

***Rahmenlehrplan
für Bildungsgänge der höheren Fachschulen***

„Kindererziehung HF“

mit dem geschützten Titel

**dipl. Kindererzieherin HF
dipl. Kindererzieher 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 Kindererziehung	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 SBFI. Er legt den geschützten Berufstitel sowie die Bezeichnung des Bildungsganges fest und positioniert die Bildungsgänge in Kindererziehung 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 Kindererziehung 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 Kindererziehung

2.1 Arbeitsgebiet und Kontext

Wo arbeiten die Fachpersonen?

Dipl. Kindererzieher/innen HF arbeiten in Einrichtungen zur Betreuung von Vorschulkindern (z.B. Kindertagesstätten), in Tagestrukturen zur Betreuung von Schulkindern (z.B. Horte) sowie in Freizeit- und Ferienangeboten und stationären Einrichtungen für Kinder.

Sie können in einem erweiterten Kontext die Funktion der pädagogischen Begleitung oder der Entwicklung von Betreuungskonzepten übernehmen.

Die Arbeitgeber sind private oder öffentliche Institutionen im Bereich der familien- und schulergänzenden sowie stationären Kinderbetreuung.

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

Anspruchsgruppen sind Vorschul- und Schulkinder, die Eltern oder die gesetzlichen Vertretungen der zu betreuenden Kinder. Dipl. Kindererzieher/innen HF sind verantwortlich, die pädagogische Arbeit als Kontinuität zwischen Familie und Institution, gegenüber den Eltern und den gesetzlichen Vertretungen partnerschaftlich zu organisieren und mit weiteren Anspruchsgruppen und Partnern (zum Beispiel Lehrpersonen, weitere Fachpersonen) zu kooperieren.

Welche typischen Produkte oder Dienstleistungen erbringen die HF Absolvierenden?

Dipl. Kindererzieher/innen HF planen die pädagogische Handlung und fördern die individuellen Bildungs- und Entwicklungsprozesse der einzelnen Kinder. Sie begleiten die Kinder im Alltag und schaffen kollektive Betreuungsumgebungen, in denen es jedem Kind möglich ist, sich bezüglich Wohlbefinden, Sicherheit und Gruppeninteraktionen selbstwirksam zu beteiligen. Sie fördern Kinder mit speziellen Bedürfnissen individuell.

Wichtigste Handlungskompetenzen

Dipl. Kindererzieher/innen HF

- analysieren die Lebenswelten sowie die Bildungs- und Entwicklungsprozesse des Kindes
- arbeiten mit dem pädagogischen Konzept und entwickeln dieses weiter
- regen Bildungsprozesse an
- pflegen Bildungs- und Erziehungspartnerschaften mit Eltern, Lehrpersonen und weiteren Bezugspersonen
- gestalten Räume und die räumliche Umgebung entwicklungsfördernd
- beobachten Kinder im Alltag und stimmen das pädagogische Handeln darauf ab
- arbeiten mit Kindergruppen
- gestalten Übergänge wie z.B. die Eingewöhnung des Kindes oder der Übertritt ins Schulsystem, aber auch von Übergangssituationen im Alltag
- entwickeln die eigene Berufsidentität
- dokumentieren, reflektieren und evaluieren die pädagogische Handlung

- arbeiten eng im Team zusammen und kooperieren mit anderen Fachpersonen und –stellen
- nehmen das gesellschaftspolitische Umfeld wahr, entwickeln Konzepte und vertreten Interessen
- übernehmen fachliche Verantwortung für die pädagogische Qualität
- initiieren und leiten Projekte.

Welches sind die Rahmenbedingungen des Arbeitsgebiets?

Dipl. Kindererzieher/innen HF arbeiten mit verschiedenen Anspruchsgruppen zusammen, die unterschiedliche fachliche, persönliche und familienbedingte Erwartungen an die Kinderbetreuung haben oder unterschiedliche Ziele verfolgen. Die pädagogische Arbeit verlangt von dipl. Kindererzieher/innen HF eine sehr hohe Anpassungsfähigkeit an die Diversität in unserer Gesellschaft. Sie zeigen in ihrer Arbeit Offenheit sowie Flexibilität und arbeiten unvoreingenommen und ressourcenorientiert mit Kindern und Familien.

Welche Entwicklungsperspektiven sind absehbar?

Die Anforderungen an dipl. Kindererzieher/innen HF wandeln sich auf Grund der sozialen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und ökologischen Veränderungen laufend. Beispiele von Veränderungen sind Zunahme der Pluralität von Wertvorstellungen und Vielfalt an Familienformen, Veränderung der Migrationsthematik, Verknappung der Ressourcen, unterschiedliche Wahrnehmung der Funktion von Kinderbetreuungseinrichtungen (zum Beispiel Vereinbarkeit und Bildung). Der Wandel beeinflusst die Arbeit im Spannungsfeld von unterschiedlichen Anspruchsgruppen, verschiedenen Aufgaben und Funktionen der Institutionen sowie inhaltlich pädagogischen Konzepten und deren Umsetzung im Alltag.

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

Es ist eine Herausforderung, die Diversität stets als Ressource und Bereicherung für die pädagogische Arbeit anzunehmen.

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. Kindererzieher/innen HF tragen jedoch durchgängig hohe Verantwortung.

NQR-Niveau 6 bedeutet Folgendes: Die dipl. Kindererzieher/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. Sie führen Projekte in der Institution durch. Innerhalb des Teams übernehmen sie Verantwortung für die pädagogische Arbeit und tragen zur professionellen Entwicklung aller Team-

mitglieder bei. Die dipl. Kindererzieher/innen HF analysieren und bewerten die Prozesse und Ergebnisse anhand komplexer Kriterien. Sie tragen die volle Verantwortung für ihre Entscheidungen und Handlungen.

- | | |
|---------------------------|---|
| Persönliche Anforderungen | <ul style="list-style-type: none">- Ausgeprägtes Interesse an der Bildung und Entwicklung von Kindern- Interesse am konzeptuellen Denken und an Innovation- Hohes Verantwortungsbewusstsein- Flexibilität- Bereitschaft zur kritischen Selbstreflexion- Freude an der Arbeit im Team |
|---------------------------|---|

2.2 Übersicht der Handlungskompetenzen

Handlungskompetenzbereiche	Berufliche Handlungskompetenzen				
Kompetenzbereich 1: Die pädagogische Handlung planen und umsetzen	1.1 Lebenswelten des Kindes erfassen und analysieren	1.2 Bildungs- und Entwicklungsprozesse des Kindes wahrnehmen und analysieren	1.3 Mit dem pädagogischen Konzept arbeiten	1.4 Bildungsprozesse anregen	1.5 Bildungs- und Erziehungspartnerschaften eingehen und pflegen
Kompetenzbereich 2: Kinder im Alltag begleiten und unterstützen	2.1 Beziehung zum einzelnen Kind aufbauen und gestalten	2.2 Räume und die räumliche Umgebung entwicklungsfördernd und bedürfnisorientiert gestalten	2.3 Kinder im Alltag beobachten und das pädagogische Handeln abstimmen	2.4 Mit Kindergruppen arbeiten	2.5 Übergänge gestalten
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 Die pädagogische Handlung reflektieren	4.2 Pädagogische Handlungen und Prozesse dokumentieren			
Kompetenzbereich 5: Im professionellen Umfeld arbeiten	5.1 Im Team zusammenarbeiten und kooperieren	5.2 Mit anderen Fachpersonen und -stellen kooperieren			
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 Pädagogische Prozessqualität entwickeln und sicherstellen	7.3 Öffentlichkeitsarbeit der Organisation unterstützen und gestalten	7.4 Projekte initiieren, leiten und in Projekten mitarbeiten	

2.3 Kompetenzbereiche und zu erreichende Kompetenzen im Detail

Kompetenzbereich 1: Die pädagogische Handlung planen und umsetzen

Der Kompetenzbereich 1 umfasst die Planung und Umsetzung der pädagogischen Handlung, um die individuellen Bildungs- und Entwicklungsprozesse des Kindes anzuregen. Die Kindererzieherin / der Kindererzieher arbeitet dazu stets mit dem pädagogischen Konzept der Institution. Sie / er analysiert die Lebenswelten sowie die Bildungs- und Entwicklungsprozesse des Kindes, um ihm eine optimale Lernumgebung anzubieten und Bildungsprozesse anzuregen. Sie / er pflegt eine professionelle Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit den Eltern, Lehrpersonen und weiteren Bezugspersonen des Kindes.

1.1	Lebenswelten des Kindes erfassen und analysieren
Situation	Die Kindererzieherin / der Kindererzieher nimmt wiederkehrend die Lebenswelt des Kindes unvoreingenommen und ganzheitlich wahr und analysiert sie hinsichtlich verschiedener Handlungsmöglichkeiten. Sie/er entwickelt ein Verständnis für die Lebenswelt des Kindes und passt ihre/seine Handlung entsprechend an.
I	Sie/er holt bedarfsgerecht Informationen zu den Lebenswelten des Kindes ein und berücksichtigt dabei das Verhalten des Kindes sowie organisationale Rahmenbedingungen und Vorgaben.
P	Sie/er priorisiert die Informationen. Sie/er legt die Vorgehensweise für die Analyse fest und entscheidet sich für die geeignete Analysemethode.
R	Sie/er analysiert die Lebenswelten des Kindes systematisch. Sie / er unterscheidet Informationen von Gefühlen und nimmt Beobachtungen wahr. Sie/er entwickelt verschiedene Hypothesen, die sie/er in der weiteren Arbeit immer wieder überprüft, und sie/er lotet verschiedene Handlungsmöglichkeiten aus. Sie/er dokumentiert die Ergebnisse ihrer/seiner Analyse systematisch.
E	Sie/er prüft, ob sie/er alle relevanten Informationen zur Lebenswelt des Kindes und des Verhaltens des Kindes eingeholt und festgehalten hat, und ob auf dieser Basis eine Analyse möglich war.
Ressourcen	Kenntnisse: - Fundierte Kenntnisse und Anwendung organisationsinterner Analyseinstrumente Haltung: - unvoreingenommen - Fähigkeit, das, was das Kind zeigt in die Analyse einzubeziehen und mit anderen Wahrnehmungen abzugleichen

1.2	Bildungs- und Entwicklungsprozesse des Kindes wahrnehmen und analysieren
Situation	Die Kindererzieherin / der Kindererzieher nimmt die individuellen Interessen, Lernwege und Intentionen des Kindes wahr und analysiert bei Bedarf seine Bildungs- und Entwicklungsprozesse strukturiert, um daraus Schlüsse für das pädagogische Handeln zu ziehen.
I	Sie/er konsultiert die pädagogische Dokumentation und sammelt Informationen zur ganzheitlichen Entwicklung des Kindes. Sie/er beobachtet sein Verhalten in der Gruppe. Sie/er nimmt die individuellen Interessen, Lernwege und Intentionen des Kindes wahr. Sie/er erkundigt sich im Team, initiiert und führt Gespräche mit Eltern sowie mit Personen im Netzwerk, der Schule usw.
P	Sie/er objektiviert, ordnet, priorisiert und analysiert die gesammelten Beobachtungen und Informationen unter Berücksichtigung des Kontextes.
R	Sie/er ermittelt die aktuellen Bedürfnisse des Kindes an Ermutigung, Unterstützung, Förderung und Bildung. Sie/er formuliert Hypothesen und leitet adäquate, auf das Kind zugeschnittene Förder- und Begleitmassnahmen ab. Dabei berüchtigt sie/er auch die Bedürfnisse der anderen Kinder und weitere Rahmenbedingungen. Sie/er dokumentiert die Beobachtungen/Informationen, Analyseergebnisse und Massnahmen. Sie/er kooperiert im Team.
E	Sie/er überprüft regelmässig, ob die Informationen /Beobachtungen/Analyseergebnisse noch stimmen und aktualisiert sie bei Bedarf. Sie/er prüft im Team, ob die Hypothesen und vorgeschlagenen Massnahmen passend waren oder immer noch passend sind.
Ressourcen	<p>Kenntnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beobachtung - Dokument schreiben können - Fundierte Kenntnisse über die ganzheitliche Entwicklung - Kenntnisse über die Gruppendynamik - fundierte Kenntnisse der Entwicklungs-, Lern-, Sozialisations-, Sprach- und Psychomotorikprozesse sowie der emotionalen Entwicklung. - Wissen über kindliche Entwicklungs-, Lern-, Bildungs- und Sozialisationsprozesse, Kenntnisse von Entwicklungsfaktoren, -aufgaben und -prozessen in verschiedenen Lebensphasen - Kenntnis gängiger Beobachtungs- und Dokumentationsverfahren <p>Haltungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ressourcenorientierte pädagogische Grundhaltung: Jedes Kind wird ausgehend von vorhandenen Fähigkeiten und Potenzialen in seinem individuellen Entwicklungs- und Bildungsweg unterstützt

1.3	Mit dem pädagogischen Konzept arbeiten
Situation	<p>Die Kindererzieherin / der Kindererzieher nutzt das pädagogische Konzept als Grundlage für die Planung, Ausführung und Reflexion ihrer/seiner pädagogischen Handlung. Dabei berücksichtigt sie/er die aktuelle Situation, das einzelne Kind oder die Kindergruppe sowie das gesamte Team und Rahmenbedingungen.</p> <p>Sie/er handelt situativ angemessen und in kritischer Auseinandersetzung mit dem Konzept.</p> <p>Sie/er sorgt gemeinsam mit dem Team für die Weiterentwicklung des pädagogischen Konzepts.</p>
I	<p>Sie/er vergegenwärtigt sich das pädagogische Konzept ihrer Institution.</p> <p>Sie/er verschafft sich einen Überblick zur aktuellen Situation.</p> <p>Sie/er nimmt sich regelmässig Zeit, pädagogische Ansätze und zu zugrunde liegende Theorien zu lesen, in Frage zu stellen und zu verstehen.</p>
P	<p>Sie/er überprüft in der täglichen Arbeit mittels Beobachtungen und der Dokumentation, ob das pädagogische Konzept ihrer/seiner Institution aktuell ist und in der konkreten Situation angemessen eingesetzt werden kann.</p>
R	<p>Sie/er nutzt das pädagogische Konzept, um ihre/seine tägliche Arbeit mit allen Beteiligten zu analysieren, strukturieren, planen, umsetzen und reflektieren.</p> <p>Sie/er distanziert sich je nach Situation bewusst vom pädagogischen Konzept und passt ihre/seine Handlungen in Absprache mit dem Team sowohl auf der Ebene des Kindes, der Gruppe, des Bildungsteams als auch auf Ebene der Institution an.</p> <p>Sie/er prüft periodisch, ob das pädagogische Konzept in ihrer/seiner Institution handlungsleitend und aktuell ist. Sie/er bringt Verbesserungsvorschläge zur Weiterentwicklung des pädagogischen Konzepts ein.</p>
E	<p>Sie/er überprüft, ob sie/er in der konkreten Situation das pädagogische Konzept angemessen eingesetzt hat und welche Auswirkungen die Umsetzung des pädagogischen Konzepts bei den Nutzern hatte.</p>
Ressourcen	<p>Kenntnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fundierte Kenntnisse von verschiedenen pädagogischen Ansätzen sowie pädagogisches Konzept der Institution

1.4	Bildungsprozesse anregen
Situation	<p>Die Kindererzieherin / der Kindererzieher plant alters- und entwicklungs-gerechte anregende, relevante und innovative Bildungsangebote für das Kind. Sie/er unterstützt das Kind bei Bedarf und partizipativ in seinen individuellen Entwicklungs- und Bildungsprozessen. Sie/er schafft eine Lernumgebung, die das Kind selbstständig, explorativ und selbstbewusst erkunden kann.</p>
I	<p>Sie/er nimmt das Kind ganzheitlich wahr, beobachtet den aktuellen Bildungs- und Entwicklungsstand des Kindes, konsultiert die pädagogische Dokumentation und tauscht sich mit Teammitgliedern aus.</p>

P	Sie/er plant auf das Kind abgestimmte Bildungsangebote. Sie/er entscheidet, wie sie/er die Lernumgebung gestaltet, damit das Kind den nächsten Bildungs- und Entwicklungsschritt selbständig machen kann. Dabei berücksichtigt sie/er die Bedürfnisse aller Kinder.
R	Sie/er unterstützt das Kind in seinen individuellen Entwicklungs- und Bildungsprozessen. Dabei sucht sie/er im pädagogischen Handeln eine Balance zwischen Anregung und Eigenaktivität bzw. Hilfestellung und Zurückhaltung. Sie/er achtet darauf, dass das Kind weder über- noch unterfordert ist. Sie/er ermöglicht dem Kind Erfahrungen in allen Bildungsbereichen.
E	Sie/er überprüft fortlaufend und anhand unterschiedlicher Kriterien, ob die Bildungsangebote und ihre/seine Unterstützung des Kindes für das Kind passend waren.
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> - Fähigkeit, bei jedem Kind die richtige Balance zwischen Anregung und Eigenaktivität, Hilfestellung und Zurückhaltung im pädagogischen Handeln zu finden und es weder zu über- noch zu unterfordern <p>Haltung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - eigene Begeisterung und Interesse für die verschiedenen Orte vermitteln, bei Schwierigkeiten kohärent und feinfühlig reagieren

1.5	Bildungs- und Erziehungspartnerschaften eingehen und pflegen
Situation	Die Kindererzieherin / der Kindererzieher pflegt eine professionelle Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit den Eltern und Lehrpersonen des betreuten Kindes sowie mit weiteren relevanten Bezugspersonen aus seinem sozialen Umfeld. Sie/er nimmt Eltern und ihre Bedürfnisse unvoreingenommen wahr. Sie/er bezieht die Eltern und Bezugspersonen in geeigneter Weise in den Betreuungsalltag mit ein. Sie/er initiiert und fördert die Kommunikation mit den Eltern oder Bezugspersonen. Sie/er stärkt die Eltern/Bezugspersonen in ihren Erziehungs- und Förderabsichten.
I	<p>Sie/er verschafft sich bei Bedarf einen Überblick über das soziale Umfeld und den Lebenskontext des Kindes.</p> <p>Sie/er erkennt die Möglichkeiten und Grenzen ihrer Rollen und Funktionen.</p> <p>Sie/er erkennt und versteht Anliegen und Bedürfnisse der Eltern und der Familie des betreuten Kindes.</p> <p>Sie/er analysiert systematisch Unterschiede bzgl. Erwartungen, Ziele und Haltungen zwischen den unterschiedlichen Akteuren.</p> <p>Sie/er erkennt Beratungs- und Unterstützungsbedarf der Eltern und Bezugspersonen. Sie/er reflektiert ihre/seine Rolle und kann sich gegenüber Eltern und Bezugspersonen abgrenzen.</p> <p>Sie/er erkennt Anliegen und spezifische Bedürfnisse des Kindes, die ein Gespräch mit den Eltern oder Bezugspersonen erfordern.</p>
P	<p>Sie/er legt fest, wie oft und in welcher Form sie/er die Eltern/Bezugspersonen in den Betreuungsalltag miteinbezieht.</p> <p>Sie/er entscheidet, wann und in welcher Form sie/er das Gespräch mit den Eltern oder Bezugspersonen und allenfalls dem Kind sucht.</p>

R	<p>Sie/er bezieht die Eltern oder Bezugspersonen gezielt in den Betreuungsalltag mit ein. Sie/er initiiert und fördert die Kommunikation mit den Eltern oder Bezugspersonen. Sie/er unterstützt die Eltern und Bezugspersonen bedarfsorientiert und rollenbewusst bei Erziehungsaufgaben. Sie/er bespricht bei Bedarf Anliegen und spezifische Bedürfnisse des Kindes mit den Eltern und dem Kind.</p>
E	<p>Sie/er evaluiert, ob sie/er die Eltern oder Bezugspersonen in geeigneter Weise in den Betreuungsalltag miteinbezogen hat. Sie/er reflektiert ihre/seine Beziehung zu den Eltern und Bezugspersonen. Sie/er überprüft, ob sie/er die Eltern und Bezugspersonen genügend und in geeigneter Weise beraten und begleitet hat. Sie/er überprüft, ob die Anliegen und spezifische Bedürfnisse des Kindes in geeigneter Weise thematisiert und eine gute Lösung gefunden wurde.</p>
Ressourcen	<p>Kenntnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interkulturelles Wissen - verschiedene pädagogische Konzepte oder Vorgehensmöglichkeiten - Gesprächsführung - Wissen über familiäre Lebenssituationen in ihren sozialräumlichen Bezügen und über Einflüsse kultureller, religiöser etc. Zugehörigkeiten - Kenntnisse zu Modellen, Methoden und Formen der Bildungs- und Erziehungspartnerschaft - Kenntnis unterschiedlicher Methoden der Gesprächsführung <p>Haltungen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einfühlungsvermögen, Aufgeschlossenheit - Ernstnehmen und Wertschätzen der Eltern als wichtigste Bezugspersonen, behandeln aller Eltern als Partner, Offenheit und Verständnis für die vielfältigen Formen, Kulturen und Hintergründe von Familien

Kompetenzbereich 2: Kinder im Alltag begleiten und unterstützen

Im Kompetenzbereich 2 geht es um die Begleitung und Unterstützung des Kindes im Betreuungsalltag. Basis bildet die professionelle, vertrauensvolle und stabile Beziehung zum betreuten Kind. Die Kindererzieherin / der Kindererzieher gestaltet die Räume gemeinsam mit den Kindern entwicklungsfördernd und bedürfnisorientiert. Sie / er beobachtet die Kinder im Alltag und unterstützt sie bei alltäglichen Handlungen. Sie /er gestaltet Grupsituationen und unterstützt den Austausch zwischen den Kindern. Übergangssituationen gestalten sie / er vorausschauend und gemeinsam mit den Kindern.

2.1	Beziehung zum einzelnen Kind aufbauen und gestalten
Situation	<p>Die Kindererzieherin / der Kindererzieher baut eine professionelle, vertrauensvolle und stabile Beziehung zum Kind auf. Sie/er entwickelt, gestaltet und beendet diese reflektiert.</p> <p>Sie/er passt ihre/seine Sprache und das Verhalten, individuell und unter Berücksichtigung der ganzheitlichen Entwicklung und des Kindeswohls, dem betreuten Kind an. Sie/er gestaltet den Umgang mit Nähe und Distanz bewusst und verfügt über ein klares sowie reflektiertes Rollenverständnis.</p>
I	<p>Sie/er analysiert ihre/seine Beziehung und Beziehungsgestaltung zum betreuten Kind.</p> <p>Sie/er nimmt das betreute Kind in der Situation ganzheitlich wahr. Sie/er achtet auf seine/ihre momentanen Gefühle, Bedürfnisse, Äusserungen und Verhalten. Sie/er erkennt Anzeichen für Bindungsstörungen, und erkennt, wann externe Fachpersonen beigezogen werden müssen.</p>
P	<p>Sie/er plant die Beziehungsgestaltung als aktiven und bewussten Prozess in die Betreuung ein.</p> <p>Sie/er entscheidet, ob und wann Expert/innen beigezogen werden müssen.</p>
R	<p>Sie/er respektiert die Persönlichkeit, Kultur und Lebensgeschichte und familiären Werte des Kindes und geht auf seine momentanen Gefühle, Bedürfnisse, Äusserungen und Verhalten adäquat und empathisch ein und passt die eigene Sprache und das Verhalten entsprechend an. Dabei berücksichtigt sie/er auch die Bedürfnisse der anderen Kinder.</p> <p>Sie/er pflegt die Beziehung zum Kind aktiv und findet eine angemessene Balance von Nähe und Distanz.</p> <p>Sie/er gestaltet sowohl den Aufbau als auch das Beenden der professionellen Beziehung bewusst.</p>
E	<p>Sie/er reflektiert stetig die Beziehung zum Kind, sowie die eigene Sprache/das eigene Verhalten (Beziehungsgestaltung) und ihre/seine Berufsrolle sowie den Umgang mit Nähe und Distanz.</p> <p>Sie/er überprüft die eigene Empathie und die eigene Fassbarkeit.</p>
Ressourcen	<p>Kenntnisse</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wissen zu Bindung, Bindungstheorie und Bindungsstörungen; Kenntnis des aktuellen wissenschaftlichen Diskurses zu Beziehung und Bildung - Wissen, in bezug auf eine professionelle Beziehung - Wissen um Erzieherische Autorität

2.2	Räume und die räumliche Umgebung entwicklungsfördernd und bedürfnisorientiert gestalten
Situation	<p>Die Kindererzieherin / der Kindererzieher schafft eine entwicklungsfördernde und anregende Umgebung. Dazu gestaltet sie/er die Innen- und Aussenräume inklusive der Einrichtung und Einrichtungsgegenstände so, dass das Kind sich selbständig zurechtfindet und explorieren kann. Die Gestaltung der Räume berücksichtigt unterschiedliche Bedürfnisse der Kinder wie Spiel, Ruhe, körperliche und kognitiver Aktivität, Entdeckung, Forschung, Entwicklung, Pflege usw. Für die Gestaltung einzelner Bereiche bezieht sie/er nach Möglichkeit die Kinder und ihre Familien mit ein.</p> <p>Sie/er berücksichtigt bei der räumlichen Gestaltung ebenfalls die Bedürfnisse der Teammitglieder nach Erholung, Austausch, konzeptioneller Arbeit usw.</p>
I	<p>Sie/er informiert sich über Bedürfnisse der einzelnen Kinder, der Kindergruppe und der Teammitglieder.</p> <p>Sie/er informiert sich zudem über die organisationalen/institutionellen und gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie über die aktuellen fachlichen Erkenntnisse.</p> <p>Sie/er klärt verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten und -angebote ab.</p>
P	<p>Sie/er entscheidet, welcher Bereich neu- bzw. umgestaltet wird. Sie plant die Um- bzw. Neugestaltung im Team, und wenn möglich gemeinsam mit den Kindern.</p>
R	<p>Sie/er gestaltet den entsprechenden Bereich gemäss ihrer/seiner Planung und bezieht dabei die Kinder und/oder Teammitglieder mit ein.</p>
E	<p>Sie/er überprüft, ob die Innen- und Aussenräume den Bedürfnissen der Kinder und/oder der Kindergruppe sowie der Teammitglieder und dem alltäglichen Gebrauch entsprechen. Sie/er reflektiert den Prozess der Neu- bzw. Umgestaltung.</p>
Ressourcen	<p>Kenntnisse :</p> <ul style="list-style-type: none"> - verschiedene Entwicklungsstadien des Kindes - körperlichen und emotionalen Sicherheitsbedürfnisse des Kindes - psychologische Theorien im Zusammenhang mit der Bindung - Wissen um die Bedeutung und die Besonderheit des kindlichen Spiels und der Spielprozesse - Methodisches Wissen zur fachkompetenten Förderung von Kindern und zur Gestaltung von Lernprozessen in unterschiedlichen Entwicklungsfeldern <p>Fähigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Partizipation und Eigenaktivität fördern <p>Haltung/Einstellung :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sie ist sich bewusst, dass sie einen emotionalen Einfluss auf das Kind hat. - Sie ist sich bewusst, dass das Kind durch Spielen lernt (Spiel als Motor des Lernens)

2.3	Kinder im Alltag beobachten und das pädagogische Handeln abstimmen
Situation	<p>Die Kindererzieherin / der Kindererzieher beobachtet die Kinder im Alltag, um angemessen, vorausschauend und situativ ihren aktuellen Bedürfnissen nachzukommen. Die Kindererzieherin/der Kindererzieher setzt die Beobachtung als pädagogisches Instrument situativ ein.</p> <p>Sie/er geht empathisch auf ihre Gefühle und Anliegen ein, um pädagogisch angemessen zu handeln.</p> <p>Sie/er nutzt es bedarfsorientiert auch für strukturierte Beobachtungen einzelner Kinder und/oder der Kindergruppe. Sie/er dokumentiert die Beobachtung nach internen Vorgaben.</p>
I	Sie/er nimmt das Kind in der Situation und im Kontext wahr und beobachtet das einzelne Kind, die Kindergruppe, die Situation (spontane und systematische Beobachtungen).
P	Sie/er erkennt und erfasst Situationen, in denen sie/er die Beobachtung als Werkzeug einsetzt. Sie/er beschafft sich Hilfsmittel.
R	Sie/er entscheidet sich bewusst für die situative Beobachtung. Sie/er setzt die Hilfsmittel bedarfsgerecht ein. Sie/er dokumentiert die Beobachtung bedarfsgerecht und nach internen Vorgaben, analysiert diese und schlägt Vorgehensweisen vor.
E	Sie/er reflektiert, ob sie/er die Beobachtung als pädagogisches Mittel passend eingesetzt hat.
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> - wie gehe ich mit den Mittel «Beobachtung» um? - Nur Beobachtung, nicht Umsetzung - Wahrnehmen von schulischem Lernen und schulischer Didaktik - Beobachtungsprozesse kennen - Objektivität/Subjektivität - Fähigkeit, sich von spontanen Beurteilungen und professionelle Beobachtung zu differenzieren
2.4	Mit Kindergruppen arbeiten
Situation	<p>Die Kindererzieherin / der Kindererzieher gestaltet Gruppensituationen, die für jedes Kind zugänglich und förderlich sind, seine Gemeinschaftserfahrungen fördern sowie soziales und entdeckendes Lernen initiieren und unterstützen.</p> <p>Sie/er fördert die Selbstwirksamkeit des Kindes und seine Partizipation bei der Integration in die Gruppe.</p> <p>Sie/er fördert den Austausch zwischen den Kindern.</p>

I	<p>Sie/er beobachtet das einzelne Kind und die Kindergruppe systematisch. Sie/er analysiert und beurteilt das Verhalten der Kinder in der Gruppe, die Gruppenprozesse und –beziehungen.</p> <p>Sie/er erkennt diversitätsbedingte, alters- oder geschlechtsspezifische Verhaltensweisen, Rollen, Werthaltungen und Stereotype in der Gruppe.</p>
P	<p>Sie/er zieht daraus pädagogische Schlussfolgerungen und legt das Vorgehen fest.</p>
R	<p>Sie/er gestaltet Gruppensituationen, in denen jedes Kind seinen Platz findet. Sie/er ermutigt und unterstützt die Kinder, ihre Meinungen in der Gruppe einzubringen und lässt unterschiedliche Meinungen zu.</p> <p>Sie/er schafft Bedingungen, in denen sich jeder Einzelne in der Gruppe selbstwirksam erleben kann, und gleichzeitig die Bedürfnisse der Gesamtgruppe berücksichtigt werden.</p> <p>Sie/er definiert gemeinsam mit den Kindern Regeln für die Sicherheit und das Zusammenleben und überträgt ihnen die kollektive Verantwortung, diese auch einzuhalten.</p> <p>Sie/er nutzt die verschiedenen Gruppenkonstellationen gezielt für Bildungs- und Entwicklungsprozesse.</p> <p>Sie/er unterstützt den Austausch zwischen den Kindern und moderiert / vermittelt bei Bedarf. Bei Konflikten unterstützt sie/er die Kinder bei der (selbständigen) Lösungsfindung.</p> <p>Sie/er nimmt sich als Teil der Gruppe wahr.</p>
E	<p>Sie/er evaluiert die Gruppensituationen.</p> <p>Sie/er analysiert, ob die Teilhabe an den gemeinsamen Aktivitäten den Bedürfnissen der Kinder entsprach und für jedes Kind möglich war.</p> <p>Sie/er reflektiert die eigene Rolle in der Gruppe.</p>
Ressourcen	<p>Kenntnisse :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Er/sie verfügt über fundierte Kenntnisse der Gruppendynamik, Gesprächsführung, Moderation. - Wissen über die Bedeutung von Lerngemeinschaften von Kindern - Fachwissen über Gruppenpsychologie, Gruppendynamik, entwicklungsbedingtes Verhalten in einer Gruppe sowie weiterer Bedingungsfaktoren (Gender, soziale Herkunft, Kultur etc.) - Kenntnis von Konzepten der inklusiven Gruppenpädagogik - Kenntnis didaktisch-methodischer und konzeptioneller Ansätze zur Bildung, Erziehung und Betreuung in (Klein)Gruppen.

2.5	Übergänge gestalten
Situation	Sie / er gestaltet örtliche, institutionelle, zeitliche und kulturelle Übergänge zusammen mit dem Kind bewusst. Sie/er gibt den Kindern in der Übergangssituation Orientierung. Sie/er fördert die Partizipation, Eigenständigkeit und Selbstbestimmung des Kindes. Sie/er gestaltet die Ankunft und Eingewöhnung oder den Weggang eines Kindes bewusst.
I	Sie/er erkennt relevante Übergangssituationen und erfasst die Bedürfnisse der einzelnen Kinder in diesen Situationen. Sie/er bezieht das Kind mit ein.
P	Sie/er entscheidet mit dem Kind zusammen, wie sie eine Übergangssituation gestalten möchten. Sie/er bereitet den Übergang vor und plant Rituale / Bezugspunkte ein.
R	Sie/er gestaltet die Übergangssituation bewusst, vorausschauend und gemeinsam mit den Kindern und weiteren Beteiligten (Eltern usw.). Sie/er unterstützt die Kinder darin, den Übergang positiv zu erleben und sorgt für die Sicherheit und das Wohlbefinden der Kinder.
E	Sie/er prüft, ob sich die Kinder während eines Übergangs physisch und psychisch sicher und wohl fühlen. Sie/er reflektiert die eigene Rolle und das eigene Verhalten während des Überganges. Sie/er bezieht das Kind in die Reflexion mit ein.
Ressourcen	Kenntnisse: <ul style="list-style-type: none"> - Wissen über Bindungsmuster und deren Bedeutung für Übergangsprozesse; Wissen über die relevanten Faktoren, die zum Gelingen dieser Prozesse beitragen bzw. die Bewältigung von Übergängen erschweren - Erkennen von möglichen Belastungen aufgrund der individuellen Situation von Kindern und Familien, kontinuierliche und intensive Beobachtung der Kinder während der Übergangsphase - Durchführung von Informations- und Kennenlernveranstaltungen sowie Aufnahmegesprächen, gemeinsam mit den Eltern die Bewältigung der Übergänge im Vorfeld planen und gestalten - Entwicklung und Umsetzung eines Eingewöhnungskonzepts für die Einrichtung - In Kooperation mit Lehrpersonen von Kindergarten/Schuleingangsstufe, Schulleitungen, Trägerschaft der Einrichtung und weiteren relevanten Akteuren ein Konzept für die Gestaltung des Übergangs in den Kindergarten bzw. die Schuleingangsstufe erarbeiten und umsetzen

Kompetenzbereich 3: Die eigene Berufsidentität entwickeln

In diesem Kompetenzbereich steht die Kindererzieherin / der Kindererzieher im Zentrum. Sie / er geht mit herausfordernden und sich verändernden Situationen professionell um. Sie/er nimmt ihre/seine Berufsrolle bewusst wahr und reflektiert ihr/sein eigenes Verhalten.

3.1	Mit herausfordernden und sich verändernden Situationen umgehen
Situation	Die Kindererzieherin / der Kindererzieher arbeitet unter sich verändernden und/oder herausfordernden Bedingungen. Si/er 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 der Bedarf besteht, zu handeln. Sie/er plant ergänzende oder unterstützende Massnahmen, sowohl präventiv als auch zur Bewältigung von belastenden Situationen. Sie/er klärt, ob sie im Falle einer eigenen Belastung Unterstützung innerhalb oder ausserhalb des Teams 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, leitet daraus Konsequenzen ab und passt sie gegebenenfalls an.
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> - Betriebliche Gesundheitsförderung - Arbeitsergonomie - Stressprävention, -management - Delegationsfähigkeit - Kooperationsfähigkeit - Konfliktmanagement - Empathie - Erste-Hilfe - Selbstevaluation - Arbeitsorganisation - Bewusstsein für ethische Handlung und Prozesse entwickeln und entsprechend handeln. - Sie/er ist sensibilisiert für Spannungen und ist sich der eigenen Grenzen und Möglichkeiten bewusst.

3.2	Berufsrolle wahrnehmen und reflektieren
Situation	Die Kindererzieherin / der Kindererzieher 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. Die Kindererzieherin /der Kindererzieher richtet ihr/sein Handeln nach berufsethischen Grundsätzen aus und begründet in ethischen Dilemmasituationen ihre/seine Entscheidungen nachvollziehbar.
I	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	Sie/er interpretiert die Erwartungen aller Beteiligten und erkennt Rollenmuster.
R	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/er klar. Sie/er nimmt Rollenkonflikte wahr und weist unpassende Rollenerwartungen zurück. Sie/er verhandelt Rollen und interpretiert sie situationsadäquat. Sie/er handelt ethisch begründet.
E	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.
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> - Rollenverständnis - Reflexion - Kenntnisse über Familienpolitik - Kenntnisse und Berücksichtigung berufsethischer Grundsätze, - Kenntnisse und Berücksichtigung der UNO-Menschenrechtskonvention - Kenntnisse und Berücksichtigung rechtlicher Vorgaben

Kompetenzbereich 4: Prozesse dokumentieren und evaluieren

In diesem Kompetenzbereich ist die Dokumentation und Evaluation der Prozesse abgebildet. Die Kindererzieherin / der Kindererzieher evaluiert und reflektiert ihre / seine Handlungen. Sie / er sorgt für eine systematische und nachvollziehbare Dokumentation der pädagogischen Handlungen und Prozesse.

4.1	Die pädagogische Handlung reflektieren
Situation	Die Kindererzieherin / der Kindererzieher evaluiert die pädagogische Handlung anhand einer selbständigen und/oder gemeinsamen Reflexion der umgesetzten Schritte und Situationen. Basierend auf einer systematischen Nachbereitung und Reflexion der pädagogischen Handlung leitet sie/er mögliche Handlungsalternativen und/oder nächste Schritte ab.
I	Sie/er sammelt relevante Informationen zu Verlauf und Ergebnissen eines 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 miteinzu-beziehen sind und plant die 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 Evaluation. Basierend auf der Evaluation leitet sie/er bei Bedarf mögliche Handlungsalternativen und/oder nächste Schritte ab.
E	Sie/er überprüft, ob der Prozess in geeigneter Form und ausreichend nachberei-tet, reflektiert und evaluiert wurde. Sie/er vergewissert sich, dass die Erkenntnisse vollständig und nachvollziehbar festgehalten und alle relevanten Beteiligten über die Ergebnisse der Evaluation informiert wurden. Sie/er prüft allfällige mögliche Handlungsalternativen und/oder nächste Schritte auf deren Umsetzbarkeit und leitet diese bei Bedarf ein.
Ressourcen	

4.2	Pädagogische Handlungen und Prozesse dokumentieren
Situation	Die Kindererzieherin / der Kindererzieher dokumentiert bedarfsgerecht pä-dagogische Prozesse nachvollziehbar sowie nach organisationalen Vorga-ben. Die Dokumentation dient den Kindern, Eltern, Bezugspersonen und Teammitgliedern der Nachvollziehbarkeit sowie als Informationsquelle, die Auskunft über die erfolgten Schritte im Prozess gibt. Zudem informiert sie/er regelmässig die Kinder, Eltern und Bezugspersonen.

I	Sie/er identifiziert die zu dokumentierenden Inhalte / Prozesse. Sie/er sammelt relevante Informationen zu Verlauf und Ergebnissen eines Prozesses.
P	Sie/er plant die Dokumentation den Arbeitsalltag ein und stellt sicher, dass alle nötigen Formulare und Unterlagen zur Verfügung stehen. Sie/er wählt die geeignete Form und den geeigneten Zeitpunkt, um Kinder, Eltern und Bezugspersonen, zu informieren.
R	Sie/er dokumentiert die durch gesetzliche Bestimmungen oder organisationale Vorgaben geforderten Prozesse systematisch und nachvollziehbar. Sie/er informiert Kinder, Eltern und Bezugspersonen angemessen.
E	Sie/er stellt sicher, dass die Dokumentation vollständig, nachvollziehbar und adressatengerecht ist und den jeweiligen Adressatinnen und Adressaten termingerecht zur Verfügung steht. Sie/er überprüft, ob die Information von den Adressaten richtig aufgenommen wurde und unternimmt gegebenenfalls Anpassungen.
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> - Kenntnisse über gesetzliche Bestimmungen (Datenschutzgesetz usw.) und organisationale Vorgaben - Kenntnis der (internen) Prozesse - Prozessmanagement - Evaluationsmethoden - Methoden der Dokumentation

Team 5: Im professionellen Umfeld arbeiten

Die Kindererzieherin / der Kindererzieher arbeitet konstruktiv und wertschätzend im Team und kooperiert effizient und zielgerichtet mit anderen Fachpersonen und –stellen.

5.1	Im Team zusammenarbeiten und kooperieren
Situation	Die Kindererzieherin / der Kindererzieher 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 mittels 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	<ul style="list-style-type: none"> - Kommunikationswerkzeug - Sitzungsgestaltung - Nicht wertende, verständnisvolle Haltung - Empathie - Ermutigung zur Unterstützung - Aktives Zuhören - Motivierend, anregend - Unterstützenden Haltung - Implizite und explizite Vorgaben der Zusammenarbeit - Anforderungen an eine situations- und adressatengerechte Kommunikation

5.2	Mit anderen Fachpersonen und -stellen kooperieren
Situation	Die Kindererzieherin/ der Kindererzieher arbeitet effizient und zielgerichtet mit anderen Fachpersonen und -stellen interdisziplinär zusammen, um die Betreuung der Kinder optimal zu gestalten. 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 pädagogischen Handlungen. Sie/er nutzt Netzwerke als Ressource.
I	Sie/er ist sich ihrer 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 in Frage kommen.
P	Sie/er entscheidet, welche Fachpersonen und –stellen miteinzubeziehen sind und plant das Vorgehen für die Zusammenarbeit oder plant regelmässige Ge-

	fässe der interdisziplinären Zusammenarbeit und Kooperation. Sie/er wendet geeignete Kommunikationstechniken und -formen an.
R	Sie/er beteiligt sich aktiv an der Zusammenarbeit und am Kooperationsprozess. Sie/er kommuniziert transparent und wertschätzend.
E	Sie/er evaluiert, ob die Kooperation mit anderen Fachpersonen und –stellen partnerschaftlich und relevant im Sinne der Klienten erfolgt ist. Sie/er prüft, ob Gefässe zur regelmässigen interdisziplinären Zusammenarbeit bestehen und wirkungsvoll genutzt werden.
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> - Eigenes Netzwerk aufbauen, pflegen und nutzen - Kommunikationstechniken - Bewusstsein seiner eigenen Beobachtungen - Netzwerk kennen, wahrnehmen wer am Gespräch dabei ist.

Kompetenzbereich 6: Das Berufsfeld weiterentwickeln

Kompetenzbereich 6 bezieht sich auf die Weiterentwicklung des Berufsfeldes. Die Kindererzieherin / der Kindererzieher nimmt das gesellschaftspolitische Umfeld wahr und erkennt Entwicklungen und Trends, um inhaltliche Konzepte zu entwickeln oder anzupassen. Sie / er vertritt die Interessen fachgerecht, mit einer klaren Haltung und adressatengerechten Kommunikation.

6.1	Gesellschaftspolitisches Umfeld wahrnehmen
Situation	Die Kindererzieherin / der Kindererzieher nimmt das gesellschaftspolitische Umfeld bewusst wahr, erkennt und analysiert Probleme und Spannungsfelder im eigenen Arbeitsfeld, legt den Handlungsbedarf fest und leitet Handlungsschritte ein.
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, Herausforderungen und Spannungsfelder für das eigene Arbeitsfeld relevant sind und erarbeitet passende Leitfragen. Sie/er legt den Handlungsbedarf fest, beschreibt und dokumentiert mögliche Massnahmen und klärt Verantwortlichkeiten. Sie/er entscheidet auf dieser Grundlage, ob sie/er selber aktiv wird oder ihre Beobachtungen verantwortlichen Behörden / Personen meldet.
R	Sie/er leitet auf Basis der vorangegangenen Beobachtung und Planung erste Handlungsschritte zur Optimierung des eigenen Arbeitsfeldes ein oder leitet ihre/seine Beobachtungen an verantwortliche Behörden / Personen weiter.
E	Sie/er überprüft, ob sie das gesellschaftspolitische Umfeld richtig erkannt und passende Massnahmen oder Handlungsschritte zielführend eingeleitet hat.
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> - Kenntnisse und Anwendung von Analysemethoden - Kenntnisse des gesellschaftspolitischen Umfelds

	<ul style="list-style-type: none"> - Kenntnisse: frühe Förderung , Inklusion, Ressourcenorientierung - Gesellschaftspolitische Fragen erkennen, hinterfragen und einordnen - Entwickeln können, kritisch sein - Anpassung der Abläufe, Prozesse anpassen, Konzepte anpassen, im Team Anpassungen vornehmen - Vorausschauendes Denken - Neugierig, aufmerksam , empathisch sein bezüglich der Thematik
--	---

6.2	Konzepte entwickeln und anpassen
Situation	Die Kindererzieherin / der Kindererzieher erkennt Entwicklungen und Trends im eigenen Arbeitsfeld. Sie/er entwickelt basierend auf den eigenen Kenntnissen, Beobachtungen, dem Willen nach Information und zusammen mit Teammitgliedern bedarfsorientiert inhaltliche Konzepte. Sie/er passt diese regelmässig an. Sie/er gestaltet/verantwortet den innerbetrieblichen Prozess der Konzeptanwendung und -entwicklung.
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. 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 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	<ul style="list-style-type: none"> - Kenntnisse über bereits entwickelte Konzepte im eigenen Arbeitsfeld - Grundlagen der Konzepterstellung

6.3	Interessen vertreten
------------	-----------------------------

Situation	Die Kindererzieherin / der Kindererzieher vertritt und trägt die Interessen des eigenen Bereichs und der eigenen Fachschaft. Sie/er vertritt bei Bedarf die Interessen der begleiteten Personen. Die Interessenvertretung ist fachgerecht, mit einer klaren Haltung und 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 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	<ul style="list-style-type: none"> - Adressatengerechte Kommunikation - Wissen über Verhandlungsabläufe - Kenntnisse über die Interessen der Fachschaft - Engagement

Kompetenzbereich 7: Führungsaufgaben übernehmen

Die Kindererzieherin / der Kindererzieher unterstützt die vorgesetzte Person bei Führungsaufgaben, wie beispielsweise der Sitzungsleitung und Administration. Sie / er unterstützt die Öffentlichkeitsarbeit. Sie / er stellt die pädagogische Prozessqualität sicher und initiiert und leitet Projekte.

7.1	Teamführungsaufgaben übernehmen
Situation	Die Kindererzieherin / der Kindererzieher unterstützt die vorgesetzte Person bei Führungsaufgaben. Sie/er übernimmt die Leitung von Projekten. Sie/er organisiert und leitet Sitzungen. Sie/er übernimmt in den ihr/ihm übertragenen Aufgaben Verantwortung, ist verlässlich und kommuniziert transparent. Sie/er handelt engagiert, überzeugt und motivierend. Sie/er erledigt administrative Arbeiten effizient und zuverlässig.
I	Sie/er informiert sich über interne Vorgaben zu Organisation und Durchführung von Sitzungen und Projekten. Sie/er informiert sich über interne administrative Abläufe.
P	Sie/er plant bevorstehende Sitzungen und Projektaufgaben sowie administrative Aufgaben frühzeitig und effizient mit den gewohnten Hilfsmitteln sowie gemäss Auftrag.

R	Sie/er klärt den Auftrag, organisiert und leitet Sitzungen nach internen Vorgaben und Abmachungen. Sie / er führt Projekte gemäss Planung durch. Sie delegiert gewisse Teilaufgaben verständlich, terminiert und transparent. Sie / er führt administrative Aufgaben nach Vorgaben aus.
E:	Sie/er evaluiert die Wirkung der Organisation und Durchführung der Sitzung. Sie/er evaluiert die Erarbeitung und Umsetzung von Projekten und passt die Vorgehensweise bei Bedarf an. Sie / er überprüft die Effizienz der ausgeführten administrativen Arbeiten.
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> - Organisatorische Aufgaben übernehmen - Administration sicherstellen

7.2	Pädagogische Prozessqualität entwickeln und sicherstellen
Situation	Die Kindererzieherin / der Kindererzieher unterstützt die Entwicklung und Sicherstellung der pädagogischen Prozessqualität. Sie/er ist mitverantwortlich für die Umsetzung der Qualität. Sie/er übernimmt dabei eine Vermittlerrolle und passt ihr/sein Handeln bezüglich Qualität der aktuellen Praxissituation an. Sie/er unterstützt die Anwendung eines internen und externen Qualitätsmanagementsystems und arbeitet bei Evaluationen mit. Sie/er setzt kantonale/kommunale Qualitätsrichtlinien um.
I	Sie/er informiert sich über die geleisteten Arbeiten. Sie/er informiert sich, welche Qualität gefordert ist. Sie/er sucht die Qualitätsstandards und ethischen Anforderungen, die zur Anwendung kommen, heraus. Sie/er informiert sich, wie relevant es ist, dass der Qualitätsstandard so eingehalten wird.
P	Sie/er entscheidet, wie sie/er die Qualitätsdaten ermittelt. Sie/er plant die vereinbarten und nötigen Qualitätskontrollen und qualitätsrelevante Massnahmen.
R	Sie/er führt die vereinbarten und nötigen Qualitätskontrollen durch und ergreift qualitätsrelevante Massnahmen. Sie/er ermittelt die Qualität und erstellt einen Qualitätsbericht.
E:	Sie/er kontrolliert regelmässig die Auswertungen der Qualitätskontrollen sowie die Umsetzung der eingeleiteten Massnahmen.
Ressourcen	

7.3	Öffentlichkeitsarbeit der Organisation unterstützen und gestalten
Situation	Die Kindererzieherin / der Kindererzieher unterstützt die Führungsperson in der Erarbeitung von Kommunikationsmitteln. Sie/er wendet diese in ihrer/seiner Kommunikation nach aussen an. Sie/er handelt bewusst nach dem Leitbild der Organisation und vertritt diese, wie auch ihren/seinen Berufsstand in der Öffentlichkeit. Sie/er pflegt Beziehungen zu Partnerinnen und Partnern sowie zu Organisationen im Sozialraum.

	Sie/er nutzt den Sozialraum als Plattform der Vernetzung, Öffnung und Kommunikation.
I	Sie/er klärt den Auftrag bezüglich Kommunikation und Beziehungsnetzpflege.
P	Sie / er entscheidet, mit welchen Mitteln sie / er den Auftrag erfüllen wird.
R	Sie/er unterstützt die/den Vorgesetzten in der Realisierung von Öffentlichkeitsarbeiten. Sie/er vertritt die Organisation bewusst nach aussen. Sie / er ist sich der Aussenwirkung bewusst 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, die Organisation in der Öffentlichkeit zu unterstützen, bzw. fördern.
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> - Kenntnisse der institutionellen Politik zur Öffentlichkeitsarbeit und zu deren Einsatzbereichen - Notfallkommunikation - Kenntnis von PR als Mittel mit Kommunikation mit der Öffentlichkeit sowie deren Anwendung z.B. erstellen von Presseartikel oder Einladung der Presse an Feste der Institution etc. - Kenntnis von Marketing als Ganzes - Gute Kenntnisse des Berufs und seiner Entwicklung - aktuelle Kommunikationsmittel der Organisation - Netz der Partnerinnen und Partnern. - Politik auf kommunaler, kantonaler und schweizerischer Ebene

7.4	Projekte initiieren, leiten und in Projekten mitarbeiten
Situation	<p>Die Kindererzieherin / der Kindererzieher initiiert und leitet Projekte oder arbeitet gemäss Auftrag in Projekten mit. Die Projekte unterstützen die Entwicklung oder Sicherung der Qualität sowie das Wohl des Kindes. In der Rolle der Projektleitung übernimmt sie die fachliche Verantwortung und koordiniert das Projekt mit klarer Struktur und Kommunikation. Dabei bezieht sie alle involvierten Personen aktiv in den Arbeitsprozess mit ein und stellt den Informationsfluss sicher.</p> <p>Bei der Mitarbeit in Projekten bringt sie ihr/sein Fachwissen aktiv ein und unterbreitet konstruktive Vorschläge/Ideen. Sie/er erledigt die ihr/ihm zugeordneten Aufgaben korrekt und weisungskonform unter Einhaltung der Fristen.</p>
I	<p>Sie/er (Projektleitung) 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/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/er ihre/seine Rolle und die eigenen Ressourcen. Sie/er informiert sich über Auftrag und Ziele des Projekts.</p>

P	<p>Sie/er (Projektleitung) stellt 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 die 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.</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 termingerecht aus. Sie/er beteiligt sich an Problemlösungen und unterstützt das Projektteam bedarfsorientiert, dabei informiert sie/er die Projektleitung gemäss festgelegter Kommunikationsform.</p>
E	<p>Sie/er (Projektleitung) führt das Projektcontrolling durch und prüft, ob die Projektziele erreicht wurden. Sie/er involviert das Team in den Evaluationsprozess und reflektiert die eigene Tätigkeit/Rollenausübung. Sie/er leitet daraus organisatorische und inhaltliche Projektanpassungen ab und leitet diese.</p> <p>Arbeitet sie/er bei einem Projekt mit, so evaluiert sie den eigenen Beitrag zur Zielerreichung. Sie/er hilft gegebenenfalls beim Projektcontrolling mit und zieht die richtigen Schlüsse für die Projektfortführung.</p>
Ressourcen	<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 Kindererziehung erleichtert erwerben.

Folgende Bedingungen müssen erfüllt sein:

- a) HF-Diplom in Sozialpädagogik oder Gemeindeanimation oder sozialpädagogischer Werkstattleitung oder ein gleichwertiger Abschluss; und
- b) Durch eine Praxisausbildnerin bzw. einen Praxisausbildner begleitete Berufstätigkeit in Kindererziehung 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 Kindererziehung 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 Kindererzieherin bzw. -erzieher 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: Die pädagogische Handlung planen und umsetzen	20 %	240
Kompetenzbereich 2: Kinder im Alltag begleiten und unterstützen	15 %	180
Kompetenzbereich 3: Die eigene Berufsidentität entwickeln	15 %	180
Kompetenzbereich 4: Prozesse dokumentieren und evaluieren	10 %	120
Kompetenzbereich 5: Im professionellen Umfeld arbeiten	15 %	180
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: Die pädagogische Handlung planen und umsetzen	20 %	360
Kompetenzbereich 2: Kinder im Alltag begleiten und unterstützen	20 %	360

Kompetenzbereich 3: Die eigene Berufsidentität entwickeln	15 %	270
Kompetenzbereich 4: Prozesse dokumentieren und evaluieren	10 %	180
Kompetenzbereich 5: Im professionellen Umfeld arbeiten	15 %	270
Kompetenzbereich 6: Das Berufsfeld weiterent- wickeln	10 %	180
Kompetenzbereich 7: Führungsaufgaben übernehmen	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 SBFJ vorgegebene Diploma supplement aus.

6 Berufstitel

Es wird folgender geschützter Titel vergeben:

Deutsch:

dipl. Kindererzieherin HF / dipl. Kindererzieher HF

Französisch:

éducatrice de l'enfance diplômée ES / éducateur de l'enfance diplômé ES

Italienisch:

educatrice dell'infanzia dipl. SSS / educatore dell'infanzia dipl. SSS

Englische Übersetzung des Berufstitels:

Child Development Worker, Advanced Federal Diploma of Higher Education

ENTWURF

7 Schlussbestimmungen

7.1 Aufhebung des bisherigen Rahmenlehrplans

Der Rahmenlehrplan für die Bildungsgänge der Höheren Fachschulen „Kindererziehung HF“ vom 30. September 2015 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.

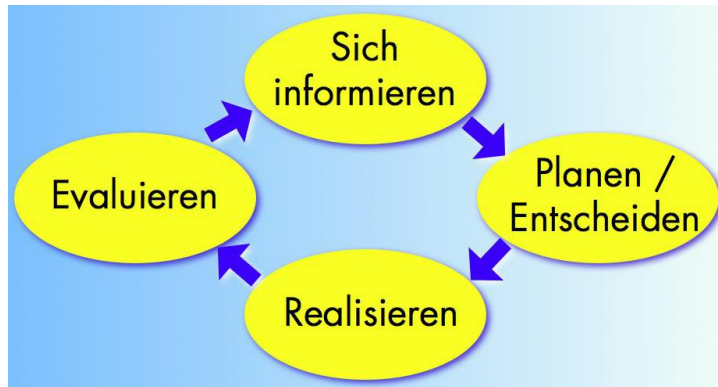


Abbildung 1: Vier Schritte des vollständigen Handlungszyklus', Quelle: BfB Büro für Bildungsfragen AG

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.