleitung		
Frühkindliche Bildung und Erziehung	Wohnungs- und Obdachlosenhilfe				
Internatserziehung	Soziale Arbeit mit Männern				
Sexualerziehung	Diverse Beratungsdienste				
Ehe- oder Beziehungsberatung	Gemeinwesenarbeit				
Scheidungsberatung					
Adoption					
Pflegekinderwesen					

29.10.2021



Simone Klees
éducatrice diplômée,
collaboratrice ances

INTERVIEWS MIT DEN DIREKTORINNEN DER SCHULEN: LTPES, ENAD UND LYCÉE BEL-VAL

INTERVIEW MIT DIREKTORIN CLAUDINE MULLER DES LTPES

Gibt es neben den schulischen Mindestvoraussetzungen auch andere Kriterien, die für die Aufnahme eines Schülers zu der Erzieher_innenausbildung relevant sind. Wenn ja, welche?

Die offiziellen Aufnahmekriterien für eine 2GED sind gesetzlich festgeschrieben: eine bestandene 3C oder 3G.

Daneben bietet das LTPES seit jeher einzelnen Schüler_innen, die diese Voraussetzungen für den regulären Zugang zur 2GED nicht erfüllen, die Möglichkeit, sich über den Weg einer „Admission conditionnelle“ zu bewähren. Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben trifft die Direktorin diese individuellen Entscheidungen. Dabei berücksichtigt sie die Einschätzung der „Cellule d'orientation et d'intégration“ (COI) des LTPES. Dieses Gremium sichtet alle Anträge, nimmt auf Grundlage der Akten eine Vorauswahl vor und führt viele

Einzelgespräche mit möglichen Kandidat_innen. Dabei werden insbesondere die Haltung, der Entwicklungsplan und die praktischen Vorkenntnisse berücksichtigt, jedoch auch die Sprachkompetenzen. Die Einschätzung der Wahrscheinlichkeit für einen erfolgreichen Abschluss wird dabei nicht außer Acht gelassen, da es darum geht, Schüler_innen mit realistischen Erfolgchancen aufzunehmen und keine unnötigen Frustrationen zu verursachen. Dennoch müssen sich besonders diese Kandidat_innen bewusst sein, dass ein Gelingen nur durch ein gewissenhaftes und kontinuierliches Engagement möglich ist.

Die Ausbildungswege im Bereich der Erzieher_innenausbildung sind in den letzten Jahren vielfältiger geworden, etwa durch alternative Zugänge oder Quereinsteigermöglichkeiten. Wie bewerten Sie die aktuellen Aufnahmekriterien im Hinblick auf Chancengleichheit und Qualitätssicherung? Welche Erfahrungen machen Sie mit der Heterogenität der Schüler die über unterschiedliche Wege in die Ausbildung gelangen?

Wie oben bereits dargelegt, hat das LTPES einzelnen Schüler_innen (z.B. „Auxiliaires de vie“ mit Berufserfahrung) über den Weg einer „Admission conditionnelle“ seit jeher den Zugang zur 2GED gewährt. Seit einigen Jahren wird diese Vorgehensweise auch jedes Jahr für eine Handvoll Schüler_innen auf dem Weg zur „1SGED“ angewendet. Die Erfahrungswerte sind sehr unterschiedlich: Einige dieser „Quereinsteiger_innen“ zeigen außergewöhnliche Leistungen, einige können den Anforderungen nicht gerecht werden, und dazwischen wird die ganze Bandbreite der Profile abgedeckt. Auf jeden Fall hat sich gezeigt, dass fundierte vielfältige praktische Vorerfahrungen – idealerweise in unterschiedlichen sozial-pädagogischen Bereichen – unerlässlich sind, um ohne die methodologischen Kenntnisse und insbesondere die Erfahrungen aus 15 Wochen Praktikum der 2GED und 1GED eine echte Erfolgchance zu haben. Auch hat sich herausgestellt, dass es nicht möglich





© LTPES

ist, diese Lernenden gleich zu Beginn des Schuljahres in ihr elfwöchiges Praktikum zu schicken, in dem sie ihr Fachprojekt planen und umsetzen müssen, auf dessen Grundlage sie ihr „Mémoire de stage“ verfassen. Aus diesem Grund wurde der Aufbau des „Terminale“-Schuljahres zum Schuljahresbeginn 2022 grundlegend reformiert. Die ISGED beginnen ihr Praktikum seither kurz vor oder nach den Weihnachtsferien. So können die Monate vorher intensiv genutzt werden, um auch den Quereinsteiger_innen einen adäquaten Einstieg zu gewährleisten. Zusätzlich wurden für alle Schüler_innen Möglichkeiten geschaffen, sich intensiver begleiten und unterstützen zu lassen, sei es durch spezielle Tutorials, Workshops oder Tutoren. Besonders die Quereinsteiger_innen, aber nicht ausschließlich sie, greifen gerne auf dieses Angebot zurück. Die COI hat zudem ein spezielles Angebot entwickelt, von dem alle Quereinsteiger_innen profitieren können. Der Schuljahresbeginn wird zudem in Form unserer mittlerweile bewährten „Indian Summerschool“ eingeleitet. In diesem Rahmen können sich alle ISGED-Schüler_innen während zwei Wochen ihr Kursangebot selbst zusammenstellen. Dabei können sie die Inhalte vertiefen, in denen sie Lücken ausgemacht haben, oder spezifische Fortbildungen besuchen (z. B. Airtramp). Diese Organisationsform ermöglicht es den Quereinsteiger_innen, sich intensiv in die methodologischen Grundlagen einzuarbeiten und ihre Praxiserfahrung mit theoretischen Kenntnissen zu verknüpfen.

Die praktische Ausbildung spielt eine zentrale Rolle für die Entwicklung beruflicher Handlungskompetenzen. Wie schätzen Sie die Bedeutung der Praktika innerhalb der Ausbildung ein und wie wurden die Praktika an die Vielfalt der Praxisfelder im Sozialsektor angepasst? Welche Anforderungen gibt es für die Schüler hinsichtlich der Praktika?

Die Praktika sind das Herzstück der drei Schuljahre! Sie sind durch nichts zu ersetzen. Nur die Wechselwirkung von theoretischem Wissen und praktischer Arbeit führt zu Handlungskompetenz und professioneller Identität. Am LTPES wird Wert daraufgelegt, dass in jedem Schuljahr ein Praktikum aus einem anderen der 11 unterschiedlichen Praxisfelder gewählt wird. Dies erweitert den Erkenntnisgewinn und vergrößert die Erfahrungsbreite. Auch fällt immer wieder auf, dass gerade dadurch viele Schüler_innen ihre Liebe zu Praxisfeldern entdecken, in die sie sich womöglich gar nicht gewagt hätten, hätten sie die freie Wahl zwischen allen möglichen Institutionen gehabt.

Die Anforderungen wachsen von Ausbildungsjahr zu Ausbildungsjahr und bauen systematisch aufeinander auf. Die Basis dazu wird jeweils in den Methodologiefächern im Unterricht gelegt; dort werden die Praktikumserfahrungen auch nachbereitet und reflektiert. Die jeweiligen Anforderungen können in dem sogenannten „Handbuch“ nachgelesen werden, das von dem sehr engagierten ORSTA-Team des LTPES (ORSTA steht für „Organisation des stages“) komplett überarbeitet wurde. Aus drei Jahrgangsunterlagen wurde in Zusammenarbeit mit dem SCRIPT ein einziges zusammenhängendes und kohärentes obligatorische Schulbuch entwickelt, das auf der Internetseite des LTPES abgerufen werden kann.

Wie könnte man bei alternativen Zugangswegen (etwa über die GSO -Passerelle) fehlende Praxiserfahrungen sinnvoll ausgleichen?

Es hat sich klar gezeigt, dass fundierte vielfältige praktische Vorerfahrungen – idealerweise in unterschiedlichen sozial-pädagogischen Bereichen – unerlässlich sind, um ohne die methodologischen Kenntnisse und insbesondere die Erfahrungen aus 15 Wochen Praktikum der 2GED und 1GED eine echte Erfolgchance zu haben. Auch hat sich herausgestellt, dass es nicht möglich ist, diese Lernenden gleich zu Beginn des Schuljahres in ihr elfwöchiges Praktikum zu schicken, in dem sie ihr Fachprojekt planen und umsetzen müssen, auf dessen Grundlage sie ihr „Mémoire de stage“ verfassen. Aus diesem Grund wurde der Aufbau des „Terminale“-Schuljahres zum Schuljahresbeginn 2022 grundlegend reformiert. Die 1SGED beginnen ihr Praktikum seither kurz vor oder nach den Weihnachtsferien. So können die Monate vorher intensiv genutzt werden, um auch den Quereinsteiger_innen einen adäquaten Einstieg zu gewährleisten. Zusätzlich wurden für alle Schüler_innen Möglichkeiten geschaffen, sich intensiver begleiten und unterstützen zu lassen, sei es durch spezielle Tutorials, Workshops oder Tutoren. Besonders die Quereinsteiger_innen, aber nicht ausschließlich sie, greifen gerne auf dieses Angebot zurück. Die COI hat zudem ein spezielles Angebot entwickelt, von dem alle Quereinsteiger_innen profitieren können. Der Schuljahresbeginn wird zudem in Form unserer mittlerweile bewährten „Indian Summerschool“ eingeleitet. In diesem Rahmen können sich alle 1SGED-Schüler_innen während zwei Wochen ihr Kursangebot selbst zusammenstellen. Dabei können sie die Inhalte vertiefen, in denen sie Lücken ausgemacht haben, oder spezifische Fortbildungen besuchen (z. B. Airtramp). Diese Organisationsform ermöglicht es den Quereinsteiger_innen, sich intensiv in die methodologischen Grundlagen einzuarbeiten und ihre Praxiserfahrung mit theoretischen Kenntnissen zu verknüpfen.

Gibt es genug Praktika Plätze für alle Schüler? Wenn nein, welche Maßnahmen ergreifen Sie?

Diese Situation wird über ein „Arrêté ministériel“ geregelt. Diese sieht Folgendes vor:

Falls die Zahl der Bewerbungen die vom Minister für Bildung, Kinder und Jugend festgelegte Höchstzahl an Zulassungen übersteigt, werden die Zulassungen in folgender Reihenfolge vorgenommen:

- a. Schüler_innen, die die Klasse 2GED wiederholen;
- b. Schüler_innen, die am 15. Juli des jeweiligen Jahres eine 3^e des allgemeinbildenden (enseignement secondaire général) oder klassischen Sekundarunterrichts (enseignement secondaire classique) erfolgreich abgeschlossen haben;
- c. Schüler_innen mit "Nachexamen" (travail de vacances), die im September des jeweiligen Jahres eine 3^e des allgemeinbildenden (enseignement secondaire général) oder klassischen Sekundarunterrichts (enseignement secondaire classique) erfolgreich abgeschlossen haben;

- d. Schüler_innen, die die Voraussetzungen für eine Zulassung unter bestimmten Bedingungen (admission conditionnelle) erfüllen, gemäß Artikel 39 des abgeänderten Gesetzes vom 25. Juni 2004 über die Organisation der Lyzeen (organisation des lycées).

Sollte ein Ranking nach den oben genannten Kriterien (Punkte a bis d) erforderlich sein, so wird dieses von einer vom zuständigen Minister ernannten Jury auf der Grundlage folgender Elemente vorgenommen:

- a. Die schulischen Resultate des Schülers/der Schülerin in der zum schulischen Studium des Erziehers/der Erzieherin berechtigenden Klasse (zu 70%). Dazu ist eine Kopie des letzten Zeugnisses (2. Semester) im Rahmen der nationalen Anmeldetage Mitte Juli einzureichen.
- b. Gegebenenfalls Praktika oder andere praktische Erfahrungen des Schülers/der Schülerin im Bildungs-, Sozial- und Kulturbereich (zu 20 %).
- c. Persönliche Motivation (erfasst durch die entsprechenden spezifischen Fragen im Anmeldeformular) (zu 10%).

Wie sehen Sie die neue Verordnung, dass die Schüler im Praktikum bezahlt werden?

Der „Code du travail“ sieht das so vor. Darauf haben wir keinen Einfluss.

Die Anforderungen im sozialen Bereich verändern sich kontinuierlich durch gesellschaftliche Entwicklungen, Fachkräftemangel und neue pädagogische Herausforderungen. Inwiefern sind die Ausbildungsprogramme der Schulen an die aktuellen Bedürfnisse der Arbeitgeber angepasst? Inwieweit haben Sie Einfluss auf die Anpassungen der Ausbildungsprogramme?

Alle ausbildenden Sekundarschulen stehen aufgrund der Praktika in direktem Kontakt mit den Institutionen und somit den potenziellen Arbeitgebern. Es besteht also ein inhärenter Kontakt und Austausch. Das LTPES sucht auch gezielt den Austausch mit den Trägern und den Institutionen, sowie auch eine intensive Zusammenarbeit mit der von zahlreichen Trägern gegründeten bientraitance a.s.b.l. Im Rahmen des 50jährigen Jubiläums der Erzieher_innenausbildung im Schuljahr 2023/2024 hat das LTPES zusammen mit der Ances a.s.b.l. zahlreiche sogenannte „Soziale Stamminets“ quer durch das Land organisiert. Ziel war es, die Schulgemeinschaft zusammen mit den Institutionen, Entscheidungsträger_innen und dem Sozialstaat an einen Tisch zu laden, um in einem informellen Rahmen einen fachlichen, aber gerne auch kontroversen Austausch zu ermöglichen.

Die nationalen Programmkommissionen sind hingegen für die Ausbildungsprogramme zuständig. Selbstverständlich dürfen die Schulen dort Vorschläge einbringen und sich mit den Programmkommissionen austauschen, sie haben jedoch keine Entscheidungsgewalt. In diesem und den letzten drei Schuljahren hat das LTPES Lehrer_innen in einem Umfang von über 120 Wochenstunden (am Ende dieses Schuljahres

werden es insgesamt über die 4 Jahre mehr als 9000 investierte Arbeitsstunden sein) an das SCRIPT entsandt, um die Programme und Unterrichtsmaterialien der GED-Sektion zu überarbeiten. Dies stellte einen wahren Kraftakt für die Schulgemeinschaft dar. Auch wenn möglicherweise noch punktuelle Anpassungen notwendig sind, so wurden die Programme doch mehrheitlich dem aktuellen Wissens- und Forschungsstand angepasst.

Was würden Sie sich persönlich wünschen für die Ausbildung von Erziehern für die Zukunft?

Ich würde mir wünschen, dass unseren Lehrer_innen mehr Zeit für die Praktikumsbegleitung zugestanden würde. Ein kontinuierlich begleitendes fachliches Feedback ist die beste Voraussetzung für eine schnelle Aneignung von Fachwissen und von praktischen Kompetenzen und insbesondere, um beide gut und nachhaltig vernetzen zu können. Der für die Praktikumsbegleitung von Seiten der individuellen „PRAPR“-Lehrer_innen vorgesehene Timecredit ist in meinen Augen sehr bescheiden bemessen. Für eine berufsvorbereitende schulische Ausbildung könnte in diesem Bereich mit wenig Aufwand eine erhebliche Qualitätssteigerung der Ausbildung erreicht werden. Zudem erleben wir, dass oft Schüler_innen mit nicht privilegierten Lebensläufen sich mit großer Motivation für eine 2GED einschreiben, im Laufe der 3 Jahre jedoch, aufgrund mangelnder eigener persönlicher Stabilität an ihre Grenzen kommen. Eine intensivere individuelle spezifische Begleitung, ggfs. auch therapeutische Unterstützung, idealerweise auf der Basis einer individuellen Stärken-Schwächen-Analyse bei der Einschreibung, könnte zu einer positiven persönlichen Stärkung aller Schüler_innen und zu einer flächendeckenden Ausbildung ausgeglichener Erzieher_innen beitragen.

Immer wieder kommt es vor, dass Schüler ihre Ausbildung vorzeitig abbrechen. Gibt es hierzu konkrete Zahlen? Welche Ursachen sehen Sie für Ausbildungsabbrüche in ihrem Umfeld und welche Maßnahmen halten Sie für besonders wirksam, um Motivation, Durchhaltevermögen und Erfolgchancen der Schüler zu fördern?

Insbesondere auf der 1SGED gewinnt die Thematik der Schulabbrüche an Bedeutung. Die Schüler_innen sind diplomiert, sind studienberechtigt und haben Zugang zum qualifizierten Arbeitsmarkt. Manchmal ergeben sich im Laufe des Schuljahres andere Optionen, wie eine späte Zulassung zu einem Universitätsstudium oder einer spezifischen Ausbildung, wie z.B. an der Polizeischule. Einige Schüler_innen erkennen jedoch erst während des 11wöchigen Praktikums, dass sie sich doch umorientieren möchten, andere verlassen die Schule nach dem bestandenen Staatsexamen. Die Gründe sind vielfältig.

Sind die Schulabschlüsse im Schul-Hochschulsystem (vom CCP über den DAP und ED bis zum BSSE) ausreichend vorhanden?

Für einen kohärenten Ausbildungsrahmen bräuchte es noch einen Abschluss auf der Ebene des „Technicien“. Auch wäre es sinnvoll, einen nationalen Qualifikationsrahmen zu erstellen, der es ermöglichen würde mit einem Studienjahr nach der „Terminale“, also nach dem Erhalt des Staatlichen Erzieherdiploms ein BTS zu erwerben und mit einem weiteren Studienjahr Zugang zu einem Bachelordiplom. Damit würde der ganze Berufsbereich wesentlich aufgewertet werden und würde reelle Weiterentwicklung- und Qualifikationsmöglichkeiten bieten.

Möglichkeiten der Zusammenarbeit zwischen den drei Schulen (z.B. gemeinsame Projekte, Erfahrungsaustausch oder gegenseitige Hospitationen).

Die drei Schulen stehen in ständigem Austausch, es besteht eine große Durchlässigkeit zwischen den Schulen, auch wenn die Zielpopulationen von GED und GEA nicht deckungsgleich sind.



Claudine Muller
Direktorin des LTPES

INTERVIEW MIT NATHALIE KOEDINGER, MELANIE NOESEN, JACQUELINE WITRY DES ENAD

Die ENAD bietet eine duale Ausbildung, also eine berufsbegleitende Ausbildung, zum Erzieher bzw. zur Erzieherin an.

Gibt es neben den gültigen Bewerbungsvoraussetzungen auch persönliche Kriterien (z.B. erweiterte persönliche und/oder fachliche Kompetenzen, soziales Engagement, Freiwilligendienst...) die für die Aufnahme eines Schülers bzw. einer Schülerin in die duale Ausbildung relevant sein könnten? Wenn ja, welche?

Wie es die gesetzliche Grundlage der Ausbildung Educateur en alternance vorsieht, ist die Berufserfahrung (mindestens ein Jahr) ein wichtiges Kriterium bei der Berücksichtigung der Bewerbungen. Bei gleichen formalen Voraussetzungen können auch soziales oder gesellschaftliches Engagement sowie die bisherigen schulischen Leistungen eine Rolle spielen.

Welche Erfahrungen machen Sie mit der Heterogenität der Schüler*innen, die über unterschiedliche Wege in die Ausbildung gelangen? Und wie bewerten Sie die Ausbildung im Hinblick auf Chancengleichheit und Qualitätssicherung?

Die Heterogenität stellt eine Bereicherung dar für den Schulalltag und den Austausch unter den Lernenden. Der Ausbildungsgang steht ebenfalls Absolvent*innen einer Berufsausbildung im sozialen Bereich offen, die bereits Berufspraxis erlangt haben. Außerdem besteht für diejenigen Zugang zu Ausbildung, die nicht die geforderten Abschlüsse besitzen, aber ihre Kompetenzen in einer Aufnahmeprüfung nachweisen können. Da die Ausbildung auf einem Zyklus von 4 Semestern (1GEA und 2GEA) beruht, haben Lernende die Möglichkeit, sich die erforderlichen Kompetenzen über 2 Jahre anzueignen und, falls notwendig, nicht bestandene Module in zwei weiteren Semestern zu bestehen. Auch das Abschlussjahr zum Erlangen des Diplôme d'Educateur (SGEA) kann in zwei oder vier Semestern absolviert werden. Chancengerechtigkeit wird ebenfalls unterstützt durch das Anrecht auf Nachteilsausgleich im Falle von diagnostizierten Lernhürden.

Ein wichtiges Element in der Begleitung und der Anpassung der Praktiken an die Bedürfnisse der Lernenden stellt das multiprofessionelle pädagogische Team dar. Der wöchentliche Austausch zwischen Lehrpersonen und einem Mitglied des sozio-educativen Personals sowie die Erreichbarkeit von Teammitgliedern für die Lernenden ermöglichen eine individuelle und zeitnahe Begleitung der Lernenden. Über die gesamte Ausbildungsdauer werden die Lernenden desweiteren von Seiten der Schule von einer Tutorin oder einem Tutor in ihrer Berufspraxis begleitet.

Die Qualitätssicherung hinsichtlich der Inhalte und Verfahren ist gewährleistet durch qualifiziertes Personal, die kontinuierliche Arbeit im pädagogischen Team mit fest etablierten Evaluations- und Reflexionsmomenten unter Berücksichtigung der Stimmen der Lernenden und z.T. der Praxisinstitutionen, sowie durch die Zusammenarbeit mit dem SCRIPT auf Ebene der Curricula.

Die praktische Ausbildung spielt eine zentrale Rolle für die Entwicklung beruflicher Handlungskompetenzen. In der dualen Ausbildung haben die Schüler*innen die Möglichkeit, Wissen und Praxis täglich zu verknüpfen. Welche Vorteile oder ggf. Herausforderungen ergeben sich daraus für die Auszubildenden bzw. für die Arbeitgeber?

Durch die duale Ausbildung können Lernende im Unterricht die theoretischen Inhalte sofort mit Beispielen aus ihrer Praxiserfahrung verknüpfen und erlernte Konzepte in ihrer Praxis anwenden und prüfen. Dies fördert die Theorie-Praxis-Artikulation nicht nur im Modul Pratique professionnelle, sondern bezüglich der Lerninhalte in anderen Modulen wie Pädagogik, Psychologie, Soziologie, Philosophie, Kunst- oder Bewegungspädagogik.

Wie arbeitet die ENAD mit Praxisstellen, Trägern und sozialen Einrichtungen zusammen, um die Qualität der dualen Ausbildung sicherzustellen? Gibt es feste Kooperationsstrukturen, regelmäßige Feedbackprozesse oder gemeinsame Fortbildungen?

Zweimal pro Semester finden Besuche in der Institution der Lernenden in Anwesenheit ihrer Praxistutor*innen (ENAD), der Lernenden selbst und der Praxisbegleiter*innen des Arbeitsplatzes statt. Während dieser Besuche werden nicht nur der Lernprozess der Lernenden thematisiert, sondern ebenfalls die Aufstellung der Ausbildung, anstehende Meilensteine und Evaluationskriterien besprochen. Darüber hinaus können direkte Austausche zwischen den Koordinatorinnen des pädagogischen Teams der Ausbildung oder dem/der Tutor*in stattfinden.

Punktuell finden Angebote in der ENAD für die Praxisbegleiter*innen aus den Institutionen statt, wobei hier die Nachfrage über die letzten Jahre stark gesunken ist – sicher auch, weil wir mit vielen Institutionen dauerhafte Kooperationen aufgebaut haben.

Mit einigen Institutionen haben sich Partnerschaften zu spezifischen Dimensionen der Praxisarbeit entwickelt und zu Hospitationen oder anhaltenden Kooperationen geführt.



Wie werden die Praxisanleiter*innen unterstützt oder geschult, um eine qualitätsvolle Begleitung der Auszubildenden zu gewährleisten?

Es finden regelmäßige Treffen zwischen dem Koordinator der praktischen Ausbildung und den Praxistutor*innen statt. Während dieser Treffen stehen die Meilensteine des Lernprozesses, die Qualitätskriterien und Indikatoren im Mittelpunkt. Es finden ebenfalls Hospitationen und kollegiale Austauschmomente zwischen den Praxistutor*innen statt.

Die Anforderungen im sozialen Bereich verändern sich kontinuierlich durch gesellschaftliche Entwicklungen, Fachkräftemangel und neue pädagogische Herausforderungen. Besteht die Möglichkeit innerhalb eines dualen Studiums, im Vergleich zu der initialen Ausbildung, stärker auf die Bedürfnisse des Arbeitgebers einzugehen und die pädagogischen Inhalte praxisnäher anzupassen? Wenn ja, wie und warum?

Beide Ausbildungen bauen auf den gleichen professionellen Zielvorstellungen auf. Der Unterschied besteht darin, dass die Lernenden andere professionelle Erfahrungen und Voraussetzungen haben und in der dualen Ausbildung durch einen regulären Arbeitsvertrag an einen Arbeitgeber, eine Institution gebunden sind. Die während der mindestens vier Praxisbesuche pro Jahr beobachteten und besprochenen Aspekte und Kompetenzen haben folglich nicht nur eine hohe Relevanz für die professionelle Entwicklung der Lernenden, sondern auch für die Entwicklung der Qualität der Praktiken der jeweiligen Institution. Besonders aufschlussreich sind für uns zahlreiche Beispiele, wo die Projektarbeit, oder insbesondere die professionelle Abschlussarbeit, die an den Kontext der Institution gebunden sein muss, dazu geführt haben, dass nach Abschluss der Ausbildung die Erzieher*innen zu Expert*innen der jeweiligen Themen- oder Entwicklungsbereiche geworden sind und darin heute innerhalb ihrer Institution eine verantwortliche Rolle (wie z.B. Inklusionsbeauftragte oder Referentin für sprachliche Entwicklung) einnehmen.

Sicher ist die Kooperation zwischen Schule und Arbeitsfeld der angehenden Erzieher*innen noch ausbaufähig und könnte auch verstärkt Lerninhalte und Unterrichtspraktiken beeinflussen, wie uns auch Patrick Picard in seiner Studie

zur Integration von Quereinsteiger*innen in das letzte Ausbildungsjahr bestätigte. So hat er das inklusive Setting der Schule und der Ausbildung und die Expertise in der Begleitung heterogener Lerngruppen hervorgehoben, zugleich aber darauf aufmerksam gemacht, dass Potenzial in einer noch stärkeren Ausrichtung der Curricula auf Schwierigkeiten und Probleme in der Berufspraxis liegen würde. Durch die Mitarbeit von Vertreter*innen der Institutionen könnte eine Sammlung von komplexen Praxissituationen aufgestellt werden, die interdisziplinär im Unterricht bearbeitet werden.

Wo sehen Sie weiteren Handlungsbedarf in der Verbindung von Theorie und Praxis? Was würden Sie sich persönlich für die zukünftige Ausbildung von Erzieher*innen wünschen?

Wir würden uns eine Plattform zwischen Schule, Arbeitswelt und Vertreter*innen des Erzieherberufs wünschen, wo konstruktiv über die Anforderungen und Bedürfnisse der Arbeitswelt diskutiert werden könnte, um eine einheitliche Vorgehensweise zu garantieren.

Als wichtige Grundlage würde ein klares, multiperspektivisch aufgestelltes, Berufsbild allen Akteuren helfen, zielgerichtet zu arbeiten und professionelle Entwicklung in diesem Rahmen zu entwerfen, zu entwickeln und zu bewerten.

Immer wieder kommt es vor, dass Schüler*innen ihre Ausbildung vorzeitig abbrechen. Welche Erfahrungen machen Sie an der ENAD hierzu? Welche Ursachen sehen Sie für Ausbildungsabbrüche und welche Maßnahmen halten Sie für besonders wirksam, um Motivation, Durchhaltevermögen und Erfolgchancen der Schüler*innen zu fördern?

Natürlich gibt es auch an der ENAD-Abbrüche. Diese vollziehen sich in der Regel im ersten Semester des ersten Jahres der Ausbildung (also der Klasse 2GEA oder bei den Quereinsteigern im letzten Ausbildungsjahr). So haben von den Lernenden, die 2022-2023 auf einer 2GEA eingeschrieben waren, fünf die Ausbildung im ersten Jahr verlassen, aus den weiter oben genannten Gründen. Ebenso verhält es sich mit denjenigen, die 2024 als Quereinsteiger ins letzte Ausbildungsjahr kamen (mehrheitlich Absolvent*innen einer 1GSO mit Berufserfahrung). Hier hat sogar ein Viertel in den ersten Tagen und Wochen abgebrochen. Danach (z.B. auf oder nach der 1GEA) sind Abgänge oder Abbrüche die absolute Ausnahme. Innerhalb von zehn Jahren haben insgesamt nur fünf Lernende die Ausbildung nach den zusätzlich eingeräumten Semestern nicht bestanden. Kurz: nahezu alle Lernenden, die nach einem halben Jahr noch dabei sind, schließen die Ausbildung früher oder später erfolgreich ab.

Abbrüche sind in den meisten Fällen aus persönlichen Ursachen zu erklären (gesundheitliche Probleme, Überforderung, den Anforderungen Familie/Beruf/Schule gerecht zu werden, finanzielle Engpässe). Besonders bedauern wir, wenn der Abbruch finanzielle Gründe hat, weil die (notgedrungene) Teilzeitstelle aufgrund der Ausbildung nicht ausreicht, um über die Runden zu kommen. Hier würde die Anerkennung der schulischen Ausbildungszeit, wie in einem Ausbildungsvertrag, das Risiko des Abbruchs erheblich

verringern, ggf. mehr Menschen den Zugang ermöglichen und die soziale Situation aller Lernenden verbessern.

Weiter wird die Beziehungsarbeit zwischen den Lehrpersonen und Lernenden geschätzt. Die Verfügbarkeit des sozio-educativem Personals sowie der Klassenleitenden sind ebenfalls maßgeblich, um die Erfolgschancen zu gewährleisten. Der wöchentliche Austausch im multiprofessionellen Team ermöglicht uns zeitnah und effizient ein Gesamtbild der Lernenden zu erhalten und so mit ihnen individuell eine maßgeschneiderte Lösungsmaßnahme zu erarbeiten.

Wie hoch ist die Erfolgsquote an der ENAD für den Abschluss als diplomierte(r) Erzieher(in) führt? Gibt es konkrete Zahlen die belegen, wie viele Schüler*innen nach der dualen Ausbildung in der Institution bleiben bzw. wechseln? Und gibt es Zahlen dazu, wie viele Absolvent*innen weiterstudieren und falls ja, in welchen Studiengängen?

Insgesamt ist die Erfolgsquote hoch. Es erlangen zwischen 75 und 85 % derjenigen, die eingeschrieben wurden, auch ein Diplom. Letztes Jahr haben 48 Lernende die Ausbildung abgeschlossen, darunter Lernende mit ursprünglich sehr unterschiedlichen schulischen Ausgangsbedingungen: Menschen, die schon zuvor ein Diplôme d'études secondaires erlangt hatten, junge Erwachsene, die zuvor das ein oder andere Schuljahr in der ENAD abgeschlossen haben, Absolvent*innen einer Berufsausbildung – darunter einige, die für die Unterstufe der Sekundarschule eine Orientierung in die Voie de préparation erhalten hatten...

Wir wissen in der Tat, dass einige unserer Absolvent*innen zu einem späteren Zeitpunkt einen Bachelorstudiengang im sozialwissenschaftlichen Bereich besuchen (Teilzeit oder über eine Fernuniversität). Genaue Zahlen liegen uns hier aber nicht vor. Auch haben wir keine genauen Zahlen, wie viele in ihrer Institution bleiben. Viele werden aber übernommen, von einigen ist uns bekannt, dass sie nach der Ausbildung in die Institution gewechselt sind, in der sie ihr zusätzliches Praktikum absolviert haben.

Wie wird die Qualität der Ausbildung evaluiert? Gibt es interne oder externe Qualitätskontrollen, Feedback-Schleifen oder Evaluationsinstrumente?

Die Ausbildungsziele und -inhalte wurden in Zusammenarbeit mit der pädagogischen Hochschule Zürich entwickelt und deren Implementierung begleitet. Die Schule greift regelmäßig auf Feedback von „kritischen Freund*innen“ aus der Arbeitswelt und der Wissenschaft zurück, um Ziele, Prozesse und Praktiken weiterzuentwickeln. Ganz spezifisch für die Erzieherausbildung liegt der oben erwähnte Bericht von Patrick Picard vor.

Intern verfügen wir über eine Bandbreite von Feedback- und Evaluationsmomenten auf unterschiedlichen Ebenen. Hier spielt auch, wie u.a. der Begleiter der Ausbildung festgestellt hat, die enge Rückkopplung von Bedürfnissen, Schwierigkeiten sowie Entwicklungsideen zwischen dem pädagogischen Team der Ausbildung und der Schulleitung anhand zweiwöchiger Koordinationssitzungen und spezifischen gemeinsamen Momenten der Schulentwicklung eine zentrale Rolle.



(vlnr)

Nathalie Koedinger
pädagogische Koordinatorin GEA/SGEA, ENAD

Melanie Noesen
Direktorin ENAD

Jacqueline Witry
didaktische Koordinatorin GEA/SGEA,
Attachée à la Direction, ENAD

INTERVIEW MIT DIREKTORIN ASTRID SCHULLER DES LYCÉE BEL-VAL

Welchen Herausforderungen muss sich das Lycée Bel-Val als neue Ausbildungsstätte für angehende Erzieherinnen und Erzieher stellen, insbesondere im Kontext eines sehr breit gefächerten schulischen Ausbildungsangebots?

Die Herausforderung war, und ist, alle Informationen rund um die Organisation dieser Klassen zusammen zu bekommen. Deswegen sind wir dankbar im Austausch mit dem LTPES zu stehen, die uns in diesen Angelegenheiten eine große Stütze sind. Eine weitere Herausforderung besteht darin, die „section francophone“ auszuarbeiten, die im kommenden Schuljahr angeboten wird.

Da die Ausbildung noch neu im Angebot ist, wie kompensiert das Lycée Bel-Val mögliche Anfangserfahrungsdefizite?

Durch eine enge Zusammenarbeit mit dem LTPES. Des Weiteren unterrichten am Lycée Bel-Val eine Reihe Lehrerinnen und Lehrer, die im LTPES ausgebildet wurden.

Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine qualitativ hochwertige pädagogische Begleitung der Lernenden sicherzustellen?

Die Lehrerinnen und Lehrer des Fachbereichs „Erzieher“ sind Mitglied in der CNES und somit regelmäßig im Austausch mit den Lehrerinnen und Lehrern des LTPES. Außerdem arbeiten die „Stagebureaus“ beider Schulen und die Schulleitungsmitglieder zusammen. Wir sind sehr dankbar über die unkomplizierte Zusammenarbeit sowohl mit dem

Stagebureau wie mit der Schulleitung des LTPES, die uns auf alle unsere Fragen antworten und helfen, wo sie können.

Welche Vorteile sehen Sie darin, dass die Ausbildung zum „Educateur diplômé“ an einer Schule stattfindet, die zahlreiche weitere Bildungswege anbietet? Gibt es Synergien oder bereichernde Schnittstellen?

Es ermöglicht Schülerinnen und Schülern, die nach kurzer Zeit feststellen, dass sie sich falsch orientiert haben, den Bildungsweg zu wechseln, ohne die Schule wechseln zu müssen. Die Schülerinnen und Schüler der 1GEG unterstützen die Schülerinnen und Schüler der 4^e und 3^e Klassen, die ein Projekt im Rahmen unserer „Sustainable Week“ ausarbeiten. Diese Unterstützung findet im Rahmen des Faches „Ethique, déontologie et développement durable“ der 1GEG statt.

Welche Herausforderungen ergeben sich durch diese breite Ausrichtung, beispielsweise hinsichtlich Ressourcen, Identitätsbildung oder Spezialisierung, und wie begegnen Sie diesen?

Wir versuchen die Schülerinnen und Schüler der ED-Klassen, welche die Mehrzahl ihrer Unterrichtsstunden nicht im Hauptgebäude, sondern in der „Annexe“ absolvieren, in das Schulleben zu integrieren, z.B. durch Teilnahme an speziellen Aktivitäten (rezent: Diskussionsrunde im Rahmen des internationalen Tages der Menschenrechte), Feiern der Schule (Weihnachtsfeier, Abschlussfest).



source : commons.wikimedia.org

Was die Ressourcen angeht, ist das kein spezifisches Problem der Erzieherausbildung. In anderen Fachbereichen (z.B. Informatik, Ingenieurwissenschaften, Werkstatt-Fachlehrer) erleben wir die gleichen Probleme bei der Rekrutierung neuer Lehrer.

Welche spezifischen pädagogischen oder didaktischen Herausforderungen bringt die Ausbildung zum „Educateur diplômé“ mit sich, etwa im Hinblick auf die Praxisorientierung, die Kompetenzentwicklung oder die Begleitung der Lernenden Praktika, und wie werden diese adressiert?

Die Neuerung, dass Schülerinnen und Schüler während des Praktikums bezahlt werden müssen hat uns vor die Herausforderung gestellt genügend Stellen zu finden wo unsere Schülerinnen und Schüler ihr Praktikum absolvieren können. Besonders kleine Strukturen, die es sich finanziell nicht erlauben können, dieses Geld vorzustrecken, mussten die Zusammenarbeit kündigen. Es ist jedoch von essenzieller Bedeutung, dass die Schülerinnen und Schüler genügend Praxiserfahrung im Laufe ihrer Ausbildung in verschiedenen Bereichen sammeln können. Es ist also wichtig, dass wir weiterhin den Kontakt zu allen möglichen Strukturen pflegen, und Auskunft geben über die Modalitäten (Bezahlung der Schüler, Rückvergütung durch das Ministerium, ...).

Gibt es neben den gültigen Bewerbungsvoraussetzungen auch persönliche Kriterien (z.B. erweiterte persönliche und/oder fachliche Kompetenzen, soziales Engagement, Freiwilligendienst...) die für die Aufnahme der Schülerinnen und Schüler relevant sein könnten, wenn die Zahl der interessierten die verfügbaren Plätze übersteigt?

Die Schülerinnen und Schüler müssen (genau wie im LTPES) eine online „Préinscription“ machen bei der sie nicht nur belegen müssen, dass sie die Kriterien erfüllen,

um die Ausbildung zu machen (bestandene 3^e des ESG), sondern auch Fragen hinsichtlich ihrer Motivation beantworten müssen. Außerdem sollen sie in dem Fragebogen angeben, ob sie schon Praxiserfahrung haben. Diese Antworten werden bei der Selektion berücksichtigt, wenn die Zahl der interessierten die verfügbaren Plätze übersteigt.

Wie beurteilen Sie allgemein die Erfolgsquote in der Ausbildung der Erzieherinnen und Erzieher, und welche Faktoren tragen ihrer Einschätzung nach maßgeblich zu erfolgreichen Abschlüssen bzw. zu Ausbildungsabbrüchen bei?

Das Praktikum ist meiner Meinung nach eines der wichtigsten Elemente für einen erfolgreichen Abschluss oder einen Ausbildungsabbruch, weil die Schülerinnen und Schüler während des Praktikums relativ schnell merken, ob dieser Weg für sie der richtige ist.

Eine Erfolgsquote kann ich momentan noch nicht liefern, da wir aktuell erst auf 1^{ère} angekommen sind. Auf der 2^e hatten wir 2024 / 2025 nur 7 von 50 Schülerinnen und Schülern, die das Jahr nicht geschafft haben oder abgebrochen haben.

Halten Sie es für sinnvoll oder notwendig, dass in Zukunft auch weitere Lycées die Ausbildung zum „Educateur diplômé“ anbieten? Falls ja, aus welchen Gründen?

Ich denke nicht, dass dies notwendig ist. Meiner Meinung nach genügt es eine Schule für die Region Norden / Zentrum und eine für Zentrum / Süden zu haben. Außerdem bildet die ENAD ja auch „Educateurs diplômés“ aus.



Astrid Schuller

Direktorin des Lycée Bel-Val

STIMMEN DER ARBEITGEBER

INTERVIEW MIT WILLIAM PLANTADE, Responsable Attractivité & Recrutement, Croix-Rouge

1. PÉNURIE

Quelle est l'ampleur de la pénurie d'éducateurs dans votre structure (ou secteur) ? (Depuis quand, est-ce que cela semble s'aggraver, y a-t-il des différences selon les profils recherchés : éducateurs diplômés, gradués, DAP etc. ?)

En 2023/2024 : 227 étudiants étaient en dernière année de formation, en parallèle en 2024 nous avons recruté 83 éducateurs diplômés, donc près de 36% d'une nouvelle promotion, si on compte les besoins de tout le secteur, il y a peu de nouveaux diplômés qui rentrent sur le marché du travail.

Les besoins s'accroissent chaque année : augmentation de la population résidente, plus d'enfants, et un contexte socio-économique local et mondial qui plonge de plus en plus de personnes dans la précarité et la vulnérabilité.

Pour les éducateurs gradués, il y a plus de candidats sur le marché, le marché est moins tendu.

Pour les DAP, l'offre s'est bien élargie et nous avons plus de candidats.

Est-ce que la pénurie a un impact sur votre organisation ? (Augmentation de la charge de travail, qualité de l'accompagnement, stress du personnel en place etc.)

La pénurie a plus d'impact sur l'organisation des structures, et met un peu plus de pression sur les Responsables et sur les Ressources Humaines, car les candidats ont le choix, et il faut être les premiers à proposer. Cela ne remet pas en question la qualité de l'accompagnement, notre force est la taille de notre organisation et nous arrivons toujours à trouver des solutions internes le temps de trouver une solution externe.

Néanmoins, cela nous demande d'être réactif, d'être créatif et innovant, pour attirer / recruter plus vite, tout en garantissant la qualité des profils, et l'alignement aux valeurs de la Croix-Rouge luxembourgeoise.

Quelles solutions ou changements vous semblent les plus urgents pour répondre à la pénurie ? (Quel rôle devrait jouer l'état, les écoles de formation, pistes d'innovation comme recrutement international, digitalisation de certaines tâches etc. ?)

N'étant pas décideurs politiques, et en ligne avec nos principes nous ne pouvons pas demander des changements.

Néanmoins, nous voyons 2 axes de réflexions : accroître le nombre de diplômés, donc avoir plus d'étudiants et donc aux Lycées et Ministères de promouvoir plus activement ces métiers.

Où être plus souple sur les diplômes/langues (en fonction des besoins). Car si nous n'arrivons pas à trouver tout le personnel dans le pays, il doit être facilité de pouvoir le recruter dans un autre pays.

2. RECRUTEMENT/FIDÉLISATION

Quelles initiatives (actions concrètes) prend la CR pour attirer de nouveaux éducateurs ? (Campagnes ciblées, accueil de stagiaires et intégration progressive, partenariat avec écoles etc.)

Nous accueillons de nombreux stagiaires des formations LTPES, et pour nous c'est un axe très important de recrutement, car un stagiaire qui souhaite rester chez nous et dont le responsable en est satisfait doit pouvoir rester. Ainsi nous faisons un suivi avec chaque stagiaire avant la fin de son stage pour savoir comment cela s'est passé et lui montrer les opportunités que nous avons, et nous n'hésitons pas à leur proposer des contrats (CDI/CDD) avant la fin de leurs études.

Tous types de stage confondus, nous en accueillons près de 650 par année.

Aussi, comme mentionné plus haut, la réactivité est une des clés de succès pour contrer la pénurie. Lors de l'ouverture de service, et/ou lorsque nous avons plusieurs postes à pourvoir

rapidement, nous avons développé un concept de « jobdating » qui nous permet de pouvoir rencontrer et tester entre 20 et 30 candidats en quelques heures, et qui reçoivent un retour de notre part sous 48h. L'idée étant de faire des processus de recrutement (RH + Responsables de structure) rapides mais sans compromettre la qualité.

Enfin, nous essayons d'être présents le plus possible dans des événements d'écoles (Fit4Future, AlicesDag...) et plus globalement des événements plus grand public (Moovijob...).

La CR est une institution qui offre une large panoplie de services dans lesquels les éducateurs peuvent travailler. Rencontrez-vous plus de problèmes de recrutement pour certains services et si oui selon vous pourquoi ?

Concernant les éducateurs, notamment diplômés, nous avons plus de difficultés à trouver des candidats pour toutes les structures hors-ENF. C'est pour cela que dans nos actions nous souhaitons promouvoir toutes les opportunités que peut avoir un éducateur, non seulement il peut travailler avec des enfants dans le cadre de l'ENF, mais il peut aussi travailler avec des enfants à besoins spécifiques, avec des adultes, avec des personnes issues de parcours migratoires, avec les personnes âgées, etc... Au total c'est plus de 30 services, qui peuvent accueillir des éducateurs, notamment diplômés.

Avez-vous adapté vos critères de recrutement ? (Ouverture aux profils de reconversion, reconnaissance de diplômes étrangers etc.)

En effet, en fonction de la structure et des bénéficiaires, nous analysons au mieux la réalité du terrain et les conventions avec nos bailleurs de fonds pour pouvoir proposer différents candidats. Donc nous pouvons, parfois, adapter nos critères en termes de langues notamment et de diplômes, tout en restant dans le cadre légal de nos conventions.

Quelles mesures prenez-vous pour retenir vos éducateurs actuels ? (Formations, évolution de carrière, mobilité interne, coaching, mentorat, bien-être au travail, modification de l'organisation du travail pour réduire le stress et la surcharge, disposition d'accompagnement etc.)

Les Responsables de structures et les Ressources Humaines discutent régulièrement des équipes et comment nous pouvons faire pour les accompagner durant toute leur vie professionnelle au sein de la Croix-Rouge luxembourgeoise.

Nous offrons de la flexibilité à nos collaborateurs qui souhaitent continuer des études, et voir avec eux les opportunités de développement et de carrière. Nous discutons de leur projet professionnel, et nous leur donnons de la visibilité sur les perspectives d'évolution (verticale : je deviens Responsable ; horizontale : je fais mon métier d'éducateur mais je peux découvrir une nouvelle population ou un nouvel environnement de travail, ou je peux évoluer sur des postes « transverses » ou « support » (Ressources Humaines, Gestion de projet, Qualité etc.)

Pour nos nouveaux responsables de structures, nous proposons de les accompagner via tout un parcours de formation pour leur donner les outils pour pouvoir exercer

rapidement leur responsabilité, et en parallèle, il existe un système de mentorat, où un responsable expérimenté devient le point de contact d'un nouveau responsable. Il peut ainsi avoir un référent à qui poser des questions sur la gestion quotidienne de sa structure.

De manière plus globale, nous sommes impliqués dans des dispositifs de gestion de la santé mentale, nous avons une cellule d'écoute et de soutien au travail avec des psychologues qui peuvent accompagner nos collaborateurs dans différents moments de leur vie professionnelle mais aussi personnelle. Nous avons plusieurs formations dédiées à la gestion du stress et des formations en premiers secours psychologiques.

Nous sommes convaincus que pour que nos collaborateurs puissent prendre soin des autres, cela passe avant tout par prendre soin d'eux-mêmes.

Quelles visions voulez-vous partager avec vos futurs collaborateurs ? (Comment leur feriez-vous envie de choisir le métier d'éducateur et pourquoi spécialement intégrer à la CR ?)

Être éducateur c'est une vocation : c'est la vocation d'aider les personnes, qu'elles soient dans le besoin, ou dans une période de transition (l'enfance, l'adolescence...). Être éducateur, c'est contribuer, au quotidien, au bien-être de ces personnes. C'est un fort engagement que nous reconnaissons.

Pourquoi la Croix-Rouge luxembourgeoise ? C'est justement plus qu'une vision, sur base de nos principes fondamentaux. C'est rejoindre un collectif, engagé et multidisciplinaire. C'est apporter une réponse collective pour soutenir les plus vulnérables avec dignité, respect et engagement. C'est aussi rejoindre une grande organisation, plus de 3500 collaborateurs, plus de 60 services différents, plus de 110 métiers. C'est bénéficier de l'expertise de tous nos collaborateurs et pouvoir avoir plusieurs vies professionnelles.

3. FORMATION INITIALE ET CONTINUE

Pensez-vous que la formation initiale (éducateur diplômé) prépare suffisamment les éducateurs aux réalités du terrain ? Si non, quels aspects du métier sont, selon vous, insuffisamment abordés dans la formation initiale ?

D'après les discussions que nous avons, la formation initiale donne de bonnes bases généralistes pour rentrer dans la fonction d'éducateur.

Quelles sont les compétences ou spécialisations que vous recherchez le plus souvent chez vos éducateurs ?

Au-delà des diplômes et des langues, nous recherchons avant tout une personnalité et un comportement en adéquation à notre mission statement et à nos principes fondamentaux : <https://www.croix-rouge.lu/fr/a-propos-de-la-croix-rouge/notre-mission/>

Quelles formations proposez-vous à vos nouveaux collaborateurs ? (Y-a-t-il un accompagnement spécifique pour chaque nouveau collaborateur, onboarding, coaching, mentoring, follow-up de sujets pertinents etc. ?)

À la Croix-Rouge luxembourgeoise, l'accueil des nouveaux collaborateurs ne se limite pas à une simple prise de poste : il s'agit d'un véritable parcours d'intégration structuré, pensé pour transmettre les valeurs, les compétences et les outils nécessaires à une action humanitaire et sociale de qualité.

Dès son arrivée, chaque nouveau collaborateur intègre un parcours de formation obligatoire visant à faciliter son intégration et à lui transmettre les fondamentaux de notre organisation. Ce parcours inclut la découverte de nos services et de nos principes, une formation aux premiers secours et à la bientraitance indispensable pour tous les métiers de terrain, des modules sur la gestion du stress, le RGPD, la cybersécurité, et les bonnes pratiques numériques telles que l'IA.

Au-delà de ce socle commun, nos nouveaux collaborateurs peuvent suivre des formations métiers spécifiques, adaptées à leur service et aux bénéficiaires qu'ils accompagnent. Les professionnels des secteurs ENF (Education Non Formelle) et AEF (Aide à l'Enfance et à la Famille) bénéficient notamment du dispositif de formation continue coordonné par la Division Formation Continue du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, organisé en partenariat avec six agences de développement professionnel, dont la Croix-Rouge luxembourgeoise. L'objectif est de renforcer les compétences des professionnels, améliorer la qualité des accompagnements et favoriser une approche systémique et bienveillante auprès des enfants, des jeunes et des familles.

En complément, une offre de formations transversales et managériales (gestion de projet, Leadership, etc.) est également accessible à nos collaborateurs.

La Croix-Rouge luxembourgeoise accorde une attention particulière au développement professionnel de ses équipes. Chaque collaborateur bénéficie de plus de 24 heures de formation par an, et peut accéder à des dispositifs de coaching individuel ou/et collectif et de supervision de cas, afin d'encourager la réflexion sur les pratiques professionnelles et les accompagner dans leur parcours professionnel.

Quels défis rencontrez-vous au niveau de la formation continue ? (Limites, obstacles etc.)

Au regard de notre contexte, plusieurs défis se posent en matière de formation continue. Le premier tient à la priorité donnée au terrain : des absences ou des annulations de dernière minute peuvent survenir afin d'assurer la continuité du service auprès des bénéficiaires. Cela peut entraîner des contraintes organisationnelles qui peuvent impacter le bon déroulement des formations.

Par ailleurs, une part importante de notre offre répond aux exigences réglementaires et aux besoins opérationnels. Si ces formations sont indispensables, il est aussi essentiel de développer des contenus avec des thématiques et formats innovants et tournés vers l'avenir. En ce sens, nous veillons à renouveler notre offre de formation pour qu'elle soit pertinente et adaptée aux évolutions du secteur. Nous encourageons donc nos collaborateurs à se former aux compétences émergentes (par exemple, l'intelligence artificielle) pour rester agiles et préparés aux transformations à venir.

Enfin, même si nous nous efforçons de proposer une offre variée et attractive, nous sommes convaincus que la priorisation du développement professionnel doit aussi être perçue comme une responsabilité individuelle afin de renforcer l'impact de la formation continue.

Est-ce que vous recrutez aussi des pays voisins ? Si oui : quels pays et quelles formations ?

Afin de pourvoir tous nos besoins (près de 650 recrutements CDD/CDI par an), nous avons besoin de recruter dans les pays voisins, principalement les formations d'éducateur gradué/spécialisé et d'assistant social, ou des formations plus spécifiques comme en interprétariat / traduction.

Rencontrez-vous des différences entre les recrutés qui ont une formation luxembourgeoise, ou une des pays voisins (Allemagne, Belgique, etc.) ? Si oui, positifs ou négatifs, avantages/désavantages.

Nous ne faisons pas de distinctions sur l'origine de la formation.

Dans quels domaines travaillent le plus les éducateurs diplômés ? Aurais-tu des chiffres combien ils sont en total et selon les différents services ?

A ce jour, nous avons environ 530 éducateurs diplômés, dont 58% travaillent dans le domaine de l'ENF.

Avez-vous aussi des éducateurs diplômés qui ont suivi l'ENAD ou éventuellement des éducateurs qui ont fait la passerelle de GSO vers la classe terminale ?

Nous n'avons pas ce niveau de détail dans nos données.

Combien d'éducateurs DIPLÔMÉS en formation avez-vous ? ENAD, Belgique, en formation à distance ?

A ce jour, 36 EDU en formation. Nous n'avons pas la distinction de l'origine de la formation.



William Plantade

Responsable Attractivité & Recrutement

Croix-Rouge Luxembourgeoise

JERRY FELLENS, Direktor Solina Solidarité Jeunes Asbl

REKRUTIEREN, BEGLEITEN, ENTWICKELN: DIE ZUKUNFT DES ERZIEHERBERUFS

Wenn man heute über den Beruf des diplomierten Erziehers spricht, dann spricht man automatisch über 50 Jahre Veränderung, Wachstum und nicht zuletzt über die Entwicklung unserer sozialen Landschaft in Luxemburg. Aus meiner Sicht – als Direktor und Verantwortlicher für den Rekrutierungsprozess – ist der Beruf in den letzten Jahrzehnten nicht nur vielfältiger geworden, sondern vor allem anspruchsvoller und gleichzeitig menschlicher. Und genau diese Mischung macht ihn so besonders.

EIN BERUF MIT VIELEN GESICHTERN

Dass der diplomierte Erzieher ein „Allrounder“ ist, klingt oft wie eine Floskel – bis man sieht, in wie vielen Bereichen er tatsächlich gebraucht wird. Bei Solina Solidarité Jeunes arbeiten rund 36 % diplomierte Erzieher, und sie bilden damit das Rückgrat unserer Strukturen, von der Heimarbeit, über die sozio-therapeutischen Zentren (CST), im Péitrusshaus, im Service Familial, bei „Op de Patten“, in Projekten wie BeLeaf, Impuls oder im Logement Social Encadré, kurz LSE.

Die Tätigkeitsfelder könnten unterschiedlicher kaum sein: Krisenintervention, Familienarbeit, tiergestützte Angebote, Individualpädagogik, betreutes Wohnen, präventive Arbeit, ambulante und posttherapeutische Begleitung.

Diese Vielfalt ist beeindruckend – und sie zeigt, wie viel Flexibilität, Kreativität und Professionalität der Beruf abverlangt.

WAS WIR IM REKRUTIERUNGSPROZESS BEOBACHTEN

Die Menschen, die sich bei uns bewerben, bringen ganz unterschiedliche Lebenswege mit. Und doch fällt immer wieder etwas Gemeinsames auf: Wer Erzieher werden möchte, tut das in der Regel nicht zufällig. Hinter dieser Berufswahl steckt fast immer ein echtes Interesse am Menschen, eine Haltung, die man nicht einfach in einer Ausbildung vermittelt bekommt.

Unsere zukünftigen Mitarbeitenden müssen bereit sein, mit Situationen umzugehen, die nicht immer einfach sind. Krisen, Gewalt, emotionale Ausnahmelagen – all das gehört zur Realität. Dazu kommt der permanente Balanceakt zwischen Nähe und professioneller Distanz. Ich kenne wenige Berufe, in denen diese Fähigkeit so wichtig wie im Erzieherberuf.

WIE MAN GUTE MITARBEITENDE HÄLT

Gute Mitarbeiter zu finden, ist die eine Herausforderung. Sie langfristig zu halten, ist die andere. In unserem Arbeitsfeld hat das viel mit Unternehmenskultur zu tun – nicht mit Einzelmaßnahmen.



WERTE LEBEN, NICHT NUR BENENNEN

Wir können viel über Werte sprechen, aber entscheidend ist, wie wir in unserem beruflichen Alltag miteinander umgehen. Wertschätzung, Partizipation, Transparenz, Offenheit, Schutz und Sicherheit sowie Selbstreflexion – das sind keine Schlagworte, sondern tägliche Praxis. Diese Werte begleiten unsere tägliche Arbeit mit Kindern, Jugendlichen, jungen Erwachsenen und ihren Familien. Gleichzeitig dienen sie als Orientierung für eine Haltung, als Kompass in schwierigen Situationen.

JEDE PERSON VERDIENT ES, GESEHEN ZU WERDEN

Erzieher arbeiten in emotional intensiven Kontexten. Dass jemand wahrgenommen wird und ernst genommen wird, macht einen enormen Unterschied. Unsere Chefs de groupe und Chefs de service übernehmen hier eine zentrale Rolle. Ein gutes Team erkennt, wenn jemand Unterstützung braucht – bevor es kritisch wird.

WEITERENTWICKLUNG STATT SACKGASSE

Niemand sollte in einer Funktion „festhängen“. Burnout entsteht nicht nur durch Überlastung, sondern auch durch Perspektivlosigkeit. Deshalb ist interne Mobilität wichtig. Wir ermöglichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, neue Bereiche auszuprobieren, sich fortzubilden oder sich zu spezialisieren.

PROFESSIONELLER RÜCKHALT

Der pädagogische und psychotherapeutische Support ist für viele ein wichtiger Anker. Unsere Realität ist komplex – keine einzelne Person kann das allein auffangen. Die Möglichkeit, Fälle zu reflektieren oder sich Unterstützung zu holen, macht die Arbeit langfristig tragbar.

DIE INTENSITÄT DES BERUFS – UND WAS SIE BEDEUTET

Wer in sozialen Berufen arbeitet, weiß: Man schaltet nicht einfach um Punkt 17 Uhr mit dem Stechuh-Ausgang ab. Der „droit à la déconnexion“ ist wichtig, aber im sozialen Bereich nicht immer einfach umzusetzen. Menschliche Situationen halten sich nicht an Dienstpläne.

Deshalb ist Teamarbeit nicht einfach ein organisatorischer Begriff, sondern ein echter Schutzfaktor. Ein Chef de groupe, der präsent ist, Teams, die miteinander reden, und eine Kultur, in der man Fehler zugeben darf – das ist es, was diesen Beruf nachhaltig macht.

FAZIT

50 Jahre Erzieherberuf bedeuten 50 Jahre Begegnungen, Herausforderungen und Momente, die man nicht vergisst. Ich habe großen Respekt vor den Menschen, die diesen Weg einschlagen und ihn mit Überzeugung gehen, und bin stolz auf das Engagement unserer Mitarbeiter!

Jerry Fellens

**Direktor Solina Solidarité Jeunes
ASBL**

PORTRÄTS UND INTERVIEWS AUS DER PRAXIS

PORTRÄT VON SANDRA ANTINORI

Meine berufliche Laufbahn als Erzieherin

BERUFLICHER WERDEGANG

Nach meiner Ausbildung zur Erzieherin im Jahr 2001 trat ich unmittelbar eine Vollzeitstelle (40 Stunden, CDI) in einer Kindertagesstätte an.

Bereits nach einem Jahr suchte ich nach neuen Herausforderungen und wechselte in ein Jugendhaus (Jugendtreff SABA). Dort wurde ich in die Welt der Projektarbeit eingeführt, die neben pädagogischen Tätigkeiten auch umfangreiche Büroarbeit und das Verfassen von Dokumenten beinhaltete – eine Erfahrung, die meine administrativen Fähigkeiten stark geprägt haben.

Im Jahr 2004 übernahm ich in Wiltz, unter der Trägerschaft von Kannerwolz asbl, die Leitung einer kleinen Kindertagesstätte für Kinder im Alter von 4 bis 6 Jahren. Die Einrichtung umfasste 12 Kinder und 2 pädagogische Fachkräfte.

Mit dem Ausbau der Maison Relais-Strukturen in Wiltz, übernahm ich zunehmend mehr Verantwortung. Unter meiner Leitung entstanden im Laufe der Jahre mehrere Maison Relais, eine Ganztagschule und das Kinderbureau der Gemeinde Wiltz. Da die Ausbildung zur Erzieherin ursprünglich keine Inhalte zu Management oder Buchhaltung beinhaltete, bildete ich mich in diesen Bereichen gezielt weiter. Diese Fortbildungen ermöglichten mir, ein stetig wachsendes Team zu führen und die vielfältigen Aufgaben einer Leitung zu meistern.

Nach elf Jahren war ich Koordinatorin bei Kannerhaus Wolz, verantwortlich für rund 500 Kinder und 90 Mitarbeitende.

Da mir die zunehmende Größe und Anonymität dieser Struktur sowie die wachsenden ministeriellen Anforderungen nicht mehr entsprachen, entschied ich mich 2016 für eine berufliche Neuausrichtung. Ich begann bei Femmes en Détresse asbl als Erzieherin im Frauenhaus.

Innerhalb dieser Organisation erhielt ich eine fundierte Ausbildung zu den Themen häusliche Gewalt und Krisenintervention und konnte mich kontinuierlich weiterbilden. Nach einiger Zeit wurde ich Formatrice und später – gemeinsam mit einer Kollegin – zur Leitung des Frauenhauses berufen.

Nach mehreren Jahren intensiver und emotional anspruchsvoller Arbeit entschied ich mich für eine Rückkehr zur direkten pädagogischen Tätigkeit und arbeitete kurz in in einer geschützten Werkstatt. Bald stellte ich jedoch fest, dass mir die Arbeit mit den Frauen und die feministische Ausrichtung von Femmes en Détresse fehlten.

So übernahm ich schließlich die Leitung der Beratungsstelle VISAVI, die Opfer häuslicher Gewalt berät und unterstützt. Heute leite ich dort ein engagiertes Team von 9 Fachpersonen mit unterschiedlichen Ausbildungshintergründen. Meine Erfahrung, mein Führungsstil und mein breiter beruflicher Hintergrund werden sehr geschätzt.

Diese Position wurde ursprünglich nicht für eine Erzieherin ausgeschrieben – der Träger hat sich jedoch aktiv dafür eingesetzt, mir den Einstieg zu ermöglichen. Dies zeigt einmal mehr, wie vielfältig und durchlässig der Beruf des Erziehers sein kann.

VIelfalt, Aufstiegschancen und Weiterbildungsmöglichkeiten im Erzieherberuf

Der Beruf der Erzieherin ist äußerst vielseitig und eröffnet zahlreiche berufliche Perspektiven.

Neben der klassischen Arbeit in Kindertagesstätten oder Jugendeinrichtungen können Erzieher:innen in Bereichen wie Sozialarbeit, Frauenhäusern, Behindertenhilfe, Jugendzentren, Beratungsstellen oder sogar Leitungs- und Koordinationspositionen tätig werden.

Mit Engagement, Verantwortungsbewusstsein und der Bereitschaft zur kontinuierlichen Weiterbildung eröffnen sich zahlreiche Aufstiegschancen – vom pädagogischen Fachpersonal über die Teamleitung bis hin zur Koordination oder Direktion.

Fortbildungen in Bereichen wie Führungskompetenz, Projektmanagement, Pädagogik, Kommunikation, Krisenintervention oder Verwaltungsmanagement sind entscheidende Bausteine für beruflichen Erfolg und persönliche Entwicklung.

Erzieher:innen, die offen für neue Arbeitsfelder und gesellschaftliche Entwicklungen sind, können ihre Kompetenzen in unterschiedlichste Richtungen erweitern – vom praktischen bis zum konzeptionellen und strategischen Bereich.

FAZIT

Mein beruflicher Werdegang zeigt, dass der Erzieherberuf weit über die pädagogische Arbeit mit Kindern hinausgeht. Mit Leidenschaft, Offenheit, Weiterbildungsbereitschaft und Vertrauen seitens der Arbeitgeber kann man viel bewirken, verantwortungsvolle Positionen übernehmen und sich sowohl persönlich als auch beruflich weiterentwickeln.



Sandra Antinori
diplomierte Erzieherin seit 2001

Service VISAVI, Femmes en détresse



#

Ausserhalb der Aarbecht mam Kand beinhalter d'Aarbecht vum Erzéier am CST d'System-Aarbecht ronderëm, wei zB Dokumentatioun vun den Entretiens, den Ateliers etc fir dass jiddereen aus dem Team a vun den externen Intervenant au courant ass. D'Erzéier entwéckelen ee Wocheplang vir all eenzelt Kand, jo no senge Besoinen an de Kompetenze vun den Teammembren. Et geet dorëm, de Kanner hir Ressourcen ze identifizéieren an ze stäerken, nom Motto: "Méi vun deem wat gutt leeft". Nieft de pädagogeschen an therapeuteschen Atelieren an Entwécklungsberichte fir d'Kanner läit de Fokus och um schouleschen Niveau. All Joers siche mir no Infrastrukture fir dat Kanner d'Méiglechkeet kréie fir an eng Sportshal ze goe wéi och schwammen ze goen an hinnen ze erméiglechen d'Programmer vun de Cyclen déi an de Reegel Schoulen ugebuede ginn.

Mir konnten iwwer déi läscht Jore beobachten, dat d'Problematik vun eiser Clientèle um Terrain net "just" mat schoulesche Schwierigkeeten zesammenhängt. D'Kanner

komme mat enger grousser emotionaler Belaaschtung opgrond vu multiple Faktore bei eis an den CST. Et geet virun allem dorëm, de komplexen Dossier a Vécu vum Kand ze verstoen, d'Kand do ofzehuele wou et steet, an een adequate Projet fir a mam Kand auszeschaffen, fir eng beschtméiglechste Entwécklung kennen ze garantéieren.

D'Netzwerkarbecht ass e wichtege Bestanddeel vun eiser sozialer Aarbecht. D'Fäll si meeschtens komplex a betreffe verschidde Liewensberäicher (wéi zB: Famill, Schoul, Gesondheet, Aarbecht oder Wunnen.) Eng eenzel Institutioun kann dës Erausforderungen net eleng meeschten. Duerch eng gutt Zesummenaarbecht tëscht verschiddene Servicer a Fachleit kënnen d'Leit besser a méi gezielt ënnerstëtzt ginn.

Ziel vun der Prise en Charge ass à long terme d'Reintegratioun vum Kand an de Regelsetting, bzw. eng Reorientatioun an een anere schoulesche Kader am Land oder am Ausland, deen op déi besoins spécifiques vum Kand adequat agoe kann.



Maïté Meyer

diploméiert Erzéierin

Centre socio thérapeutique
SWITCH, Solina

PORTRÄT VON ANA CORREIA RIBEIRO

Mon nom est Correia Ribeiro Ana, j'ai 23 ans, je suis éducatrice diplômée depuis 3 ans et je travaille actuellement à la Croix-Rouge luxembourgeoise au Nightshelter depuis le 1^{er} avril 2025. Le Nightshelter est une antenne du Service d'Accueil et Logement d'Urgence (SALU)

PARCOURS

Mon parcours a commencé quand j'étais au Lycée à Mamer et j'ai dû choisir vers où je voudrais m'orienter. A ce moment j'étais en 3^{ème} en section de paramédical, sans savoir dans quelle direction je voudrais continuer ma formation. Je savais que je voulais travailler dans un secteur où, je pourrais aider et accompagner des personnes, mais je ne savais pas si c'était le volet des soins – donc formation pour infirmière – ou le volet du social – formation pour éducatrice.

Après quelques visites dans les différents lycées, je me suis décidé d'aller au LTPES, pas parce que j'avais choisi de devenir éducatrice, mais pour la simple raison que dans la première année d'études au LTPES, il fallait faire un stage d'observation.

Ceci était important pour moi, car je voulais savoir si je m'imaginai à travailler dans ce domaine en me basant sur des expériences sur le terrain.

J'ai vite remarqué que je me sentais à 100% à l'aise, quand j'étais sur le terrain dans ce rôle – le rôle d'une personne qui accompagne des autres dans de différentes phases de leur vie, qui les écoute, qui leur donne du soutien, sans jugement, sans préjugés et qui les aide à traverser des périodes difficiles.

Pendant mes 3 ans de formation, j'ai fait 3 stages, dans 3 domaines différents. Les deux premières années, j'ai fait des stages dans le domaine de la petite enfance (3 à 6 ans) et dans l'enfance (6 à 12 ans). Pour ma dernière année j'avais l'option de faire mon stage, soit, chez des personnes âgées, soit au Foyer Ulysse. Comme je ne savais pas au paravent que c'était possible de travailler dans le bas seuil comme éducateur/éducatrice, je voulais découvrir le quotidien dans ce domaine.

Le bas seuil est décrit comme une approche de différents services (sociaux, santé...) qui facilite l'accès pour les personnes en situation de grande précarité ou les personnes de groupes marginalisés. Les services qui font un accueil à bas seuil sont, donc des structures qui ont des personnes en situation d'exclusion, de grande précarité, avec des addictions, des troubles mentaux ou des personnes sans-abris comme public cible.

C'est pendant ce stage-là, que j'ai réalisé, que je voulais continuer dans le bas seuil, une fois que j'aurais fini ma formation d'éducatrice. J'avais même eu la proposition de travailler mi-temps pendant que je finissais mes études, ce que j'ai refusé, comme je voulais me concentrer entièrement sur mes études à cette époque.

Mes études terminées, je me suis lancée dans la recherche d'un emploi. Mon but était déjà à ce moment, de trouver un poste dans le domaine du bas seuil, mais comme je n'avais pas encore de voiture, je me suis rendu compte que si je devais faire des horaires de nuit ou de week-end, ceci deviendrait compliqué.

J'ai donc candidaté pour un poste en Maison Relais dans mon village et j'ai été acceptée. Je suis restée là pendant un an et demi et, par la suite, j'ai rejoint l'équipe du Nightshelter au sein du Service SALU à la Croix-Rouge luxembourgeoise. J'ai changé de travail car un poste s'est libéré au Nightshelter. J'avais d'ailleurs indiqué clairement, dans mon poste précédent, que je souhaitais revenir au bas seuil dès que l'occasion se présenterait. Je travaille au Nightshelter depuis le 1^{er} avril 2025.

DIFFICULTÉS PENDANT LES ÉTUDES

Pendant les deux premières années, je n'avais pas vraiment de difficultés, comme mes stages étaient dans des domaines avec des enfants et ce que j'apprenais à l'école comme théorie se basait premièrement sur le développement et l'interaction avec les enfants.

Ma troisième et dernière année était très différente, car j'ai fait mon stage au Foyer Ulysse qui accueille des adultes en situation de précarité sociale et je n'avais pas vraiment de théorie sur laquelle je pouvais me baser. Comme l'école se basait davantage sur les enfants, la création d'un projet ainsi que mon mémoire de stage sont devenues plus difficiles que les années précédentes.

Malgré cela, j'ai bénéficié de beaucoup de soutien de la part de mon tuteur de stage ainsi que de ma professeure de stage. Ils m'ont donné des idées et des propositions qui m'ont réellement aidée, afin que je puisse créer un projet qui était basé sur les besoins et envies des personnes en situation de précarité. De plus, le feedback des personnes participantes, ainsi que celui de l'équipe, m'a permis d'aider le personnel dans l'accompagnement de ce projet.

J'ai aussi remarqué que tout l'aspect théorique sur lequel je devais baser mon projet était beaucoup plus difficile à trouver, car malheureusement le bas seuil concerne une population pas visible dans la société.

DIFFICULTÉS PENDANT LE PASSAGE DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Quand j'ai commencé à travailler, j'ai rencontré des difficultés principalement liées à la transition du statut de stagiaire à celui d'éducatrice, notamment en ce qui concerne la prise de décisions.

Auparavant, en tant que stagiaire, les équipes me donnaient des consignes claires à respecter, des choses à faire et à

respecter. En tant qu'éducatrice, même si je continuais à recevoir des consignes de mes responsables, j'avais davantage de décisions à prendre de manière autonome.

Dans le contexte de la Maison Relais, il s'agissait de décider si je sortais avec les enfants dans les bois et, le cas échéant, si je demandais à un autre professionnel de m'accompagner ou si j'y allais seule. Toutefois, cette phase d'adaptation n'a pas duré longtemps : j'ai bien été accueillie et soutenue par mon ancienne équipe, ce qui m'a permis de trouver un milieu dans lequel j'avais suffisamment de confiance en mon savoir-faire pour prendre des décisions, mais aussi assez de recul pour savoir quand demander de l'aide à mes collègues.

Ma transition vers le bas seuil en tant qu'éducatrice a été encore différente, puisqu'il s'agit d'un milieu totalement distinct.

Ici, ma principale difficulté était de parvenir à me repérer dans un univers où une grande partie du travail est liée à des démarches administratives. N'ayant pas de formation d'assistante sociale, je n'avais pas appris l'ensemble des procédures à suivre selon les différentes situations. Au début, j'ai donc souvent dû poser des questions et effectuer des recherches afin de savoir comment soutenir et accompagner les personnes. Cette phase a toutefois été rapidement surmontée grâce au soutien de mon équipe actuelle.

QU'EST-CE QUI EST DIFFÉRENT PAR RAPPORT À CE QUE TU AS APPRIS PENDANT TA FORMATION ?

Les bases — à savoir la posture professionnelle envers les bénéficiaires, la manière de travailler ainsi que la documentation détaillée du quotidien — correspondent à ce que j'ai appris à l'école.

Cependant, comme je travaille actuellement avec un public qui n'est pas/rarement thématiquement pendant ma formation, les thématiques liées aux addictions, ainsi que la confrontation à des personnes souffrant de troubles mentaux, n'ont que rarement été traitées. J'ai donc suivi des formations supplémentaires afin de mieux comprendre les personnes, leurs situations de vie et les manières appropriées de les accompagner.

Les problématiques concernant non seulement les personnes vivant dans la rue, mais plus largement les adultes, ne sont pas abordées durant la formation. Celle-ci, tant sur le plan théorique que dans la majorité des expériences pratiques, est principalement axée sur le travail éducatif auprès des enfants.

FONCTIONNEMENT NIGHTSHELTER

Au Nightshelter, nous fonctionnons selon une organisation bien définie. Chaque lundi, nous assurons une permanence durant laquelle les personnes peuvent venir s'inscrire sur une liste d'attente afin d'obtenir une place d'hébergement pour la nuit.

Étant donné que notre capacité d'accueil est limitée à onze personnes au total, dont deux lits d'urgence attribués quotidiennement, nous ne pouvons pas répondre à l'ensemble des demandes.

À l'issue de la permanence, une réunion — ou commission — a lieu afin de décider de l'attribution des lits pour la semaine à venir. La décision est ensuite communiquée aux personnes ayant introduit une demande.

Après une semaine d'hébergement, la personne peut renouveler sa demande et, le cas échéant, bénéficier d'une deuxième semaine.

TON TRAVAIL ACTUEL AU NIGHTSHELTER ?

Mon travail actuel consiste à accueillir les personnes qui ont obtenu une place au Nightshelter pour la semaine. Cela implique de les écouter, de les accompagner occasionnellement à des rendez-vous, si nécessaire, de les encourager dans leurs démarches et de définir ensemble un projet réaliste et concret, si elles le souhaitent.

Parfois la définition d'un projet signifie, expliquer aux personnes le déroulement de certaines démarches, les orienter vers d'autres services ou simplement les aider à rédiger leur CV dans le cadre d'une recherche d'emploi.

Ce qui est essentiel ici c'est de créer un espace sans jugement afin que les personnes se sentent libres d'exprimer leurs besoins. À ce moment-là, c'est à nous, éducateurs, d'accueillir ces besoins, de soutenir la personne dans cet aspect et en même temps de communiquer de manière appropriée notre opinion professionnelle.

Tout comme aux urgences dans les hôpitaux, où le personnel prend en charge les personnes qui présentent des urgences médicales, nous prenons en charge des personnes se trouvant en situation d'urgence d'un point de vue social, notamment les personnes sans domicile.

TES TÂCHES ACTUELLES ?

Mes tâches incluent le contact avec d'autres services afin d'assurer un bon suivi de chaque bénéficiaire et de les orienter vers des services plus spécialisés. Cela implique des échanges avec les offices sociaux, les ambassades où d'autres institutions compétentes.

En dehors des tâches administratives, mes tâches consistent également à garantir que les personnes se puissent se reposer et à répondre à leurs besoins primaires, tels que manger, se laver etc.

Actuellement, j'ai pour mission de m'occuper du volet des activités. Grâce à mon expérience préalable en Maison Relais, j'ai la charge de la planification et de la mise en œuvre d'activités, avec pour objectif d'offrir aux personnes un moment d'évasion face à la réalité difficile qu'elles vivent au quotidien.

QU'EST-CE QUI TE FAIT PLAISIR DANS CELA ?

Dans tout cela, ce qui me donne de la force au quotidien et me motive à aller travailler, c'est de voir la situation des personnes évoluer, non seulement d'un point de vue administratif, mais aussi d'un point de vue humain.

Voir des situations se débloquent après un début difficile, constater que les personnes se sentent mieux, gagnent en confiance parce qu'elles sont accompagnées et ne se sentent plus seules, est très valorisant.

Les moments où les personnes reviennent au Nightshelter, non pas pour s'inscrire, mais pour nous donner des nouvelles après être sorties d'une situation précaire, sont particulièrement précieux. Même de simples messages comme « J'ai trouvé une solution pour quelque temps » me font plaisir, car ils signifient que la personne n'aura pas à passer la nuit dehors.

Je trouve également les petits moments du quotidien avec les bénéficiaires très enrichissants : les moments où l'on joue à des jeux de société, où ils oublient un peu leur réalité, où encore lorsque des activités sont proposées et qu'un véritable échange d'expériences se crée entre nous.

Enfin, les moments de solidarité entre les personnes sont particulièrement marquants. Même si elles n'ont parfois rien, elles trouvent malgré tout le moyen d'aider quelqu'un d'autre qui ne va pas bien non plus.

QU'EST-CE QUE TU TROUVES PLUS DIFFICILE DANS TON TRAVAIL ?

Ce que je trouve le plus difficile dans mon travail, c'est le sentiment d'impuissance que je ressens parfois face aux situations rencontrées. Il arrive que nous accueillions des personnes avec lesquelles nous mettons en place un suivi intensif pendant plusieurs semaines. Nous effectuons toutes les démarches nécessaires – par exemple l'organisation d'une admission à l'hôpital pour un sevrage – et, lors des visites, les personnes semblent aller mieux. Pourtant, il arrive qu'à peine deux jours plus tard, elles se retrouvent à nouveau à la rue, avec une reprise de la consommation, faute d'avoir pu bénéficier immédiatement d'une place en thérapie après le sevrage.

Je me sens alors impuissante, car je sais que la plupart des personnes souhaitent sortir de leur consommation, entamer une thérapie et, de manière générale, s'éloigner de la rue. Cependant, elles n'y arrivent pas toujours, car pour supporter la réalité de la rue et le sentiment d'invisibilité dans notre société, elles ressentent le besoin de consommer.

Pour moi, en tant que professionnelle travaillant dans le bas seuil, sans être directement confrontée aux conditions de vie dans la rue au quotidien, il est difficile et parfois incompréhensible de constater qu'un groupe aussi vulnérable puisse rester aussi invisible aux yeux de la majorité de la société.

Chaque fois que je participe à des formations et que j'explique où je travaille, les personnes sont toujours choquées de constater qu'il n'existe pas davantage de mesures pour soutenir les personnes vivant dans la rue : un manque de places d'hébergement, des réponses insuffisantes aux besoins fondamentaux et un accompagnement encore trop limité.

UNE HISTOIRE DE SUCCÈS ANONYME OU TU AS FAIT LE SUIVI DU DÉBUT À LA FIN ?

Un soir, alors que je travaillais, le service du Premier Appel, qui dispose d'un lit d'urgence chez nous, a accompagné une dame au Nightshelter.

Cette dame venait d'être mise à la porte par son propriétaire, faute d'avoir pu payer son loyer pendant plusieurs mois. Celui-ci lui avait demandé de régulariser la situation immédiatement ou de quitter le logement.

Etrangère et ne connaissant pas les lois en vigueur, ne souhaitant pas non plus entrer en conflit avec son propriétaire, elle a décidé de partir.

Après l'avoir accueillie et avoir évoqué les circonstances qui l'avaient amenée au Nightshelter, elle s'est mise à pleurer, honteuse de sa situation. Elle était venue au Luxembourg quelques mois auparavant à la suite d'une offre d'emploi. Malheureusement elle a perdu son emploi peu après et n'a donc plus été en mesure de payer son loyer.

N'ayant pas l'habitude de solliciter de l'aide auprès des structures existantes, elle a tenté, seule, de trouver un nouvel emploi de comptable pendant un à deux mois, sans succès. Ensemble, nous avons alors défini un projet clair afin de sortir de cette situation : retrouver un emploi en urgence et accéder à un logement.

La même semaine, elle a passé un entretien d'embauche et a reçu une réponse positive. Entre-temps, elle a été orientée vers l'office social ainsi que vers une halte de nuit pour femmes, afin de garantir qu'elle ne reste pas à la rue. Nous l'avons accompagnée durant cette période, tant pour la reprise de son activité professionnelle que pour le paiement de son premier loyer.



Ana Correia Ribeiro

éducatrice diplômée

Nightshelter, Croix-Rouge
Luxembourgeoise

PORTRÄT VON DANIELLE FELLENS-VÉDIE

Eine Laufbahn aus Überzeugung: Engagement als roter Faden

Von den ersten ehrenamtlichen Schritten bis zur heutigen Verantwortung im Sozialbereich – der Lebensweg von Danielle Fellens-Védie steht beispielhaft für gelebtes Engagement und kontinuierliche Weiterentwicklung.

Mein Name ist Danielle Fellens-Védie. Ich bin gelernte Erzieherin und seit mehr als 21 Jahren im sozialen Bereich tätig. Rückblickend zieht sich ein roter Faden durch meinen beruflichen Werdegang: das tiefe Bedürfnis, mich für andere Menschen einzusetzen – mit Überzeugung, Neugier und vollem Einsatz.

EHRENAMT ALS SCHULE FÜRS LEBEN

Mein Interesse am Erzieherberuf wurde bereits früh geweckt. Mit 16 Jahren begann ich mein ehrenamtliches Engagement beim luxemburgischen Jugendrotkreuz. In den folgenden Jahren war ich dort als Monitrice, Responsabel und Formatrice tätig. Noch heute kann ich sagen: Diese Zeit war eine echte Schule fürs Leben.

Ehrenamtliches Engagement vermittelt Kompetenzen, die in keinem Klassenzimmer vollständig erlernt werden können – Verantwortung, Teamgeist, Empathie und Selbstorganisation. Deshalb lege ich jedem jungen Menschen, der über einen sozialen Beruf nachdenkt, ans Herz, sich freiwillig zu engagieren – sei es beim Jugendrotkreuz oder in anderen Organisationen und Vereinen.

DER SCHRITT IN DIE PROFESSIONALITÄT

Schnell wurde mir klar, dass ich mein ehrenamtliches Engagement auch beruflich weiterführen wollte. Nach meiner dreijährigen Ausbildung zur Erzieherin am damaligen IEES (Institut d'études éducatives et sociales) begann ich meine berufliche Laufbahn beim Luxemburger Roten Kreuz.

Meine ersten praktischen Erfahrungen sammelte ich in der damals einzigen Kindertagesstätte des Roten Kreuzes. Dort wurde mein theoretisches Wissen täglich auf die Probe gestellt und ich lernte, Theorie in gelebte Praxis umzusetzen. Gleichzeitig wuchs in mir der Wunsch, mich über meine unmittelbaren Aufgaben hinaus einzubringen.

MEHR GEBEN, WEIL MAN ES WILL

Der Alltag in der Kita erfüllte mich, doch er reichte mir allein nicht aus. Überall dort, wo ich konnte, habe ich mich eingebracht – nicht aus Pflichtgefühl, sondern aus innerem Antrieb. Stillstand war für mich nie eine Option. Dieser Einsatz öffnete neue Türen, etwa die Möglichkeit, aktiv am Aufbau der ersten Maison Relais mitzuwirken.

Nach mehreren prägenden Jahren in der Kita verspürte ich das Bedürfnis, einen weiteren Bereich der Sozialarbeit kennenzulernen. Innerhalb des Roten Kreuzes wurde mir daraufhin die Leitung eines Jugendhauses anvertraut – ein neuer Aufgabenbereich, eine andere Zielgruppe und erneut wertvolle Lernerfahrungen.

ZURÜCK ZU DEN WURZELN – UND DARÜBER HINAUS

Als sich meine persönliche Situation änderte, war eine Weiterarbeit im Jugendhaus nicht mehr möglich. Stattdessen kehrte ich zu meinen ehrenamtlichen Wurzeln zurück – diesmal als Mitarbeiterin des Jugendrotkreuzes. Zu meinen Aufgaben gehörten unter anderem die Organisation von Weiterbildungen für Ehrenamtliche, die Entwicklung neuer Projekte sowie die Mitarbeit in internationalen Netzwerken der Rotkreuzbewegung.

Diese internationale Dimension erwies sich als besonders bereichernd. Einige Jahre später führte sie dazu, dass ich die Gesamtverantwortung für das Ehrenamt beim Luxemburger Roten Kreuz übernehmen durfte: rund 3.000 Freiwillige, verteilt auf etwa 50 Abteilungen und 40 Lokalsektionen. Eine Herausforderung, die ich mit großem Respekt, Stolz und Engagement angenommen habe.

Gemeinsam mit den Abteilungen und den Ehrenamtlichen erarbeiteten wir über mehr als zwei Jahre hinweg eine umfassende Ehrenamtsstrategie – ein Meilenstein, der mir gleichzeitig den Wunsch verdeutlichte, meine Erfahrungen auch außerhalb des Roten Kreuzes einzubringen.

NEUE WEGE IM SOZIALEN ENGAGEMENT

Nach insgesamt 18 Jahren verließ ich das Rote Kreuz mit großer Dankbarkeit. Es folgten Stationen im Bereich Logement pour jeunes, wo ich mehrere Abteilungen koordinierte, ein erneuter Einsatz im Ehrenamt als Ehrenamtsleitung bei Caritas Luxembourg sowie ein Exkurs in die non-formale Bildung von Kindern.

Heute arbeite ich im Bereich der Behindertenhilfe bei der Ligue HMC. Dort koordiniere ich mehrere Wohnstrukturen, den Freizeitbereich, den Service activité de jour sowie alle Neuaufnahmen. Es ist ein neues Feld – und genau das begeistert mich, ich lerne täglich dazu.

ARBEIT ALS SINNSTIFTENDER TEIL DES LEBENS

Was meinen Lebenslauf prägt, ist die Offenheit für Weiterentwicklung, Fortbildung, das Zuhören und die Bereitschaft, sich mit ganzem Herzen auf Neues einzulassen. Oft hört man den Begriff Work-Life-Balance. Für mich persönlich ist dieser Ansatz nur bedingt passend. Nicht, weil ich für meine Arbeit lebe, sondern weil meine Arbeit mir so viel Sinn und Energie zurückgibt, dass sie sich harmonisch in mein Leben einfügt.

Natürlich gibt es auch Tage, an denen alles zu viel scheint. Gerade dann ist es wichtig, den inneren Kompass nicht zu verlieren und sich daran zu erinnern, warum man diesen Beruf gewählt hat.

Erzieher*in zu sein bedeutet Vielfalt, Entwicklung und Verantwortung. Nach all den Jahren bin ich nicht müde geworden – im Gegenteil. Ich freue mich auf alles, was noch kommt, und wünsche allen, die bereits im Beruf tätig sind oder noch darüber nachdenken, diesen Weg einzuschlagen, dass sie das gleiche Feuer in sich finden, das mich seit über 20 Jahren begleitet.



Danielle Fellens-Védie

diplomierte Erzieherin

Département Accueil et
Hébergement, Ligue HMC

INTERVIEW MIT MELINA BATISTA

Erzieherin

Sie sind seit 2024 diplomierte Erzieherin und arbeiten seit September 2024 beim Roten Kreuz in einer Betreuungsstruktur in Buschdorf. Können Sie uns erklären, wie es dazu gekommen ist, dass Sie sich gerade für diese Struktur entschieden haben?

Ich habe mich in meinem letzten Praktikum von elf Wochen auf der Terminal (ISGED) für den „Accueil intégré“ (AI) Buschdorf entschieden. Anfangs wusste ich nicht richtig, was eine sogenannte AI-Struktur ist, doch nach ein bis zwei Wochen habe ich gemerkt, dass die Arbeit mit geflüchteten Kindern mir sehr große Freude bereitet. Durch die vorherigen Praktika erkannte ich, dass die Aufgaben und Adressaten im „Accueil intégré“ mich inspirieren und jeden Tag motivieren zur Arbeit zu gehen. Umso glücklicher war ich, als mir am Ende meines Praktikums eine Stelle als Erzieherin angeboten wurde. Ich bekam daraufhin eine verbindliche Einstellungszusage vom Roten Kreuz und konnte vor meinem Arbeitsbeginn im September 2024 meinen festen Vertrag unterschreiben.

Können Sie uns kurz erläutern, was eine „Structure d'Accueil et d'Education intégré“ ist und für welche Kinder sie gedacht ist?

Unter den vom Luxemburger Roten Kreuz verwalteten Bildungs- und Betreuungseinrichtungen („Services d'Education et d'Accueil pour Enfants Scolarisés“ – SEAS) gibt es einige Strukturen, die speziell auf die Bedürfnisse von Kindern mit Migrationshintergrund ausgerichtet sind. Dabei handelt es sich um Einrichtungen für integrierte Betreuung und Bildung („Structures d'Accueil et d'Education Intégrés“ – AI). Wie die vom Roten Kreuz geführten SEAS und im Rahmen des nationalen Rahmenplans zur non-formalen Bildung bieten wir diesen Kindern, einen vertrauensvollen Rahmen, in dem sie ihre individuelle Autonomie und Selbstbestimmung entwickeln können. Die Betreuungs- und Bildungseinrichtungen nehmen Kinder im Alter von drei bis zwölf Jahren auf, die internationalen Schutz erhalten oder beantragt haben. Sie arbeiten eng mit den staatlichen Spezialklassen zur Aufnahme von Kindern mit Fluchterfahrung („Classes d'Intégration“ – CLI) zusammen.

Aus welchen Ländern kommen die Kinder und wie lange bleiben sie durchschnittlich bei Ihnen? Ab wann kommen sie zu Ihnen und wohin gehen die Kinder, wenn sie die Einrichtung wieder verlassen?

Aus welchen Ländern die Kinder kommen und wie lange sie bleiben ist unterschiedlich. In unserer Struktur haben wir schon Kinder von vier verschiedenen Kontinenten und unzähligen Ländern empfangen, wie zum Beispiel Eritrea, Venezuela, Syrien und Albanien. Wie lange die Kinder bei uns bleiben und wo sie nach uns hingehen, hängt immer von der jeweiligen Situation der Familie ab, auf die wir keinen Einfluss haben. Manche bleiben eine Woche bei uns und andere mehr als ein

Jahr, da die Adressaten sich in verschiedenen Asyl Verfahren befinden:

- BPI („Bénéficiaire de la protection internationale“)
- DPI („Demandeur de Protection Internationale“)
- Dublin III Verfahren (Feststellung, welcher EU-Mitgliedstaat für die Prüfung des Asylantrags zuständig ist)

Der Weg der Kinder ist sehr individuell und keineswegs gleich. Manche Kinder werden schon nach wenigen Wochen in eine andere Wohnstruktur untergebracht und gehen dort in der Nähe zur Schule. Andere Kinder werden zurück in das Land gebracht, wo die Familie ihren ersten Asylantrag gestellt hat oder sie müssen zurück in ihr Heimatland.

Unser Ziel ist es, den Kindern Sicherheit und Stabilität zu bieten. Wenn uns dies gelingt, versuchen wir die Kinder auf eine Art und Weise zu fördern und zu begleiten, damit sie später in eine Maison Relais integriert werden können. Wir haben den Anspruch ihnen möglichst viele Ressourcen mit auf den Weg zu geben. In den Fällen, wo die Kinder länger bei uns bleiben, entscheidet die Schule am Ende des Schuljahres, ob ein Kind in eine gewöhnliche Schule integriert wird oder ob es dem Kind hilft, noch für eine gewisse Zeit bei uns zu bleiben. Diese Entscheidung wird individuell getroffen, da der Schulparcours der Kinder sehr unterschiedlich ist. Einige haben vorher noch nie eine Schule oder einen non-formale Bildungseinrichtung besucht. Manche lernen demnach alles neu und wir geben ihnen die nötige Zeit, damit sie sich darauf einlassen können. Manche Kinder lernen in ein paar Monaten, was wir über Jahre gelernt haben.

So herrscht über das gesamte Jahr ein reges Kommen und Gehen in den Klassen, da immer wieder Kinder neu dazu kommen und andere uns wiederum verlassen. Deshalb legen wir sehr viel Wert auf Rituale, was die Begrüßung, sowie auch was die Verabschiedung von Kindern betrifft.

Inwiefern werden die Eltern der Kinder miteinbezogen? Gibt es spezifische Aufgaben, die Sie übernehmen müssen, um die Elternarbeit und die Kinderbetreuung miteinander zu verknüpfen?

Die Elternarbeit gestaltet sich bei uns etwas anders als in anderen Strukturen, da die Kinder, morgens sowie nachmittags, alle zusammen mit dem Bus ankommen und gehen. So haben wir nicht den täglichen Kontakt mit den Eltern, es fehlen sogenannte Tür- und Angelgespräche. Da uns die Elternarbeit jedoch sehr wichtig ist, organisieren wir übers gesamte Jahr immer wieder Gespräche, gemeinsame Aktivitäten, Feste usw., damit wir mit den Eltern in Kontakt bleiben und ein regelmäßiger Austausch stattfinden kann. So organisieren wir beispielsweise zusammen mit der Schule jedes Trimester einen Eltern-Brunch. Wir frühstücken zusammen

und binden die Eltern aktiv in den Tagesablauf mit ein, Lernspiele in den Klassen oder Teilnahme an Aktivitäten, die in den Funktionsräumen der Struktur stattfinden. Am Ende des Jahres wird auch immer ein Sommerfest organisiert, wo die Eltern eingeladen sind, zusammen mit uns zu kochen, zu essen und Zeit zu verbringen. Zusätzlich arbeiten wir sehr eng mit den jeweiligen Wohnstrukturen („Foyer“) zusammen, sodass wir gemeinsam mit dem Team der verschiedenen Foyers, Workshops organisieren, um über verschiedene Themen mit den Eltern zu sprechen. Dabei ist der Umgang auf Augenhöhe ein zentraler Aspekt, die Eltern können uns gegenüber genauso Erwartungen haben, wie wir gegenüber ihnen.

Als diplomierte Erzieherin sind Sie auch pädagogische Referentin für Inklusion. Worin besteht diese Aufgabe, und wie unterscheidet sie sich von den Aufgaben Ihrer Kolleginnen und Kollegen im Team?

Ich bin erst seit kurzem pädagogische Referentin für Inklusion. In der Struktur bin ich für die Inklusion der Kinder zuständig. Ich arbeite zusammen mit den anderen Teammitgliedern, an den Transitionen und Ritualen, damit wir den Bedürfnissen der Kinder gerecht werden und jedes Kind seinen Platz in unserer Struktur findet. Wir betreuen Kinder aus unterschiedlichen Kulturen bei uns, dabei soll jede Kultur, Religion oder Ethnie respektiert werden. Wir sehen es als unsere Aufgabe an, ihnen nicht nur unsere Kultur näher zu bringen, sondern auch die verschiedenen Kulturen, Gewohnheiten und Bräuche aus den Heimatregionen der Kinder kennenzulernen. Ich habe zudem auch einen Austausch mit anderen RPI („Peer-Learning“) aus anderen SEA-Strukturen und ich habe die Möglichkeit mich mit der für uns zuständige pädagogische Fachberaterin auszutauschen. Als RPI ist man Inklusions-Multiplikatorin und nicht ganz allein für die Inklusion zuständig. Das ganze Team trägt die Verantwortung, dass die Kinder gut in unserer Struktur aufgenommen werden und ihren Platz finden. Als Multiplikatorin der Inklusion helfe ich meinen Kollegen und Kolleginnen, Aktivitäten inklusiv zu gestalten und gebe ihnen neue Informationen weiter.

So erstellen wir beispielweise zusammen als Team, wenn nötig, ein individuelles Projekt, um die Kinder zu unterstützen und somit die Inklusion zu fördern.

Momentan absolvieren Sie zusätzlich die Ausbildung zur Kindheitspädagogin. Was motiviert Sie dazu, weiter zu studieren, und welche Ziele verfolgen Sie mit dem Diplom?

Ich studiere, da ich mich allgemein pädagogisch weiterbilden will, ich gerne etwas dazulerne und die Themen mich interessieren. Durch die Weiterbildung erhalte ich neues Wissen, das ich im Alltag anwenden kann. Das Studium hilft mir zudem auch die Kinder noch besser begleiten zu können, da ich Sachen lerne, die ich in der Erzieherausbildung nicht

so detailliert mit auf den Weg bekommen habe. Zudem bin ich noch jung und weiß nicht in welchen anderen pädagogischen Feldern ich noch tätig sein werde. Die Weiterbildung macht mir daher weitere Türen auf, wenn ich andere Bereiche des Erzieherberufs kennenlernen möchte.

Sind Sie der Meinung, dass die Ausbildung zur Erzieherin, wie sie in Luxemburg durchgeführt wird, ausreichend auf die Anforderungen im Praxisfeld vorbereitet? Was fehlt Ihrer Ansicht nach noch? (falls etwas fehlt)

Ich habe meine Ausbildung noch nicht lange abgeschlossen. In der Ausbildung, die ich absolviert habe, denke ich wurden wir gut drauf vorbereitet. Jedoch gibt es Unterschiede zwischen der Theorie und der Praxis. Die Praktika haben mir stets geholfen, das Gelernte anzuwenden und mich auszuprobieren. Deshalb finde ich es wichtig, dass man in der Ausbildung mehrere Wochen in der jeweiligen Einrichtung ist und unterschiedliche Praktika absolviert, damit man unterschiedliche Bereiche kennenlernt. Anfangs hat mir vor allem der Einblick gefehlt, in welchen Bereichen ein:e Erzieher:in genau arbeitet und was die konkreten Aufgaben und Anforderungen sind. Erst im Abschlussjahr wurde ein Tag mit Workshops veranstaltet, wo verschiedene Bereiche und Organisationen sich vorgestellt haben. Die meisten Schüler:innen hatten jedoch schon eine Arbeitsstelle, wo sie nach der Schule arbeiten würden. Es wäre hilfreich gewesen, wenn man damit schon früher in Berührung gekommen wäre, beispielsweise bevor die ersten Praktika anfangen. So weckt man eventuell das Interesse verschiedener Schüler:innen andere Bereiche auszuprobieren und sich nicht nur für die klassischen Bereiche „Maison Relais“ und „Crèche“ zu entscheiden. Sondern vielleicht entdeckt man so die Arbeit: im Altenheim; in Wohngruppen für Kinder und Jugendliche; mit Menschen mit Fluchterfahrungen; Menschen mit speziellen Förderbedürfnissen usw.

Welche täglichen Herausforderungen gibt es in Ihrer Struktur? Können Sie ein Beispiel für eine herausfordernde Situation nennen und erklären, wie sie damit umgehen?

Seitdem ich hier arbeite, bin ich auf verschiedene Herausforderungen gestoßen. Eine Situation, die häufig vorkommt und unseren Alltag ganz gut beschreibt, ist die Ankunft eines neuen Kindes, das keine der hier gängigen Sprachen spricht. Die Eingewöhnung und die Transitionsphasen sind dadurch noch wichtiger für die Kinder, da sie an einen Ort ankommen, wo sie anfangs oftmals fremd sind und niemanden verstehen.

In unserer Struktur arbeitet deshalb auch ein:e interkulturelle:r Mediator:in, der/die uns in diesen Situationen beisteht und den Kindern verschiedenes übersetzen kann. Spricht das Kind jedoch eine Sprache, die keiner beherrscht, arbeiten wir häufig mit Piktogrammen, um den Kindern unseren Alltag

näher zu bringen. Zudem passen wir uns dem Rhythmus des Kindes an, und versuchen die Transition so einfach wie möglich zu gestalten. Die Kinder erklären sich auch oft gegenseitig den Alltag, die Regeln, die Spiele und übersetzen sich gegenseitig verschiedene Dinge. Dies ist immer ein Prozess, der von Kind zu Kind unterschiedlich verläuft, ein wichtiger Faktor ist, wie schnell der junge Mensch, eine der hiesigen Sprachen zu verstehen und zu sprechen lernt. Eine zusätzliche Herausforderung ist, wenn wir Kinder empfangen, die aus einem ganz anderen Kulturkreis kommen als alle anderen. Sie sprechen eine Sprache, die sonst keiner spricht, in solchen Situationen ist es umso wichtiger, die Kinder noch gewissenhafter und bewusster in die Gruppe zu integrieren, um ihnen zu ermöglichen, einen Teil der Gruppe zu werden und sich wohlfühlen.

Welche Chancen bietet ihre Struktur den Kindern, die Sie betreuen?

Die Erzieher:innen in unserer Struktur machen Weiterbildungen, die spezifisch auf Kinder mit Fluchterfahrung ausgerichtet sind, sodass jede Fachkraft noch besser die Bedürfnisse versteht und gezielter auf diese eingehen kann. Zudem machen wir auch sehr viele Aktivitäten und Ausflüge, die zur Integration der Kinder beitragen. Wir zeigen ihnen unsere Kultur, das Land und die Sprachen. Wir machen dabei die unterschiedlichsten Aktivitäten hier im Land, oftmals erleben die Kinder dabei Abenteuer, die sie so noch nie erlebt haben, Dinge, die für uns jedoch häufig ganz normaler Alltag sind. Da einige Kinder vorher noch nie eine non-formalen Betreuungseinrichtung besucht haben, ist es umso wichtiger ihnen den Raum zu geben, um einfach Kind sein zu dürfen: zu spielen; sich zu bewegen, sich auszuruhen; zu malen und zeichnen; ihre Umgebung zu erkunden und vieles mehr. Dabei lernen wir auch unglaublich viel über die Kulturen der Kinder und ihrer Familien, so entsteht ein fröhliches Miteinander und echte Freundschaften unter Kindern von unterschiedlichster Herkunft. So profitieren wir als Team, als auch als Menschen, ungemein von der Vielfalt unserer Adressaten.

Können Sie uns etwas zum SAT („Service d'Accompagnement et de Transition“) sagen? Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit mit diesem Dienst und weshalb ist diese Kooperation so wichtig?

Ich war zu Beginn meiner Arbeit, an einen Tag im SAT und konnte miterleben, wie das Team arbeitet. So konnte ich beobachten, wo die Kinder, bevor sie zu uns kommen, leben und welche Aktivitäten der SAT anbietet. Zudem besteht auch ein Austausch zwischen uns und dem SAT, wenn es benötigt wird, um den Kindern die Transitionen zu vereinfachen und sie dabei zu unterstützen. Unsere Leitung steht im regelmäßigen Austausch mit der Leitung des SAT, um eine Zusammenarbeit zu garantieren und wenn nötige wichtige Informationen zu erhalten.

Der größte Unterschied besteht darin, dass der SAT primär Aktivitäten für Kinder in der Beherbergungsstruktur anbietet, die noch nicht beschult sind und keine SEA besuchen.

Welchen Rat würden Sie einer jungen Erzieherin oder einem jungen Erzieher geben, der/die sich für die Erzieherausbildung entschieden hat?

Der Erzieherberuf ist sehr vielfältig. Deshalb würde ich anraten von den Praktika zu profitieren und so viele Bereiche wie möglich kennenzulernen, die man vielleicht am Anfang nicht kannte. Meiner Meinung nach sammelt man so die meisten Erfahrungen und lernt sehr viel Neues, was einem danach im Berufsleben behilflich sein wird. Man soll auch den Kopf nicht hängen lassen, wenn man merkt, dass der Bereich, in dem man das Praktikum absolviert, nichts zu einem passt, da der Beruf so viele Tätigkeitsfelder besitzt, in denen man später arbeiten kann. Als Erzieher:in kann man mit Menschen von 0 bis 100+ Jahren arbeiten, dies in den verschiedensten Strukturen. Sodass, wenn man wirklich am sozialen Beruf interessiert ist, mit hoher Wahrscheinlichkeit, einen Bereich findet, der einen Spaß und Freude in der Arbeit mit Menschen bereitet.



Melina Batista Teixeira, 22

Aktueller Studiengang:
Kindheitspädagogik

**Accueil Intégré, Croix-Rouge
Luxembourgeoise**

OBSERVATOIRE NATIONAL DE L'ENFANCE, DE LA JEUNESSE ET DE LA QUALITÉ SCOLAIRE

SEA-STRUKTUREN: AUSBILDUNG, BERUF UND PROFESSIONALISIERUNG¹

VON DER EXPANSION ZUR QUALITÄTSFRAGE

Luxemburg hat in den vergangenen zwei Jahrzehnten große Anstrengungen unternommen, um den Bereich der non-formalen Bildung als Teil des Bildungssystems aufzubauen (siehe Abb. 1). Um den von der EU eingeforderten Barcelona-Vorgaben² gerecht zu werden, wurden 2005 die *maisons relais*³ für Kinder von 0 bis 12 Jahren eingeführt, ein neues Angebot neben den traditionellen Betreuungsformen wie *crèches*, *garderies* und *foyers de jour*. Dieses Feld wurde 2013 administrativ vereinheitlicht als *services d'éducation et d'accueil* (SEA)⁴, wobei zwischen Angeboten für Kleinkinder (*jeunes enfants* – SEAJ) und Schulkinder (*enfants scolarisés* – SEAS) unterschieden wird. Die SEA bilden – neben Tageseltern und *mini-crèches* – den Löwenanteil der non-formalen Angebote für Kinder von 0 bis 12 (siehe Abbildung 1).

Neben dem quantitativen Ausbau wurde der Zugang zu diesen Angeboten seit 2009 durch die sozial gestaffelte Finanzierung über den *chèque-service accueil* verbessert. Als Teil der Lissabon-Strategie soll der Ausbau von Betreuungsplätzen positive Impulse in verschiedenen Politikfeldern (etwa Wettbewerb, Bildung, Sozialpolitik und Gleichstellung) erzeugen, ist jedoch mit spezifischen Herausforderungen verbunden.

Der massive Ausbau der Betreuungsplätze sowie deren pädagogische Verankerung in der non-formalen Bildung hat diesem Bereich der Erziehung, Bildung und Betreuung einen neuen Stellenwert verliehen. Zugleich wirft die beeindruckende Entwicklung neue Fragen auf: Wie lässt sich Qualität in einem so jungen, vielfältigen und dynamischen Bereich sichern? Welche Rolle spielen Qualifizierung und Professionalisierung des Personals? Welche Auswirkungen hat dies auf das Berufsfeld der *éducateur.trice.s diplômé.e.s* (ED), deren Tätigkeit traditionell stark am Kind orientiert ist?

STEIGENDER PERSONALBEDARF UND FACHKRÄFTEMANGEL IN LUXEMBURG

Zählte Luxemburg 2005 noch 13.262 Betreuungsplätze, so waren es Ende 2024 bereits 71.353.⁵ Entsprechend ist der staatliche Finanzaufwand für diesen Bereich deutlich gestiegen. Laut Böwen et al.⁶ hat sich die Zahl der Stellenangebote in der Sozialen Arbeit zwischen 2014 und 2021 mehr als verdoppelt, insbesondere im Bereich der Kindertagesbetreuung. Die konventionierten SEA, vor allem *maisons relais*, beschäftigen heute fast 10.000 Mitarbeitende in pädagogischen und weiteren fachbezogenen sowie administrativen, technischen und Versorgungsbereichen.

¹ Dieser Beitrag basiert auf dem Bericht des Observatoire national de l'enfance, de la jeunesse et de la qualité scolaire (OEJQS): SEA-Strukturen – Herausforderungen und Perspektiven der non-formalen Bildung (2025) und leitet daraus Implikationen für die *éducateur.trice.s diplômé.e.s* (ED) ab.

² Die Lissabon-Strategie und die Barcelona-Ziele forderten die Mitgliedsstaaten auf, bis 2010 Betreuungsangebote für 33 % der Kinder unter drei und 90 % der Kinder im Grundschulalter zu schaffen. Europäischer Rat (2002). Schlussfolgerungen des Vorsitzes. 15. und 16. März 2002, Barcelona.

³ Règlement grand-ducal (RGD) du 20/07/2005 concernant l'agrément à accorder aux gestionnaires de maison relais pour enfants.

⁴ RGD du 14/11/2013 concernant l'agrément à accorder aux gestionnaires de services d'éducation et d'accueil pour enfants.

⁵ MENJE (2025). Rapport d'activité 2024.

⁶ Böwen, P. et al. (2022). Die Vielfalt der Sozialen Arbeit in Luxemburg und die Arbeitsmarktzahlen 2021. Universität Luxemburg.

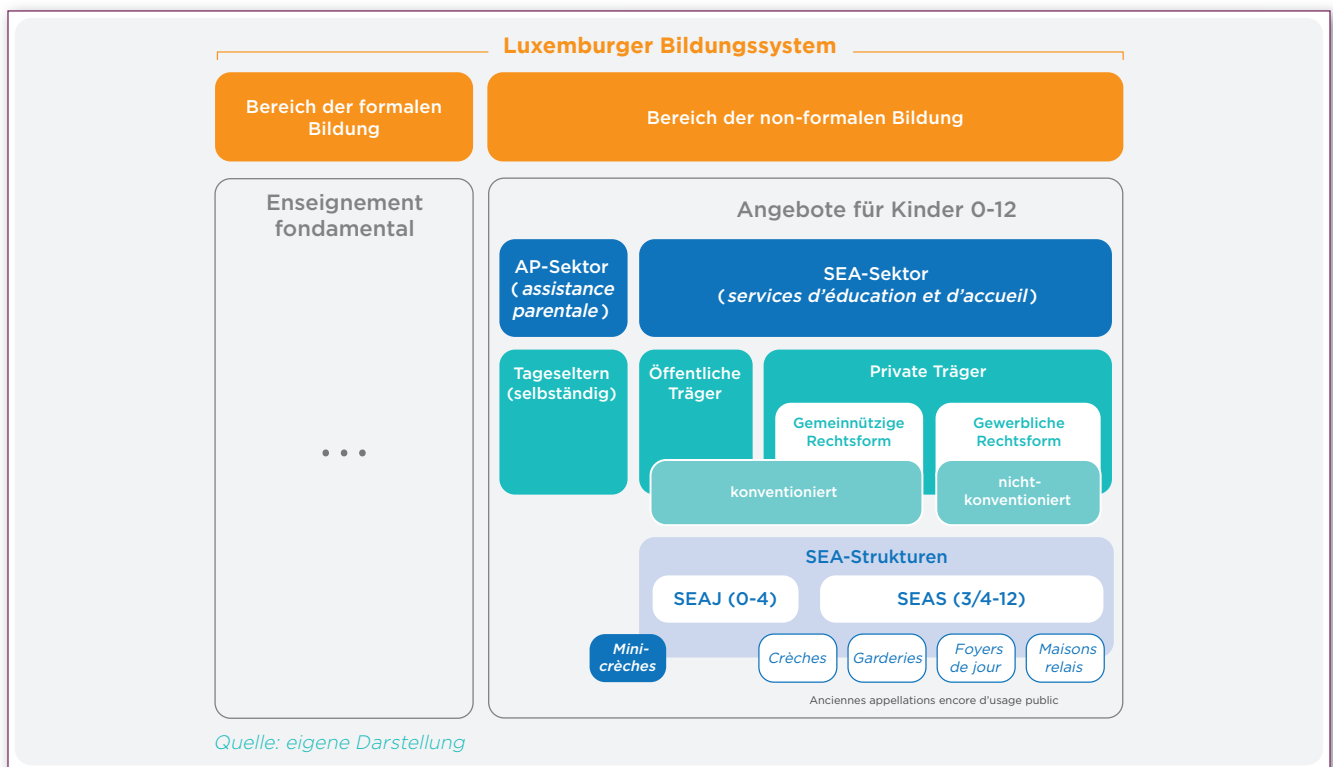


Abbildung 1: Der Bereich der non-formalen Bildung für Kinder (0-12) im Luxemburger Bildungssystem

Es war bereits 2005 abzusehen, dass der Bedarf an pädagogischem Personal im Rahmen des Ausbaus nicht durch klassische Ausbildungen gedeckt werden kann. Seit ihrer Einführung haben *maisons relais* verstärkt auf Hilfskräfte zurückgegriffen. Viele von ihnen kamen aus bestehenden Strukturen wie Schulkantinen oder gemeindeorganisierten Betreuungsstunden. Bei der Öffnung der pädagogischen Arbeit für Niedrigqualifizierte wurde an die positive Erfahrung des EQUAL-Projekts „FOGAflex“ angeknüpft: lebenserfahrene Quereinsteiger*innen wurden berufsbegleitend in einer 2-jährigen Ausbildung nachqualifiziert. Das Projekt zeigte, dass gemischte Teams aus jungen Fachkräften und lebenserfahrenen Assistent*innen eine tragfähige Lösung darstellen konnten.⁷ In der Folge entstanden weitere Programme, bei denen jedoch zentrale Elemente wie die zweijährige berufsbegleitende Ausbildung und die Einbindung erfahrener Quereinsteiger*innen zunehmend entfielen. Die gesetzlichen Qualifikationsanforderungen wurden seither mehrmals angepasst. Die Öffnung für niedrigqualifiziertes Personal blieb bestehen, während neue, teils nicht-pädagogische Ausbildungswege in den Bereichen Sprache, Kunst, Musik und Bewegung hinzukamen. So setzt sich das Feld heute aus genuin pädagogisch ausgebildeten Fachkräften, nicht- bis geringqualifizierten Assistenzkräften

sowie Personen mit spezifischen Qualifikationen in anderen Bereichen zusammen.

Vor diesem Hintergrund prägt der anhaltende Fachkräftemangel das Arbeitsumfeld in der non-formalen Bildung zunehmend, zusätzlich erschwert durch herausfordernde Arbeitsbedingungen. Die fehlende Vernetzung zwischen formaler und non-formaler Bildung führte in den SEAS-Strukturen zu zahlreichen Teilzeitverträgen mit unterbrochenen Arbeitszeiten. Im nicht-konventionierten Bereich fehlt häufig ein Kollektivvertrag, was die Personalfuktuation in Richtung der konventionierten Einrichtungen verstärkt. Diese Rahmenbedingungen erschweren den Aufbau stabiler und kompetenter Teams, die für eine nachhaltige Qualitätsentwicklung zentral sind.⁸

Für die ED verändert sich das berufliche Selbstverständnis deutlich: Sie arbeiten zunehmend in heterogenen Teams und übernehmen neben pädagogischen auch koordinierende und praxisanleitende Aufgaben. Zugleich müssen sie sich mit dem neuen Berufsbild und den erweiterten Aufgaben vertraut machen, da die non-formale Bildung über keinen eigenen Ausbildungsweg verfügt. Damit verschiebt sich ihre Rolle – ein Wandel, der in den folgenden Kapiteln näher beleuchtet wird.

⁷ Fondation Caritas Luxembourg (2013). Les expériences. Valiflex – Personal mit niedriger Qualifizierung im non-formalen Bildungssystem: eine Win-Win-Situation (2001–2013).

⁸ Urban, M. et al. (2012). CoRe – Competence Requirements in Early Childhood Education and Care.

DIVERSIFIZIERUNG DER FORMALEN AUSBILDUNGSWEGE UND HETEROGENITÄT DER QUALIFIKATIONSPROFILE

Die Professionalisierung des Personals im non-formalen Bildungsbereich in Luxemburg steht vor komplexen Herausforderungen. Der Fachkräftemangel zeigt sich sowohl quantitativ als auch qualitativ. Mit dem Ausbau der Betreuungsplätze und höheren Qualitätsansprüchen übersteigt der Bedarf an qualifiziertem Personal die bestehenden Ausbildungsstrukturen. Luxemburg hat daher weitere Maßnahmen zur Ausweitung und Differenzierung der Ausbildungswege eingeleitet.

Mit dem *RGD du 20/07/2005 concernant l'agrément à accorder aux gestionnaires de maison relais pour enfants* wurde der Einsatz von niedrigqualifiziertem Personal ermöglicht, um das bestehende Personal aus lokalen Angeboten zu integrieren und einen raschen Ausbau zu gewährleisten. Die Integration erfolgte – wie bereits bei den EU-Kurzqualifizierungsprojekten beschrieben – über vereinfachte Einstiegssysteme. Eine berufsbegleitende Qualifizierung beschränkte sich in der Praxis häufig auf kurze Einführungskurse. Parallel wurden die Ausbildungsangebote erweitert. Die ED-Ausbildung wird nun neben dem *Lycée Technique pour Professions Éducatives et Sociales* (LTPES) auch am *Lycée Bel-Val* sowie berufsbegleitend an einer ENAD-Antenne angeboten. Erstmals wird dort eine französischsprachige Ausbildung angeboten, die der sprachlichen Vielfalt von Fachkräften und Kindern Rechnung trägt. Mit dem *DAP éducation* und *DAP inclusion* entstehen weitere, neue Ausbildungsgänge. Über das Pilotprojekt *passerelle éducateur diplômé* können Absolvent*innen der *1^{re} Sciences Sociales* (IGSO) innerhalb eines Jahres das Erzieher*innen-Diplom erwerben. Ein weiterer Professionalisierungsschritt stellte 2003 die universitäre Integration des zuvor am *Institut d'études éducatives et sociales* (IEES) angebotenen Ausbildungsgangs *éducateur.trice gradué.e* (EG) und die Etablierung eines Bachelor-Studiengangs in den Sozial- und Erziehungswissenschaften dar.⁹

Trotz erweiterter Ausbildungskapazitäten bleibt der Bedarf an pädagogisch qualifizierten Fachkräften hoch.¹⁰ Die Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel haben die Vielfalt der Qualifikationsprofile erhöht und auch Personen ohne Qualifikation, mit geringer oder anderer Ausbildung in den Sektor gebracht. Diese Diversifizierung erschwert die Vergleichbarkeit, Anerkennung und Qualitätssicherung und führt zu einer zunehmenden Heterogenität des Personals

im SEA-Sektor. Verstärkt wird diese Heterogenität durch die große Zahl im Ausland ausgebildeter Fachkräfte aus der Grenzregion. Dadurch werden die Teamkommunikation und die pädagogische Arbeit mit den Kindern komplexer. Unterschiede in Sprache, Qualifikation und Berufserfahrung erschweren eine einheitliche pädagogische Orientierung und führen zu unterschiedlichen Interpretationen von Qualität.¹¹

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie Personal mit unterschiedlichen Voraussetzungen systematisch integriert werden kann. Die Vielfalt der Ausbildungsformen und Qualifikationsprofile, der Zuwachs ausländischer Kräfte sowie die hohe Personalfuktuation verändern die Rolle der in Luxemburg grundständig ausgebildeten ED im SEA-Sektor. In diesem heterogenen Umfeld übernehmen sie verstärkt eine integrierende Funktion und sichern damit die pädagogische Kontinuität und Qualitätsstandards in der täglichen Praxis.

Während Bachelor-Absolvent*innen im non-formalen Bildungsbereich meist koordinierende oder leitende Aufgaben wahrnehmen, liegt die Stärke der ED in der direkten Arbeit mit den Kindern. Sie können ihr Wissen unmittelbar in die pädagogische Praxis einbringen und gleichzeitig als zentrale Bezugspersonen für neue, nicht- oder nur wenig qualifizierte Kolleg*innen dienen. Damit verschiebt sich das Aufgabenprofil – von der ausschließlichen Arbeit am Kind hin zu einer Rolle, die fachliche Begleitung, Teamentwicklung und Qualitätssicherung verbindet. Als Bindeglied zwischen Ausbildung und beruflicher Praxis übernehmen sie eine teambildende und integrative Funktion und tragen entscheidend zur Professionalisierung im SEA-Sektor bei. Die neue Rolle und die damit verbundenen Aufgaben sind daher umso herausfordernder, als die generalistische ED-Ausbildung keine Spezialisierung auf non-formale Bildung oder frühe Kindheit vorsieht, obwohl Kenntnisse des nationalen Bildungssystems, rechtlicher Vorgaben und des nationalen Rahmenplans für die ED-Fachkräfte besonders relevant sind.

FORT- UND WEITERBILDUNG DES PERSONALS

Die Integration neuer Mitarbeitenden ist nur ein Schritt im Prozess professioneller Entwicklung. Um die Qualität non-formaler Bildung zu sichern und wachsenden Anforderungen gerecht zu werden, ist kontinuierliche Fort- und Weiterbildung unerlässlich. Sie dient nicht nur der individuellen Kompetenzentwicklung, sondern gleicht Unterschiede aus,

⁹ Haas, C. (2006). Ausbildung für soziale Berufe in Luxemburg. In F. Hamburger et al. (Hrsg.), *Ausbildung für Soziale Berufe in Europa* (Bd. 3, S. 105–129). ISS.

¹⁰ Da die Qualifizierung von Fachkräften sowohl in der ED-Ausbildung als auch im BA-Studium generalistisch angelegt ist und alle erzieherischen und sozialen Praxisfelder umfasst, verfügen Fachkräfte über eine hohe berufliche Flexibilität. Darüber hinaus entstehen neue Tätigkeitsfelder, etwa in der formalen Bildung. Der Fachkräftemangel zeigt sich entsprechend nicht nur in der non-formalen Bildung, sondern im gesamten sozialen und erzieherischen Bereich, wobei sich diese Entwicklungen wechselseitig verstärken können.

¹¹ De Moll, F. et al. (2024). Luxemburg – Frühpädagogisches Personal. In I. Schreyer et al. (Hrsg.), *Frühpädagogische Personalprofile in Europa: 33 Länderberichte mit kontextuellen Schlüsseldaten*. IPF.

fördert ein gemeinsames pädagogisches Verständnis und unterstützt die Umsetzung nationaler Qualitätsstandards.

Das wirft die Frage auf, wie Fort- und Weiterbildung im SEA-Sektor gestaltet werden kann, um sowohl den Bedürfnissen des Personals als auch den Qualitätsanforderungen gerecht zu werden. Luxemburg bietet ein breites Angebot – von Sprachkursen und interkulturellen Trainings bis hin zu Fortbildungen in Pädagogik, Inklusion oder Leitungskompetenz. Dennoch bleibt das System fragmentiert: Die Vielzahl an Kursen und Anbietern führt zu Überschneidungen, ungleichen Zugängen und mangelnder Passgenauigkeit. Es wird bemängelt, dass Angebote nur begrenzt auf non-formale Bildung zugeschnitten oder unzureichend mit dem nationalen Rahmenplan verknüpft sind. Auch die Koordination zwischen Anbietern und die systematische Anerkennung erworbener Kompetenzen bleiben unzureichend.¹²

Weiterbildung ermöglicht es, flexibel auf gesellschaftliche Entwicklungen wie Sprachvielfalt oder Inklusion zu reagieren, die heterogenen Qualifikationshintergründe einzubeziehen und gemeinsame professionelle Standards zu etablieren. Damit bildet sie ein Schlüsselement einer nachhaltigen Professionalisierungsstrategie zur Sicherung und Weiterentwicklung der pädagogischen Qualität im non-formalen Bildungsbereich. Zentrale Herausforderung bleibt, Weiterbildung strategisch stärker zu verankern und kohärent zu strukturieren.

WIE KANN DIESEN HERAUSFORDERUNGEN BEGEGNET WERDEN?

Die Ausführungen zeigen, dass die Qualität non-formaler Bildung in den SEA-Strukturen maßgeblich von der Professionalität und den Arbeitsbedingungen des dort tätigen Personals abhängt. Gleichzeitig wurden zentrale Herausforderungen sichtbar, mit denen sich der SEA-Sektor konfrontiert sieht. Wie kann darauf reagiert werden?

KOHÄRENTE AUSGANGSBEDINGUNGEN FÜR SEA-PERSONAL

Das Personal im SEA-Sektor ist sehr heterogen, sowohl in Bezug auf Qualifikationsniveau, Ausbildung und hinsichtlich ihrer Kenntnisse der luxemburgischen Situation. Unabhängig davon ist die Einführung in das Berufsfeld der non-formalen Bildung ein entscheidender Qualitätsfaktor. Bisher liegt die Verantwortung für das *Onboarding* überwiegend bei den Trägern, was zu erheblichen Unterschieden in

der Einarbeitung und zu unterschiedlichen Ausgangsbedingungen für das Personal führt. Um dies auszugleichen und eine einheitliche Qualität sicherzustellen, sind verbindliche, teils lokal organisierte (Weiter-)Qualifizierungsmaßnahmen für Berufseinsteiger*innen erforderlich. Ein einheitliches und verpflichtendes *Onboarding*-Programm könnte kohärente Ausgangsbedingungen schaffen, die Teambildung fördern und die Umsetzung nationaler Bildungsrichtlinien, angepasst an die lokale Situation von Kindern und Familien, gewährleisten.

DIE STÄRKUNG VON AUSBILDUNG UND QUALIFIZIERUNG DES PERSONALS

Angesichts der Heterogenität des Personals ist ein strukturierter Ausbau der inländischen Aus- und Weiterbildung zentral. Dazu gehören gezielte Fortbildungen wie Team-Coachings oder Hospitationen sowie die systematische Anerkennung und Förderung berufsbegleitender Qualifizierungen, insbesondere für niedrigqualifizierte Beschäftigte. Diese Maßnahmen könnten nicht nur die Qualität stärken, sondern auch den bestehenden Fachkräftemangel entschärfen.

Langfristig wäre es zudem sinnvoll, universitäre Qualifizierungswege für Erziehung, Bildung und Betreuung für den non-formalen Bereich zu entwickeln. Eine interdisziplinäre Ausrichtung dieser Programme könnte zusätzlich dazu beitragen, formale und non-formale Bildungsbereiche nachhaltig miteinander zu verbinden und gleichzeitig die Anerkennung und Professionalisierung des SEA-Personals zu fördern.

PROFESSIONALISIERUNG BRAUCHT ANERKENNUNG

Professionalisierung umfasst mehr als eine fundierte Ausbildung und zielgerichtete Weiterbildung. Sie erfordert auch Rahmenbedingungen, die stabile Arbeitsverhältnisse, angemessene Gehälter und gesellschaftliche Anerkennung gewährleisten. Hohe Fluktuation infolge ungleicher Beschäftigungsbedingungen schwächt nicht nur die Attraktivität des Berufsfelds, sondern gefährdet auch eine kontinuierliche Beziehungsgestaltung zwischen Fachkräften und Kindern – ein zentrales Qualitätsmerkmal pädagogischer Arbeit. Verlässliche und langfristige Beziehungen schaffen Vertrauen, Sicherheit und fördern die kindliche Entwicklung. Die Aufwertung des Berufsfeldes und die langfristige Personalbindung sind daher entscheidend, um die Qualität non-formaler Bildung nachhaltig zu sichern.

¹² De Moll, F. et al. (2024).

KINDZENTRIERTE PERSPEKTIVE

Die Professionalisierung der non-formalen Bildung ist eng mit der Entwicklung eines gemeinsamen beruflichen Selbstverständnisses verbunden. Das Bild vom Kind, die Rolle der Pädagog*innen sowie die pädagogische Haltung und das Bildungsverständnis sind im Rahmenplan zur non-formalen Bildung beschrieben und fordern ein berufliches Selbstverständnis, das noch weiter aufzubauen ist. Auf die Arbeit und die Rollen in heterogenen Teams geht der Rahmenplan nicht ein, was wiederum die Gestaltung eines kohärenten Systems der Ausbildung, Weiterbildung und Praxis erschwert. Ein gefestigtes Berufsverständnis könnte Orientierung bieten und die Besonderheiten non-formaler Bildungsarbeit – insbesondere ihre kindzentrierte Dimension – hervorheben.

Zugleich könnte dies die Verzahnung mit der formalen Bildung verbessern und Übergänge für Kinder und Familien erleichtern. Eine gefestigte berufliche Identität bildet die Basis für eine selbstbewusste, gleichberechtigte Zusammenarbeit mit Lehrkräften und schafft die Grundlage für ein bereichsübergreifendes Leitbild, das das gemeinsame Verständnis bzw. „Bild vom Kind“ sowie die zentralen pädagogischen Prinzipien integriert. So kann ein entscheidender Schritt zu einer kohärenten, gemeinsam getragenen Bildungskultur gelingen, die die pädagogische Praxis konsequent an den Bedürfnissen und Entwicklungsmöglichkeiten der Kinder ausrichtet.



(vlnr)

Dr. Sabrina GÖBEL

Collaboratrice scientifique am OEJQS

Arbeitsschwerpunkte: frühe Kindheit, non-formale Bildung, Kinder- und Jugendhilfe, soziale Ungleichheiten, Inklusion

Dr. Danielle SCHRONEN

Observatrice am OEJQS

Arbeitsschwerpunkte: Kindheit, non-formale Bildung, Raumgestaltung und Ungleichheiten

Andreas HEINEN

Observateur am OEJQS

Arbeitsschwerpunkte: Jugendkulturen, non-formale Bildung, Jugendpolitik, Gewalt

STECKBRIEFE VON ERZIEHERINNEN UND ERZIEHERN

Die nachfolgenden beschreibenden Steckbriefe, die von in der Praxis tätigen Fachkräften erstellt wurden, veranschaulichen die Vielfalt der dargestellten Tätigkeitsfelder.

ADELA REBRONJA	46
ALINE RATTINI	47
ANNE DAMMÉ	48
ANNICK	49
DEBORAH COLJON	50
FLORIAN PFEIFER	51
GIANLUCA DI SCIPIO	52
ISABEL RODRIGUES DE OLIVEIRA	53
JOANNE	54
MARISA MARQUES	55
PACE CATENA	56
SONJA JEGEN	57

STECKBRIEF

ADELA REBRONJA, 23



Jahr des Abschlusses & Schule:

2023 an der Maria-Goretti-Sekundarschule in Belgien



Ausbildung(en) / Qualifikation(en)

Éducatrice diplômée



Bisherige Tätigkeitsfelder

(gerne chronologisch, Anzahl an Jahren)

2019-2020: Als Erzieherin in einer Kita

2023: Als Erzieherin im Seniorenheim (Ste. Elisabeth Am Park)



Aktueller Arbeitgeber (fakultativ):

Fondation: Ste. Elisabeth



Beschreiben Sie kurz ihr derzeitiges Arbeitsfeld:

Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit am meisten/besonders? etc.

Es erfüllt mich sehr, im sozialen Beruf als Erzieherin tätig zu sein. Besonders der tägliche Kontakt zu älteren Menschen bereitet mir Freude, da ich aktiv dazu beitragen kann, ihren Alltag so angenehm und erfüllend wie möglich zu gestalten. Nichts ist für mich schöner, als das Lächeln der Bewohner zu sehen und zu wissen, dass sie bei einer gemeinsamen Aktivität Freude erleben. Der Austausch mit den Bewohnern, ebenso wie das Organisieren von Aktivitäten und Festlichkeiten, ist sowohl bereichernd als auch herausfordernd. Doch am Ende des Tages ist es ein unbeschreibliches Gefühl, wenn ich weiß, dass ich mit meiner Arbeit dazu beigetragen habe, ein Stück mehr Freude und Lebensqualität in ihr Leben zu bringen.



Beschreiben Sie kurz Ihren Schwerpunkt / Leitgedanken:

Was motiviert Sie / ... macht Ihre Arbeit bedeutungsvoll?

Manchmal fällt es mit schwer, allen gleichzeitig zu helfen, da es einfach nicht möglich ist, alles zur gleichen Zeit zu erledigen. In solchen Momenten gerate ich manchmal in einen inneren Konflikt mit meinem Gewissen. Doch solange meine Motivation erhalten bleibt, verfliegen diese Gedanken meist schnell. Mein großartiges Erzieherteam und die Freude der Bewohner machen diese Arbeit für mich sehr bedeutungsvoll. Als Einzelnde Person kann man bereits viel bewirken, und mit guten Kollegen noch mehr. Da weiß man, dass die geleistete Arbeit gemeinsam viel Gutes bewirken kann. Diese Zusammenarbeit und die positive Auswirkung auf das Leben der Bewohner sind es, die mich motivieren und mir helfen, meine Arbeit stets mit einem guten Gewissen zu erfüllen.

STECKBRIEF

ALINE RATTINI, 45



Jahr des Abschlusses & Schule:

2002 LTPS

2022 ENAD



Ausbildung(en) / Qualifikation(en)

Pflegehelferin 2002-2022

Erzieherin 2022-



Bisherige Tätigkeitsfelder

(gerne chronologisch, Anzahl an Jahren)

Altenheim 23 Jahre



Aktueller Arbeitgeber (fakultativ):

/



Beschreiben Sie kurz ihr derzeitiges Arbeitsfeld:

Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit am meisten/besonders? etc.

Aktuell, arbeite ich in einem sehr wertschätzenden, positiven Arbeitsfeld.

Mir gefällt besonders, dass respektvoll miteinander gearbeitet wird, eine motivierende Stimmung herrscht und Kooperation im Team das A und O ist.

Das diverse Aktivitätenangebot, ermöglicht einem, das gelernte Wissen in die Praxis umzusetzen und die Fortbildungen, geben einen neuen bzw. anderen Perspektivenwechsel zur pädagogischen Arbeit. Die Möglichkeit, neue Angebote vorzuschlagen und diese in die Praxis umzusetzen, gibt meinem Beruf einen deutlichen Mehrwert.



Beschreiben Sie kurz Ihren Schwerpunkt / Leitgedanken:

Was motiviert Sie / ... macht Ihre Arbeit bedeutungsvoll?

Die biografische individuelle Geschichte zu kennen, ermöglicht es mir, die Bewohner, ganzheitlich und individuell in ihrer Entwicklung begleiten zu können.

Wichtig ist es für mich, ihnen Respekt, Empathie und so lange wie möglich sie in ihrer Autonomie zu unterstützen bzw. fördern.

STECKBRIEF

ANNE DAMMÉ



Jahr des Abschlusses & Schule:

1998, IEES Institut d'Etudes Educatives et Sociales



Ausbildung(en) / Qualifikation(en)

Educatrice diplômée,

Fortbildung Lernen Lernen

Fortbildung Früherkennung abweichendes Entwicklungsverhalten von Kindern



Bisherige Tätigkeitsfelder

(gerne chronologisch, Anzahl an Jahren)

Caritas J&F, Foyer de Jour am Zechenhaischen

1998-2011



Aktueller Arbeitgeber (fakultativ):

Centre de Formation pour Conducteurs (CFC),

Coordination Kuck & Klick



Beschreiben Sie kurz ihr derzeitiges Arbeitsfeld:

Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit am meisten/besonders? etc.

Verkehrserziehungsprogramm in Grundschulen für Kinder im Alter von 6-9 Jahren, bekannt unter dem Namen "Kuck & Klick"



Beschreiben Sie kurz Ihren Schwerpunkt / Leitgedanken:

Was motiviert Sie / ... macht Ihre Arbeit bedeutungsvoll?

Die Welt des Straßenverkehrs ist nicht die Welt unserer Kinder. Besonders als Fußgänger und als Mitfahrer sind Kinder sehr gefährdet. Diese 2 Unfallarten machen ungefähr 90% aller Unfälle mit Kindern aus. Ich bin mir sicher, dass dieses Programm dazu beiträgt, das Verhalten der Schulkinder im Straßenverkehr weiter zu verbessern und somit die Zahl der Unfälle vermindern kann.

STECKBRIEF

ANNICK, 41



Jahr des Abschlusses & Schule:

2007 LTPES



Ausbildung(en) / Qualifikation(en)

Diplomierte Erzieherin



Bisherige Tätigkeitsfelder

(gerne chronologisch, Anzahl an Jahren)

Maison Relais an Crèche 2007-2021

Domaine Handicap 2021-2025



Aktueller Arbeitgeber (fakultativ):

/



Beschreiben Sie kurz ihr derzeitiges Arbeitsfeld:

Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit am meisten/besonders? etc.

An meinem derzeitigen Arbeitsfeld gefällt mir am besten den Kontakt mit besonderen Menschen. Menschen mit besonderen Bedürfnissen, machen meine Arbeit zu etwas ganz Besonderem. Die Menschen sind sehr herzlich und ich erlebe täglich Dankbarkeit.

Geduld, Einfühlungsvermögen und Wertschätzung, prägen meine Arbeit. Es ist ein Nehmen und Geben und ein sehr respektvolles Miteinander.

Wir begegnen uns auf Augenhöhe und haben eine intensive Beziehung die auf ein besonderes Vertrauen basiert.

Die Menschen mit denen ich arbeite, lassen mich an ihrem tagtäglichen Leben teilnehmen und ich unterstütze wo ich gebraucht werde.

Es ist für mich keine Arbeit, es ist für mich wie nach Hause kommen.



Beschreiben Sie kurz Ihren Schwerpunkt / Leitgedanken:

Was motiviert Sie / ... macht Ihre Arbeit bedeutungsvoll?

Es handelt sich um eine Arbeit, vor der viele Menschen zurückschrecken und sich fürchten. Für mich ist es ein Platz wo jeder so angenommen wird, wie er ist.

Meine Arbeit besteht darin, Menschen mit einer Behinderung zu unterstützen ein weitestgehend selbstbestimmtes und erfülltes Leben zu führen. Ich fördere ihre persönliche Entwicklung, Selbstständigkeit und gebe die Möglichkeit am sozialen Leben teilzunehmen. Dies trägt zur individuellen Lebensqualität der betreuten Personen bei, aber dient auch zur Inklusion in der Gesellschaft.

STECKBRIEF

DEBORAH COLJON, 21



Jahr des Abschlusses & Schule:

Schule: LTPES

Jahr: 2024/2025



Ausbildung(en) / Qualifikation(en)

ausgebildete "Éducatrice diplômée"



Bisherige Tätigkeitsfelder

(gerne chronologisch, Anzahl an Jahren)

September 2025: APEMH Service activités de jour 1 (SAJ 1)



Aktueller Arbeitgeber (fakultativ):

APEMH



Beschreiben Sie kurz ihr derzeitiges Arbeitsfeld:

Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit am meisten/besonders? etc.

Das SAJ 1 ist eine Tagesstruktur für Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung zwischen 16 und 65 Jahren. Sie werden individuell nach ihrem Projet de vie in ihrem Alltag begleitet, weshalb Elternarbeit und Wohnstrukturarbeit wichtig ist. Aktivitäten werden an die Bedürfnisse, Fähigkeiten und Ziele des Individuums angepasst. Es ist unsere Aufgabe ihnen Sicherheit und Stabilität zu geben. Das Personal arbeitet jeden Tag daran, den Menschen einen angepassten und sinnvolle Tagesgestaltung, Förderung der Fähigkeiten, Unterstützung im Alltag und verschiedene Aktivitäten zu bieten, um ihnen ein autonomes und selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen.



Beschreiben Sie kurz Ihren Schwerpunkt / Leitgedanken:

Was motiviert Sie / ... macht Ihre Arbeit bedeutungsvoll?

Meine Arbeit ist von Bedeutung, da ich einen Beitrag zur Inklusion und Gerechtigkeit leiste, welches sehr wichtig für mich ist. Meine Arbeit hilft, Barrieren abzubauen und Menschen mit einer Beeinträchtigung am sozialen Leben teilnehmen zu lassen. Jeder Mensch hat es verdient zu leben.

"Man ist nicht behindert, sondern wird behindert" ist ein sehr bedeutungsvolles Zitat für mich, das zeigt, dass Menschen durch den gesellschaftlichen Kontext beeinträchtigt werden. Die Barrieren in unserer Gesellschaft motivieren mich zu meiner Arbeit, um diese abzubauen so gut es geht und bestelfalls komplett.

STECKBRIEF

FLORIAN PFEIFER, 39



Jahr des Abschlusses & Schule:

2009 Duale Ausbildung zum Heilerziehungspfleger bei der Lebenshilfe Trier-Saarburg und der Berufsbildenden Schule für Ernährung, Hauswirtschaft und Sozialpflege in Trier.



Ausbildung(en) / Qualifikation(en)

Kaufmann im Groß- und Außenhandel (2005)

Heilerziehungspfleger (2009)

2020 Anerkennung des Berufs als Erzieher in Luxemburg



Bisherige Tätigkeitsfelder

(gerne chronologisch, Anzahl an Jahren)

2002-2005 Ausbildung zum Kaufmann im Groß- und Außenhandel.

2006-2009 Ausbildung zum Heilerziehungspfleger bei der Lebenshilfe Trier-Saarburg.

2009-2019 Tätigkeit als Heilerziehungspfleger in einem Wohnheim der Lebenshilfe Trier-Saarburg.

2019-2020 Schulbegleitung autistisches Kind.

seit 2020 Erzieher im Seniorenheim (Ste. Elisabeth am Park)



Aktueller Arbeitgeber (fakultativ):

Fondation: Ste. Elisabeth



Beschreiben Sie kurz ihr derzeitiges Arbeitsfeld:

Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit am meisten/besonders? etc.

Mein derzeitiges Arbeitsfeld umfasst die Planung, Durchführung und Dokumentation von Aktivitäten und Ausflügen sowie die Betreuung und Versorgung von demenziell erkrankten Bewohnern in einer Betreuungsgruppe.

Besonders gefällt mir dass die Arbeit sehr abwechslungsreich ist und viele verschiedene Aspekte hat.



Beschreiben Sie kurz Ihren Schwerpunkt / Leitgedanken:

Was motiviert Sie / ... macht Ihre Arbeit bedeutungsvoll?

Meine Motivation ist es, den Bewohnern durch eine zielgerichtete Förderung dabei zu helfen, ihre geistigen und körperlichen Fähigkeiten im Alter noch so lange wie möglich beizubehalten und damit ein Stück Lebensqualität zu erhalten.

Bedeutungsvoll ist die Arbeit aber auch, weil wir mit unserem Erzieher Team Abwechslung und Freude im Alltag der Bewohner ermöglichen und auch mit einfachen Dingen wie Zuhören und kurzen Gesprächen zur Zufriedenheit und Wohlbefinden der Bewohner beitragen.

STECKBRIEF

GIANLUCA DI SCIPIO, 35



Jahr des Abschlusses & Schule:

Abschluss: Juli 2016

Schule: LTPES



Ausbildung(en) / Qualifikation(en)

Diplomierter Erzieher

Naturpädagoge

Bewegungsscoach



Bisherige Tätigkeitsfelder

(gerne chronologisch, Anzahl an Jahren)

2016 - heute - Maison Relais Lintgen (An der Lëmbach)



Aktueller Arbeitgeber (fakultativ):

Croix-Rouge Luxembourgeoise



Beschreiben Sie kurz ihr derzeitiges Arbeitsfeld:

Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit am meisten/besonders? etc.

Besonders gefällt mir den abwechslungsreichen Alltag, die Arbeit mit den Kindern sowie die Beziehungsarbeit mit den Adressaten.

Auch noch gefällt mir am meisten die pädagogischen Gestaltungsmöglichkeiten im Bereich „Bewegung und Natur“.



Beschreiben Sie kurz Ihren Schwerpunkt / Leitgedanken:

Was motiviert Sie / ... macht Ihre Arbeit bedeutungsvoll?

Meine größte Motivation liegt darin, dass ich jeden Tag einen Teil dazu beitragen kann, damit die Adressaten sich sicher fühlen können, sowie Neues entdecken und ihre Persönlichkeit entwickeln können.

Bedeutsam sind für mich die kleinen Momente bei den Adressaten. Das heißt, wenn ein Kind lächelt, sowie „Das habe ich ganz alleine gemacht“ zu hören. Im Grossen und Ganzen, den Adressaten helfen ihr Selbstvertrauen aufzubauen und beizubehalten.

STECKBRIEF

ISABEL RODRIGUES DE OLIVEIRA, 54



Jahr des Abschlusses & Schule:

1990; IEES (Institut d'Études Éducatives et Sociales)



Ausbildung(en) / Qualifikation(en)

Éducatrice



Bisherige Tätigkeitsfelder

(gerne chronologisch, Anzahl an Jahren)

- * Tricentenaire asbl: Foyer d'Aide aux Familles; 1 Jahr
- * Atelier Zeralda (Oppend Haus fir Kanner Pafendall); 9 Jahre
- * Elisabeth (Foyer d'accueil); 9 Jahre



Aktueller Arbeitgeber (falkultativ):

Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse



Beschreiben Sie kurz ihr derzeitiges Arbeitsfeld:

Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit am meisten/besonders? etc.

Aktuell arbeite ich in der Frühförderung (Précocé) mit Kindern im Alter von 3-4 Jahren. Die Gruppe ist- typisch für Luxemburg- sprachlich und kulturell facettenreich. Diese Vielfalt prägt meinen Alltag: Ich unterstütze die Kinder in ihrer Entwicklung durch Spiel- und Lernangebote, die zum Denken, Fühlen, Handeln, Sich-Bewegen, Sprechen, Ausprobieren und Erleben auffordern wobei die motorische, kognitive, sprachliche, emotionale und soziale Aspekte miteinander verknüpft werden.

Besonders schätze ich die Möglichkeit jedes Kind dort abzuholen wo es steht und seine Fortschritte im Alltag mitzuerleben.



Beschreiben Sie kurz Ihren Schwerpunkt / Leitgedanken:

Was motiviert Sie / ... macht Ihre Arbeit bedeutungsvoll?

Die kontinuierlichen Entwicklungsprozesse mitzuerleben und unterstützend mitzuwirken, macht meine Tätigkeit für mich wertvoll und sinnvoll. Die Neugier der Kinder, ihre Offenheit, ihr Staunen ihre Begeisterung sich weiterzuentwickeln und Neues zu lernen sowie das Strahlen in ihren Augen zB wenn sie etwas Neues verstehen oder etwas zum ersten Mal schaffen, zeigt täglich wie sie wachsen. Zu erleben wie sie Fähigkeiten aufbauen, Sicherheit und Vertrauen gewinnen und ihren Platz in der Gruppe finden, die Lernfortschritte und die vielen kleinen Überraschungen machen den Alltag vielseitig und lebendig und das begeistert mich an dieser Arbeit.

STECKBRIEF

JOANNE, 27



Jahr des Abschlusses & Schule:

Juli 2020 - LTPES



Ausbildung(en) / Qualifikation(en)

2020 : Erzieherin

2020 : Zusatzausbildung mit meinem Hund zum pädagogischen Begleithund

2022 - 2023 : Ausbildung zur Reittherapeutin



Bisherige Tätigkeitsfelder

(gerne chronologisch, Anzahl an Jahren)

Juli 2020 - Oktober 2020 : Altenheim

November 2020 - November 2022 : Tagesstätte für Menschen mit Demenz

Dezember 2022 - Mai 2023 : Kindertagesstätte

Mai 2023 - jetzt : St. Elisabeth am Park



Aktueller Arbeitgeber (fakultativ):

Elisabeth - Claire asbl



Beschreiben Sie kurz ihr derzeitiges Arbeitsfeld:

Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit am meisten/besonders? etc.

Meine Aufgaben: Aktivitäten und Projekte planen und durchführen - Administrative Arbeiten wie Aktivitätspläne schreiben - Berichte schreiben über die Entwicklung der Bewohner - Begleitung der Bewohner in ihrem Alltag

Was mir besonders gefällt: Vielfältige Arbeit - jeder Tag ist anders - Autonomes arbeiten - das Team



Beschreiben Sie kurz Ihren Schwerpunkt / Leitgedanken:

Was motiviert Sie / ... macht Ihre Arbeit bedeutungsvoll?

- Den Bewohnern etwas Gutes tun
- Den Bewohnern einen schönen letzten Abend bereiten
- Die Bewohner zum Lachen bringen, sie in schwierigen Situationen aufmuntern, für sie da sein
- aktives Zuhören
- Empathie

STECKBRIEF

MARISA MARQUES, 24



Jahr des Abschlusses & Schule:

LTPES, 2022



Ausbildung(en) / Qualifikation(en)

Educatrice diplômée

RPI, Référent pédagogique d'inclusion



Bisherige Tätigkeitsfelder

(gerne chronologisch, Anzahl an Jahren)

Seit Oktober 2023 bei Crèche Piwitsch



Aktueller Arbeitgeber (falkultativ):

Crèche Piwitsch, Inter-Actions



Beschreiben Sie kurz ihr derzeitiges Arbeitsfeld:

Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit am meisten/besonders? etc.

Ich arbeite im Bereich der frühkindlichen Betreuung und begleite Kinder im Alltag, fördere ihre Entwicklung und unterstütze sie in ihren verschiedenen Lernphasen (sozial, emotional, motorisch..)



Beschreiben Sie kurz Ihren Schwerpunkt / Leitgedanken:

Was motiviert Sie / ... macht Ihre Arbeit bedeutungsvoll?

Mir ist es besonders wichtig, Kinder in ihrer individuellen Entwicklung zu unterstützen und ihnen eine sichere liebevolle und anregende Umgebung zu bieten.

STECKBRIEF

PACE CATENA, 50+



Jahr des Abschlusses & Schule:

Schon laang hier



Ausbildung(en) / Qualifikation(en)

- Educateur ass just eng Basis
- Erliehnispädagogik an weider Ausbildungen an dem Bereich esou wéi an der Thérapie Brève.



Bisherige Tätigkeitsfelder

(gerne chronologisch, Anzahl an Jahren)

Ech hunn bei Interaction Faubourg (Haut Interaction) ugefangen am Haus vun de Kanner an an de Jugendhäuser Paffendall, Clausen, Neiduerf an Gronn. No engem Joër hunn ech gewiesselt wéll ech éppes Nöies wollt.

Duerno am Institut St. Joseph vun der Caritas Jeunes et Familles (Haut gëtt et den Institut St. Joseph vun der CJF net méi) an diversen Servicier (Fadep - Beo; Paikia, Foyer Thérèse - Esperanza) Dëst hunn ech fir 20 Joër gemeet, bis ech duecht ech misst emol éppes Nöies probéieren.

D'Erfahrung wou ech dunn an engem SePAS duerft machen hu mech beräichert an awer huet de Secteur vun der Aide à l'Enfance mer dach wierklech gefeelt.

No enger kuerzer Zäit am Kannerduerf an bei Solina Solidarité Jeunes sinn ech säit dem Juni 2023 responsabel an engem PCA bei TÉLOS Education



Aktueller Arbeitgeber (fakultativ):

Télos Education asbl

Responsable de Service an engem PCA



Beschreiben Sie kurz ihr derzeitiges Arbeitsfeld:

Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit am meisten/besonders? etc.

Ech sinn Deel vun enger Equipe vun 8 Memberen wou ech d'Responsabilitéit hunn fir de Grupp Helios wou 4 Kanner mat hieren Familien. D'Stärkten an Kompetenzen vun de Familien erkennen an Fuederen. D'Kanner ze fuederen an hierer Entwécklung ze ënnerstëtzen. Nierft ménger pädagogescher Aarbecht gehéieren och administrativ Tâchen zu méngem Alldaag. Esouwuel Compta ze iwwerpréifen wéi och d'Schaffpläng opstall gehéieren zu den Aufgaben als Responsabel. Fir d'Wuelbefannen vun der Equipe ze suergen, dofier ze suergen datt d'Werter vun Télos respektéiert ginn an datt mer eis Zieler net aus den Aën verléieren müssen dierfen mer och net vergiessen.



Beschreiben Sie kurz Ihren Schwerpunkt / Leitgedanken:

Was motiviert Sie / ... macht Ihre Arbeit bedeutungsvoll?

Bereed ze sinn nei Wëer ze goën... Net opginn... Un Kanner gleewen. Wenn Du etwas haben willst was Du noch nie gehabt hast, musst Du etwas tun was Du noch nie getan hast. (Nossrat Peseschkian) D'Chance mat ménger Erfahrung d'Responsabilitéit ze hunn erméiglecht et mer mech weider ze entwëckelen. Nie stoën bleiwen, sech ëmmer weider ze entwëckelen an nie drun ze gleewen, datt een ukomm ass. Mer Projeten ausdenken, organiséieren an ëmsëtzen motivéieren mech weider ze kommen. Et gëtt net nëmmen Erfolleger mee Gedold an de Courage ze hunn op den Erfolleg ze warden an sech ëmmer nees an Fro ze stëllen brauch een an eisem Beruff.

STECKBRIEF

SONJA JEGEN, 49



Jahr des Abschlusses & Schule:

1996 St. Helena Schule Trier



Ausbildung(en) / Qualifikation(en)

Erzieherin



Bisherige Tätigkeitsfelder

(gerne chronologisch, Anzahl an Jahren)

1996-2013 Kita in Bitburg 16

2013 - Ste. Elisabeth am Park (bis jetzt 12 :))



Aktueller Arbeitgeber (fakultativ):

/



Beschreiben Sie kurz ihr derzeitiges Arbeitsfeld:

Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit am meisten/besonders? etc.

Wir haben hier mit älteren Menschen zu tun die in ihrem Leben schon sehr viel erlebt haben und an einen Ort kommen der sie auf ihrer letzten Reise begleitet. Wir versuchen ihnen diese Zeit mit Freude, Empathie, Herzblut und pädagogischem Wissen so schön wie möglich zu gestalten. Es bereitet mir jeden Tag Freude hier hin zu kommen und zu sehen wie viele Bewohner sich über die angebotenen Aktivitäten freuen und einem ein Lächeln schenken wenn sie Aufmerksamkeit und Zeit geschenkt bekommen. Sie bringen mir aber auch Vertrauen entgegen indem sie mich an ihrem Leben teilhaben lassen und mir viele Geschichten aus ihrem Leben erzählen. Das Gespräch und der Austausch ist für die Bewohner sehr wichtig.

Mir gefällt an meiner Arbeit auch das wir hier Hand in Hand mit den anderen Arbeitsfeldern zusammen arbeiten um den Bewohner gemeinsam in allen Bereichen, die zu seinem Leben dazu gehören, fördern können.



Beschreiben Sie kurz Ihren Schwerpunkt / Leitgedanken:

Was motiviert Sie / ... macht Ihre Arbeit bedeutungsvoll?

Mich motivieren die Bewohner des Hauses. Ich möchte ihnen gerne jeden Tag die Chance geben einen schönen Tag zu erleben. Die Bewohner leben hier und sind hier zu Hause. Sie mussten ihr Zuhause aufgeben, was vielen sehr schwer gefallen ist. Ich möchte ihnen zeigen das es, auch wenn es nicht ihr früheres "zu Hause" ist dieser Ort zu einem "Zuhause" werden kann.

Es ist wichtig die Bewohner mit ihren Problemen ernst zu nehmen und ihnen den nötigen Respekt entgegen zu bringen den sie verdient haben.

Mein Leitgedanke ist " Gib jedem Tag die Chance der schönste deines Lebens zu werden" und dies möchte ich mit all meiner Energie, meinem Wissen und meiner Freude den Bewohnern vermitteln.

Liebe Leserinnen und Leser,

dieses arc ist ein bunter Blumenstrauß voller Kompetenzen, Persönlichkeiten und motivierender und lebensbejahender Artikel. Vielen Dank dafür!

„Von der Wiege bis zur Bahre“, für Menschen in allen Lebenslagen, in allen Praxisfeldern der Gesellschaft sind Erzieher/Educateur tätig und leisten durch ihre fachlichen und persönlichen Kompetenzen und ihre ethische Haltung wertvolle Arbeit zum Wohle der Menschen. Educateur bilden mit den Bachelor in Sozial- und Erziehungswissenschaften BSSE die Schlüsselqualifikationen in Luxemburg, ohne die „nichts laufen“ würde. Sie unterstützen und begleiten in der nonformalen/formalen Bildung, sie sind tätig in der Seniorenarbeit, im Bereich mit beeinträchtigten Menschen, in der Beschäftigung und Erwachsenenbildung, im Freizeitbereich, im Gesundheitswesen, ...

Die Artikel im arc zeigen auch sehr anschaulich, wie gewinnbringend es für die Adressaten, Organisationen und Professionellen selbst ist, wenn Karrieremöglichkeiten ergriffen werden können. Praktiker mit langjähriger Berufserfahrung übernehmen leitende Positionen oder werden auf kommunaler oder politischer Ebene tätig.

Damit dies weiterhin gelingen und ausgebaut werden kann, braucht es dringend adäquate Weiterbildungsmöglichkeiten, besonders auch im universitären Bereich in Luxemburg. Die einzige uni.lu hat bisher in diesem Bereich eher ab- als ausgebaut, indem bestehende Studiengänge abgeschafft wurden.

Wird die im Koalitionsaccord genannte educational school hier Abhilfe schaffen?

Die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt für Educateur wächst seit Jahren. Der Bedarf ist enorm und kann nicht gedeckt werden. Ob es sinnvoll ist, die grundständige „3sprachige“ Ausbildung des Educateur nun auch einsprachig (französisch oder deutsch) anzubieten, bleibt diskutabel.

Die ances fordert seit Jahrzehnten einen nationalen Qualifizierungsrahmen im sozialpädagogischen Bereich, der die Ausbildungen auf allen Ebenen umfasst, um den wachsenden Herausforderungen gerecht zu werden. Aufgrund der vielen neuen Ausbildungen, besonders im CCP und DAP-Bereich und aufgrund des fehlenden Masters an der uni.lu ist die Zeit reif- finden wir.

„Nach dem arc ist vor dem arc“. Themen gibt es viele. Wir möchten Sie gerne einbinden und freuen uns sehr, über Ihre Rückmeldungen, Ideen und Vorschläge.

Mat beschte Gréiss

Petra Böwen

Vizepräsidentin **ances**,
und das gesamte **ances-Team**



ANHANG : "ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS DER IN DEN ARTIKELN VERWENDETEN ABKÜRZUNGEN"

AEF :	Aide à l'enfance et à la famille
AI :	Accueil intégré
ALJ :	Action locale pour jeunes
ASF :	Aide socio-familiale
BPI :	Bénéficiaire de la protection internationale
BTS :	Brevet de technicien supérieur
BSSE :	Bachelor en Sciences Sociales et Educatives
CCP :	Assistant d'accompagnement au quotidien
CDD :	Contrat à durée déterminée
CDI :	Contrat à durée indéterminée
CEPAS :	Centre psycho-social et d'accompagnement scolaires
CDSE :	Centre pour le développement socio-émotionnel
CIJ :	Centre d'information pour jeunes
CLI :	Classes d'intégration
CNFCP :	Centre national de formation professionnelle continue
CNES :	Commission nationale de l'Enseignement supérieur
COI :	Cellule d'orientation et d'intégration
COIP :	Cours d'orientation et d'initiation professionnelles
CPSE :	Centre de promotion sociale (Liège)
CR :	Croix-Rouge Luxembourgeoise
CST :	Centre socio-thérapeutique
DAP :	Diplôme d'aptitude professionnelle
DFESG :	Diplôme de fin d'études secondaires générales
DPI :	Demandeur de protection internationale
ED :	Educateur diplômé
ENAD :	Ecole nationale pour adultes
ENF :	Education non formelle
GEA :	Formation de l'éducateur (apprentissage adulte)
GED :	Formation de l'éducateur

GPS :	Division des professions de santé et des professions sociales
GSO :	Section sciences sociales
IA :	Intelligence artificielle
IEES :	Institut d'études éducatives et sociales
IFEM :	Institut de formation pour éducateurs et moniteurs
LBV :	Lycée Bel-Val
LES :	Logement social encadré
LTPES :	Lycée technique pour professions éducatives et sociales
MENJE :	Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse
ORSTA :	Organisation des stages
PRAPR :	Pratique professionnelle
RGPD :	Règlement général sur la protection des données
SALU :	Service d'accueil et de logement d'urgence
SAT :	Service d'accompagnement et de transition
SCRIPT :	Service de coordination de la recherche et de l'innovation pédagogiques et technologiques
SEA :	Service d'Education et d'Accueil
SEPAS :	Service psycho-social et d'accompagnement scolaires
SysAGT :	Syst. Anti-Gewalt-Training
VAE :	Validation des acquis d'expérience
VISAVI :	Vivre sans violence
ISGEA :	Année terminale à la formation de l'éducateur en alternance
ISGED :	Année terminale à la section de la formation de l'éducateur
3C :	3 ^{ème} classique (enseignement classique)
3G :	3 ^{ème} générale (enseignement général)

IMPRESSUM

arc

Fachmagasinn fir Pädagogik a Sozial Aarbecht

Herausgegeben von **ances** a.s.b.l.

Association Nationale des Communautés Educatives et Sociales

ances.lu

info@ances.lu

ances

20, rue de Contern

L-5955 Itzig

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in der Regel auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter. Die einzelnen Autoren entscheiden selbst.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Ausgabe:

Annick, Sandra Antinori, Melina Batista, Geert van Beusekom, Petra Böwen, Patrick Catena, Deborah Coljon, Ana Correia Ribeiro, Anne Dammé, Gianluca Di Scipio, Danielle Fellens-Védie, Jerry Fellens, Dr. Sabrina Göbel, Andreas Heinen, Sonja Jegen, Joanne, Simone Klees, Nathalie Koedinger, Marisa Marques, Maïté Meyer, Claudine Muller, Melanie Noesen, Florian Pfeifer, William Plantade, Aline Rattini, Adela Rebronja, Magali de Rocco, Isabel Rodrigues, Dr. Danielle Schronen, Astrid Schuller, Henry Welschbillig, Jacqueline Witry.

Koordination: Simone Klees

Grafik: Hy-Lights

Fotos: mit Genehmigung der Autorinnen und Autoren