

Rahmenlehrplan für Bildungsgänge der höheren Fachschulen

„Gemeindeanimation HF“

mit dem geschützten Titel

dipl. Gemeindeanimatorin HF
dipl. Gemeindeanimator 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 Gemeindeanimation	3
2.1	Arbeitsgebiet und Kontext	3
2.2	Übersicht der Handlungskompetenzen	6
2.3	Kompetenzbereiche und zu erreichende Kompetenzen im Detail	8
3	Zulassung	31
3.1	Zulassungsbedingungen	31
3.2	Anrechenbarkeit	31
3.3	Aufnahmeverfahren	32
4	Bildungsorganisation	33
4.1	Angebotsformen und deren Umfang	33
4.2	Koordination von schulischen und praktischen Bildungsbestandteilen	34
4.3	Anforderungen an die Praxisinstitution	34
4.4	Bildungsbereiche und ihre zeitlichen Anteile	35
5	Promotions- und Qualifikationsverfahren	37
5.1	Promotion	37
5.2	Abschliessendes Qualifikationsverfahren	37
5.2.1	Zulassungsbedingungen	37
5.2.2	Verantwortlichkeit	37
5.2.3	Inhalt	37
5.2.4	Prüfungsteile	37
5.2.5	Bewertung und Gewichtung	38
5.2.6	Wiederholungsmöglichkeiten	38
5.2.7	Diplom	38
6	Berufstitel	39
7	Schlussbestimmungen	40
7.1	Aufhebung des bisherigen Rahmenlehrplans	40
7.2	Übergangsbestimmungen	40
7.3	Inkrafttreten	40
8	Erlass	41
9	Anhang: Beschreibung des IPRE-Modells	42

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 Gemeindeganimation 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;^{[1], [2], [3], [4], [5], [6], [7], [8], [9], [10], [11], [12], [13], [14], [15], [16], [17], [18], [19], [20], [21], [22], [23], [24], [25], [26], [27], [28], [29], [30], [31], [32], [33], [34], [35], [36], [37], [38], [39], [40], [41], [42], [43], [44], [45], [46], [47], [48], [49], [50], [51], [52], [53], [54], [55], [56], [57], [58], [59], [60], [61], [62], [63], [64], [65], [66], [67], [68], [69], [70], [71], [72], [73], [74], [75], [76], [77], [78], [79], [80], [81], [82], [83], [84], [85], [86], [87], [88], [89], [90], [91], [92], [93], [94], [95], [96], [97], [98], [99], [100]}
- 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 „Gemeindeganimation“ wurden geschärft und sind nun besser positioniert. Die spezifischen Kompetenzen der Gemeindeganimation 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 Gemeindeanimation

2.1 Arbeitsgebiet und Kontext

Wo arbeiten die Fachpersonen?

Dipl. Gemeindeanimatorm/innen HF begleiten Gruppen und Einzelpersonen in ihrem Sozialraum und unterstützen sie darin, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen und es mitzugestalten. Ihr Grundanliegen ist die Verbesserung des sozialen Zusammenlebens im Gemeinwesen.

Dipl. Gemeindeanimatorm/innen HF arbeiten für private und öffentliche Arbeitgeber/Geldgeber wie z.B. Gemeinden, Vereine, Kirchgemeinden, Verbände, Quartiervereinigungen, soziale Einrichtungen usw.

Sie üben ihre Tätigkeit an den Begegnungsorten und Treffpunkten ihrer Zielgruppen und im öffentlichen Raum aus – beispielsweise in kirchlichen Einrichtungen, Jugend- oder Quartiertreffs, Gemeinschaftszentren oder auf öffentlichen Spielplätzen.

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

Dipl. Gemeindeanimatorm/innen HF arbeiten in der Regel mit Anspruchsgruppen, teilweise aber auch mit Einzelpersonen.

Zu einer Anspruchsgruppe gehören einerseits Menschen, deren Teilhabe und Integration in die Gesellschaft und Gemeinschaft eine besondere Herausforderung darstellt. Andererseits gehören zu einer Anspruchsgruppe auch Menschen, die bereits gut in die Gesellschaft und Gemeinschaft integriert sind und sich für die Erhaltung und Verbesserung der Lebensqualität in ihrem Lebensraum einsetzen wollen.

Anspruchsgruppen sind beispielsweise die Familien eines Quartiers, ältere und betagte Menschen, Jugendliche, Kinder, Menschen mit einer Behinderung, Menschen mit Suchtproblemen, Migrantinnen/Migranten, Besuchende von Freizeitclubs, Kulturgruppen oder Fans.

Die dipl. Gemeindeanimatorm/innen HF arbeiten zudem häufig mit Freiwilligen zusammen, die sich für das Gemeinwohl engagieren wollen (im Sinne eines zivilgesellschaftlichen Engagements).

Je nach Arbeitgeber/Geldgeber, Auftrag und Fragestellung arbeiten dipl. Gemeindeanimatorm/innen HF mit unterschiedlichen öffentlichen und/oder privaten Fachstellen, Institutionen, Behörden, Interessensgruppen und lokalen politischen Plattformen zusammen.

Welche typischen Produkte oder Dienstleistungen erbringen die HF-Absolvierenden?

Leitende Handlungsmaximen der Gemeindeanimation sind stets die Offenheit, Freiwilligkeit und Partizipation. Charakteristisch für diesen Beruf ist demnach die aufsuchende und anbietende Arbeit. Die Menschen nehmen meistens freiwillig an den Aktivitäten, Projekten und Angeboten der Gemeindeanimation teil. Sie werden ermuntert und befähigt, am gesellschaftlichen und gemeinschaftlichen Leben teilzunehmen und es mitzugestalten. Dies trägt dazu bei, die Lebensqualität und das soziale Zusammenleben im Gemeinwesen zu verbessern, die soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit zu fördern und somit die Gemein-

deentwicklung nachhaltig zu fördern.

Wichtigste Handlungs-
kompetenzen

Dipl. Gemeindeanimator/innen HF

- erfassen die aktuelle Situation im Sozialraum und treten mit Anspruchsgruppen in Kontakt
- fördern die Partizipation und Mitgestaltung des Sozialraums und unterstützen Ideen und Initiativen von Gruppen und Einzelpersonen
- unterstützen die Gruppenbildung und –entwicklung und vermitteln zwischen Gruppen
- begleiten und fördern Freiwillige
- führen Sozialraumanalysen durch
- initiieren, planen, begleiten und evaluieren Aktivitäten, Projekte und Angebote mit Anspruchsgruppen und mit Freiwilligen
- entwickeln die eigene Berufsidentität
- dokumentieren und evaluieren Prozesse
- pflegen Netzwerke und kooperieren im Team und mit anderen Fachpersonen und –stellen
- nehmen das gesellschaftspolitische Umfeld wahr, entwickeln Konzepte und vertreten Interessen
- übernehmen Führungsaufgaben wie die Sicherstellung der Qualität, Öffentlichkeitsarbeit und Projektleitung

Welches sind die Rahmenbedingungen des Arbeitsgebiets?

Dipl. Gemeindeanimator/innen arbeiten im Spannungsfeld von Tripel- oder Mehrfachmandaten (Mandat aufgrund der individuellen Bedürfnisse der Anspruchsgruppen, Mandat der Auftraggeber/Geldgeber, Mandat aufgrund der Profession, gesellschaftliches Mandat). Sie sind häufig in sozialen Brennpunkten tätig. Sie erkennen unterschiedliche Interessen und Konflikte und sind in der Lage, zu vermitteln und Aushandlungsprozesse in die Wege zu leiten. Sind die Anspruchsgruppen nicht in der Lage, ihre Interessen selbst zu vertreten, übernehmen sie innerhalb ihres Auftrages auch Interessen vertretende Funktionen.

Welche Entwicklungsperspektiven sind absehbar?

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

Die Anforderungen an die dipl. Gemeindeanimator/innen HF wandeln sich im Rahmen der gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und ökologischen Veränderungen laufend. Beispiele von Veränderungen sind die Segregationstendenz, Zunahme der Pluralität von Lebensformen und Werten, Veränderung der Migrations-thematik, Entsolidarisierung, Zunahme der Individualisierung, demographischer Wandel, Verknappung von Ressourcen sowie vom öffentlichen Raum, etc. Dipl. Gemeindeanimator/innen HF tragen dazu bei, den negativen Auswirkungen dieser Entwicklungen auf lokaler Ebene entgegenzuwirken.

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. Gemeindeanimator/innen HF tragen jedoch durchgängig hohe Verantwortung.

NQR-Niveau 6 bedeutet Folgendes: Die dipl. Gemeindeanimator/innen 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. Gemeindeanimator/innen HF analysieren und bewerten die Prozesse und Ergebnisse anhand komplexer Kriterien. Sie tragen die volle Verantwortung für ihre Entscheidungen und Handlungen.

Persönliche Anforderungen

- Interesse an der Zusammenarbeit mit Menschen unterschiedlichen Alters sowie diverser sozialer und kultureller Hintergründe
- Aufgeprägte Kontaktfreude und Beziehungs-, Kommunikations- und Konfliktfähigkeiten
- Begeisterung für projektbezogene Arbeit
- Hohes Verantwortungsbewusstsein und hohe Eigeninitiative
- Flexibilität gegenüber sich wechselnden Situationen und Anspruchsgruppen
- Bereitschaft zur kritischen Selbstreflexion
- Freude am selbstständigen Arbeiten gemäss Auftrag
- Offenheit gegenüber unregelmässigen Arbeitszeiten

2.2 Übersicht der Handlungskompetenzen

Handlungskompetenzbereiche	Berufliche Handlungskompetenzen				
Kompetenzbereich 1: Sozialraum partizipativ gestalten	1.1 Beziehungen aufbauen und gestalten	1.2 Aktuelle Situation im Sozialraum beobachten und erfassen	1.3 Partizipation und Mitgestaltung des Sozialraums anspruchsrgruppen-spezifisch fördern	1.4 Ideen und Initiativen von Gruppen und Einzelnen unterstützen	1.5 Gruppenbildung und -entwicklung unterstützen sowie Gruppenprozesse gestalten
	1.6 Zwischen Gruppen vermitteln	1.7 Einzelne Personen unterstützen	1.8 Freiwillige begleiten, ausbilden und für Anerkennung ihrer Leistungen sorgen		
Kompetenzbereich 2: Aktivitäten, Projekte und Angebote planen und durchführen	2.1 Sozialraumanalysen durchführen	2.2 Ideen für Aktivitäten, Projekte und Angebote entwickeln und Auftrag klären	2.3 Aktivitäten, Projekte und Angebote mit den Beteiligten planen und umsetzen	2.4 Aktivitäten, Projekte und Angebote mit den Beteiligten evaluieren und weiterentwickeln	
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 nachbereiten, reflektieren und evaluieren	4.2 Aktivitäten, Projekte und Angebote dokumentieren			
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 Sozial- und gesellschaftspolitisches Umfeld wahrnehmen	6.2 Konzepte entwickeln und anpassen	6.3 Interessen vertreten		
Kompetenzbereich 7: Führungsaufgaben übernehmen	7.1 Qualität entwickeln und sicherstellen	7.2 Öffentlichkeitsarbeit unterstützen	7.3 Projekte leiten		

ENTWURF

2.3 Kompetenzbereiche und zu erreichende Kompetenzen im Detail

Kompetenzbereich 1: Sozialraum partizipativ gestalten

Im Kompetenzbereich 1 geht es um das Aktivieren und Befähigen von Anspruchsgruppen und Einzelpersonen, damit diese am gesellschaftlichen und gemeinschaftlichen Leben teilnehmen und es aktiv mitgestalten können. Die Gemeindeanimatorin / der Gemeindeanimator gestaltet eine professionelle Beziehung mit den Anspruchsgruppen sowie mit Freiwilligen. Sie / er beobachtet die aktuelle Situation, um konkreten Handlungsbedarf festzustellen. Sie / er fördert das Aktiv werden, die Partizipation und die Mitgestaltung des Sozialraums. Ideen und Initiativen von Gruppen und Einzelpersonen unterstützt sie / er.

Die Gemeindeanimatorin / der Gemeindeanimator arbeitet in erster Linie mit Gruppen. Sie / er gestaltet die Gruppenprozesse und vermittelt bei auftretenden Schwierigkeiten zwischen Gruppen und auch innerhalb einer Gruppe. Einzelpersonen unterstützt sie / er im Sinne einer Erstberatung und stellt die Triage sicher. Unterstützung für ihre / seine Arbeit erhält die Gemeindeanimatorin / der Gemeindeanimator von Freiwilligen, die sie / er begleitet, ausbildet und für die Anerkennung derer Leistungen sorgt.

1.1	Beziehungen aufbauen und gestalten
Situation	Die Gemeindeanimatorin / der Gemeindeanimator pflegen professionelle, dem Arbeitsauftrag und der konkreten Situation angemessene Beziehungen zu den relevanten Akteurinnen / Akteuren (z.B. Anspruchsgruppen, Arbeit- bzw. Auftraggeber, weiter Beteiligte). Die Beziehungen zu den Anspruchsgruppen erfolgen auf freiwilliger Basis: das bedeutet, dass die einzelnen Personen der Anspruchsgruppen selber entscheiden, ob und wie weit sie sich auf die Beziehung und somit auf Aktivitäten, Angebote und Projekte einlassen wollen. Diese Freiwilligkeit ist zentral für den Erfolg der gemeindeanimatorischen Arbeit.
I	Sie / er recherchiert und identifiziert mittels geeigneter Methoden und Interventionsansätzen der sozialräumlich orientierten Arbeit relevante Personen und Gruppierungen.
P	Sie / er entscheidet sich bewusst, wie sie / er Kontakt mit den Akteuren aufnimmt, die Beziehungen pflegt und wieder beendet. Sie / er ist sich dabei der Möglichkeiten und Grenzen der eigenen Rolle und des Tripelmandats bewusst.
R	Sie / er sucht den entsprechenden Sozialraum auf und tritt mit den verschiedenen Anspruchsgruppen — seien dies Gruppen oder Einzelpersonen (z. B. Kinder, Jugendliche, Senioren/Seniorinnen, Eltern, Fangruppen, usw.) — in Kontakt. Sie / er gestaltet die professionellen Beziehungen und Treffen aktiv, situations- und anspruchsrgruppenadäquat. Sie / er kommuniziert transparent und gestaltet den Umgang mit Nähe und Distanz angemessen und mit Empathie. Sie / er geht sensibel mit den Bedürfnissen und Erwartungen der Beteiligten um und berücksichtigt dabei Unterschiede aufgrund des Geschlechts, des Alters, des kulturellen Hintergrunds, etc. Sie / er hält Spannungen aus und findet die Balance zwischen eigenem Engagement und Abgrenzung.

E	Sie / er reflektiert die Beziehungsgestaltung, die eigenen Rollen und den Umgang mit Nähe und Distanz stetig.
Ressourcen	<p>Kenntnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kommunikationspsychologisches Grundwissen - Partizipationsstufen - Kenntnisse über das Entstehen von und den Umgang mit sozialen Problemstellungen, insbesondere in Bezug auf gruppenspezifische Prozesse sowie geschlechtsspezifische, altersspezifische, (inter-)kulturelle, (inter-)religiöse und intergenerationelle betreffende Aspekte <p>Einstellungen, Haltungen, usw.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - offen, neugierig, kontaktfreudig, empathisch, tolerant, flexibel und kompromissbereit

1.2	Aktuelle Situation im Sozialraum beobachten und erfassen
Situation	Die Gemeindeanimatorin / der Gemeindeanimator beobachtet, erlebt und erfasst mittels geeigneter Methoden das Geschehen / die Situation im Sozialraum, um den Handlungsbedarf zu identifizieren.
I	Sie /er erfasst die rechtlichen sowie die von den Anspruchsgruppen erlebten örtlichen / räumlichen / physischen Grenzen des Sozialraums.
P	Sie / er entscheidet und plant, wie sie diesen Sozialraum gezielt analysiert.
R	<p>Sie / er analysiert den Sozialraum systematisch. Sie / er erfasst Situationen und Zusammenhänge und erkennt Spannungsfelder. Sie / er nimmt die unterschiedlichen Bedürfnisse der Anspruchsgruppen und Einzelpersonen wahr.</p> <p>Sie / er erfasst den Handlungsbedarf.</p> <p>Sie / er dokumentiert die Ergebnisse und stellt die Dokumentation sowohl den Anspruchsgruppen, den Arbeit- bzw. Auftraggebern als auch weiteren Beteiligten zur Verfügung.</p>
E	Sie / er überprüft, ob das Vorgehen adäquat war und sie / er den Handlungsbedarf vollständig erkannt, erfasst und beschrieben hat.
Ressourcen	<p>Kenntnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qualitäten / Kategorien des Sozialraums, sozialräumliche Entwicklung - Methoden sozialraumorientierter Arbeit - Kulturelle Aspekte (z.B. Stereotypen und Vorurteile) - Tripelmandat

1.3	Partizipation und Mitgestaltung des Sozialraums anspruchsrgruppen-spezifisch fördern
Situation	Die Gemeindeanimatorin / der Gemeindeanimator ermöglicht und motiviert Anspruchsgruppen und Einzelpersonen mittels verschiedener Arten, Formen und Methoden, den Sozialraum gemäss ihren Bedürfnissen, Fähigkeiten und Ressourcen mitzugestalten. Sie / er berücksichtigt dabei die Handlungsmaximen der Freiwilligkeit, Offenheit und Partizipation.
I	Sie / er informiert sich über die Wünsche, Bedürfnisse, Motivation, Interessen, Fähigkeiten und mögliche Ressourcen der Anspruchsgruppe und Einzelpersonen im Hinblick auf das Aktivwerden, die Partizipation und Mitgestaltung des Sozialraums. Sie / er berücksichtigt dabei auch Gruppen und Einzelpersonen, die nicht am Sozialraum partizipieren.
P	Sie / er plant ein beziehungsförderndes Vorgehen, damit die Anspruchsgruppe und Einzelpersonen aktiv werden.
R	Sie / er schafft für die Anspruchsgruppe und Einzelpersonen Zugang zum gesellschaftlichen Leben. Sie / er bietet geeignete gruppen- und ressourcenspezifisch Rahmenbedingungen zur Partizipation und Mitgestaltung des Sozialraums. Sie / er befähigt und ermutigt die Anspruchsgruppe und Einzelpersonen, am Geschehen im Sozialraum zu partizipieren und an dessen Gestaltung mitzuwirken.
E	Sie / er prüft, ob die Anspruchsgruppen und Einzelpersonen aktiv wurden und das Vorgehen ihren Bedürfnissen entsprach.
Ressourcen	<p>Kenntnisse</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grundwissen zu Gruppenprozessen / Gruppendynamik sowie zur persönlichen, individuelle Voraussetzungen - Fachwissen rund um Partizipation, Partizipationsstufen (Teilhabe, Teilnahme, Mitwirkung, Mitbestimmung und Mitgestaltung) - Methodenvielfalt / Methoden und Interventionsansätze sozialräumlich orientierter Arbeit - Empowerment - kommunikationspsychologisches Grundwissen - Interkulturalität, interkulturelles Wissen <p>Fähigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aktives Zuhören, spiegeln, paraphrasieren... - Balance zwischen persönlichem Engagement und Abgrenzung <p>Einstellungen, Haltungen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Offenheit, Neugierde, Kontaktfreude, Empathie, Toleranz, Flexibilität, etc.

1.4	Ideen und Initiativen von Gruppen und Einzelnen unterstützen
Situation	Im Rahmen der Partizipation und Mitgestaltung des Sozialraums werden Ideen und Initiativen von Anspruchsgruppen und Einzelpersonen an die Gemeindeanimatorin / an den Gemeindeanimator herangetragen (direkt oder via Arbeitgeber / Geldgeber). Die Gemeindeanimatorin / der Gemeindeanimator unterstützt die Gruppen oder die Einzelpersonen im Rahmen des Tripelmandats so, dass diese ihr Vorhaben möglichst selbständig umsetzen können.
I	Sie / er lässt sich über die Ideen oder das Vorhaben informieren und klärt die Bedürfnisse, Motivation, Interessen, Fähigkeiten und Ressourcen der Gruppen bzw. der Einzelpersonen. Sie / er recherchiert und klärt die Gesamtsituation im Sozialraum ab.
P	Sie / er bewertet die Informationen und schätzt die Realisierbarkeit der Idee oder des Vorhabens ein. Sie / er wägt ab, ob und wie sie / er die Idee oder das Vorhaben im Rahmen des Tripelmandats unterstützen kann und will.
R	<p>Hat sie / er sich für eine Unterstützung entschieden, klärt sie / er gemeinsam die Ziele und definiert die Rollen, unterstützt bei der Planung und trifft Vereinbarungen zum weiteren Vorgehen.</p> <p>Sie / er mobilisiert Ressourcen (Freiwillige, finanzielle Beiträge, Infrastruktur usw.) innerhalb möglicher Netzwerke und Organisationen. Sie / er berät die Gruppen oder Einzelpersonen, damit diese ihr Vorhaben weitgehend selbständig realisieren können. Sie / er fördert sie in ihrer Selbsttätigkeit / Selbstverantwortung und ermutigt sie, ihre Problemlösekompetenzen zu nutzen und einzubringen.</p> <p>Ist die Gemeindeanimatorin / der Gemeindeanimator für eine spezifische Gruppe beauftragt, dann setzt sie / er sich anwaltschaftlich / moderativ für das Vorhaben ein, leistet Übersetzungsarbeit und sorgt dafür, dass das Vorhaben plangemäss umgesetzt wird.</p> <p>Sie / er dokumentiert Ziele, Schritte und Ergebnisse und informiert weitere Betroffene / Beteiligte darüber.</p>
E	Sie / er wertet den Prozess und die Ergebnisse gemeinsam mit der Gruppe oder den Einzelpersonen aus. Sie / er reflektiert die eigene Rolle und das Vorgehen im Rahmen des Tripelmandats.
Ressourcen	<p>Kenntnisse</p> <ul style="list-style-type: none"> - Methoden wie Brainstorming in Gruppe, World Café, Zukunftswerkstatt - Planungsmethoden - Empowerment - Netzwerkpartner - Sozialpolitik

1.6	Zwischen Gruppen vermitteln
Situation	Die Gemeindeganimatorin / der Gemeindeganimator vermittelt zwischen Gruppen, die gleiche oder gegenteilige Interessen und Bedürfnisse haben, damit ein konstruktives Zusammenleben zwischen den Gruppen möglich ist. Dabei berücksichtigt sie / er die Interessen und Bedürfnisse der Gruppen sowie die kulturellen Gegebenheiten.
I	Sie / er erkennt die unterschiedlichen, spezifischen Ziele, Interessen, Bedürfnisse, Ansprüche und Ressourcen der Gruppen. Sie / er erkennt dadurch entstehende Zielkonflikte. Sie / er identifiziert Schlüsselpersonen.
P	Sie / er nimmt Kontakt mit den Schlüsselpersonen und/oder Gruppen auf. Sie / er skizziert mögliche Vorgehensweisen zur Steuerung der Gruppenprozesse. Sie/er entwickelt gemeinsam mit den Schlüsselpersonen und/oder Gruppen mehrere Szenarien eines konstruktiven Zusammenlebens.
R	Sie / er initiiert und begleitet die Gruppenprozesse. Sie / er handelt mit den Schlüsselpersonen und/oder allen Beteiligten Regeln aus, die zu einem guten Zusammenleben beitragen. Sie / er nimmt eine intermediäre und/oder anwaltschaftliche Position ein und sorgt dafür, dass die Konflikte lösungsorientiert bearbeitet werden. Sie / er hält Ergebnisse verbindlich fest und informiert darüber.
E	Sie / er prüft gemeinsam mit den Schlüsselpersonen und/oder Gruppen, ob ein konstruktives Zusammenleben möglich ist.
Ressourcen	Kenntnisse <ul style="list-style-type: none"> - Wissen über Gruppen, Gruppendynamik - Interkulturelles Wissen - Kenntnissen über das Entstehen sowie über die Prävention von und den Umgang mit sozialen Problemstellungen, insbesondere in Bezug auf gruppendynamische Prozesse sowie geschlechtsspezifische, altersspezifische, (inter-) kulturelle, (inter-) religiöse und intergenerationelle sowie die sexuelle Orientierung betreffende Aspekte - verschiedene Arten von Konflikten sowie verschiedene Stufen der Konflikteskalation und lösungsorientierter Intervention - fundiertes Fachwissen über spezifische Bedürfnis- und Problemlagen unterschiedlicher gesellschaftlicher Gruppen

1.7	Einzelne Personen unterstützen
Situation	Die Gemeindeanimatorin / der Gemeindeanimator unterstützt einzelne Personen bei alltäglichen Handlungen oder in einer schwierigen Situation, weil sie / er im Kontakt mit Gruppen feststellt, dass eine Person individuelle Unterstützung braucht, oder weil ihr / ihm jemand eine persönliche, herausfordernde oder schwierigen Situation anvertraut.
I	Sie / er beobachtet, führt Gespräche und erkennt, wenn eine Person individuelle Unterstützung für alltägliche Handlungen oder in einer schwierigen Situation braucht.
P	Sie / er entscheidet gemeinsam mit der entsprechenden Person, ob ein individueller Unterstützungsprozess in die Wege geleitet wird.
R	Sie / er begleitet und berät Einzelpersonen im Rahmen ihres / seines Auftrages bzw. ihrer/seiner Kompetenzen. Sie / er führt Erstberatungsgespräche zu verschiedenen Themen durch und vermittelt bei komplexeren Problemstellungen an die entsprechende Fachstelle.
E	Sie / er schätzt erneut die Situation gemeinsam mit der Person ein und klärt, wie zufrieden sie / er mit der Unterstützung war.
Ressourcen	Kenntnisse: <ul style="list-style-type: none"> - Netzwerk - Triage Fähigkeiten: <ul style="list-style-type: none"> - Aktives Zuhören, spiegeln, paraphrasieren usw.
1.8	Freiwillige begleiten, ausbilden und für Anerkennung ihrer Leistungen sorgen
Situation	Die Gemeindeanimatorin / der Gemeindeanimator arbeitet mit Freiwilligen zusammen, die ein besonderes Engagement für die Mitgestaltung des Sozialraums zeigen und für Aktivitäten, in Projekten und in Angeboten aktiv mitarbeiten. Sie / er begleitet und fördert die Freiwilligen und sorgt für die Anerkennung ihrer Leistungen.
I	Sie / er informiert sie über die Aktivitäten, Projekte und Angebote. Sie / er recherchiert nach Einzelpersonen / Gruppen, welche zur Aktivität, zum Projekt und zum Angebot passende Interessen, Fähigkeiten und Ressourcen haben. Sie / er sammelt Informationen über relevante Partner und (mögliche) Freiwillige.
P	Sie / er entwickelt eine Strategie für die Kontaktaufnahme, den Kontaktaufbau und die Kontaktpflege mit den Freiwilligen. Sie / er plant ein passendes Setting. Sie/ er plant eine gemeinsame Wissensbasis durch Förderung, Schulung und Weiterbildung der Freiwilligen. Sie / er plant die Würdigung und Anerkennung der Freiwilligen.

R	<p>Sie / er führt die Sozialraumanalyse durch und wertet sie aus. Sie / er nimmt relevante Situationen in ihrer Komplexität wahr und stellt Bezüge zu sozialen, sozialpolitischen und gesellschaftlichen Prozessen und Rahmenbedingungen her. Sie / er nimmt soziale Ungleichheit und Ausgrenzung wahr. Sie / er erkennt aufgrund der Sozialraumanalyse relevante Zusammenhänge für die Gemeindeanimation und formuliert Hypothesen. Sie / er nimmt ziel- und prozessorientiert ersten Kontakt / Dialog mit Schlüsselpersonen und/oder Anspruchsgruppen auf, um ihre / seine Beobachtungen und Analysen (Hypothesen) zu bestärken oder zu entkräften. Sie / er formuliert mögliche Interventionen und Massnahmen. Sie / er dokumentiert und informiert darüber.</p>
E	<p>Sie / er überprüft, ob die Sozialraumanalyse und Beobachtungen vollständig und nachvollziehbar dokumentiert sind, die Sozialraumanalyse gemäss Auftrag durchgeführt wurde und die Interventionen und Massnahmen umgesetzt werden können.</p>
Ressourcen	<p>Kenntnisse</p> <ul style="list-style-type: none"> - Methodik: Sozialraumanalyse, Situationsanalyse, Partizipation <p>Fähigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ziel- und prozessorientierte Vorgehensweise

2.2	Ideen für Aktivitäten, Projekte, Angebote entwickeln und Auftrag klären
Situation	Die Gemeindeanimatorin / der Gemeindeanimator erhält einen Auftrag oder eine Anfrage, oder sie / er nimmt den Bedarf und die Bedürfnisse von Anspruchsgruppen oder Probleme im Gemeinwesen wahr. Nach einer Auftragsklärung entwickelt sie / er Ideen für Aktivitäten, Projekte und Angebote gemeinsam mit Schlüsselpersonen, Freiwilligen und/oder Anspruchsgruppen.
I	<p>Sie / er nimmt aufgrund der Sozialraumanalyse und/oder aufgrund von spontanen Beobachtungen den Bedarf und die Bedürfnisse von Gruppen oder Spannungsfelder im Gemeinwesen wahr. Sie / er informiert sich über den Auftrag oder die Anfrage.</p>
P	<p>Sie / er verarbeitet die verfügbaren Informationen und klärt benötigte Ressourcen zur Entwicklung von Ideen ab. Sie / er legt fest, mit wem, wann, in welcher Form und mit welchen Methoden sie / er den Auftrag im Detail klärt sowie Ideen für Aktivitäten, Projekte und Angebote entwickelt.</p>

P	<p>Sie / er plant partizipativ die Aktivität, das Projekt oder das Angebot. Sie / er schafft auf der operativen Ebene die nötigen Strukturen und erschliesst personelle, materielle, finanzielle und zeitliche Ressourcen. Sie / er erstellt ein Budget und einen Zeitplan. Sie / er definiert Aufgaben, die an die Beteiligten delegiert werden.</p>
R	<p>Sie / er setzt die Aktivität, das Projekt oder das Angebote gemäss Projektplanung partizipativ um und sorgt dafür, dass alle relevanten Aspekte (Administration, Einhaltung des Budgets und Zeitplans, Unterhalt und Reinigung der Infrastruktur, etc.) eingehalten werden. Sie / er handelt dabei vernetzend, unterstützend und motivierend. Risiken oder Misserfolg trägt sie / er mit bzw. geht konstruktiv damit um. Bei Bedarf zieht sie / er weitere Fachpersonen bei.</p> <p>Sie / er dokumentiert und informiert in geeigneter Form über die Aktivität, das Projekt oder das Angebot.</p>
E	<p>Sie / er überprüft mittels verschiedener Evaluationsmethoden, ob die definierten Ziele erreicht wurden und passt gegebenenfalls die Planung und Umsetzung an.</p>
Ressourcen	<p>Kenntnisse</p> <ul style="list-style-type: none"> - Methodik (Gestaltung, Kreativität) - kommunikationspsychologisches Grundwissen - Genaue Kenntnisse und adäquate Kommunikation zum Projektverlauf (Inhalt, Ziele, Ressourcen, Zeitplanung, etc.) - Kennen politischer Prozesse und Interventionsmöglichkeiten, die für die Umsetzung von Bedeutung sind - Rechtliche Vorgaben <p>Fähigkeiten / Planung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - welche Form/Art und welchen Inhalt das Vorhaben hat - welche Aufgaben zu erledigen sind - wer beteiligt/involviert wird - wer diese Aufgaben übernehmen kann (z.B. Beteiligte/Betroffene, Freiwillige, selber) - wo sie durchgeführt werden (Ort, Infrastruktur usw.) - wann sie bearbeitet werden - ggf. mit welchen Methoden gearbeitet wird - welche (personellen, materiellen, finanziellen, zeitlichen) Ressourcen benötigt werden und wie sie beschafft und verteilt werden - welche Rahmenbedingungen berücksichtigt werden müssen - wie und wo das Vorhaben bekannt gemacht und kommuniziert wird - wann und wie das Vorhaben dokumentiert und evaluiert wird - welche Auswirkungen das Vorhaben provozieren kann <p>Einstellungen / Haltungen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Flexibilität, Toleranz, Spontaneität und Kreativität - Strukturiertes und schrittweises Vorgehen

2.4	Aktivitäten, Projekte und Angebote mit den Beteiligten evaluieren und weiterentwickeln
Situation	Die Gemeindeanimatorin / der Gemeindeanimator evaluiert bei Bedarf oder regelmässig mittels geeigneter Methoden die Aktivität, das Projekt oder das Angebot gemeinsam mit den Beteiligten und Netzwerkpartnern. Aus den Ergebnissen zieht sie / er Schlüsse für die Weiter- oder Neuentwicklung der Aktivität, des Projekts oder des Angebots.
I	Sie / er konsultiert die Dokumentation und ruft sich den Auftrag und die erfolgten Schritte der Aktivität, des Projekts oder des Angebots in Erinnerung. Sie / er klärt verschiedene Evaluationsmethoden ab.
P	Sie / er legt die Ziele, den Zeitpunkt und die Evaluationsmethode fest. Sie / er klärt, wen sie / er beteiligen wird. Sie / er bereitet partizipativ die Evaluation vor, erstellt einen Zeitplan und entsprechende Vorlagen.
R	Sie / er führt die Evaluation durch und wertet sie partizipativ aus. Sie / er leitet in Absprache mit den Anspruchsgruppen Massnahmen aus den Ergebnissen für die Weiterentwicklung der Aktivität, des Projekts oder Angebots bzw. neue Aktivitäten, Projekte oder Angebote ab. Sie / er dokumentiert die Evaluation nachvollziehbar und informiert in geeigneter Form.
E	Sie / er überprüft, ob die Evaluationsziele erreicht und geeignete Evaluationsmethoden eingesetzt wurden. Sie / er prüft, ob die Ergebnisse nachvollziehbar dokumentiert, kommuniziert und relevante Massnahmen abgeleitet wurden.
Ressourcen	Kenntnisse – Evaluationsmethodik inkl. Visualisierung

Kompetenzbereich 3: Die eigene Berufsidentität entwickeln

In diesem Kompetenzbereich steht die Gemeindeganimatorin / der Gemeindeganimator im Zentrum. Sie/er geht mit herausfordernden und sich verändernden Situationen professionell um. Sie / er nimmt die eigene Berufsrolle bewusst wahr und reflektiert das eigene Verhalten.

3.1	Mit herausfordernden und sich verändernden Situationen umgehen
Situation	Die Gemeindeganimatorin / der Gemeindeganimator arbeitet unter sich verändernden und/oder herausfordernden Bedingungen. Sie / er antizipiert mit geeigneten Massnahmen herausfordernde und belastende Situationen (z.B. Unfall, Konflikt, Zeitdruck), um optimal damit umzugehen sowie die eigene psychische und physische Integrität aufrechtzuerhalten.
I	Sie / er erkennt herausfordernde sowie belastende Situationen. Sie / er schätzt die eigene Leistungsfähigkeit sowie die zur Verfügung stehenden Ressourcen ein und kennt den eigenen Handlungsspielraum.
P	Sie / er schätzt die Situation ein und erkennt Handlungsbedarf. Sie / er plant ergänzende oder unterstützende Massnahmen, sowohl präventiv als auch zur Bewältigung von belastenden Situationen. Sie / er klärt, ob sie / er im Falle einer hohen Beanspruchung Unterstützung innerhalb oder ausserhalb des Teams oder der Organisation erhält.
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 Aufgaben.
E	Sie / er bewertet die Wirksamkeit der umgesetzten Massnahmen und leitet daraus Konsequenzen ab.
Ressourcen	<p>Kenntnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Betriebliche Gesundheitsförderung, Stressprävention, -management, gesundheitsförderliche Massnahmen, Arbeitsergonomie - Vorgaben / Konzepte des Arbeitgebers zur Gesundheitsförderung <p>Fähigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Konfliktmanagement - Erste-Hilfe - Delegationsfähigkeit - Kooperationsfähigkeit - Empathie - Reflexionsfähigkeit - Arbeitsorganisation - Selbstreflektion / Selbstevaluation

3.2	Berufsrolle wahrnehmen und reflektieren
Situation	Die Gemeindeanimatorin / der Gemeindevorbereiter orientiert sich an der eigenen Funktion und dem Auftrag. 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.
I	Sie / er vergegenwärtigt sich die eigenen Aufgaben und den Auftrag. Sie / er identifiziert und interpretiert die Erwartungen aller Beteiligten und erkennt Rollenmuster.
P	Sie / er entscheidet, ob sie / er den Auftrag annimmt. Sie / er reflektiert die eigene Rolle, ihre / seine Haltung und ihr / sein Verhalten und gleicht dies mit ihrer / seiner Funktion und dem Auftrag ab.
R	Im Spannungsfeld zwischen unterschiedlichen Erwartungen und der eigenen Rollendefinition handelt sie entsprechend ihrer / seiner Funktion und dem Auftrag. Bei identifizierten Grenzen, Rollenkonflikten oder unpassenden Rollenerwartungen kommuniziert sie / er klar. Sie / er verhandelt Rollen und interpretiert diese situationsadäquat.
E	Sie / er reflektiert ihre/seine Identität, das eigene Rollenverhalten, sowie den Einfluss auf die Anspruchsgruppen. Sie / er überprüft die eigene Professionalität in Bezug auf Auftrags- und Rollenklarheit.
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 - Grundlagen der Ethik <p>Fähigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entwickelte und klare berufliche / persönliche Identität - Reflexion - Personale und soziale Kompetenz - Realistische Einschätzung der eigenen Möglichkeiten und Grenzen

Kompetenzbereich 4: Prozesse dokumentieren und evaluieren

In diesem Kompetenzbereich ist die Dokumentation und Evaluation der Prozesse abgebildet. Die Gemeindeanimatorin/ der Gemeindeanimator bereitet Prozesse nach, reflektiert ihre / seine Handlungen und evaluiert die Prozesse. Sie / er sorgt für eine systematische und nachvollziehbare Dokumentation.

4.1	Prozesse nachbereiten, reflektieren und evaluieren
Situation	Die Gemeindeanimatorin / der Gemeindeanimator bereitet Prozesse systematisch nach, indem sie / er die umgesetzten Schritte und Resultate selbständig und/oder gemeinsamen mit den Beteiligten und Netzwerkpartnern evaluiert und reflektiert und daraus mögliche Handlungsalternativen und/oder nächste Schritte ableitet.
I	Sie / er sammelt relevante Informationen zu Verlauf und Ergebnissen des Prozesses. Sie / er informiert sich über die am Prozess beteiligten Personen.
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 die Reflexion und Evaluation mit diesen.
R	Sie / er führt die Nachbereitung, Reflexion und Evaluation wie festgelegt durch, hält die Erkenntnisse fest und informiert die relevanten Beteiligten über die Ergebnisse der Reflexion / Evaluation. Darauf basierend leitet sie / er bei Bedarf mögliche Handlungsalternativen und/oder nächste Schritte ab.
E	Sie / er überprüft, ob der Prozess in geeigneter Form und ausreichend nachbereitet, reflektiert und evaluiert wurde. Sie / er prüft allfällige mögliche Handlungsalternativen und/oder nächste Schritte auf deren Umsetzbarkeit und leitet diese bei Bedarf ein. Sie / er vergewissert sich, ob die Erkenntnisse vollständig und nachvollziehbar festgehalten und alle relevanten Beteiligten informiert wurden.
Ressourcen	Kenntnisse <ul style="list-style-type: none"> - Kenntnis der (internen) Prozesse - Jahresplanung - Prozessmanagement - Evaluationsmethoden

4.2	Aktivitäten, Projekte und Angebote dokumentieren
Situation	Die Gemeindeanimatorin / der Gemeindeanimator dokumentiert die Aktivitäten, Projekte und Angebote verständlich, vollständig, wahrheitsgemäss, präzise, nicht stigmatisierend, nicht wertend, adrextatengerecht und unter Berücksichtigung des Datenschutzes. Ihre / seine erbrachten Leistungen sind nachvollziehbar.
I	Sie / er identifiziert die zu dokumentierenden Inhalte.

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 Adressaten, Umfang, Aufbau und Inhalt der Dokumentation fest. Sie / er entscheidet, wen sie / er für die Dokumentation einbezieht.
R	Sie / er dokumentiert verständlich, nachvollziehbar, vollständig, korrekt. Sie / er hält sich an Datenschutzrichtlinien und -gesetze. Sie / er verteilt nach Möglichkeit entsprechende Dokumentationsaufträge an die Beteiligten.
E	Sie / er überprüft, ob die Dokumentation vollständig, aussagekräftig und adressatengerecht ist. Sie / er ergänzt und korrigiert bei Bedarf. Sie / er stellt sicher, ob die Dokumentation den jeweiligen Adressaten termingerecht zur Verfügung steht und korrekt abgelegt wurde.
Ressourcen	Kenntnisse: <ul style="list-style-type: none"> - Kenntnisse und Einhaltung der Datenschutzrichtlinien und –gesetze - Kenntnisse interner Vorgaben / Vorgaben der Auftraggeber / Geldgeber zur Dokumentation und Ablage - Anwendung des „Vier-Augen-Prinzips“ - Moderner Kommunikationsmittel (Social Media, Web-Publishing, etc.)

Kompetenzbereich 5: Im professionellen Umfeld arbeiten

Die Gemeindeganimatorin / der Gemeindeganimator arbeitet stets in bzw. mit einem professionellen Umfeld. Sie / er pflegt ein eigenes Netzwerk und kommuniziert und kooperiert situations- und adressatengerecht im Team oder mit anderen Fachpersonen / Fachstellen.

5.1	Im Team zusammenarbeiten und kooperieren
Situation	Die Gemeindeganimatorin / der Gemeindeganimator 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	Während der Arbeit im Team nimmt sie / er Teamprozesse und die eigene Rolle im Team wahr.
P	Sie / er wägt die eigenen Beiträge zu einer gelingenden Teamarbeit und Kooperation ab. In der Rolle der Sitzungsleitung plant sie / er die Sitzung.
R	Sie / er arbeitet konstruktiv und kooperativ im Team auf Basis eines gemeinsamen und geteilten Aufgabenverständnisses. Sie / er kommuniziert wertschätzend, situations- und adressatengerecht. In der Rolle der Sitzungsleitung strukturiert und moderiert sie / er die Sitzung.

6.2	Konzepte entwickeln und anpassen
Situation	Die Gemeindeganimatorin / der Gemeindeganimator erkennt Entwicklungen und Trends im eigenen Arbeitsfeld. Sie / er entwickelt bedarfsorientiert inhaltliche Konzepte und passt sie regelmässig an.
I	Sie / er informiert sich gezielt über Veränderungen im eigenen sowie in verwandten Arbeitsfeldern. Sie / er erkennt relevante Entwicklungen und Trends, Prozesse, Missstände, Gefahren oder Fehlentwicklungen für das eigene Arbeitsfeld.
P	Sie / er entscheidet, welche Entwicklungen und Trends für die Weiterentwicklung oder Anpassung des eigenen Arbeitsfelds relevant sein könnten und beschreibt den Handlungsbedarf. Sie / er klärt Auftrag, Ressourcen sowie Anspruchsgruppen. Sie / er, legt das Vorgehen der Konzeptentwicklung oder -anpassung fest und erstellt einen Zeitplan.
R	Sie / er entwickelt basierend auf der Analyse und Planung Konzepte zur Weiterentwicklung des Arbeitsfelds zusammen mit dem Auftraggeber / Geldgeber 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	<p>Kenntnisse</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kenntnisse und Anwendung von Analysemethoden sowie der Konzepterstellung - Themen wie Vereinsamung, Individualismus, Überalterung, Druck auf familiäre Strukturen, Verknappung finanzieller Mittel, Multikulturalität bzw. Transkulturalität, Mobbing (auch im Netz), Sexting - Gesellschaftliche, politische, ökonomische, ökologische, ethische und rechtliche Entwicklungen: Demographie, wirtschaftliche Rahmenbedingungen, Qualität Wohnraum, Schulstandorte etc. - Kenntnisse über bereits entwickelte Konzepte im eigenen Bereich <p>Fähigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Innovationsfähigkeit - Strategisches Denken - Kreativität, Flexibilität
6.3	Interessen vertreten
Situation	Die Gemeindeganimatorin / der Gemeindeganimator vertritt die Interessen des eigenen Bereichs sowie diejenigen der begleiteten / unterstützten Anspruchsgruppen fachgerecht, mit einer klaren Haltung und adressatengerechten Kommunikation.

7.3	Projekte leiten
Situation	<p>Die Gemeindeganimatorin / der Gemeindeganimator 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.</p> <p>Bei der Mitarbeit in Projekten bringt sie / er ihr / sein Fachwissen aktiv ein und unterbreitet konstruktive Vorschläge/Ideen. Sie / er erledigt die ihr / ihm zugeteilten Aufgaben korrekt und weisungskonform unter Einhaltung der Fristen.</p>
I	<p>In der Rolle der Projektleitung informiert sie / er 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 / seine Verantwortung und informiert sich gegebenenfalls über verfügbare Mitarbeitende / Arbeitsgruppenmitglieder sowie die Ressourcen für das Projekt.</p> <p>Arbeitet die Fachperson bei einem Projekt mit, so klärt sie ihre / seine Rolle und die eigenen Ressourcen. Sie / er informiert sich über Auftrag und Ziele des Projekts.</p>
P	<p>In der Rolle der Projektleitung stellt sie / er das Projektteam zusammen, definiert die Projektziele, entscheidet sich für eine Arbeitsmethode, erstellt einen Zeitplan mit Meilensteinplanung, plant die eigenen Ressourcen sowie diejenigen des Teams mit ein und legt Struktur sowie Kommunikationsform der Zusammenarbeit fest.</p> <p>Arbeitet sie / er bei einem Projekt mit, so plant sie / er die nötigen eigenen Ressourcen ein. Sie / er unterstützt im Rahmen ihres / seines Auftrages den Planungsprozess in formaler wie inhaltlicher Sicht, beteiligt sich am Projekt proaktiv und überlegt eigeninitiativ, wie sie / er die Zielerreichung optimal unterstützen kann.</p>
R	<p>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 sorgt für die Dokumentation und das Reporting.</p> <p>Arbeitet sie / er bei einem Projekt mit, so bringt sie / er ihr / sein Know-how aktiv ein und setzt die erhaltenen Aufträge fach- und termingerech aus. Sie / er beteiligt sich an Problemlösungen und unterstützt das Projektteam bedarfsorientiert, dabei informiert sie / er die Projektleitung gemäss festgelegter Kommunikationsform.</p>
E	<p>In der Rolle der Projektleitung führt evaluiert sie / er das Projekt zusammen mit dem Team. Sie / er reflektiert die eigene Tätigkeit / Rolle. Sie / er leitet daraus organisatorische und inhaltliche Projektanpassungen ab.</p> <p>Arbeitet sie / er bei einem Projekt mit, so evaluiert sie / er den eigenen Beitrag zur Zielerreichung.</p>
Ressourcen	<p>Kenntnisse</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grundlagen der Projektmethodik - Kommunikation

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 Gemeindeanimation erleichtert erwerben.

Folgende Bedingungen müssen erfüllt sein:

- a) HF-Diplom in Sozialpädagogik oder Kindererziehung oder sozialpädagogischer Werkstattleitung oder ein gleichwertiger Abschluss; und
- b) Durch eine Praxisausbilderin bzw. einen Praxisausbilder begleitete Berufstätigkeit in Gemeindeanimation von mindestens 1'200 Stunden nach den Vorgaben der berufsbegleitenden 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 Gemeindeanimation 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 Praxisausbildner, die/der für die Ausbildung der Studierenden in der Praxisinstitution verantwortlich ist.

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

- Diplom Gemeindeganimatorin bzw. -ganimator 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 Sozialraum partizipativ gestalten	25 %	300
Kompetenzbereich 2 Aktivitäten, Projekte und Angebote planen und durchführen	25 %	300
Kompetenzbereich 3 Die eigene Berufsidentität entwickeln	10 %	120
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	10 %	120
Total	100%	1200

Ohne einschlägiges EFZ / bei anderem Abschluss auf Sekundarstufe II

Bildungsbereich	Prozente	Lernstunden
Kompetenzbereich 1 Sozialraum partizipativ gestalten	25 %	450
Kompetenzbereich 2 Aktivitäten, Projekte und Angebote planen und durchführen	25 %	450
Kompetenzbereich 3 Die eigene Berufsidentität entwickeln	10 %	180
Kompetenzbereich 4 Prozesse dokumentieren	8 %	150

und evaluieren		
Kompetenzbereich 5 Im professionellen Umfeld arbeiten	15 %	270
Kompetenzbereich 6 Das Berufsfeld weiterent- wickeln	7 %	120
Kompetenzbereich 7 Führungsaufgaben über- nehmen	10 %	180
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. Gemeindeanimatorin HF / dipl. Gemeindeanimator HF

Französisch:

animatrice communautaire diplômée ES / animateur communautaire diplômé ES

Italienisch:

animatrice di comunità dipl. SSS / animatore di comunità dipl. SSS

Englische Übersetzung des Berufstitels:

Social Worker in Community Development, Advanced Federal Diploma of Higher Education

ENTWURF

7 Schlussbestimmungen

7.1 Aufhebung des bisherigen Rahmenlehrplans

Der Rahmenlehrplan für die Bildungsgänge der Höheren Fachschulen „Gemeindeanimation HF“ vom 22. September 2014 wird aufgehoben.

7.2 Übergangsbestimmungen

Anerkennungsverfahren
In Abklärung

7.3 Inkrafttreten

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

ENTWURF

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 Girod, 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.

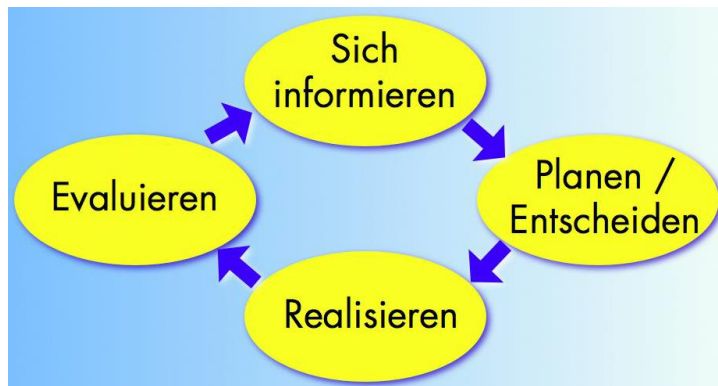


Abbildung 1: Vier Schritte des vollständigen Handlungszyklus', Quelle: BfB Büro für Bildungsfragen AG

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.