

Rahmenlehrplan für Bildungsgänge der höheren Fachschulen

„Arbeitsagogische Leitung HF“

mit dem geschützten Titel

dipl. Leiterin Arbeitsagogik HF
dipl. Leiter Arbeitsagogik HF

Trägerschaft:
SAVOIRSOCIAL
Schweizerische Dachorganisation
der Arbeitswelt Soziales

SPAS
Schweizerische Plattform der Aus-
bildungen im Sozialbereich

Genehmigt durch das SBFI am (Datum)

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	2
1.1	Trägerschaft	2
1.2	Zweck des Rahmenlehrplans	2
1.3	Rechtliche Grundlagen	2
1.4	Empfehlungen der Trägerorganisationen	2
1.5	Koordination mit den anderen Rahmenlehrplänen im Sozial- bereich	2
2	Berufsprofil Leitung Arbeitsagogik	3
2.1	Arbeitsgebiet und Kontext	3
2.2	Übersicht der Handlungskompetenzen	6
2.3	Kompetenzbereiche und zu erreichende Kompetenzen im Detail	7
3	Zulassung	28
3.1	Zulassungsbedingungen	28
3.2	Anrechenbarkeit	28
3.3	Aufnahmeverfahren	29
4	Bildungsorganisation	30
4.1	Angebotsformen und deren Umfang	30
4.2	Koordination von schulischen und praktischen Bildungsbestandteilen	31
4.3	Anforderungen an die Praxisinstitution	31
4.4	Bildungsbereiche und ihre zeitlichen Anteile	32
5	Promotions- und Qualifikationsverfahren	34
5.1	Promotion	34
5.2	Abschliessendes Qualifikationsverfahren	34
5.2.1	Zulassungsbedingungen	34
5.2.2	Verantwortlichkeit	34
5.2.3	Inhalt	34
5.2.4	Prüfungsteile	34
5.2.5	Bewertung und Gewichtung	35
5.2.6	Wiederholungsmöglichkeiten	35
5.2.7	Diplom	35
6	Berufstitel	36
7	Schlussbestimmungen	37
7.1	Aufhebung des bisherigen Rahmenlehrplans	37
7.2	Übergangsbestimmungen	37
7.3	Inkrafttreten	37
8	Erlass	38
9	Anhang: Beschreibung des IPRE-Modells	39

1 Einleitung

1.1 Trägerschaft

Trägerorganisationen des Rahmenlehrplans sind SAVOIRSOCIAL (Schweizerische Dachorganisation der Arbeitswelt Soziales) und SPAS (Schweizerische Plattform der Ausbildungen im Sozialbereich).

1.2 Zweck des Rahmenlehrplans

Der vorliegende Rahmenlehrplan bildet die rechtliche Grundlage für die Erarbeitung eines HF-Bildungsganges und dessen Anerkennung durch das SBFJ. Er legt den geschützten Berufstitel sowie die Bezeichnung des Bildungsganges fest und positioniert die Bildungsgänge in Leitung Arbeitsagogik somit im Schweizer Bildungssystem. Er dient der Erfüllung des Bildungsauftrages, und trägt zur gesamtschweizerischen Qualitätsentwicklung in der Berufsbildung bei. Er gewährleistet, dass die HF-Diplome den im Rahmenlehrplan definierten Mindestanforderungen entsprechen, in der gesamten Schweiz vergleichbar und auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes abgestimmt sind.

1.3 Rechtliche Grundlagen

- Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG) vom 13. Dezember 2002;
- Verordnung über die Berufsbildung (Berufsbildungsverordnung, BBV) vom 19. November 2003;
- Verordnung des WBF über Mindestvorschriften für die Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien der höheren Fachschulen (MiVo-HF) vom 11. September 2017.

1.4 Empfehlungen der Trägerorganisationen

Die Trägerorganisationen SAVOIRSOCIAL und SPAS können im gegenseitigen Einvernehmen zusätzliche Empfehlungen und Präzisierungen des Rahmenlehrplans schriftlich vereinbaren.

1.5 Koordination mit den anderen Rahmenlehrplänen im Sozialbereich

Die vier Rahmenlehrpläne im Sozialbereich wurden in einem gemeinsamen Revisionsprojekt umfassend analysiert und den neuen Entwicklungen angepasst.

Die vier Berufsprofile „Sozialpädagogik“, „Kindererziehung“, „Arbeitsagogische Leitung“ und „Gemeindeanimation“ wurden geschärft und sind nun besser positioniert. Die spezifischen Kompetenzen der Leitung Arbeitsagogik wurden präzisiert und grenzen sich deutlich von den Kompetenzen der drei anderen Profile ab. Vergleichbare Kompetenzen sind ähnlich oder gleich wie in den anderen Profilen beschrieben.

Die Vorgaben zur Zulassung, zur Bildungsorganisation (Angebotsformen und Umfang, zur Koordination von schulischen und praktischen Bildungsbestandteilen usw.) sowie zum Promotions- und Qualifikationsverfahren sind in allen vier Rahmenlehrplänen einheitlich geregelt.

2 Berufsprofil Leitung Arbeitsagogik

2.1 Arbeitsgebiet und Kontext

Wo arbeiten die Fachpersonen?

Dipl. Leiter/innen Arbeitsagogik HF arbeiten in privaten oder öffentlichen sozialen Organisationen und Unternehmen. Diese bieten Menschen, deren Zugang zur Erwerbsarbeit erschwert ist oder bedroht sein könnte, Angebote der beruflichen Integration an:

- angepasste Arbeitsplätze in einem institutionellen Rahmen oder in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes
- Ausbildungsplätze mit spezifischer Unterstützung
- Abklärungen, Integrationsmassnahmen
- arbeitsagogische Begleitung in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes
- angepasste Arbeitsplätze in einem institutionellen Rahmen oder in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes
- Ausbildungsplätze mit spezifischer Unterstützung

Welche sind die Zielgruppen, Ansprechpartner und / oder Kundinnen und Kunden der HF-Absolvierenden?

Dipl. Leiter/innen Arbeitsagogik begleiten Jugendliche und erwachsene Menschen, deren Zugang zur Erwerbsarbeit aufgrund einer Beeinträchtigung oder sonstigen vorübergehenden oder andauernden Leistungseinschränkungen sowie gesellschaftlicher Barrieren eingeschränkt ist.

Dipl. Leiter/innen Arbeitsagogik sind im allgemeinen Teil eines interdisziplinären Teams. Dazu gehören zum Beispiel Sozialpädagog/innen, Lehrer/innen, Psycholog/innen, Sozialarbeiter/innen.

Darüber hinaus arbeiten sie mit den Angehörigen der begleiteten Personen sowie weiteren externen Fachpersonen zusammen so zum Beispiel mit Ärzt/innen, zuweisenden Stellen und Kostenträgern, KESB, Schulbehörden, Arbeitgebern respektive Unternehmen.

Zu ihren Anspruchsgruppen gehören zudem die Kundinnen und Kunden der Dienstleistungen oder Produkte.

Welche typischen Produkte oder Dienstleistungen erbringen die HF-Absolvierenden?

Der Aufgabenbereich der dipl. Leiter/innen Arbeitsagogik HF bezieht sich im Wesentlichen auf zwei Dimensionen:

- Sicherstellen der Produktion respektive Dienstleistung
- Arbeitsagogische Begleitung (Ausbildung und berufliche Teilhabe)

Dipl. Leiter/innen Arbeitsagogik HF ermöglichen den begleiteten Menschen sinnstiftende Arbeit, angepasst an ihre individuellen Ressourcen. Die Arbeit soll den begleiteten Personen die Weiterentwicklung oder den Erhalt ihrer beruflichen und persönlichen Kompetenzen ermöglichen mit dem Ziel der für sie passenden beruflichen Teilhabe. Dies bedingt, dass Begleitung und Arbeitsplatzgestaltung immer wieder individuell angepasst werden.

Wichtigste Handlungskompetenzen

Dipl. Leiter/innen Arbeitsagogik HF

- Gestalten Entwicklungsprozesse arbeitsagogisch
- Unterstützen und fördern die begleitete Person
- Bilden begleitete Personen aus
- Bauen die Beziehung zur begleiteten Person auf und gestalten sie
- Beobachten die begleitete Person und stimmen das arbeitsagogische Handeln ab
- Gestalten Gruppensituationen
- Stellen Dienstleistungs- und Produktionsprozesse sicher
- Entwickeln Dienstleistungen und Produkte
- Richten den Arbeitsplatz sicher ein
- Entwickeln die eigene Berufsidentität
- Dokumentieren und evaluieren Prozesse
- Arbeiten im professionellen Umfeld
- Entwickeln das Berufsfeld weiter
- Übernehmen Führungsaufgaben
- Stellen die Erbringung der Produktion und Dienstleistungen sicher
- Entwickeln die eigene Berufsidentität weiter
- Dokumentieren und evaluieren Prozesse
- Arbeiten im professionellen Umfeld
- Entwickeln das Berufsfeld weiter
- Übernehmen Führungsaufgaben

Welches sind die Rahmenbedingungen des Arbeitsgebiets?

Aufgrund ihres doppelten Auftrags im Spannungsfeld von wirtschaftlichen und sozialen Anliegen sind die Dipl. Leiter/innen Arbeitsagogik aufgefordert sich mit gesellschaftlichen und sozialpolitischen Entwicklungen auseinanderzusetzen. Dipl. Leiter/innen Arbeitsagogik verfügen über die notwendigen leadership und Projektleitungs Kompetenzen, um Innovationen zu fördern und so zur Weiterentwicklung des Berufsfeldes beizutragen. Dabei müssen sie mit verschiedenen oft widersprüchlichen wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Ansprüchen an ihre Arbeit umgehen.

Welche Entwicklungsperspektiven sind absehbar?

Welchen Beitrag leisten die HF-Absolvierenden an die ökologischen, kulturellen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen in ihrem Arbeitsgebiet?

- Sie sind in der Lage diese Spannungsfelder bei der Weiterentwicklung der Angebote zu berücksichtigen.
- Innerhalb der eigenen Organisation sind sie wichtige Ansprechpersonen, um die Qualität der Angebote und Unterstützung der begleitenden Menschen weiterzuentwickeln.
- Sie entwickeln ihre eigene Arbeit laufend weiter und tragen zur Weiterentwicklung der gesamten Organisation bei.
- Sie reflektieren ihre Haltung und entwickeln diese weiter.

Wie viel Eigenständigkeit und Selbstverantwortung sind für die erfolgreiche Bewältigung der beruflichen Aufgaben erforderlich? Wie viel Flexibilität, Kreativität, Innovationsfähigkeit ist gefordert?

Das durchschnittliche Kompetenzniveau ist das Niveau 6 des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR), die einzelnen Situationen können jedoch unterschiedlich komplex sein. Die dipl. Leiter/innen Arbeitsagogik HF tragen jedoch durchgängig hohe Verantwortung.

NQR-Niveau 6 bedeutet Folgendes: Die dipl. Leiter/in Arbeitsagogik HF „erkennen, analysieren und bewerten umfassende fachliche Aufgaben, Problemstellungen und Prozesse in einem erweiterten Arbeitskontext. Die Anforderungsstruktur ist durch Komplexität und häufige Veränderung gekennzeichnet.“ (vgl. Raster der Handlungskompetenzen nach NQR Berufsbildung).

Die zu bewältigenden Situationen sind somit in der Regel komplex, verändern sich laufend und können nur beschränkt vorausgesehen werden. Es wird eine selbständige Problemlösung erwartet, wobei auch neue Lösungswege gesucht und vorhandene Instrumente und Methoden weiterentwickelt werden müssen. Die dipl. Leiter/innen Arbeitsagogik HF analysieren und bewerten die Prozesse und Ergebnisse anhand komplexer Kriterien. Sie tragen die volle Verantwortung für ihre Entscheidungen und Handlungen.

Persönliche Anforderungen

- Interesse am Kontakt mit Menschen
- Ausgeprägtes Einfühlungsvermögen
- Teamfähigkeit
- Hohes Verantwortungsbewusstsein
- Eigeninitiative
- Körperliche und psychische Belastbarkeit
- Bereitschaft zur kritischen Selbstreflexion
- Interesse an Leadership

2.2 Übersicht der Handlungskompetenzen

Handlungskompetenzbereiche	Berufliche Handlungskompetenzen					
Kompetenzbereich 1: Begleitete Person im Arbeitsalltag unterstützen und fördern	1.1 Entwicklungsprozesse arbeitsagogisch gestalten	1.2 Begleitete Person bei der Arbeit unterstützen und fördern	1.3 Begleitete Person ausbilden	1.4 Beziehung zur begleiteten Person aufbauen und gestalten	1.5 Begleitete Person beobachten und das arbeitsagogische Handeln abstimmen	1.6 Gruppensituationen gestalten
Kompetenzbereich 2: Dienstleistungen und Produktion sicherstellen	2.1 Dienstleistungs- und Produktionsprozesse sicherstellen	2.2 Dienstleistungen und Produkte entwickeln	2.3 Arbeitsplatz sicher einrichten			
Kompetenzbereich 3: Die eigene Berufsidentität entwickeln	3.1 Mit herausfordernden und sich verändernden Situationen umgehen	3.2 Berufsrolle wahrnehmen und reflektieren				
Kompetenzbereich 4: Prozesse dokumentieren und evaluieren	4.1 Prozesse dokumentieren	4.2 Prozesse nachbereiten, reflektieren und evaluieren				
Kompetenzbereich 5: Im professionellen Umfeld arbeiten	5.1 Im Team zusammenarbeiten und kooperieren	5.2 Mit anderen Fachpersonen und -stellen kooperieren	5.3 Netzwerke aufbauen und pflegen			
Kompetenzbereich 6: Das Berufsfeld weiterentwickeln	6.1 Gesellschaftspolitisches Umfeld wahrnehmen	6.2 Konzepte entwickeln und anpassen	6.3 Interessen vertreten			
Kompetenzbereich 7: Führungsaufgaben übernehmen	7.1 Teamführungsaufgaben übernehmen	7.2 Qualität sicherstellen	7.3 Projekte leiten	7.4 Öffentlichkeitsarbeit unterstützen		

2.3 Kompetenzbereiche und zu erreichende Kompetenzen im Detail

Kompetenzbereich 1: Begleitete Person im Arbeitsalltag unterstützen und fördern

Im Kompetenzbereich 1 geht es um die Unterstützung und Förderung im Arbeitsalltag sowie um die Ausbildung der begleiteten Person. Basis bildet die professionelle, vertrauensvolle und stabile Beziehung zur begleiteten Person. Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik gestaltet den Entwicklungsprozess arbeitsagogisch und im Rahmen der institutionellen Möglichkeiten. Sie / er beobachtet die aktuelle Situation, um den konkreten Handlungsbedarf festzustellen und das arbeitsagogische Handeln darauf auszurichten. Sie / er stärkt die begleitete Person in ihrer Persönlichkeit und ermöglicht ihr die soziale und berufliche Teilhabe, indem sie / er sie bei der Arbeit anleitet sowie die Weiterentwicklung und/oder Erhalt ihrer Ressourcen unterstützt. Sie / er bildet sie mit Hilfe geeigneter arbeitsagogischer und didaktischer Methoden aus und begleitet sie im Lernprozess. Sie / er gestaltet Gruppensituationen, um die Zusammenarbeit in der Arbeitsgruppe und den Austausch untereinander zu fördern und den Dienstleistungs- bzw. Produktionsauftrag effizient zu erfüllen.

1.1	Entwicklungsprozesse arbeitsagogisch gestalten
Situation	Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik plant und gestaltet die Entwicklungsprozesse der zu begleitenden Person mittels arbeitsagogischer Mittel und Methoden.
I	Sie / er eruiert die für die eigene Arbeit relevanten Informationen über die Person (Interessen, Bedürfnisse, Ressourcen, Arbeitsbiografie, Lebenswelten usw.) und informiert sich über ihren Unterstützungs- und Ausbildungsbedarf.
P	Sie / er verarbeitet die verfügbaren Informationen und prüft, ob ein Einsatz im Betrieb unter den gegebenen Rahmenbedingungen möglich ist. In Absprache mit der zu begleitenden Person formuliert sie / er Entwicklungsziele und formuliert konkrete Massnahmen für die Entwicklungsprozesse. Sie / er plant das methodische Vorgehen unter Berücksichtigung des Arbeitsangebots und der institutionellen Vorschriften. Sie / er erstellt einen Handlungsplan mit klaren Verantwortlichkeiten.
R	Sie / er gestaltet die Entwicklungsprozesse plangemäss, geht aber flexibel auf die aktuelle Situation ein. Dazu nutzt sie / er arbeitsagogische Mittel und Methoden.
E:	Sie / er überprüft, ob realistische Ziele und Massnahmen entwickelt wurden und die Entwicklungsprozesse adäquat und partizipativ gestaltet wurden.
Ressourcen	Kenntnisse <ul style="list-style-type: none"> - Kenntnisse über die verschiedenen Beeinträchtigungen - inkl. - Fundierte Kenntnisse von arbeitsagogische Methoden und Mittel zur Gestaltung von Entwicklungsprozessen - Evaluationsmethoden Fähigkeiten <ul style="list-style-type: none"> - Auftragsklärung - Anwendung von Planungsinstrumenten und –methoden

1.2	Begleitete Person bei der Arbeit unterstützen und fördern
Situation	Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik unterstützt und begleitet die Person im Arbeitsalltag unter Berücksichtigung ihrer individuellen Interessen und Ressourcen sowie unter Berücksichtigung der institutionellen Rahmenbedingungen. Sie / er leitet sie bei einzelnen (neuen) Arbeitsschritten an. Sie / er unterstützt die begleitete Person zudem bei der Weiterentwicklung und/oder dem Erhalt ihrer Ressourcen. Sie / er fördert ihre Selbstwirksamkeit und unterstützt ihre soziale und berufliche Teilhabe in der Gesellschaft.
I	Sie / er informiert sich über die individuellen Interessen und Ressourcen der begleiteten Person und klärt ihre Wünsche und Vorstellungen bezüglich Arbeit, Beschäftigung und Weiterbildung. Sie / er erkennt den Unterstützungsbedarf der begleiteten Person.
P	Sie / er gleicht den Unterstützungsbedarf der begleiteten Person mit den institutionellen Rahmenbedingungen ab und leitet daraus bedarfsgerecht die Schritte zur Unterstützung, Anleitung und Förderung der begleiteten Person ab. Sie / er entscheidet, welche Methoden dabei zum Einsatz kommen und legt den zeitlichen Rahmen fest. Sie / er entscheidet, welche Partner über die geplanten Massnahmen informiert werden sollen.
R	Im Rahmen des Arbeitsalltags leitet sie / er die begleitete Person an und unterstützt und fördert sie bedarfsgerecht. Dabei ermöglicht sie / er der begleiteten Person das Erfahren von möglichst viel Selbstwirksamkeit. Sie / er erhält, entwickelt und fördert die vorhandenen Ressourcen der begleiteten Person mittels regelmässiger Gespräche und Anleitungen. Sie / er informiert die relevanten Partner über die durchgeführten Massnahmen sowie über den aktuellen Entwicklungsstand.
E:	Sie / er evaluiert die Relevanz und Wirkung der getroffenen Massnahmen. Sie / er beurteilt, ob die Ressourcen der begleiteten Person ihren Bedürfnissen entsprechend erhalten bzw. weiterentwickelt wurden.
Ressourcen	Kenntnisse <ul style="list-style-type: none"> - Institutionelle Rahmenbedingungen - Stellenprofil, Anforderungen - Verbale und non-verbale Kommunikation - Kenntnisse über die verschiedenen Beeinträchtigungen

1.3	Begleitete Person ausbilden
Situation	Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik bildet die begleitete Person aus. Sie / er führt mit Hilfe geeigneter agogischer und didaktischer Methoden Ausbildungssequenzen durch, die auf ihre individuellen Interessen, Bedürfnisse und Ressourcen abgestimmt sind.
I	Sie / er ermittelt den Weiterbildungsbedarf der begleiteten Personen. Sie / er informiert sich über die Ausbildung, den Lehrplan sowie über bereits vorhandenes Lernmaterial. Sie / er identifiziert mögliche Lernsituationen.

P	Sie / er plant die Schulung bzw. Ausbildung sowohl in didaktischer als auch in pädagogischer Hinsicht mit den zur Verfügung stehenden Hilfsmitteln. Sie / er plant ebenfalls die Überprüfung der Lernergebnisse.
R	Sie / er bietet Schulungs- bzw. Ausbildungssequenzen an und motiviert die begleitete Person zur Teilnahme. Dabei hält sie / er sich an den vorgegebenen oder internen Lehrplan der entsprechenden Schulung bzw. Ausbildung. Sie / er unterstützt die begleiteten Personen beim theoretischen und praktischen Lernen mittels geeigneter Methoden. Dabei berücksichtigt sie / er deren Bedürfnisse und passt ihre/seine Haltung entsprechend an. Sie / er führt regelmässig Lernkontrollen durch. Sie / er ist mit den Eltern, den Berufsschulen und den Bildungsbeauftragten der begleiteten Person in Kontakt und überwacht den schulischen Fortschritt.
E:	Sie / er überprüft den Lernerfolg und den Lernprozess periodisch und erstellt Ausbildungsberichte. Sie / er bespricht den Lernfortschritt mit der begleiteten Person und weiteren Beteiligten.
Ressourcen	Kenntnisse <ul style="list-style-type: none"> - Methodische und didaktische Kenntnisse für Einzelpersonen und Gruppen - Verordnungen, Lehrpläne - Bildungssystematik - Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt Fähigkeiten <ul style="list-style-type: none"> - Angepasste, Klientenabhängige Kommunikation und Ausbildungsprozesse

1.4	Beziehung zur begleiteten Person aufbauen und gestalten
Situation	Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik baut eine stabile und vertrauensvolle Beziehung zur begleiteten Person auf. Sie/er entwickelt, gestaltet und beendet diese reflektiert. Sie / er gestaltet den Umgang mit Nähe und Distanz bewusst und verfügt über ein klares sowie reflektiertes Rollenverständnis.
I	Sie / er informiert sich über die begleitete Person, ihre / seine Bedürfnisse, ihren / seinen Hintergrund und ihre / seine Lebenswelt. Sie / er analysiert ihre / seine Beziehung und Beziehungsgestaltung zur begleiteten Person.
P	Sie / er plant die Beziehungsgestaltung als aktiven und bewussten Prozess in die Begleitung der begleiteten Person mit ein. Sie / er ist sich dabei der Möglichkeiten und Grenzen der eigenen Rolle bewusst.
R	Sie / er geht professionelle Beziehungen bewusst ein. Sie / er pflegt berufliche Beziehungen aktiv und gestaltet das Beenden der professionellen Beziehung bewusst. Sie / er gestaltet die Beziehung entsprechend der Bedürfnisse und Entwicklung der begleiteten Person. Sie / er reflektiert ihre / seine Berufsrolle sowie den Umgang mit Nähe und Distanz für sich selber und im Kontakt mit anderen Personen.

E:	Sie / er überprüft fortlaufend, in welcher Phase sich die professionelle Beziehung bewegt. Sie / er vergewissert sich, ob die Reflexion der Berufsrolle und des Umgangs mit Nähe und Distanz stattgefunden haben.
Ressourcen	<p>Kenntnisse</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kommunikationspsychologisches Grundwissen - Fundierte Kenntnisse über Theorien der professionellen Beziehungsgestaltung - Kenntnisse über geschlechtsspezifische, altersspezifische, (inter-) kulturelle, (inter-)religiöse und intergenerationelle betreffende Aspekte - Kenntnisse der eigenen Persönlichkeit und Gefühlswelt / Reflexionsfähigkeit / Selbst- und Fremdwahrnehmung - Organisationale Vorgaben im Umgang mit den begleiteten Personen <p>Fähigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intevision / Austausch im Team - Selbstreflexion - Umgang mit Nähe – Distanz

1.5	Begleitete Person beobachten und das arbeitsagogische Handeln abstimmen
Situation	Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik beobachtet die begleitete Person regelmässig im Arbeitsalltag, um ihre persönliche und berufliche Entwicklung, ihr Wohlbefinden, ihre Ressourcen, ihre Leistungsfähigkeit bzgl. Arbeitsauftragserfüllung und ihr Verhalten wahrzunehmen und daraus einen Handlungsbedarf abzuleiten.
I	Sie / er vergegenwärtigt sich den Anlass der Beobachtung der begleiteten Person. Sie / er sammelt die Fragen, welche mit der Beobachtung und einem anschliessend Gespräch mit der begleiteten Person geklärt werden sollen.
P	Sie / er legt den Fokus, die Ziele sowie die Kriterien für die Beobachtung fest. Sie / er entscheidet, wie die Beobachtung stattfinden soll. Sie / er definiert den zeitlichen Rahmen sowie das Setting der Beobachtung. Sie / er entscheidet, in welcher Form sie/er die Beobachtung dokumentieren möchte.
R	Sie / er beobachtet die begleitete Person unvoreingenommen und ganzheitlich (mittels zuvor festgelegter Kriterien oder spontan) und erkennt Situationen, in denen schnell reagiert werden muss. Sie / er objektiviert, ordnet, priorisiert und analysiert die gesammelten Beobachtungen und Informationen unter Berücksichtigung des Kontextes. Sie / er leitet adäquate, auf das Person zugeschnittene Unterstützungs-, Ausbildungs- und Begleitmassnahmen (z.B. Anpassung des Arbeitsauftrages oder Arbeitsplatzes) ab. Dabei berücksichtigt sie / er auch die Bedürfnisse der anderen Personen und weitere Rahmenbedingungen und spricht sich mit involvierten Partnern ab. Sie / er verdeutlicht die eigenen Einschätzungen und reflektiert die Sichtweise der anderen. Sie / er dokumentiert die Beobachtungen, Interpretationen, Analyseergebnisse und Massnahmen verständlich und nachvollziehbar.

E:	Sie / er vergewissert sich, dass alle relevanten Aspekte der Beobachtung nachvollziehbar und adressatengerecht dokumentiert wurden. Sie / er reflektiert die Vorgehensweise bei der Beobachtung sowie der Interpretation und zieht für weitere Beobachtungen entsprechende Schlussfolgerungen.
Ressourcen	Kenntnisse - Unterschied Beobachtung - Interpretation - Beobachtungsfehler, individuellen Beobachtungsinstrumente - Merkmale verschiedener Behinderungen, Störungen und sozialer Probleme

1.6	Gruppensituationen gestalten
Situation	Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik gestaltet Gruppensituationen, um einerseits den Austausch zwischen den begleiteten Personen, die Zusammenarbeit in der Arbeitsgruppe und somit auch die Partizipation am beruflichen und gesellschaftlichen Leben zu fördern sowie andererseits den Dienstleistungs- bzw. Produktionsauftrag gemeinsam mit den begleiteten Personen effizient zu erfüllen.
I	Sie / er schätzt das Bedürfnis der begleiteten Personen nach Partizipation ein. Sie / er analysiert und beurteilt das Gruppenverhalten, die Gruppenprozesse und –beziehungen. Sie / er erkennt Verhaltensweisen, Rollen, Werthaltungen und Stereotype in der Gruppe. Sie / er erkennt frühzeitig Konflikte zwischen beteiligten Personen und analysiert Konfliktverläufe.
P	Sie / er zieht aus den gesammelten Informationen Schlussfolgerungen und legt das weitere Vorgehen fest. Sie / er bereitet die Gruppensituationen partizipativ vor und legt die Form und Methoden fest, die für die Zusammenarbeit in der Gruppe sowie für das Erfüllen des Dienstleistungs- bzw. Produktionsauftrags erforderlich sind. Sie / er antizipiert anbahnende Konflikte in der Gruppe.
R	Sie / er gestaltet Gruppensituationen und -prozesse, in denen jede begleitete Person seinen Platz findet und sich einbringen kann. Sie / er unterstützt den Austausch zwischen den beteiligten Personen. Sie / er vermittelt bei Bedarf, unterstützt im Falle eines Konflikts die (selbständige) Lösungsfindung und greift wenn nötig professionell ein.
E:	Sie / er evaluiert die Gruppensituationen und –prozesse gemeinsam mit den Beteiligten. Sie / er schätzt ein, ob die Gestaltung der Gruppensituationen den Bedürfnissen der Beteiligten sowie den Anforderungen bezüglich des Dienstleistungs- bzw. Produktionsauftrags entsprach. Sie / er reflektiert ihre eigene Rolle in der Gruppe.
Ressourcen	Kenntnisse - Gruppendynamik - Intervision - Fallbesprechung - Kommunikation - Führungsrolle - Konfliktmanagement

Kompetenzbereich 2: Dienstleistungen und Produktion sicherstellen

In diesem Kompetenzbereich steht die Dienstleistung bzw. die Produktion im Zentrum. Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik zerlegt die komplexen Dienstleistungs- bzw. Produktionsabläufe/-prozesse in geeignete Arbeitsschritte und richtet die Produktion bzw. die Dienstleistungen nach agogischen Grundlagen aus. Sie / er analysiert die bestehenden Produkte bzw. Dienstleistungen, verbessert diese gegebenenfalls oder entwickelt neue Produkte bzw. Dienstleistungen. Sie / er gestaltet Arbeitsplätze unter Berücksichtigung der aktuellen Auftragslage in der Institution sowie den individuellen Interessen, Bedürfnissen und Ressourcen der begleiteten Personen.

2.1	Dienstleistungs- und Produktionsprozesse sicherstellen
Situation	Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik organisiert den gesamten Arbeitsprozess aus einem funktionalen Blickwinkel heraus. Dazu zerlegt sie / er die komplexen Dienstleistungs- bzw. Produktionsabläufe/-prozesse in geeignete Arbeitsschritte und richtet die Produktion bzw. die Dienstleistungen nach agogischen Grundlagen aus. Dabei geht sie / er fachgerecht mit dem Spannungsfeld zwischen erwarteter Qualität/Quantität und den Fähigkeiten/Ressourcen um.
I	Sie / er analysiert den gesamten Arbeitsprozess sowie die einzelnen Produktions- und Dienstleistungsanforderungen. Sie / er erkundigt sich über die zu produzierende Menge und Qualität sowie über die einzuhaltenden Fristen.
P	Sie / er zerlegt den gesamten Arbeitsprozess in geeignete Arbeitsschritte. Sie / er organisiert und plant die Arbeitsschritte auf logische Weise. Sie / er erstellt einen Plan mit den einzelnen Aufgaben, Zielen sowie einzusetzenden Personen und Mitteln. Sie / er legt die quantitativen und qualitativen Indikatoren fest.
R	Sie / er richtet die verschiedenen Arbeitsplätze und Anlagen ein, damit die Produktion bzw. Dienstleistung realisiert werden kann und entwirft für jeden Arbeitsschritt eine Handlungsanweisung. Dabei berücksichtigt sie / er insbesondere den Herstellungsprozess, die Bedürfnisse der begleiteten Personen sowie die Vorgaben für Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz. Sie / er stellt mittels der festgelegten Indikatoren sicher, dass die Dienstleistungen und die Produktion den Qualitätsanforderungen entsprechen. Sie / er stellt die Wartung und Instandhaltung der zur Verfügung gestellten Räume, Anlagen, Maschinen und Materialien sicher.
E:	Sie / er beurteilt die Arbeitsschritte der Dienstleistungen und Produktion auf Effizienz, Effektivität, Funktionalität und Beteiligung der begleiteten Personen. Sie / er überprüft, ob die Arbeitsplätze den Standards und Richtlinien zu Arbeitssicherheit, Hygiene und Gesundheitsschutz gerecht werden. Sie / er evaluiert die Kundenzufriedenheit sowie die Zufriedenheit der begleiteten Personen.

Ressourcen	<p>Kenntnisse</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vorgegebene Standards und Good Practices sowohl im Zusammenhang mit dem Tätigkeitsfeld als auch im Zusammenhang mit Arbeitssicherheit, Hygiene und Gesundheitsschutz. - Neue technologische Entwicklungen - Regeln, Vorgehensweisen und Aktivitäten der Institution - Arbeitsagogische und sozialpädagogische Grundlagen - Personalmanagement - Qualitätsanforderungen - Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Hygiene, Ergonomie - Herstellervorgaben und betriebsinterne Vorgaben zur Wartung und Instandhaltung der zur Verfügung gestellten Räume, Anlagen, Maschinen und Materialien
------------	--

2.2	Dienstleistungen und Produkte entwickeln
Situation	Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik entwickelt bzw. verbessert auf Basis einer umfassenden Analyse neue bzw. bereits bestehende Dienstleistungen bzw. Produkte.
I	<p>Sie / er analysiert die Arbeitsprozesse bezüglich Effizienz, Effektivität, Funktionalität und Beteiligung der begleiteten Personen und Kundenzufriedenheit.</p> <p>Sie / er analysiert die im eigenen Betrieb angebotenen Produkte und Dienstleistungen in Bezug auf ihre Entwicklungsmöglichkeiten.</p> <p>Sie / er recherchiert nach neuen Produkten, Dienstleistungen, Maschinen, Ausführungstechniken, etc.</p>
P	<p>Sie / er priorisiert die Informationen und leitet aus den Ergebnissen und Erkenntnissen ab, wie die Produkte/Dienstleistungen entwickelt werden können bzw. welche Produkte/Dienstleistungen neu entwickelt werden sollen.</p> <p>Sie / er entscheidet, wer im Entwicklungsprozess einzubeziehen ist.</p>
R	<p>Sie / er setzt die geplanten Schritte zur Einführung bzw. Entwicklung der Produkte/Dienstleistungen um.</p> <p>Sie / er verbessert bereits bestehende Produkte/Dienstleistungen oder entwickelt neue Produkte/Dienstleistungen.</p> <p>Dabei berücksichtigt sie / er die Fähigkeiten und Bedürfnisse der begleiteten Personen und prüft die Umsetzbarkeit.</p>
E:	Sie / er beurteilt die Wirkung und den Nutzen der neuen bzw. verbesserten Produkte/Dienstleistungen.
Ressourcen	<p>Kenntnisse</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kenntnisse von Produkt/Sortiment/Dienstleistung inkl. Preis/Konditionen - Institutionelle Vorschriften wie Betriebsabrechnungsbogen und/oder Kalkulationsgrundlagen / institutionelle Politik der Institution - Kenntnisse der Branchenkalkulation - Kenntnisse von Vertrieb, Kommunikation, Marketing <p>Fähigkeiten</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse der Finanzen: Umsatz, Rohstoffe, Lagerstatus (inkl. Fertig- und Halbfertigprodukte) usw. - Analyse der Produkte: Lebensdauer usw. - Analyse des Marktes: studieren, auswerten, die Bedürfnisse, Anliegen und Erwartungen der Zielkunden verstehen, die Trends und Nischen skizzieren. - Analyse der Arbeit: Umfang der vorgeschlagenen Arbeit, Schwierigkeit der vorgeschlagenen Aktivitäten, Tempo der vorgeschlagenen Aktivitäten, Rhythmus neuer Lernschritte - Einschätzung der Wettbewerbsfähigkeit
--	--

2.3	Arbeitsplatz sicher einrichten
Situation	Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik richtet den Arbeitsplatz der begleiteten Personen und der Gruppe sicher ein und gestaltet ihn unter Berücksichtigung der aktuellen Lage in der Institution und der individuellen Interessen, Bedürfnissen und Ressourcen der begleiteten Personen. Dabei stellt sie / er sicher, dass sich die begleitete Person wohl fühlt und ihren Auftrag gemäss Vorgaben sicher erfüllen kann.
I	<p>Sie / er informiert sich über die individuellen Interessen, Bedürfnisse und Ressourcen der begleiteten Person und der Gruppe sowie über die aktuellen / anstehenden Arbeitsaufträge.</p> <p>Sie / er schätzt das Risiko des Arbeitsplatzes bzgl. Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz ein.</p> <p>Sie / er erkundigt sich über die Möglichkeiten des Betriebes zur Anpassung des Arbeitsplatzes.</p>
P	<p>Sie / er entscheidet, welche Hilfsmittel und Massnahmen nötig sind, damit die begleitete Person bzw. die Gruppe den Auftrag optimal erfüllen kann. Dabei entwickelt sie / er auch neue und kreative Lösungen.</p> <p>Sie / er plant die nötigen Anpassungen am Arbeitsplatz und kontaktiert allenfalls Expertinnen/Experten, welche hinzugezogen werden können/müssen.</p>
R	<p>Sie / er leitet die Anpassung des Arbeitsplatzes ein und berücksichtigt dabei die betrieblichen Möglichkeiten sowie die Vorgaben zur Arbeitssicherheit und Ergonomie sowie zum Gesundheits- und Umweltschutz. Sie / er spricht sich mit den involvierten Fachpersonen ab und delegiert die Aufgaben.</p> <p>Sie / er sorgt für die (stetige) Einhaltung der geltenden Vorschriften zur Arbeitssicherheit sowie zum Gesundheits- und Umweltschutz.</p> <p>Sie / er schult die begleitete Person und klärt sie adressatengerecht über die an ihrem Arbeitsplatz bestehenden Risiken auf.</p>
E:	Sie / er überprüft regelmässig, ob die Arbeitssicherheit sowie der Gesundheits- und Umweltschutz der Arbeitsplatz gewährleistet sind und leitet gegebenenfalls weitere Massnahmen ein.

Ressourcen	<p>Kenntnisse</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Ergonomie, Hygiene (gesetzliche Vorgaben, Verordnungen, Normen, interne Vorgaben) - Umweltschutz (gesetzliche und interne Vorgaben) - Arbeitsanforderungen und Arbeitsbedingungen im Betrieb - Berufsstandards - Herstellervorgaben und betriebsinterne Vorgaben zur Wartung und Instandhaltung der zur Verfügung gestellten Räume, Anlagen, Maschinen und Materialien (Reinigungs-, Wartungs- und Servicepläne, Checklisten - Schwierigkeiten, Einschränkungen sowie Fähigkeiten und Ressourcen der begleiteten Personen
------------	---

Kompetenzbereich 3: Die eigene Berufsidentität entwickeln

In sich verändernden und/oder herausfordernden Situationen hält die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik mittels geeigneten Massnahmen die eigene psychische Integrität aufrecht. Sie / er hat ein klares Bild von der eigenen beruflichen Rolle und reflektiert stets die eigene Haltung sowie das eigene Verhalten im beruflichen, gesellschaftlichen und politischen Kontext.

3.1	Mit herausfordernden und sich verändernden Situationen umgehen
Situation	Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik arbeitet unter sich verändernden und/oder herausfordernden Bedingungen. Sie nutzt geeignete Massnahmen, um diese Situation zu gestalten und die eigene psychische Integrität aufrecht zu halten.
I	Sie / er erkennt herausfordernde sowie belastende Situationen. Sie / er schätzt das eigene Potenzial sowie die zur Verfügung stehenden Ressourcen ein und kennt den eigenen Handlungsspielraum. Sie / er erkundigt sich über mögliche gesundheitsförderliche Massnahmen.
P	Sie / er schätzt die Situation ein und erkennt, wann ein Handlungsbedarf besteht. Sie/er fordert allenfalls Unterstützung an oder delegiert Aufgaben.
R	Sie / er setzt die geplanten Massnahmen zur Prävention, Bewältigung und Nachbereitung belastender Situationen gezielt und eigenverantwortlich um. Sie / er fordert allenfalls Unterstützung an oder delegiert Teilbereiche.
E	Sie / er bewertet die Wirksamkeit der umgesetzten Massnahmen, leitet daraus Konsequenzen ab und passt sie gegebenenfalls an.

Ressourcen	<p>Kenntnisse</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stressprävention, -management, Psychische Belastbarkeit, Betriebliche Gesundheitsförderung, gesundheitsförderliche Massnahmen - institutionelle Vorgaben / Regeln der Institution (physische und psychische Integrität) - Notfallkonzepte, interne Notfallorganisation - Erste-Hilfe <p>Fähigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Delegationsfähigkeit - Kooperationsfähigkeit - Konfliktmanagement - Reflexionsfähigkeit <p>Haltung / Einstellung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Empathie - Sensibilisierung für Spannungen, Bewusstsein der eigenen Grenzen und Möglichkeiten
------------	---

3.2	Berufsidentität reflektieren und entwickeln
Situation	<p>Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik handelt reflektiert und orientiert sich an den mit der eigenen Funktion zusammenhängenden Aufgaben / dem Auftrag der Institution. Sie / er hat ein klares Bild der eigenen beruflichen Rolle und reflektiert stets die eigene Haltung sowie das eigene Verhalten im beruflichen, gesellschaftlichen und politischen Kontext. Sie / er richtet ihr / sein Handeln nach berufsethischen Grundsätzen aus und begründet in ethischen Dilemma-Situationen ihre / seine Entscheidungen nachvollziehbar.</p>
I	<p>Sie / er vergegenwärtigen sich die eigenen Aufgaben sowie die Rollenerwartungen. Sie / er erkennt die eigenen Grenzen und Möglichkeiten im Rahmen der eigenen Funktion. Sie / er informiert sich über aktuelle berufsethische Diskurse.</p>
P	<p>Sie / er interpretiert die Erwartungen aller Beteiligten und erkennt Rollenmuster.</p>
R	<p>Sie / er übernimmt nur Aufträge, die mit den eigenen beruflichen Handlungskompetenzen und Ressourcen bewältigbar sind. Sie / er respektiert die eigenen Grenzen im Rahmen ihrer/seiner Funktion und kommuniziert sie klar. Sie / er nimmt Rollenkonflikte wahr und weist unpassende Rollenerwartungen zurück. Sie / er verhandelt Rollen und interpretiert sie situationsadäquat. Sie / er handelt ethisch begründet. Sie / er nutzt bestehende und neue Informationsquellen aktiv, um das eigene Wissen laufend aufzubauen und zu erweitern.</p>
E	<p>Sie / er reflektiert das eigene Rollenverhalten, ihre / seine Identität sowie den Einfluss auf die zu betreuenden Kinder. Sie / er überprüft die eigene Professionalität in Bezug auf Auftrags- und Rollenklarheit sowie auf den nachhaltigen Einsatz von Kompetenzen, Ressourcen und ethischen Grundsätzen.</p>

Ressourcen	<p>Kenntnisse</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rollenverständnis / Rollenerwartungen, auch in Bezug auf das eigene Geschlecht sowie auf die soziale und kulturelle Herkunft. - Grundlagenwissen zu Genderfragen, Interkulturalität und sozialer Benachteiligung sowie die Bedeutung dieser Aspekte für das eigene berufliche Handeln - Selbstkenntnis, wie beispielsweise eigene Ressourcen und Kompetenzen, eigene Geschichte des Aufwachsens und die Bedeutung der eigenen, aktuellen sozialen Vernetzungen und Milieubindungen - Kenntnisse der Möglichkeiten und Grenzen der Funktion und des Auftrags - Stellen-, Aufgaben- oder Funktionsbeschreibung, Auftrag - Methoden der Introspektion und Selbstreflexion, der kollegialen Intervention und professionell begleiteten Supervision - Kenntnis berufsethischer Grundsätze - Grundlagen der Ethik <p>Fähigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entwickelte und klare berufliche / persönliche Identität - Reflexion, Fähigkeit zur Selbstreflexion - Supervision - Personale und soziale Kompetenz - Realistische Einschätzung der eigenen Möglichkeiten und Grenzen - Erkennen des Weiterbildungsbedarfs <p>Haltungen / Einstellungen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Offenheit für Neues, Motivation - Initiative ergreifen und zeigen - Lernbereitschaft - Interesse am Erbringen einer kompetenten Dienstleistung -
------------	--

Kompetenzbereich 4: Prozesse dokumentieren und evaluieren

Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik sorgt für eine systematische und nachvollziehbare Dokumentation und Information. Sie / er evaluiert die Prozesse im Rahmen der Nachbereitung und Reflexion.

4.1	Prozesse dokumentieren
Situation	Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik dokumentiert die Prozesse bedarfsgerecht, nachvollziehbar und unter Berücksichtigung der institutionellen Vorgaben. Die Dokumentation dient den involvierten Personen der Nachvollziehbarkeit sowie als Informationsquelle, die Auskunft über die erfolgten Schritte im Prozess gibt. Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik wählt die geeignete Form und den geeigneten Zeitpunkt, um die involvierten Personen zu informieren.
I	Sie / er informiert sich über die relevanten gesetzlichen Bestimmungen und institutionellen Vorgaben.
P	Sie / er plant die Dokumentation in den Arbeitsalltag ein und stellt sicher, dass alle nötigen Formulare und Unterlagen zur Verfügung stehen. Sie / er legt fest, wann in welcher Form und welche Informationen und Inhalte

	im Dossier der begleiteten Personen erfasst werden müssen.
R	Sie / er dokumentiert die durch gesetzliche Bestimmungen oder institutionellen Vorgaben geforderten Prozesse systematisch und nachvollziehbar. Sie / er führt das Dossier der begleiteten Person gemäss den Rahmenbedingungen und der eigenen Arbeitsorganisation eigenverantwortlich und termingerecht. Sie / er legt das Dossier korrekt ab. Sie / er informiert die involvierten Personen fach- und adressatengerecht über die Ergebnisse der getroffenen Massnahmen.
E	Sie / er stellt sicher, dass die Dokumentation vollständig, nachvollziehbar und adressatengerecht ist und den jeweiligen Adressatinnen und Adressaten termingerecht zur Verfügung steht.
Ressourcen	Kenntnisse - Gesetzliche Bestimmungen (Datenschutzgesetz usw.) - Institutionellen Vorgaben

4.2	Prozesse nachbereiten, reflektieren und evaluieren
Situation	Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik bereitet Prozesse mittels einer selbständigen und/oder gemeinsamen Reflexion der umgesetzten Schritte und Resultate nach und leitet die nächsten Schritte ein.
I	Sie / er sammelt im Prozess im Austausch mit den beteiligten Personen relevante Informationen zu Verlauf und Ergebnissen.
P	Sie / er plant im Rahmen der Nachbereitung die Reflexion und Evaluation und lädt die dabei zu beteiligenden Personen ein.
R	Sie / er führt für sich oder im Team die Nachbereitung, Reflexion und Evaluation wie festgelegt durch, hält die Erkenntnisse fest und informiert die relevanten Beteiligten über die Ergebnisse. Basierend auf der Evaluation leitet sie / er nächste Schritte ab.
E	Sie / er überprüft, ob der Prozess in geeigneter Form und ausreichend nachbereitet, reflektiert und evaluiert sowie die erforderlichen nächsten Schritte abgeleitet wurden.
Ressourcen	Kenntnisse - Kenntnis der internen Prozesse - Grundwissen Prozessmanagement - Vertieftes Wissen der Evaluationsmethoden

Kompetenzbereich 5: Im professionellen Umfeld arbeiten

Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik arbeitet sowohl innerhalb der Institution als auch mit externen Fachstellen in einem interdisziplinären Umfeld. Innerhalb der Institution arbeitet sie / er konstruktiv und kooperativ im Team und kommuniziert wertschätzend, situations- und adressatengerecht. Mit anderen Fachpersonen und -stellen arbeitet sie / er effizient und zielgerichtet, um die Begleitung, Unterstützung und Ausbildung der begleiteten Personen optimal zu gestalten. Sie / er baut ein eigenes Netzwerk auf und pflegt es, um dessen Unterstützung für die eigene Tätigkeit und die Wirtschaftlichkeit des eigenen Bereichs zu nutzen.

5.1	Im Team zusammenarbeiten
Situation	Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik arbeitet konstruktiv und kooperativ im Team. Sie / er kommuniziert wertschätzend, situations- und adressatengerecht und beeinflusst dadurch die Arbeitsatmosphäre positiv. Sie / er handelt stets unterstützend.
I	Sie / er informiert sich mithilfe von Beobachtungen und Gesprächen über die Teamsituation. Während der Arbeit im Team nimmt sie/er Teamprozesse und die eigene Rolle im Team wahr.
P	Sie / er unterstützt die Planung der Teamsitzungen und die Erarbeitung von Formen der Kooperation. Sie / er entscheidet sich zusammen mit dem Team für die Form der Kommunikation, plant Teamsitzungen und unterstützt die Kooperation der Teammitglieder. Gemeinsam mit dem Team legt sie / er zudem die Kriterien einer gelungenen Kommunikation und Kooperation fest.
R	Sie / er arbeitet konstruktiv und kooperativ im Team zusammen. Sie / er kommuniziert wertschätzend, situations- und adressatengerecht. Dabei orientiert sie / er sich an den gemeinsam entwickelten Kriterien für eine erfolgreiche und wertschätzende Kommunikation und Kooperation.
E	Sie / er wertet die Zusammenarbeit im Team regelmässig kriteriengeleitet aus und überprüft, ob die Kommunikation wertschätzend, situations- und adressatengerecht erfolgt.
Ressourcen	Kenntnisse <ul style="list-style-type: none"> - Kommunikationsmethoden, Gewaltfreie Kommunikation - Interdisziplinäre Zusammenarbeit - Systemischer Ansatz Sitzungsgefässe - Mitarbeitergespräche - Alltäglicher Austausch - Interventionen, Supervisionen - Firmenanlässe

5.2	Mit anderen Fachpersonen und -stellen kooperieren
Situation	<p>Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik arbeitet effizient und zielgerichtet mit anderen Fachpersonen und -stellen interdisziplinär zusammen, um die Begleitung, Unterstützung und Ausbildung der begleiteten Personen optimal zu gestalten. Sie / er nutzt Netzwerke als Ressource.</p> <p>Sie / er nimmt an Sitzungen und/oder Evaluationen teil und bringt ihr / sein Fachwissen, Beobachtungen und Erfahrungen aktiv ein. Die Erkenntnisse aus Kooperationen nutzt sie / er für ihre / seine agogischen Handlungen.</p>
I	<p>Sie / er ist sich ihrer / seiner eigenen Berufsrolle bewusst und erkennt, wenn ein Kooperationsbedarf mit anderen Fachpersonen und -stellen besteht. Sie / er informiert sich über Stellen und Fachpersonen, die für eine fachliche Zusammenarbeit zugunsten der begleiteten Personen in Frage kommen.</p>
P	<p>Sie / er entscheidet, welche Fachpersonen und -stellen miteinzubeziehen sind und plant die Kooperationsstrategie für die Zusammenarbeit oder plant regelmässige Gefässe der interdisziplinären Zusammenarbeit und Kooperation. Sie / er wendet geeignete Kommunikationstechniken und -formen an.</p>
R	<p>Sie / er leistet ihren / seinen eigenen Beitrag in der Zusammenarbeit mit anderen Fachpersonen. Sie / er beteiligt sich aktiv und kooperativ und bezieht die Beiträge anderer Fachpersonen mit Wertschätzung ein. Sie / er kommuniziert transparent und wertschätzend.</p>
E	<p>Sie / er evaluiert, ob die Kooperation mit anderen Fachpersonen und -stellen partnerschaftlich und relevant im Sinne der begleiteten Personen erfolgt ist. Sie / er prüft, ob Gefässe zur regelmässigen interdisziplinären Zusammenarbeit bestehen und wirkungsvoll genutzt werden.</p>
Ressourcen	<p>Kenntnisse</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interdisziplinarität - Komplementarität - Standortsitzungen - Prinzip der Zusammenarbeit - Kommunikation - Besonderheiten des eigenen Berufs kennen - Finanzielle Ressourcen - Datenschutz

5.3	Netzwerke aufbauen und pflegen
Situation	Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik ist sich der Wichtigkeit und der Vorteile eines persönlichen und/oder professionellen Netzwerks bewusst. Er/sie baut sich durch den Austausch mit anderen Fachpersonen und -stellen Netzwerke auf und pflegt sie.
I	Sie / er vergegenwärtigt sich ihr / sein aktuelles berufliches Netzwerk. Sie / er informiert sich über das soziale und wirtschaftliche Umfeld im Hinblick auf die Erweiterung des eigenen Netzwerks. Sie / er informiert sich z.B. über bereits bestehende Netzwerke oder Zirkel, die dem Netzwerkaufbau dienlich sind. Sie / er überlegt sich, wie sie / er das aufgebaute Netzwerk pflegen kann.
P	Sie / er plant die Kontaktaufnahme und Kontaktpflege mit relevanten Personen und Bezugsgruppen. Sie / er plant beispielsweise die Teilnahme an bereits bestehenden Netzwerken oder Zirkeln und entscheidet sich für eine Vorgehensweise, die zur eigenen Person passt.
R	Sie / er baut bewusst und gezielt Netzwerke auf bzw. weitet sie aus und pflegt diese. Sie / er identifiziert den eigenen Kompetenzbereich und nutzt die Unterstützung der Netzwerke zugunsten der eigenen Tätigkeit bzw. der begleiteten Personen und der Wirtschaftlichkeit des eigenen Bereichs.
E	Sie / er überprüft von Zeit zu Zeit, ob ihr / ihm der Netzwerkaufbau und die Netzwerkpfege gefällt und einen Nutzen bringt.
Ressourcen	<p>Kenntnisse</p> <ul style="list-style-type: none"> - Anlässe/Einladungen - Souveräner Auftritt, Material - Kenntnisse des sozialen und wirtschaftlichen Gefüges - Kommunikation - Networking - Social Media

Kompetenzbereich 6: Das Berufsfeld weiterentwickeln

Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik entwickelt das Berufsfeld weiter, in dem sie / er das gesellschaftspolitische Umfeld bewusst wahrnimmt und Probleme sowie Spannungsfelder erkennt und den Handlungsbedarf daraus ableitet. Diese bespricht sie / er anschliessend mit den verantwortlichen Personen / Behörden. Sie / er erkennt Entwicklungen und Trends im eigenen Berufsfeld und richtet die Konzepte bedarfsorientiert aus. Sie / er vertritt und trägt die Interessen des eigenen Berufsfelds, der eigenen Fachschaft sowie der begleiteten Personen fachgerecht. Dabei hat sie / er eine klare Haltung und kommuniziert adressatengerecht.

6.1	Gesellschaftspolitisches Umfeld wahrnehmen
Situation	Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik nimmt das gesellschaftspolitische Umfeld bewusst wahr. Sie / er erkennt anhand einer systematischen Analyse Probleme und Spannungsfelder im eigenen Arbeitsfeld und legt den Handlungsbedarf fest.
I	Sie / er sammelt für ihr / sein Arbeitsfeld gezielt Informationen zum gesellschaftspolitischen Umfeld und zu arbeitsfeldrelevanten Situationen. Sie / er erkennt Probleme und Spannungsfelder der Gesellschaft und der Politik und erkennt Ressourcen und Chancen für die Weiterentwicklung des eigenen Arbeitsfeldes.
P	Sie / er entscheidet, welche Informationen, Probleme und Spannungsfelder für das eigene Arbeitsfeld relevant sind und erarbeitet passende Leitfragen.
R	Sie / er definiert den möglichen Handlungsbedarf, dokumentiert mögliche Massnahmen und bespricht diese mit verantwortlichen Personen / Behörden.
E	Sie / er überprüft, ob die dokumentierten möglichen gesellschaftspolitischen Handlungsschritte und Massnahmen für das Arbeitsfeld relevant sind.
Ressourcen	Kenntnisse <ul style="list-style-type: none"> - Kenntnisse und Anwendung von Analysemethoden - Kenntnisse des gesellschaftspolitischen Umfeld - Cooperate Identity - Auftritt

6.2	Konzepte entwickeln und anpassen
Situation	Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik erkennt Entwicklungen und Trends im eigenen Berufsfeld. Sie / er entwickelt basierend auf den Erkenntnissen bedarfsorientierte Konzepte und passt diese regelmässig an.
I	Sie / er informiert sich gezielt über Veränderungen im eigenen sowie in verwandten Berufsfeldern. Sie / er erkennt relevante Entwicklungen und Trends, Prozesse, Missstände, Gefahren, Fehlentwicklungen und die Spannungen im eigenen Berufsfeld. Sie / er informiert sich über mögliche Ressourcen zur Weiterentwicklung des eigenen Arbeitsfeldes und klärt, wer die Adressaten sind.
P	Sie / er entscheidet, welche Entwicklungen und Trends für die Weiterentwicklung oder Anpassung des eigenen Arbeitsfeldes relevant sind und beschreibt den Handlungsbedarf. Sie / er legt das Vorgehen der Konzeptentwicklung oder -anpassung fest, klärt Auftrag und Ressourcen und erstellt einen Zeitplan.
R	Sie / er entwickelt basierend auf der Analyse und Planung Konzepte zur Weiterentwicklung des Arbeitsfeldes oder sie / er passt bestehende Konzepte an.

E	Sie / er prüft, ob sie / er die relevanten Entwicklungen und Trends identifiziert hat und sie / er mit der Konzeptentwicklung oder Anpassung den Handlungsbedarf gedeckt sowie eine Weiterentwicklung des eigenen Arbeitsfeldes bewirkt hat.
Ressourcen	Kenntnisse <ul style="list-style-type: none"> - Kenntnisse über bereits entwickelte Konzepte im eigenen Berufsfeld - Grundlagen der Konzepterstellung - Vorausschauend Denken

6.3	Interessen vertreten
Situation	Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik vertritt und trägt die Interessen des eigenen Berufsfelds und der eigenen Fachschaft. Sie / er vertritt bei Bedarf die Interessen der begleiteten Personen. Die Intressensvertretung ist fachgerecht, mit einer klaren Haltung sowie einer adressatengerechter Kommunikation. Sie / er ist sich ihrer / seiner anwaltschaftlichen Rolle bewusst.
I	Sie / er informiert sich intern über die Interessen und Ziele des eigenen Bereichs und erkennt die Bedürfnisse der zu unterstützenden Person / Personen. Sie / er informiert sich über die Ressourcen, Möglichkeiten und Grenzen der Interessensvertretung.
P	Sie / er beschreibt die Interessen und Ziele des eigenen Bereichs sowie die Bedürfnisse der zu unterstützenden Person / Personen. Sie / er entscheidet, welche Interessen, Ziele und Bedürfnisse sie / er vertreten kann. Sie / er definiert Ziele für die Interessen und Bedürfnisse und legt fest, wie sie / er diese vertritt.
R	Sie / er bringt die identifizierten Interessen, Ziele und Bedürfnisse in Verhandlungen oder Gesprächen ein und vertritt diese mit einer klaren Haltung und mittels adressatengerechter Kommunikation.
E	Sie / er prüft, ob die Interessen, Ziele und Bedürfnisse berücksichtigt wurden und reflektiert das eigene Vorgehen. Falls nötig und sinnvoll, fasst sie / er nochmals nach und leistet weitere Überzeugungsarbeit.
Ressourcen	Kenntnisse <ul style="list-style-type: none"> - Adressatengerechte Kommunikation - Wissen über Verhandlungsabläufe - Kenntnisse über die Interessen der Fachschaft

Kompetenzbereich 7: Führen und organisieren

Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik übernimmt in ihrer / seiner Rolle als Führungsperson Teamführungsaufgaben. Sie / er setzt sich für ein betriebliches Miteinander ein, das eine kooperative und lösungsorientierte Zusammenarbeit fördert. Im Rahmen des Personalmanagements ist sie / er an der Personalauswahl beteiligt, plant den Personaleinsatz und führt Mitarbeitendengespräche. Sie / er unterstützt die Entwicklung und Sicherstellung der Qualität im Betrieb und übernimmt hierbei eine Vorbildrolle. Sie / er leitet Projekte und koordiniert diese mit klarer Struktur und Kommunikation. Um den Bekanntheitsgrad, das Verständnis und das Image der Organisation in der Öffentlichkeit zu fördern, betreibt sie / er Öffentlichkeitsarbeit und unterstützt die/den Vorgesetzten in der Realisierung der Aktionen und Programmen.

7.1	Teamführungsaufgaben übernehmen
Situation	<p>Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik übernimmt Teamführungsaufgaben. Sie / er setzt sich für ein betriebliches Miteinander ein, das eine kooperative und lösungsorientierte Zusammenarbeit fördert. Je nach Situation bereitet sie / er die Sitzungen vor und gewährleistet unter Berücksichtigung der geltenden Vorschriften die Rückverfolgbarkeit des Austausches.</p> <p>Sie / er unterstützt den Rekrutierungsprozess und die Personaleinsatzplanung.</p>
I	<p>Sie / er erkennt Stärken, Schwächen und Belastungsgrenzen von Teammitgliedern.</p> <p>Sie / er erfasst Situationen und Gruppenstrukturen mit Konfliktpotential. Sie / er klärt den Sitzungsbedarf, legt die Ziele fest, sammelt Informationen und sichtet alle Protokolle.</p>
P	<p>Sie / er plant den Einsatz der Mitarbeitenden gemäss ihren Kompetenzen. Sie / er plant Teamsitzungen und legt die Zeit, die Traktanden sowie die einzuladenden Partnern fest.</p>
R	<p>Im Rahmen ihrer eigenen fachlichen Kompetenzen unterstützt und überprüft sie / er die Mitarbeitenden des Teams in der Aufgabenerfüllung.</p> <p>Sie / er stellt eine wirksame Kommunikation im Team und über die Berufsgrenzen hinaus sicher und leitet die Informationen aus Sitzungen den involvierten Personen weiter.</p> <p>Sie / er leitet Sitzungen, führt Entscheide herbei und stellt die Einhaltung des Zeitplans sicher.</p> <p>Sie / er fördert und motiviert das Team u.a. durch Feedbacks zu gemeinsamen Zielen.</p> <p>Sie / er unterstützt den Rekrutierungsprozess und die Personaleinsatzplanung.</p> <p>Sie / er führt Mitarbeitendengespräche.</p>
E:	<p>Sie / er reflektiert die eigene Arbeitsweise und die Zusammenarbeit mit den verschiedenen Berufspersonen im Team kritisch. Sie / er passt das eigene Verhalten und Handeln den Ergebnissen ihrer Reflexion an und formuliert Vorschläge für die Optimierung der Zusammenarbeit im Team.</p>

Ressourcen	<p>Kenntnisse</p> <ul style="list-style-type: none"> - Führung - Gruppendynamik - Konfliktmanagement - Rekrutierung, Auswahlverfahren, Ablauf von Bewerbungsgesprächen, Assessment - HR Prozesse, Umgang mit Anforderungsprofilen und Stellenbeschreibungen, Personalrecht, Arbeitsverträge - Mitarbeiterbeurteilung, Gesprächsführung in Mitarbeitendengesprächen - Betriebsorganisation, Leistungsauftrag - Personalbedarf, Personalbestände
------------	--

7.2	Qualität sicherstellen
Situation	Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik unterstützt die Entwicklung und Sicherstellung der Qualität im Betrieb. Sie / er übernimmt dabei eine Vorbildrolle und passt ihr/sein Handeln der aktuellen Situation und den institutionellen Standards an.
I	<p>Sie / er sammelt relevante Informationen zum Verlauf und zu den Ergebnissen des Arbeitsprozesses.</p> <p>Sie / er erkundigt sich über die am Prozess beteiligten Personen.</p>
P	<p>Sie / er definiert die Qualitätsziele und plant die Qualitätskontrollen.</p> <p>Sie / er entscheidet sich für eine geeignete Form der Nachbereitung, Reflexion und Evaluation. Sie / er legt fest, welche beteiligten Personen beim Evaluationsprozess miteinzubeziehen sind und plant mit ihnen gemeinsam die Evaluation.</p>
R	<p>Sie / er führt die vereinbarten und nötigen Qualitätskontrollen durch und ergreift qualitätsrelevante Massnahmen.</p> <p>Sie / er dokumentiert die durch gesetzliche Bestimmungen oder institutionellen Vorgaben geforderten Prozesse systematisch und nachvollziehbar.</p> <p>Sie / er führt die Nachbereitung, Reflexion und Evaluation wie festgelegt durch, hält die Erkenntnisse fest und informiert die relevanten Beteiligten über die Ergebnisse der Evaluation. Basierend darauf leitet sie / er bei Bedarf mögliche Handlungsalternativen und/oder weitere Schritte ab.</p>
E:	<p>Sie / er prüft die umgesetzten Massnahmen zur Qualität regelmässig auf Plausibilität und schlägt Korrekturmassnahmen und ggf. Änderungen bei der Messung oder eine Anpassung der Qualitätsziele vor.</p>

Ressourcen	<p>Kenntnisse</p> <ul style="list-style-type: none"> - gesetzlichen Bestimmungen und organisationalen Vorgaben zur Qualität - Indikatoren zur Qualitätsmessung - Kenntnisse der einzelnen Q-Systeme (ISO 9000 etc.) - Kenntnisse über gesetzliche Bestimmungen (Datenschutzgesetz usw.) und organisationale Vorgaben - Kenntnisse und Einhaltung der Datenschutzrichtlinien - Kenntnisse und Einhaltung von Vorschriften zur Dokumentation von Medikamenten und medizinisch/pflegerischen Leistungen. - Kenntnisse über zwingenden, empfohlene und wünschenswerte Inhalte, welche im Dossier der begleiteten Personen verwaltet werden müssen - Trennung der verschiedenen Q Anforderungen. - Anwendung des „Vier-Augen-Prinzips“
------------	--

7.3	Projekte leiten
Situation	Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik leitet Projekte oder arbeitet auftragsgemäss in Projekten mit. In der Rolle der Projektleitung übernimmt sie / er die fachliche Verantwortung und koordiniert das Projekt mit klarer Struktur und Kommunikation. Dabei bezieht sie / er alle involvierten Personen aktiv in den Arbeitsprozess mit ein und stellt den Informationsfluss sicher. Sie / er bringt ihr Fachwissen aktiv ein und unterbreitet konstruktive Vorschläge/Ideen.
I	Sie / er informiert sich über den Auftrag und dessen Ziele oder sie/er erkennt den Handlungsbedarf für ein Projekt / Veränderungsprozess und holt die notwendigen relevanten Informationen ein. Sie / er klärt ihre Verantwortung und informiert sich gegebenenfalls über verfügbare Mitarbeitende / Arbeitsgruppenmitglieder sowie die Ressourcen für das Projekt.
P	Sie / er stellt das Projektteam zusammen, definiert die Projektziele, entscheidet sich für eine Arbeitsmethode und erstellt einen Zeitplan mit Meilensteinplanung. Sie / er plant die eigenen Ressourcen sowie diejenigen des Teams mit ein und legt Struktur sowie Kommunikationsform der Zusammenarbeit fest.
R	Sie / er leitet das Projekt gemäss Planung. Sie / er erörtert regelmässig den Stand des Projekts, gleicht diesen mit dem Zeitplan ab und tauscht sich mit allen Beteiligten aus und bezieht diese aktiv mit ein. Sie / er bringt ihr / sein Know-how aktiv ein, erfüllt die Aufgaben fach- und termingerech aus und löst auftretende Probleme bedarfsorientiert. Sie / er sorgt für die Dokumentation und das Reporting.
E	Sie / er evaluiert das Projekt zusammen mit dem Team. Sie / er reflektiert die eigene Tätigkeit / Rolle. Sie / er leitet daraus organisatorische und inhaltliche Projektanpassungen ab.
Ressourcen	<p>Kenntnisse</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grundlagen der Projektmethodik - Kommunikation

7.4	Öffentlichkeitsarbeit unterstützen
Situation	Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik unterstützt die / den Vorgesetzten in der Planung und Realisierung von Aktionen und Programmen, um den Bekanntheitsgrad, das Verständnis und das Image der Organisation in der Öffentlichkeit zu fördern. Im Alltag vertritt sie / er die Organisation in der Öffentlichkeit gemäss Auftrag.
I	Sie / er informiert sich über den Kommunikationsauftrag und über die Adressatengruppe. Sie / er informiert sich über Entscheidungen auf Gemeinde-, Kantons- und Bundesebene.
P	Sie / er unterstützt die/den Vorgesetzten bei der Planung von Aktionen und Programmen und bereitet die entsprechenden Schritte sorgfältig und eigenverantwortlich vor. Sie / er wählt geeignete Kommunikationsmittel / -methoden, entwickelt sie bzw. passt sie gemäss Vorgaben der Organisation / des Auftrages an.
R	Sie / er unterstützt die/den Vorgesetzten in der Realisierung von Aktionen und Programmen. Sie / er setzt für ihre / seine Kommunikation nach aussen die Kommunikationsmittel / -methoden gezielt ein und kommuniziert klar und verständlich.
E	Sie / er beurteilt, ob die Kommunikationsmassnahmen zu den erwarteten Ergebnissen geführt haben. Sie / er reflektiert, inwiefern sie / er dazu beigetragen hat, den Bekanntheitsgrad, das Verständnis und das Image der Organisation in der Öffentlichkeit zu unterstützen bzw. fördern.
Ressourcen	Kenntnisse <ul style="list-style-type: none"> - Grundlagen von Marketing und Öffentlichkeitsarbeit - Verschiedene typische Kommunikationsmittel und -methoden - Notfallkommunikation - Leitbild der Organisation, institutionelle Politik zur Öffentlichkeitsarbeit und zu deren Einsatzbereichen

3 Zulassung

3.1 Zulassungsbedingungen

Zulassung mit einem einschlägigen eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ)

Als einschlägiges EFZ gilt der Abschluss zur Fachfrau Betreuung bzw. zum Fachmann Betreuung (EFZ).

Folgende Zulassungsbedingungen müssen erfüllt sein:

- a) Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) Fachfrau/Fachmann Betreuung oder ein mindestens gleichwertiger Abschluss; und
- b) Beständenes Aufnahmeverfahren des Bildungsanbieters.

Der Bildungsgang dauert dann mindestens 3'600 Lernstunden.

Zulassung mit einem anderen Abschluss auf Sekundarstufe II

Folgende Zulassungsbedingungen müssen erfüllt sein:

- a) Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder ein gymnasialer Maturitätsausweis oder ein eidgenössisch anerkannter Fachmittelschulabschluss oder ein anderer mindestens gleichwertiger Abschluss; und
- b) Beständenes Aufnahmeverfahren des Bildungsanbieters

Der Bildungsgang dauert dann mindestens 5'400 Lernstunden.

Die Bildungsanbieter können für Kandidierende mit rein schulischer Vorbildung weitere Zulassungsbestimmung bezüglich der allgemeinen praktischen Berufserfahrung erlassen.

Zulassung ohne Abschluss auf Sekundarstufe II

Eine Zulassung ohne Abschluss auf Sekundarstufe II ist sur dossier möglich. Der Bildungsanbieter bestimmt über die Aufnahme sur dossier.

Der Bildungsgang dauert dann mindestens 5'400 Lernstunden.

3.2 Anrechenbarkeit

Vorgängig erbrachte berufliche Kompetenzen / erworbene Bildungsleistungen werden angemessen angerechnet. Es gelten dabei folgende Vorgaben:

Anrechenbarkeit eines einschlägigen eidgenössischen Fachausweises / Diploms

Einschlägige eidgenössische Fachausweise oder einschlägige eidgenössische Diplome werden mit maximal 1'800 Lernstunden angerechnet. Die Ausbildung umfasst jedoch mindestens 1'800 Lernstunden und das abschliessende Qualifikationsverfahren gemäss Kapitel 5.2.

Erwerb eines zweiten HF-Diploms im Sozialbereich

Personen, die bereits über ein Diplom einer höheren Fachschule im Sozialbereich verfügen, können ein HF-Diplom in Leitung Arbeitsagogik erleichtert erwerben.

Folgende Bedingungen müssen erfüllt sein:

- a) HF-Diplom in Sozialpädagogik oder Kindererziehung oder Gemeindeanimation oder ein gleichwertiger Abschluss; und
- b) Durch eine Praxisausbildnerin bzw. einen Praxisausbildner begleitete Berufstätigkeit in Leitung Arbeitsagogik von mindestens 1'200 Stunden nach den Vorgaben der berufs begleitenden Ausbildung gemäss Kapitel 4.3; und
- c) Erfolgreiches Bestehen sämtlicher Elemente des abschliessenden Qualifikationsverfahrens gemäss Kapitel 5.2.

Anrechenbarkeit eines anderen Abschlusses oder anderweitig erworbener Kompetenzen

Vorgängig erbrachte berufliche Kompetenzen / erworbene Bildungsleistungen werden in einem offiziellen Verfahren der Trägerorganisationen SAVOIRSOCIAL und SPAS validiert. Die Bildungsanbieter anerkennen das Resultat des Verfahrens und die entsprechend anrechenbaren Kompetenzen. In der Regel ist mindestens das gesamte Qualifikationsverfahren gemäss Kapitel 5.2. zu absolvieren.

Gibt es kein offizielles Verfahren, werden berufliche Kompetenzen / erworbene Bildungsleistungen durch die Bildungsanbieter angerechnet, sofern die Bewerberin bzw. der Bewerber sie nachweisen kann. Die Bildungsanbieter entscheiden „sur dossier“ über die Anzahl anrechenbarer Lernstunden. Die Ausbildung umfasst jedoch mindestens 1'800 Lernstunden und die Diplomprüfung gemäss Kapitel 5.2.

3.3 Aufnahmeverfahren

Der Bildungsanbieter führt ein Aufnahmeverfahren durch, in welchem die Voraussetzungen für das erfolgreiche Absolvieren der Ausbildung geprüft werden. Er entscheidet über die Aufnahme an seine Schule. Jeder Bildungsanbieter kann das Ergebnis des Aufnahmeverfahrens eines anderen Bildungsanbieters anerkennen.

Im Aufnahmeverfahren überprüft der Bildungsanbieter folgende persönlichen, sozialen und fachlichen Voraussetzungen für das erfolgreiche Absolvieren der Ausbildung:

- die Eignung zum Absolvieren der praktischen Ausbildung (auf Basis einer Praxisempfehlung einer vom Bildungsanbieter anerkannten Praxisinstitution);
- die Eignung zum Absolvieren der schulischen Ausbildung und der Leistungsnachweise (insbesondere die schriftliche und mündliche Ausdrucksfähigkeit sowie Kommunikations-, Kooperations- und Reflexionsfähigkeiten);
- Kein mit der beruflichen Tätigkeit unvereinbarer Eintrag im Strafregister oder laufendes Verfahren.

Die Bildungsanbieter können weitere Kriterien vorsehen.

4 Bildungsorganisation

4.1 Angebotsformen und deren Umfang

Bildungsgänge in Leitung Arbeitsagogik werden in der Regel schulisch mit integrierten Praktika oder dual angeboten. Die praktischen Bildungsbestandteile werden durch eine Praxisausbilderin bzw. einen Praxisausbilder begleitet (vgl. Kapitel 4.3).

Schulische Bildungsgänge mit integrierten Praktika

Diese Angebotsform umfasst schulische und praktische Bildungsbestandteile. Der praktische Bildungsbestandteil wird in Form eines begleiteten Praktikums oder mehrerer begleiteten Praktika absolviert. Der Bildungsanbieter ist für die Auswahl und Aufsicht des Praktikums / der Praktika verantwortlich.

Duale Bildungsgänge

Diese Angebotsform umfasst schulische und praktische Bildungsbestandteile. Nebst den schulischen Bildungsanteilen wird einer einschlägigen Berufstätigkeit nachgegangen, die mindestens 50% beträgt und zwischen Arbeitgeberin/Arbeitgeber und Studierender bzw. Studierendem vertraglich geregelt ist.

Der Bildungsanbieter entscheidet sich für eine oder mehrere Angebotsformen und zeigt die Umsetzung im Ausbildungskonzept/Lehrplan auf. Die Lernstunden werden je nach Form wie folgt verteilt:

	Mit einschlägigem EFZ			
	Duale Angebotsform		Schulische Angebotsform	
	Prozente	Lernstunden	Prozente	Lernstunden
Kontaktstunden (wird durch den Bildungsanbieter angeleitet/gesteuert, z.B. Präsenzunterricht, Gruppenarbeiten, blended learning, usw.) sowie Promotion, weitere Lernkontrollen	30 – 35%	1'080 bis 1'260	30 – 35%	1'080 bis 1'260
Selbststudium	15 bis 18%	540 bis 648	18 bis 25%	648 bis 900
Begleitete Praxis (begleitete einschlägige Berufstätigkeit oder begleitetes Praktikum)	10 bis 18%	360 bis 648	22 bis 28%	792 bis 1'008
Einschlägige Berufstätigkeit (720 Lernstunden werden angerechnet, sofern die Berufstätigkeit mind. 50% beträgt)	15 bis 20%	540 bis 720	-	-
Abschliessendes Qualifikationsverfahren	15 bis 17%	540 bis 612	15 bis 17%	540 bis 612
Total		Mind. 3'600		Mind. 3'600

	Ohne einschlägiges EFZ			
	Duale Angebotsform		Schulische Angebotsform	
	Prozente	Lernstunden	Prozente	Lernstunden
Kontaktstunden (wird durch den Bildungsanbieter gesteuert, z.B. Präsenzunterricht, Gruppenarbeiten, usw.) sowie Promotion, weitere Lernkontrollen	30 bis 35%	1'620 bis 1'890	30 bis 35%	1'620 bis 1'890
Selbststudium	15 bis 18%	810 bis 972	20 bis 25%	1'080 bis 1'350
Begleitete Praxis (begleitete einschlägige Berufstätigkeit oder begleitetes Praktikum)	20 bis 30%	1'080 bis 1'620	30 bis 40%	1'620 bis 2'160
Einschlägige Berufstätigkeit (720 Lernstunden werden angerechnet, sofern die Berufstätigkeit mind. 50% beträgt)	15 bis 20%	810 bis 1'080	-	-
Abschliessendes Qualifikationsverfahren	10 bis 11%	540 bis 594	10 bis 11%	540 bis 594
Total		Mind. 5400		Mind. 5400

4.2 Koordination von schulischen und praktischen Bildungsbestandteilen

Der Bildungsanbieter ist für die Koordination der schulischen und praktischen Bildungsbestandteile verantwortlich. Er stellt sicher, dass alle im Rahmenlehrplan definierten Kompetenzen in Schule und Praxis vermittelt werden.

Der Bildungsanbieter ist für die Anerkennung der Praxisinstitution verantwortlich.

Er prüft, ob die Bedingungen für die Praxisausbildung (= begleitete Praxis) gewährleistet sind. Sind diese nicht erfüllt, kann er die Zusammenarbeit abbrechen und so die Praxisausbildung der/des Studierenden unterbrechen.

Schulische Bildungsbestandteile

Der Bildungsanbieter erarbeitet ein Ausbildungskonzept inkl. Lehrplan, regelt das Promotions- und Qualifikationsverfahren und erlässt ein Studienreglement. Er sorgt dafür, dass Ausbildungskonzept inkl. Lehrplan sowie Unterricht regelmässig den wissenschaftlichen, ökonomischen, technischen, sozialen, methodischen und didaktischen Entwicklungen des Berufsfeldes angepasst werden.

Praktische Bildungsbestandteile

Der Bildungsanbieter definiert, welche Kompetenzen in der Praxisausbildung zu erwerben sind. Er stellt der Praxisinstitution die für die Praxisausbildung (= begleitete Praxis) notwendigen Informationen und Grundlagen zur Verfügung.

4.3 Anforderungen an die Praxisinstitution

Die Praxisinstitution verfügt über die nötigen personellen und strukturellen Ressourcen, um eine kompetente Praxisausbildung (= begleitete Praxis) anzubieten. Sie verfügt über ein Praxisausbildungskonzept für die Begleitung und Betreuung der Studierenden. Sie bestimmt eine Praxisausbilderin bzw. einen Praxisausbilder, die/der für die Ausbildung der Studierenden in der Praxisinstitution verantwortlich ist.

Die Praxisausbildnerin bzw. der -ausbilder verfügt über folgende Qualifikationen:

- Diplom Leiter/Leiterin Arbeitsagogik HF oder einen anderen als gleichwertig anerkannten Abschluss;
- eine mindestens zweijährige berufliche Praxis im Ausbildungsgebiet und
- eine berufspädagogische Qualifikation von mindestens 300 Lernstunden (im Sinne von Art. 45 lit.c.2 BBV). Diese kann durch einen Kursausweis und/oder ein persönliches Portfolio belegt werden.

4.4 Bildungsbereiche und ihre zeitlichen Anteile

Der Lehrplan basiert auf allen im Berufsprofil beschriebenen Kompetenzen. Der Bildungsanbieter legt fest, wie die Bildungsbereiche zeitlich aufgeteilt und die geforderten Lernstunden erreicht werden. Er orientiert sich dabei an der Gewichtung folgender Tabellen:

Mit einschlägigem EFZ (EFZ FaBe)

Bildungsbereich	Prozente	Lernstunden
Kompetenzbereich 1: Begleitete Person im Arbeitsalltag unterstützen und fördern	15 %	180
Kompetenzbereich 2: Dienstleistungen und Produktion sicherstellen	25 %	300
Kompetenzbereich 3: Die eigene Berufsidentität entwickeln	15 %	180
Kompetenzbereich 4: Prozesse dokumentieren und evaluieren	10 %	120
Kompetenzbereich 5: Im professionellen Umfeld arbeiten	10 %	120
Kompetenzbereich 6: Das Berufsfeld weiterentwickeln	10 %	120
Kompetenzbereich 7: Führungsaufgaben übernehmen	15 %	180
Total	100%	1200

Ohne einschlägiges EFZ / bei anderem Abschluss auf Sekundarstufe II

Bildungsbereich	Prozente	Lernstunden
Kompetenzbereich 1: Begleitete Person im Arbeitsalltag unterstützen und fördern	25 %	450
Kompetenzbereich 2: Dienstleistungen und Produktion sicherstellen	15 %	270

Kompetenzbereich 3: Die eigene Berufsidentität entwickeln	15 %	270
Kompetenzbereich 4: Prozesse dokumentieren und evaluieren	10 %	180
Kompetenzbereich 5: Im professionellen Umfeld arbeiten	10 %	180
Kompetenzbereich 6: Das Berufsfeld weiterentwickeln	10 %	180
Kompetenzbereich 7: Führungsaufgaben übernehmen	15 %	270
Total		1800

Bildungsanbieter können zusätzlich inhaltliche Schwerpunkte oder Vertiefungen von maximal 10% setzen.

5 Promotions- und Qualifikationsverfahren

Lernfortschritte und Leistungen der Studierenden werden periodisch überprüft. Die Bewertungen erfolgen nach nachvollziehbaren und im Voraus festgelegten und bekannt gegebenen Beurteilungskriterien.

5.1 Promotion

Die Bildungsanbieter führen während der Ausbildung mindestens eine Promotion durch. Die Promotion umfasst sowohl die Leistungen des schulischen als auch des praktischen Bildungsbestands.

Der Bildungsanbieter überprüft den schulischen Bildungsteil. Die verantwortliche Praxisinstitution überprüft die praktischen Leistungen.

Der Bildungsanbieter legt die Anforderungen sowie die zu bewertenden Kompetenzen der Promotion fest, klärt mit der Praxisinstitution die Zusammenarbeit und fällt den Promotionsentscheid.

5.2 Abschliessendes Qualifikationsverfahren

Im Rahmen des abschliessenden Qualifikationsverfahren zeigen die Studierenden, dass sie die im Berufsprofil (vgl. Kapitel 2) beschriebenen Kompetenzen erworben haben.

5.2.1 Zulassungsbedingungen

Die Studierenden werden zum abschliessenden Qualifikationsverfahren zugelassen, wenn die schulischen und praktischen Bildungsbestandteile gemäss Studienreglement des Bildungsanbieters erfolgreich durchlaufen wurden.

5.2.2 Verantwortlichkeit

Der Bildungsanbieter ist für die Durchführung des abschliessenden Qualifikationsverfahrens verantwortlich. Er legt die Anforderungen sowie die zu bewertenden Kompetenzen je Prüfungsteil fest, klärt mit der Praxisinstitution die Zusammenarbeit und trifft die Entscheidung über die Qualifikation.

Der Bildungsanbieter ist für die Ernennung der Prüfungsexpert/innen des schulischen Bildungsteils verantwortlich. Die Expert/innen sind Dozent/innen des Bildungsanbieters und Expert/innen aus der Praxis. Die Unabhängigkeit der Praxisexpert/innen gegenüber der/des Kandidat/in ist gewährleistet. Die Organisation der Arbeitswelt (OdA) kann Praxisexpert/innen empfehlen.

5.2.3 Inhalt

Im abschliessenden Qualifikationsverfahren werden alle im Berufsprofil beschriebenen Kompetenzen überprüft, Orientierungswert ist Stufe 6 der Verordnung über den nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung (V-NQR-BB).

5.2.4 Prüfungsteile

Das abschliessende Qualifikationsverfahren umfasst mindestens:

- eine Praxisqualifikation
- eine praxisorientierte Projekt- oder Diplomarbeit
- ein Prüfungsgespräch

Praxisqualifikation

Die Praxisqualifikation erfolgt in für die Berufstätigkeit relevanten Situationen. Die Beurteilung der Praxis wird an die Praxisinstitution delegiert. Diese formuliert eine Notenempfehlung. Der definitive Entscheid liegt beim Bildungsanbieter.

Praxisorientierte Projekt- oder Diplomarbeit

Das Thema der praxisorientierten Projekt- oder Diplomarbeit wird vom Bildungsanbieter genehmigt. Die/der Studierende wird bei der Erarbeitung begleitet.

Prüfungsgespräch

Die Studierenden präsentieren den Expert/innen ein Ergebnis gemäss den Vorgaben des Bildungsanbieters (z.B. Analyse, Projekt, Projektarbeit, Diplomarbeit usw.). Sie zeigen im Gespräch, dass sie in der Lage sind, ihr berufliches Handeln fachlich zu begründen, zu reflektieren und politisch einzuordnen sowie den Transfer zu anderen Situationen herzustellen.

5.2.5 Bewertung und Gewichtung

Die Prüfungskriterien und eine allfällige Gewichtung der Bewertung werden durch den Bildungsanbieter festgelegt.

Die Ausbildung gilt als erfolgreich abgeschlossen, wenn jeder Prüfungsteil des abschliessenden Qualifikationsverfahrens mindestens als genügend beurteilt wird.

5.2.6 Wiederholungsmöglichkeiten

Alle nicht bestandenen Elemente des abschliessenden Qualifikationsverfahrens können einmal wiederholt werden.

Sind ein oder mehrere Resultate zum zweiten Mal ungenügend, ist das abschliessende Qualifikationsverfahren definitiv nicht bestanden.

5.2.7 Diplom

Das Diplom wird erteilt, wenn die/der Studierende das abschliessende Qualifikationsverfahren bestanden hat. Zusätzlich zum Diplom stellt der Bildungsanbieter ein Diplomzeugnis über die absolvierte Ausbildung und das vom SBF1 vorgegebene Diploma supplement aus.

6 Berufstitel

Es wird folgender geschützter Titel vergeben:

Deutsch:

dipl. Leiterin Arbeitsagogik HF / dipl. Leiter Arbeitsagogik HF

Französisch:

maîtresse socio-professionnelle diplômée ES / maître socio-professionnel diplômé ES

Italienisch:

conduttrice di laboratorio sociopedagogico dipl. SSS / conduttore di laboratorio sociopedagogico dipl. SSS

Englische Übersetzung des Berufstitels:

Social Worker in Occupational Environments, Advanced Federal Diploma of Higher Education

ENTWURF

7 Schlussbestimmungen

7.1 Aufhebung des bisherigen Rahmenlehrplans

Der Rahmenlehrplan für die Bildungsgänge der Höheren Fachschulen „Sozialpädagogische Werkstattleitung HF“ vom 30. September 2015 wird aufgehoben.

7.2 Übergangsbestimmungen

Anerkennungsverfahren

In Abklärung

Titeländerung

Wer den bisherigen Titel „dipl. sozialpädagogische Werkstattleiterin HF“ bzw. „dipl. sozialpädagogischer Werkstattleiter HF“ trägt, ist berechtigt, den neuen Titel „dipl. Leiterin Arbeitsagogik HF“ bzw. „dipl. Leiter Arbeitsagogik HF“ zu tragen. Es wird kein neues Diplom ausgestellt.

7.3 Inkrafttreten

Der Rahmenlehrplan tritt mit der Genehmigung durch das SBFI in Kraft.

8 Erlass

Der Rahmenlehrplan wird erlassen:

Bern und Olten (Datum)

SAVOIRSOCIAL

Schweizerische Dachorganisation der Arbeitswelt Soziales

SPAS

Schweizerische Plattform der Ausbildungen im Sozialbereich

Monika Weder, Präsidentin

Susanne Fehr, Co-Präsidentin / Stéphane Girard, Co-Präsident

Der Rahmenlehrplan wird genehmigt:

Bern (Datum)

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBF

Rémy Hübschi, Leiter Abteilung höhere Berufsbildung

9 Anhang: Beschreibung des IPRE-Modells

Für die Beschreibung der Kompetenzen wurde das IPRE-Modell gewählt. Im Folgenden werden die im IRPE (sich Informieren – Planen – Realisieren – Evaluieren) verwendeten Begriffe erklärt.

Kompetenzen:

Der Kompetenzbegriff wird sehr unterschiedlich gefasst. Es ist daher notwendig zu klären, was beim IPRE-Modell unter „Kompetenz“ verstanden wird. Beim IPRE-Modell orientieren wir uns am Autor Guy LeBoterf (1995 oder 2000)¹, der den Begriff wie folgt fassen würde: Kompetenz wird verstanden als *die im Rahmen einer Bildungsmaßnahme oder anderswo erworbene Fähigkeit einer Person, ihre Ressourcen zu organisieren und zu nutzen, um in einer Anwendungssituation ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Wer kompetent ist, ist in der Lage, Anwendungssituationen erfolgreich zu bewältigen.*

Auf diesem Hintergrund geht es in einem Kompetenzprofil darum, die Situationen, die eine Berufsperson zu bewältigen hat, sowie das professionelle Handeln in diesen Situationen zu beschreiben. Letzteres wird entlang eines allgemeinen Modells des menschlichen Handelns beschrieben.

Arbeitssituationen:

- sind hierbei **Aufgaben**(bündel), die man **eigenverantwortlich übernehmen** kann, wenn man den entsprechenden Abschluss hat.
- beschreiben einen Ausschnitt des beruflichen Alltags, welchen Praxisexpert/innen übereinstimmend als **zeitliche und sachliche Einheit** wahrnehmen.
- werden als wichtig, typisch, **repräsentativ**, sinnvoll und **sinnstiftend** erachtet.
- werden auf einer relativ hohen Abstraktionsebene beschrieben.

Vollständiger Handlungszyklus (IPRE):

Der vollständige Handlungszyklus (IPRE) ist stark vereinfacht und in vier Schritte unterteilt. Mit IPRE wird das erfolgreiche Bewältigen einer Arbeitssituation aufgezeigt:

1. (Sich) Informieren: Hier geht es um die Aufnahme relevanter Informationen, damit unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen die Handlung geplant und realisiert werden kann.
2. Planen / Entscheiden: Auf Basis der gesammelten Informationen wird das weitere Vorgehen geplant oder ein situationsadäquater Entscheid gefällt (beispielsweise Entscheidung für eine Variante, den entsprechenden Handlungszeitpunkt, etc.).
3. Realisieren: Hier geht es um die Umsetzung der geplanten Handlung.
4. Evaluieren: Als letzter Schritt wird die Wirkung der ausgeführten Handlung überprüft und die Handlung in gegebenem Fall korrigiert. Sollten Korrekturen nötig sein, folgt auf diesen Schritt erneut der erste Schritt des Handlungszyklus¹.

¹ LeBoterf, G. (1995). *De la compétence*. Paris: Les éditions d'organisation.

LeBoterf, G. (2000). *Construire les compétences individuelles et collectives*. Paris: Les éditions d'organisation.

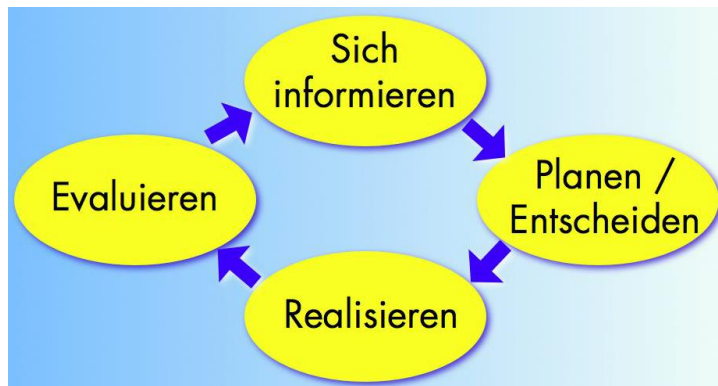


Abbildung 1: Vier Schritte des vollständigen Handlungszyklus', Quelle: BfB Büro für Bildungsfragen AG

Kompetenzniveau:

Ein Kompetenzprofil beschreibt nicht nur, welche Kompetenzen erforderlich sind, sondern auch deren Niveau. Das Kompetenzniveau drückt sich in diesem Kompetenzprofil rein *sprachlich in der Beschreibung der Kompetenzen* aus (in den Situationsbeschreibungen und/oder den Beschreibungen der Handlung). Es zeigt sich in:

- dem Grad der Selbständigkeit
- der ganz allgemein zu tragenden Verantwortung
- der personellen Führungsverantwortung
- der Tragweite der Entscheidungen
- der Koordination mit anderen Bereichen
- der Unsicherheit der Ausgangslage, aufgrund welcher Handlungspläne entworfen werden
- der Dynamik der Situation, welche Neueinschätzungen und die Anpassung des Vorgehens erforderlich machen
- usw.

Die in diesem Rahmenlehrplan beschriebenen Kompetenzen richten sich nach der Niveaustufe 6 des Nationalen Qualifikationsrahmen Berufsbildung (NQR). Einzelne Kompetenzen können auch eine höhere oder tiefere Stufe aufweisen.

Ressourcen:

Gemäss IPRE-Ansatz sind Ressourcen:

- Kognitive Fähigkeiten, die den Gebrauch von Wissen, Theorien und Konzepten einschliessen, aber auch implizites Wissen (tacit knowledge), das durch Erfahrung gewonnen wird
- Fertigkeiten, Know-how, die zur Ausübung einer konkreten Tätigkeit erforderlich sind, inklusive der Fähigkeit zur Beziehungsaufnahme in beruflichen Situationen (soziale Kompetenz) ^[1]_[SEP]
- Einstellungen, Haltungen und Werte ^[1]_[SEP]

Im vorliegenden Rahmenlehrplan wurden wichtige Ressourcen aufgeführt. Die Liste ist jedoch nicht abschliessend.