

Rahmenlehrplan für Bildungsgänge der höheren Fachschulen

„Arbeitsagogische Leitung HF“

mit dem geschützten Titel

dipl. Leiterin Arbeitsagogik HF
dipl. Leiter Arbeitsagogik HF

Trägerschaft:
SAVOIRSOCIAL
Schweizerische Dachorganisation
der Arbeitswelt Soziales

SPAS
Schweizerische Plattform der Ausbil-
dungen 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 Sozialbereich	2
2	Berufsprofil Leitung Arbeitsagogik	3
2.1	Arbeitsgebiet und Kontext.....	3
2.2	Übersicht der Handlungskompetenzen	6
2.3	Kompetenzbereiche und zu erreichende Kompetenzen im Detail	7
3	Zulassung	24
3.1	Zulassungsbedingungen	24
3.2	Anrechenbarkeit	24
3.3	Aufnahmeverfahren	25
4	Bildungsorganisation	26
4.1	Angebotsformen und deren Umfang	26
4.2	Koordination von schulischen und berufspraktischen Bildungsbereichen	27
4.3	Anforderungen an die Praxisinstitution	28
4.4	Bildungsbereiche und ihre zeitlichen Anteile.....	28
5	Promotions- und Qualifikationsverfahren	28
5.1	Promotion.....	28
5.2	Abschliessendes Qualifikationsverfahren	29
5.2.1	Zulassungsbedingungen	29
5.2.2	Verantwortlichkeit	29
5.2.3	Inhalt	29
5.2.4	Prüfungsteile	29
5.2.5	Bewertung und Gewichtung.....	30
5.2.6	Wiederholungsmöglichkeiten.....	30
5.2.7	Diplom	30
6	Berufstitel	31
7	Schlussbestimmungen	32
7.1	Aufhebung des bisherigen Rahmenlehrplans	32
7.2	Übergangsbestimmungen.....	32
7.3	Inkrafttreten	32
8	Erlass	33
9	Anhang: Beschreibung des IPRE-Modells	34

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 Leitung Arbeitsagogik somit im Schweizer Bildungssystem. Er dient der Erfüllung des Bildungsauftrages, und trägt zur gesamtschweizerischen Qualitätsentwicklung in der Berufsbildung bei. Er gewährleistet, dass die HF-Diplome den im Rahmenlehrplan definierten Mindestanforderungen entsprechen, in der gesamten Schweiz vergleichbar und auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes abgestimmt sind.

1.3 Rechtliche Grundlagen

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

1.4 Empfehlungen der Trägerorganisationen

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

1.5 Koordination mit den anderen Rahmenlehrplänen im Sozialbereich

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

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

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

2 Berufsprofil Leitung Arbeitsagogik

2.1 Arbeitsgebiet und Kontext

Aufgaben

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

Dipl. Leiter/innen Arbeitsagogik HF gestalten individuell passende Arbeitsarrangements, die es den begleiteten Menschen ermöglichen eine produktive Tätigkeit auszuüben und dabei ihre persönlichen, sozialen und beruflichen Kompetenzen zu nutzen und zu erweitern. Indem sie den begleiteten Menschen ermöglichen, ihre individuellen Ressourcen und Talente auszuschöpfen und sie bei der Realisierung ihrer beruflichen Ziele unterstützen, tragen die dipl. Leiter/innen Arbeitsagogik HF zur beruflichen und gesellschaftlichen Teilhabe der begleiteten Menschen bei. Sie stärken dabei deren eigenständige und möglichst selbstständige Lebensführung.

Dipl. Leiter/innen Arbeitsagogik HF übernehmen komplexe Aufgaben und Entscheidungsverantwortung in folgenden Tätigkeitsfeldern:

- Förderung, Aus- und Weiterbildung
- Arbeitsagogische Begleitung
- Organisation der Arbeit und der Produktion respektive Erbringung von Dienstleistungen

Dipl. Leiter/innen Arbeitsagogik HF passen die arbeitsagogische Begleitung und Förderung laufend den sich verändernden Bedürfnissen, Ressourcen und Fähigkeiten der begleiteten Menschen an. Im Zentrum ihrer Tätigkeit steht die kooperativ-partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den begleiteten Menschen. Sie stärken die begleiteten Menschen darin, sich selbst und ihre Anliegen zu vertreten. Grundlage dafür ist eine ganzheitliche Wahrnehmung der Lebenssituation der begleiteten Menschen. Dipl. Leiter/innen Arbeitsagogik HF leiten Projekte, um Innovationen und die Weiterentwicklung des Berufsfelds zu fördern.

Arbeitsfelder

Dipl. Leiter/innen Arbeitsagogik HF arbeiten in öffentlichen oder privaten Organisationen (Institutionen), in Unternehmen mit sozialem Auftrag, in privaten Unternehmen, Start-ups etc., deren Ziel die berufliche und soziale Integration von Menschen ist.

Diese Organisationen bieten unterschiedliche Angebote an:

- angepasste Arbeitsplätze in einem institutionellen Umfeld oder in Unternehmen
- angepasste Berufsbildung
- Abklärungen, Integrationsmassnahmen
- Arbeitsagogische Begleitung in Unternehmen

Rahmenbedingungen

Leiter/innen Arbeitsagogik sind in der Regel Teil von interdisziplinären Teams. Dazu gehören zum Beispiel Sozialpädagog/innen, Lehrer/innen, Psycholog/-innen, Sozialarbeitende.

Sie arbeiten zudem mit dem sozialräumlichen Umfeld der begleiteten Menschen zusammen. Dazu gehören die Angehörigen oder zum Beispiel Ärzt/innen, KESB, Schulbehörden etc., wie auch zuweisende Stellen und Kostenträger sowie Unternehmen.

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

Aufgrund ihres Auftrags an der Schnittstelle von sozialen und wirtschaftlichen Anliegen sind die dipl. Leiter/innen Arbeitsagogik aufgefordert, sich mit gesellschaftlichen und sozialpolitischen Entwicklungen auseinanderzusetzen. Sie sind betriebsintern verantwortlich für die Qualität der Angebote respektive für die Weiterentwicklung der arbeitsagogischen Begleitung und Unterstützung. Dabei müssen sie wirtschaftliche und soziale Anliegen ausbalancieren. Leiter/innen Arbeitsagogik reflektieren ihre Haltung und ihr eigenes Handeln selbstkritisch. Sie entwickeln ihre eigenen Fähigkeiten stets weiter und fördern die Entwicklung des Teams.

Arbeitsagogische Arbeit stellt hohe Ansprüche an die Beziehungs- und Belastungsfähigkeit der dipl. Leiter/innen Arbeitsagogik HF. Der sorgsame Umgang mit Nähe und Distanz sowie mit Macht und Abhängigkeit wie auch Fragen der Abgrenzung bedingen ein berufsethisch reflektiertes Handeln.

Dipl. Leiter/innen Arbeitsagogik HF müssen in ihrer Tätigkeit die Interessen der begleiteten Menschen wahrnehmen, gleichzeitig aber auch diejenige der Organisation vertreten sowie einen behördlich/institutionellen Auftrag erfüllen. Dabei sind sie immer wieder mit widersprüchlichen Interessen konfrontiert.

Dipl. Leiter/innen Arbeitsagogik HF orientieren sich am Berufskodex der Sozialen Arbeit und tragen mit ihrer Tätigkeit zum gesellschaftlichen Zusammenhalt und zum sozialen Frieden bei. Durch den schonenden und sorgfältigen Umgang mit Ressourcen leisten sie einen wichtigen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung.

Entwicklungen

Die sich abzeichnenden tiefgreifenden Veränderungen der Arbeitswelt, insbesondere im Zusammenhang mit der Digitalisierung und der Arbeit 4.0 werden Einfluss auf die berufliche Realität der dipl. Leiter/innen Arbeitsagogik haben. Sie sind aufgefordert, ihre Tätigkeit neuen Beschäftigungsformen und einem sich verändernden Stellenwert der Erwerbsarbeit für die Gesellschaft und den einzelnen Menschen anzupassen.

Um mit den Risiken dieser Veränderungen umgehen und die darin enthaltenen Chancen zu nutzen, müssen Dipl. Leiter/innen Arbeitsagogik HF sowohl ihre eigenen Fähigkeiten stets weiterentwickeln wie auch die begleiteten Menschen bei der Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten unterstützen. Sie tragen so zur Entwicklung einer inklusiven Gesellschaft bei.

Kompetenzniveau

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

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

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

Persönliche Anforderungen

Die zukünftigen Berufsleute verfügen über folgende personale Fähigkeiten und Voraussetzungen bzw. sind bereit, sich auf Entwicklungsprozesse einzulassen, um diese zu erwerben:

- Interesse an der Zusammenarbeit mit Menschen unterschiedlichen Alters sowie diverser sozialer und kultureller Hintergründe
- Interesse an unternehmerischen Prozessen
- Hohes Verantwortungsbewusstsein und grosse Eigeninitiative
- Bereitschaft zur kritischen Selbstreflexion
- Interesse an der Arbeit im Team
- Flexibilität: Fähigkeit, mit herausfordernden, sich ändernden und nicht vorhersehbaren Situationen angemessen umzugehen. (hier auch ergänzen?)
- Körperliche und psychische Belastbarkeit
- Initiativ und unternehmerisch

ENTWURF

2.2 Übersicht der Handlungskompetenzen

Handlungskompetenzbereiche	Berufliche Handlungskompetenzen					
Kompetenzbereich 1: Begleitung und Förderung im Arbeitsalltag	1.1 Die arbeitsagogische Begleitung konzipieren	1.2 Die Entwicklung und Teilhabe der begleiteten Menschen stärken	1.3 Individualisierte Förderung entwickeln und umsetzen	1.4 Beziehung zur begleiteten Person aufbauen und gestalten	1.5 Die begleiteten Menschen ganzheitlich wahrnehmen und arbeitsagogische Begleitung anpassen	1.6 Die Zusammenarbeit im Arbeitsteam organisieren und begleiten
Kompetenzbereich 2: Sicherstellung von Produktion und Erbringung von Dienstleistungen	2.1 Arbeitsprozess organisieren und Produktion ausführen respektive Dienstleistung erbringen	2.2 Dienstleistungen und Produkte entwickeln	2.3 Ergonomisches Arbeitsumfeld entwickeln	2.4 Neue Aufträge akquirieren		1.7 Übergangsprozesse gestalten und begleiten
Kompetenzbereich 3: Entwicklung der eigenen Berufsidentität	3.1 Mit herausfordernden und sich verändernden Situationen umgehen	3.2 Eigene Berufsrolle wahrnehmen und reflektieren				
Kompetenzbereich 4: Prozessevaluation und -dokumentation	4.1 Arbeitsagogische Prozesse analysieren und anpassen	4.2 Prozesse dokumentieren				
Kompetenzbereich 5: Arbeit im professionellen Umfeld	5.1 Im Team zusammenarbeiten	5.2 Mit anderen Fachpersonen und -stellen kooperieren	5.3 Netzwerke aufbauen und pflegen			
Kompetenzbereich 6: Weiterentwicklung des Berufsfelds	6.1 Die eigene Tätigkeit in einen gesellschaftspolitischen Zusammenhang stellen	6.2 Innovative Konzepte und Vorgehensweisen erarbeiten und umsetzen	6.3 Interessen vertreten			
Kompetenzbereich 7: Beteiligung an der Entwicklung der Organisation	7.1 Führungsaufgaben und -verantwortung übernehmen	7.2 Qualität entwickeln und sicherstellen	7.3 Interne und externe Kommunikation entwickeln und sicherstellen	7.4 Projekte entwickeln und leiten		

2.3 Kompetenzbereiche und zu erreichende Kompetenzen im Detail

Kompetenzbereich 1: Begleitung und Förderung im Arbeitsalltag

Im Kompetenzbereich 1 geht es um die Unterstützung und Förderung im Arbeitsalltag sowie um die Ausbildung der begleiteten Person. Basis bildet die professionelle, vertrauensvolle und stabile Beziehung zur begleiteten Person. Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik ist sich ihrer / seiner Vorbildfunktion bewusst.

Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik gestaltet den Entwicklungsprozess arbeitsagogisch und im Rahmen der institutionellen Möglichkeiten. Sie / er beobachtet die aktuelle Situation, stellt den Handlungsbedarf fest und richtet ihr/sein arbeitsagogisches Handeln darauf ein. Sie / er stärkt die begleitete Person in ihrer Persönlichkeit und ermöglicht ihr die soziale und berufliche Teilhabe, indem sie / er sie bei der Arbeit anleitet. Sie / er fördert den Erhalt ihrer Fähigkeiten und unterstützt die mögliche Weiterentwicklung. Sie / er bildet sie mit Hilfe geeigneter agogischer und didaktischer Methoden aus und begleitet sie im Lernprozess. Sie / er gestaltet Gruppensituationen, um die Zusammenarbeit im Arbeitsteam und den Austausch untereinander zu fördern und den Dienstleistungs- bzw. Produktionsauftrag effizient zu erfüllen.

1.1	Die arbeitsagogische Begleitung gestalten
Situation Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik plant und gestaltet mit geeigneten und innovativen Methoden gemeinsam mit der zu begleitenden Person Projekte, die die Entwicklung oder Erhaltung ihrer Fähigkeiten ermöglichen.	
<i>Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie / er...</i>	
I	... alle relevanten Informationen für eine individuelle Gestaltung des Entwicklungsprozesses (Anamnese, Diagnose, Lebenslauf, Beobachtungen, Bedürfnisse, Wünsche, Ressourcen, Einschränkungen usw.) erfasst.
P	... gemeinsam mit den begleiteten Menschen deren Zielsetzungen (Weiterentwicklung oder Erhaltung) festlegt und Erfolgskriterien, Begleitungsstrategien (Abschnitte, Mittel usw.) und Beurteilungsverfahren formuliert. ... die Durchführung und Beurteilung der Entwicklungsprozesse plant und die Verantwortung der betroffenen Teilnehmer/innen festlegt.
R	... die Entwicklungsprozesse gemäss den Normen von Institutionen und/oder Auftraggebern gestaltet.
E	... überprüft, ob die Ziele im Hinblick auf alle zu berücksichtigenden Parameter relevant und schlüssig sind.

1.2	Die Entwicklung und Teilhabe der begleiteten Menschen stärken
Situation Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik unterstützt und begleitet die Person im Arbeitsalltag unter Berücksichtigung ihrer individuellen Interessen und Ressourcen sowie unter Berücksichtigung der institutionellen Rahmenbedingungen. Sie / er leitet sie bei einzelnen (neuen) Arbeitsschritten an.	

Sie / er unterstützt die begleitete Person bei der Weiterentwicklung und/oder dem Erhalt ihrer Ressourcen. Sie / er fördert ihre Selbstwirksamkeit und unterstützt ihre soziale und berufliche Teilhabe in der Gesellschaft.	
Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie / er...	
I	... mit den begleiteten Menschen die Konzepte der persönlichen Entwicklung und Entfaltung, sozialen Kompetenzen usw. definiert; ... sich über ihre Ressourcen und Interessen informiert; ... sich nach den Wünschen bzgl. der persönlichen Entwicklung, Entfaltung und/oder Weiterbildung erkundigt; ... sich über mögliche Angebote, Anbieter und Finanzierungsmöglichkeiten (intern oder extern) informiert.
P	... die erfassten Daten analysiert; ... die geeignetsten Mittel bestimmt; ... die ausgewählten Partner informiert und die festgelegten Handlungen plant.
R	... die begleiteten Menschen bei der Umsetzung des Handlungsablaufs begleitet; ... das Lernen und eine aktive Teilnahme fördert; ... den Erfolg beurteilt und die Partner informiert.
E	... die Zweckmässigkeit und Wirkung der umgesetzten Massnahmen beurteilt; ... die Entwicklung der begleiteten Menschen in Bezug auf ihre Bedürfnisse und Ressourcen beurteilt.

1.3	Individualisierte Förderung entwickeln und umsetzen
Situation	
Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik schult die begleiteten Menschen mit didaktischen Methoden und berücksichtigt dabei die Bedürfnisse, Einschränkungen, Ressourcen und das Potenzial der begleiteten Person und entwickelt gleichzeitig deren Fähigkeit zur Selbstbeurteilung weiter. Sie/er fördert ihr lebenslanges Lernen.	
Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie / er...	
I	... mit den begleiteten Menschen ihre Fähigkeiten und Ressourcen auflistet; ... ihren Ausbildungsbedarf, ihre Interessen und Motivationen bestimmt; ... mögliche Bildungsmassnahmen und -mittel ermittelt.
P	... die pädagogischen Zielsetzungen formuliert; ... die geeigneten didaktischen Mittel auswählt und/oder diese ausarbeitet; ... die Beteiligung der ausgewählten/betroffenen Personen festlegt; ... die Lernschritte und die Beurteilungen plant.
R	... die festgelegten Schulungs- und Ausbildungssequenzen umsetzt; ... fortlaufend die Begleitung und die verwendeten Mittel beurteilt und diese anpasst;

	... das entsprechende Personal und die vorgesehenen materiellen und finanziellen Ressourcen usw. mobilisiert.
E	... eine abschliessende Überprüfung des Verfahrens und des Lernerfolgs vornimmt; ... die Ergebnisse festhält und diese den begleiteten Menschen mitteilt; ... die Berichte an die zuständigen Stellen übermittelt.

1.4	Beziehung zur begleiteten Person aufbauen und gestalten
Situation Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik baut eine stabile und vertrauensvolle Beziehung zur begleiteten Person auf. Sie / er entwickelt, gestaltet und beendet diese reflektiert. Sie / er gestaltet den Umgang mit Nähe und Distanz sowie Macht und Abhängigkeit bewusst und verfügt über ein klares sowie reflektiertes Rollenverständnis.	
Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie / er...	
I	... sich über die Lebenswelt (soziologisch, kulturell usw.) der verschiedenen Personen, aus denen sich ihre Gruppen zusammensetzt, informiert; ... die verschiedenen Profile (Diagnosen, Merkmale usw.) der begleiteten Menschen erstellt oder diese zur Kenntnis nimmt; ... die erfassten Daten und die für die Beziehungen bestehenden Herausforderungen im Hinblick auf die berufsethischen Verhaltensregeln analysiert; ... die Kommunikationsstrategien und die entsprechenden Einstellungen sowie Verhaltensregeln ermittelt.
P	... für einen optimalen Arbeitsablauf im Alltag und ein günstiges Betriebsklima sorgt; ... die Beziehungsaspekte in den geplanten Projekten und Aktivitäten integriert.
R	... ein Umfeld schafft, das der Erhaltung/Entwicklung guter Beziehungen förderlich ist; ... berufliche Beziehungen aufbaut, die an die unterschiedlichen Profile angepasst sind; ... die Kommunikation und Beziehungen situationsabhängig anpasst; ... Lernverfahren entwickelt und Lernabläufe gestaltet; ... Missverständnisse und/oder möglichen Konflikte (auf)klärt.
E	... regelmässig die Entwicklung ihrer/seiner Beziehungen zu den begleiteten Menschen sowie die Ergebnisse der durchgeführten Handlungen beurteilt.

1.5	Die begleiteten Menschen ganzheitlich wahrnehmen und arbeitsagogische Begleitung anpassen
Situation Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik stärkt und unterstützt die begleitete Person im Arbeitsalltag, ihre Ressourcen zu erkennen und zu nutzen. Sie / er wägt zusammen mit der begleiteten Person ab, wo Unterstützung notwendig ist, mit dem Ziel, die persönliche und berufliche Entwicklung, ihr Wohlbefinden, ihre Ressourcen, ihre Leistungsfähigkeit bezgl. Arbeitsauftragserfüllung und ihr Verhalten zu stärken und zu fördern.	

Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie / er...	
I	... die an die Situation angepassten Mittel/Instrumente der Bewertung ermittelt; ... die relevanten Informationen zu den begleiteten Menschen auflistet.
P	... die Bewertungskriterien und -verfahren definiert; ... die verschiedenen Bewertungen (formative Evaluation, summative Evaluation usw.) plant; ... die beteiligten Akteure (Kolleginnen und Kollegen, andere Begleitete Menschen usw.) bestimmt.
R	... die Bewertungen gemäss den festgelegten Verfahren durchführt; ... sich selbst beurteilt und das eigene Handeln fortlaufend anpasst; ... alle festgestellten Beobachtungen genau auflistet; ... die Ergebnisse interpretiert und analysiert; ... die Ergebnisse an die relevanten Empfänger (Begleitete Menschen, interne und externe Netzwerke usw.) übermittelt; ... neue Handlungsoptionen formuliert.
E	... eine abschliessende Bilanz über das Bewertungsverfahren zieht; ... davon Konsequenzen im Hinblick auf Verbesserungen ableitet.

1.6	Die Zusammenarbeit im Arbeitsteam organisieren und begleiten
Situation Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik gestaltet Gruppensituationen, um einerseits den Austausch zwischen den begleiteten Personen, die Zusammenarbeit in der Arbeitsgruppe und somit auch die Partizipation am beruflichen und gesellschaftlichen Leben zu fördern sowie andererseits den Dienstleistungs- bzw. Produktionsauftrag gemeinsam mit den begleiteten Personen effizient zu erfüllen.	
Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie / er...	
I	... die der Situation angepassten Mittel/Instrumente und Haltungen ermittelt; ... die relevanten Informationen der begleiteten Menschen auflistet.
P	... die Faktoren (Mensch, Umwelt, Organisation usw.), die das Klima beeinflussen, bestimmt; ... die geeignetsten Strategien und Mittel auswählt; ... die vorgesehenen Massnahmen plant und koordiniert
R	... die Arbeitsorganisation und das Arbeitsumfeld entsprechend anpasst; ... neue Gruppendynamiken anregt und diese steuert; ... sofern erforderlich bei Spannungen oder Konfliktsituationen Massnahmen ergreift; ... positive Verhaltensweisen wertschätzt und fördert.
E	... die Entwicklung der zwischenmenschlichen Beziehungen regelmässig beurteilt; ... laufend für Verbesserungsmöglichkeiten sorgt.

1.7	Übergangsprozesse gestalten und begleiten
Situation	
Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik antizipiert die verschiedenen Übergänge wie Ankunft, Wohn- und/oder Arbeitswechsel (intern und extern) und Abschied der begleiteten Menschen, bereitet diese vor und plant sie. Sie / er begleitet die begleiteten Menschen entsprechend ihren Bedürfnissen und fördert dabei ihre Autonomie.	
<i>Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie / er...</i>	
I	... die verschiedenen Phasen und ihre Merkmale und Besonderheiten kennt; ... die emotionalen Reaktionen der begleiteten Menschen antizipiert; ... die Aspekte, die besonderer Aufmerksamkeit bedürfen bestimmt; ... alle Akteure, die voraussichtlich mobilisiert werden können, ermittelt.
P	... Aktionspläne ausarbeitet, die an den jeweiligen Kontext und die begleiteten Menschen angepasst sind; ... die geeigneten Mittel der Begleitung (Rituale usw.) definiert; ... die Mitwirkung der ausgewählten/betroffenen Akteure spezifiziert.
R	... Ausbildungspläne wie geplant umsetzt; ... die begleitete Menschen gemäss ihren Bedürfnissen begleitet; ... die Beteiligung der betreffenden Akteure koordiniert; ... das Vorgehen fortlaufend beurteilt und dieses anpasst.
E	... eine abschliessende Bilanz der umgesetzten Massnahmen zieht; ... davon Konsequenzen im Hinblick auf Verbesserungen ableitet.

Kompetenzbereich 2: Sicherstellung von Produktion und Erbringung von Dienstleistungen

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

2.1	Arbeitsprozess organisieren und Produktion ausführen respektive Dienstleistung erbringen
Situation	
Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik analysiert, strukturiert und koordiniert alle Arbeitsabläufe (Dienstleistungen und Produktion). Sie / er sorgt für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den sozialen und den wirtschaftlichen Faktoren (Fähigkeiten der begleiteten Menschen, Qualität, Produktivität usw.).	
<i>Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie / er...</i>	

I	<p>... die Fähigkeiten, Ressourcen und Einschränkungen der begleiteten Menschen identifiziert;</p> <p>... sich über die spezifischen Verfahren für die verschiedenen Aktivitäten erkundigt;</p> <p>... die Kundenerwartungen (Menge, Qualität, Fristen usw.) definiert.</p>
P	<p>... die Verfahren und Aktivitäten entsprechend den begleiteten Menschen plant;</p> <p>... die verschiedenen Phasen und die Umsetzung plant;</p> <p>... die Arbeitsteilung und die damit verbundene Begleitung definiert;</p> <p>... die Qualitätskriterien und Bewertungsverfahren bestimmt.</p>
R	<p>... die Prozesse je nach Bedarf an die Fähigkeiten der begleiteten Menschen anpasst;</p> <p>... die Arbeit (Abschnitte, Aktivitäten, Mittel, Arbeitsumfeld usw.) organisiert;</p> <p>... die Arbeitsumfeld (Arbeitsplätze, Produktionslinien usw.) gestaltet;</p> <p>... nach Bedarf Vorlagen und andere Lehrmaterialien erstellt;</p> <p>... die Bestellungen entsprechend der vereinbarten Planung ausführt;</p> <p>... Bewertungen und Anpassungen während des gesamten Verfahrens sicherstellt.</p>
E	<p>... beurteilen die Effizienz von Arbeitsprozessen und Produkten/Dienstleistungen beurteilt;</p> <p>... prüft, ob die Produktionsanforderungen mit dem Profil der begleiteten Person übereinstimmt;</p> <p>... die Zufriedenheit von Kunden und der begleiteten Menschen bewertet.</p>

2.2	Dienstleistungen und Produkte entwickeln
<p>Situation Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik entwickelt bzw. verbessert auf Basis einer umfassenden Analyse neue bzw. bereits bestehende Dienstleistungen bzw. Produkte. Sie / er akquiriert neue Arbeitsaufträge.</p>	
<p>Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie / er...</p>	
I	<p>... die Qualität der erbrachten Leistungen bewertet;</p> <p>... die Entwicklung von Märkten, Normen, Techniken und Produktionsverfahren untersucht;</p> <p>... eine Bestandsaufnahme der verfügbaren Einrichtung (Maschinen, Werkzeuge, Material usw.) macht.</p>
P	<p>... die zu erhaltenden oder weiterzuentwickelnden Produkte und Leistungen bestimmt;</p> <p>... innovative Projekte/Aktivitäten erkundet und diese vorschlägt;</p> <p>... die notwendigen Kooperationen (intern und extern) definiert;</p> <p>... die Planung, das Budget sowie die Durchführung der Aktivitäten organisiert ...</p>
R	<p>... die bestehende Arbeitsumfeld und die Einrichtung verbessert;</p> <p>... die Leistungen qualitativ und/oder quantitativ weiterentwickelt;</p> <p>... ihre neuen Ideen zur Begutachtung vorlegt (Machbarkeitsstudien usw.);</p> <p>... innovative Projekte/Produkte erstellt und deren Ausführung erprobt.</p>
E	<p>... die Durchführbarkeit und das Potenzial neuer Projekte/Produkte unter Berücksichtigung der begleiteten Menschen und der Produktions-/Leistungsanforderungen beurteilt;</p> <p>... die Folgen in Bezug auf Ausstattung, Ausrüstung, Personal, Organisation, Investitionen, Förderung usw. bewertet</p>

2.3	Ergonomisches Arbeitsumfeld entwickeln
<p>Situation Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik richtet den Arbeitsplatz der begleiteten Personen und der Gruppe sicher ein und gestaltet ihn unter Berücksichtigung der aktuellen Lage in der Institution und der individuellen Interessen, Bedürfnissen und Ressourcen der begleiteten Personen. Dabei stellt sie / er sicher, dass sich die begleitete Person wohl fühlt und ihren Auftrag gemäss Vorgaben sicher erfüllen kann. Sie / er sorgt dafür, dass Sicherheitsvorgaben eingehalten werden und leitet, wo nötig, Massnahmen ein.</p>	
<p>Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie / er...</p>	
I	<p>... ihre / seine Kenntnisse über Massnahmen, Rechte und Pflichten im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz auf dem neuesten Stand hält; ... sich an geltende interne Vorgaben der Struktur hält; ... die Bedürfnisse, Ressourcen und Interessen der begleiteten Menschen berücksichtigt.</p>
P	<p>... über die geeigneten Massnahmen für jede Aktivität entscheidet; ... ihre Durchführung organisiert und plant; ... die Schulungsabschnitte für die begleiteten Menschen vorbereitet; ... die mögliche Fachpersonen identifiziert und mobilisiert; ... die zu berücksichtigenden Umweltmassnahmen festlegt.</p>
R	<p>... die mit den verschiedenen Aktivitäten und begleiteten Menschen verbundenen Risiken bestimmt; ... die Arbeitsumfeld und -plätze entsprechend einrichtet; ... Massnahmen im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, ergonomische Vorgaben und andere Empfehlungen berücksichtigt; ... die begleitete Menschen hinsichtlich der oben aufgeführten Anforderungen schult; ... je nach Bedarf spezialisierte Fachberater einsetzt; ... Massnahmen zur nachhaltigen Entwicklung umsetzt.</p>
E	<p>... das Verständnis und die Wahrnehmung der Teilnehmenden beurteilt; ... fortlaufend die systematische Anwendung der Vorschriften beurteilt.</p>

2.4	Neue Aufträge akquirieren
<p>Situation Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik erkundet mögliche Märkte und Kunden für neue Aufträge. Dabei berücksichtigt sie/er die Ressourcen der begleiteten Menschen, die Strukturen (Institutionen, Unternehmen usw.) und Aspekte der nachhaltigen Entwicklung.</p>	
<p>Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie / er...</p>	
I	<p>... die Ressourcen der begleiteten Menschen und ihr Entwicklungspotenzial bestimmt; ... eine Bestandsaufnahme der zur Verfügung stehenden Mittel (Infrastruktur, Ausrüstung, Budget, Material usw.) macht; ... sich über die Entwicklung von sich wandelnden sozioökonomischen Trends (Berufsperspektiven, Möglichkeiten, Nischenmärkte usw.) informiert; ... den rechtlichen Rahmen des Arbeitsmarkts und des Gewerbes berücksichtigt;</p>

P	<p>... die Strategie für die Entwicklung der Aktivitäten unter Einbeziehung der begleiteten Menschen (Selbstbestimmung) plant; ... die Dienstleistungen und Angebote, die Gegenstand von Aufträgen werden können, bestimmt; ... die Kooperationen (mit Institutionen, Unternehmen, öffentlichem Dienst usw.) definiert; ... den gewünschten Mehrwert für die begleiteten Menschen und die Abteilung ermittelt;</p>
R	<p>... Aktivitäten (Dienstleistungen, Auftragsarbeiten, eigene Produktion usw.) plant; ... die Auftragsoptionen analysiert und die geeignetsten auswählt (insbesondere auf der Grundlage einer Risikoanalyse); ... neue Produktions- und Dienstleistungsverträge abschliesst;</p>
E	<p>... das Untersuchungsverfahren und den Nutzen für die begleiteten Menschen bewertet; ... das Vorgehen (Ansprechpartner, Netzwerk, Kontaktdaten, Erfolge, Hindernisse usw.) dokumentiert.</p>

Kompetenzbereich 3: Entwicklung der eigenen Berufsidentität

Der Kompetenzbereich 3 befasst sich mit der beruflichen Identität, die die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik im Zuge der Weiterentwicklung des Kontextes und des Berufs entwickelt und fortlaufend hinterfragt.

In sich verändernden und/oder herausfordernden Situationen hält die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik mittels geeigneter Massnahmen die eigene psychische Integrität aufrecht.

3.1	Mit herausfordernden und sich verändernden Situationen umgehen
<p>Situation Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik arbeitet unter sich verändernden und/oder herausfordernden Bedingungen. Zum Teil ist sie / er als Teil eines Unternehmens auf sich selbst gestellt und alleine verantwortlich für die Aufgabenerfüllung. Sie / er nutzt geeignete Massnahmen, um sich verändernde und herausfordernde Situationen zu gestalten und die eigene psychische Integrität aufrecht zu halten.</p>	
<p>Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie / er...</p>	
I	<p>... herausfordernde sowie belastende Situationen erkennt. ... das eigene Potenzial sowie die zur Verfügung stehenden Ressourcen einschätzt. ... den eigenen Handlungsspielraum kennt. ... sich über mögliche gesundheitsförderliche Massnahmen erkundigt. ... im Zusammenhang mit dieser Entwicklung ihre eigenen Fähigkeiten, Grenzen und Bedürfnisse durch Weiterbildung ermittelt.</p>
P	<p>... die Situation einschätzt und erkennt, wann ein Handlungsbedarf besteht. ... ergänzende oder unterstützende Massnahmen plant, sowohl als vorbeugende Massnahme als auch, um anspruchsvolle Situationen bewältigen zu können. ... allenfalls Unterstützung anfordert oder Aufgaben delegiert.</p>

R	<p>... die geplanten Entwicklungsprojekte umsetzt. ... sich selbst beurteilt und sich auch an nicht vorhersehbare Situationen anpasst. ... eine proaktive und eigenständige Haltung für eine bessere Antizipation von Situationen und ihre Steuerung entwickelt.</p>
E	<p>... die Wirksamkeit der umgesetzten Massnahmen bewertet, daraus Konsequenzen ableitet und sie gegebenenfalls anpasst.</p>

3.2	Berufsrolle wahrnehmen und reflektieren
<p>Situation Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik handelt reflektiert und orientiert sich an den mit der eigenen Funktion zusammenhängenden Aufgaben / dem Auftrag der Institution. Sie / er hat ein klares Bild der eigenen beruflichen Rolle und reflektiert stets die eigene Haltung sowie das eigene Verhalten im beruflichen, gesellschaftlichen und politischen Kontext. Sie / er richtet ihr / sein Handeln nach berufsethischen Grundsätzen aus und begründet in ethischen Dilemma-Situationen ihre / seine Entscheidungen nachvollziehbar.</p>	
<p>Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie / er...</p>	
I	<p>... die Aufgabe und Erwartungen ihrer Struktur kennt. ... sich im Klaren über die verschiedenen mit ihrer/seiner Funktion verbundenen Rollen ist. ... ihren/seinen Tätigkeitsbereich und ihre/seine persönlichen Grenzen kennt.</p>
P	<p>... die Erwartungen aller Beteiligten Rollenmuster erkennt und interpretiert. ... ihr/sein Wissen im sozialen Bereich und in ihrem/seinem Beruf verstärkt. ... ihre/seine berufliche Ethik und das dazugehörige Gewissen verfestigt.</p>
R	<p>... ihre/seine Haltung entsprechend den mit dem Bereich verbundenen Grundprinzipien und mit einer langfristigen Vision entwickelt und diese anpasst; ... konsequent die ihr/ihm übertragenen Aufgaben ausführt.</p>
E	<p>... das eigene Rollenverhalten, ihre / seine Identität sowie den Einfluss auf die begleitete Person reflektiert. ... die eigene Professionalität in Bezug auf Auftrags- und Rollenklarheit sowie auf den nachhaltigen Einsatz von Kompetenzen, Ressourcen und ethischen Grundsätzen überprüft. ... unterschiedliches Feedback (Vorgesetzte, Kollegen, Partner usw.) berücksichtigt. ... sich fortlaufend selbst beurteilt.</p>

Kompetenzbereich 4: Prozessevaluation und -dokumentation

Im Kompetenzbereich 4 ist die Evaluation und Dokumentation der arbeitsagogischen Prozesse abgebildet. Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik evaluiert und reflektiert ihre/seine Handlungen. Sie/er sorgt für eine systematische und nachvollziehbare Dokumentation der arbeitsagogischen Handlungen und Prozesse.

4.1 Arbeitsagogische Prozesse analysieren und anpassen	
Situation Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik bereitet Prozesse mittels einer selbständigen und/oder gemeinsamen Reflexion der umgesetzten Schritte und Resultate nach und leitet die nächsten Schritte ein.	
Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie / er...	
I	... im Prozess, im Austausch mit den beteiligten Personen relevante Informationen zu Verlauf und Ergebnissen sammelt.
P	... über die Methode entscheidet, die eine Beurteilung und/oder Verbesserung der Prozesse erlaubt. ... die Akteure auswählt, mit denen sie/er das Vorgehen plant, und diese informiert.
R	... die Prozesse mit anerkannten theoretischen Konzepten vergleicht. ... die Kluft zwischen dem Verordneten und dem Tatsächlichen bemisst und Hypothesen zum Verständnis und Handeln formuliert. ... Aktionspläne hinsichtlich der Beurteilung und/oder Verbesserung der Prozesse ausarbeitet und diese umsetzt. ... die gewählten Akteure involviert.
E	... die Ergebnisse und den umgesetzten Aktionsplan beurteilt. ... die Berichte vorbereitet und diese an die zuständigen Stellen kommuniziert.

4.2 Prozesse dokumentieren	
Situation Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik dokumentiert die Prozesse in einer bedarfsgerechten und nachvollziehbaren Weise und hält sich dabei an die Vorgaben der Institution. Die Dokumentation dient adressierten Personen (begleitete Menschen, Teammitglieder und Partner/innen aus dem Netzwerk) als Informationsquelle und zum Verständnis des Vorgehens in arbeitsagogischen Prozessen.	
Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie / er...	
I	... die zu dokumentierenden Inhalte/Prozesse bestimmt. ... die rechtlichen Bestimmungen und institutionellen Vorgaben feststellt. ... alle relevanten/ergänzenden Informationen erfasst.
P	... die Modalitäten der Dokumentation (Fristen, Materialien, Zuständigkeitsbereiche der Akteure usw.) bestimmt.
R	... die durch gesetzliche Bestimmungen oder institutionellen Vorgaben geforderten Prozesse systematisch und nachvollziehbar dokumentiert. ... das Dossier der begleiteten Person gemäss den Rahmenbedingungen und der eigenen Arbeitsorganisation eigenverantwortlich und termingerecht führt. ... das Dossier korrekt ablegt. ... die involvierten Personen fach- und adressatengerecht über die Ergebnisse der getroffenen Massnahmen informiert.
E	... regelmässig beurteilt, ob die Dokumentation und Archivierung auf dem aktuellen Stand sind und die zuständigen Verantwortlichen informiert.

Kompetenzbereich 5: Arbeit im professionellen Umfeld

Der Kompetenzbereich 5 befasst sich mit der interdisziplinären und systemischen Zusammenarbeit. Intern arbeitet die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik innerhalb eines Teams, extern mit anderen Fachkräften und -diensten, zusammen. Sie / er baut ein eigenes Netzwerk auf und pflegt es, um dessen Unterstützung für die eigene Tätigkeit und die Wirtschaftlichkeit des eigenen Bereichs zu nutzen.

5.1	Im Team zusammenarbeiten
<p>Situation Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik arbeitet konstruktiv und kooperativ im Team. Sie / er kommuniziert wertschätzend, situations- und adressatengerecht und beeinflusst dadurch die Arbeitsatmosphäre positiv. Sie / er handelt stets unterstützend. Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik betont die Besonderheiten ihres / seines Berufs und erkennt gleichzeitig die Fähigkeiten des Teams an. Sie / er trägt zur Entwicklung der kommunikativen Fähigkeiten und berufsübergreifenden Synergien bei. Sie / er stellt ein von Vertrauen geprägtes Klima her, das für die Zusammenarbeit und Effizienz zwingend erforderlich ist.</p>	
<p><i>Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie / er...</i></p>	
I	<p>... sich mithilfe von Beobachtungen und Gesprächen über die Teamsituation informiert. ...während der Arbeit im Team die Teamprozesse und die eigene Rolle im Team wahrnimmt. ... sich über die Bedürfnisse und Ressourcen ihrer Kollegen informiert.</p>
P	<p>... die Teamsitzungen plant und organisiert. ... ein passendes Umfeld und die passenden Materialien bestimmt. ... mit dem Team die Möglichkeiten und Modalitäten der Zusammenarbeit festlegt.</p>
R	<p>... mit ihren / seinen Kollegen tagtäglich auf Grundlage der vereinbarten Organisation und Modalitäten zusammenarbeitet. ... die erworbenen Fähigkeiten in den Bereichen Kommunikation, Führung und Gruppendynamik anwendet. ... einzelne/unvorhersehbare Situationen (Konflikte, Krisen, Unfälle, wichtige Veränderungen usw.) wie verabredet bewältigt.</p>
E	<p>... fortlaufend die Modalitäten der Zusammenarbeit sowie ihre Auswirkungen (Ergebnis, Arbeitsklima, Qualität von Beziehungen und Kommunikation usw.) beurteilt und diese anpasst.</p>

5.2	Mit anderen Fachpersonen und -stellen kooperieren
<p>Situation Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik arbeitet effizient und zielgerichtet mit anderen Fachpersonen und -stellen interdisziplinär zusammen, um die Begleitung, Unterstützung und Ausbildung der begleiteten Personen optimal zu gestalten. Sie / er nutzt Netzwerke als Ressource. Sie / er nimmt an Sitzungen und/oder Evaluationen teil und bringt ihr / sein Fachwissen, Beobachtungen und Erfahrungen aktiv ein. Die Erkenntnisse aus Kooperationen nutzt sie / er für ihre / seine agogischen Handlungen.</p>	

Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie / er...	
I	... sich ihrer / seiner eigenen Berufsrolle bewusst ist und erkennt, wenn ein Kooperationsbedarf mit anderen Fachpersonen und -stellen besteht. ... sich über Stellen und Fachpersonen informiert, die für eine fachliche Zusammenarbeit zugunsten der begleiteten Personen in Frage kommen.
P	... die zu mobilisierenden Partner und Dienste auswählt. ... den Austausch entsprechend den jeweiligen Bedürfnissen plant und organisiert. ... ein passendes Umfeld und die passenden Materialien bestimmt. ... mit den Partnern und Diensten die Möglichkeiten und Modalitäten der Zusammenarbeit festlegt.
R	... sich aktiv an der Zusammenarbeit entsprechend den vereinbarten Bedingungen beteiligt. ... die erworbenen Fähigkeiten in den Bereichen Kommunikation, Führung und Gruppendynamik anwendet. ... die Begleitung der Teilnehmenden und/oder arbeitsagogischen Projekte wie vereinbart steuert.
E	... fortlaufend die Modalitäten der Zusammenarbeit sowie ihre Auswirkungen (Ergebnis, Klima, Qualität der Beziehungen und der Kommunikation usw.) beurteilt und diese anpasst.

5.3	Netzwerke aufbauen und pflegen
Situation Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik ist sich der Wichtigkeit und der Vorteile eines persönlichen und/oder professionellen Netzwerks bewusst. Sie / er baut sich durch den Austausch mit anderen Fachpersonen und -stellen Netzwerke auf und pflegt sie.	
Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie / er...	
I	... sich über das soziale und wirtschaftliche Umfeld im Hinblick auf die Erweiterung des eigenen Netzwerks informiert. ... sich z.B. über bereits bestehende Netzwerke oder Zirkel, die dem Netzwerkaufbau dienlich sind informiert. ... sich überlegt, wie sie / er das aufgebaute Netzwerk pflegen kann. ... ihren/seinen Handlungsspielraum mit der vorgesetzten Person klärt.
P	... eine Bestandsaufnahme der bestehenden Netzwerke und potenzieller neuer Partner macht. ... die Auswahlkriterien festlegt (Bedürfnisse, ergänzende Kompetenzen usw.). ... die Kontaktaufnahme plant und für eine angemessene Kommunikation sorgt.
R	... ihre/seine Netzwerke vervollständigt und/oder diese entsprechend anpasst. ... gemeinsam mit den neuen Partnern die Möglichkeiten und Modalitäten der Zusammenarbeit festlegt. ... die Zusammenarbeit mit Aussicht auf Effizienz und Dauerhaftigkeit anregt.
E	... überprüft, ob der Netzwerkaufbau und -pflege einen Nutzen bringt respektive wie das Netzwerk weiterentwickelt werden könnte.

Kompetenzbereich 6: Weiterentwicklung des Berufsfeld

Der Kompetenzbereich 6 befasst sich mit der Komplexität des Tätigkeitsfelds der Arbeitsagogik. Durch ihre / seine mehrdimensionale Verantwortung (professionell, sozial, pädagogisch und umfeldbezogen) optimiert die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik Prozesse und Vorgehensweisen. Dabei berücksichtigt sie / er sozialpolitische Entwicklungen und Fragestellungen. Sie / er vertritt und trägt die Interessen des eigenen Berufsfelds, der eigenen Fachschaft sowie der begleiteten Personen fachgerecht. Sie / er stärkt die eigene Aufgeschlossenheit, Neugierde, Kreativität, Proaktivität usw.

6.1	Die eigene Tätigkeit in einen gesellschaftspolitischen Zusammenhang stellen
<p>Situation Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik nimmt das gesellschaftspolitische Umfeld und Entwicklungen in der Arbeitswelt bewusst wahr. Sie / er erkennt anhand einer systematischen Analyse Probleme und Spannungsfelder im eigenen Arbeitsfeld und legt den Handlungsbedarf fest.</p>	
<p>Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie / er...</p>	
I	<p>... für ihr / sein Arbeitsfeld gezielt Informationen zum gesellschaftspolitischen Umfeld und zu arbeitsfeldrelevanten Situationen sammelt. ... Probleme und Spannungsfelder der Gesellschaft und der Politik erkennt und Ressourcen und Chancen für die Weiterentwicklung des eigenen Arbeitsfeldes feststellt. ... ihren / seinen Tätigkeitsbereich und ihre / seine Verantwortungsebene identifiziert.</p>
P	<p>... für jede Zielgruppe unterschiedliche Aktivitäten und Programme plant und dazu zweckdienliche Methoden verwendet. ... Informationen, die für ihr / sein Verständnis der soziopolitischen Fragen im Zusammenhang mit ihrem/seinem beruflichen Umfeld erforderlich sind, sammelt. ... die Spannungsfelder zwischen den mit ihrem Beruf verbundenen Bereichen (beruflich, sozial, pädagogisch, wirtschaftlich, umfeldbezogen usw.) erkennt.</p>
R	<p>... den möglichen Handlungsbedarf definiert. ... mögliche Massnahmen dokumentiert und diese mit verantwortlichen Personen / Behörden bespricht.</p>
E	<p>... ihre / seine Untersuchungen und Reflexionen mit ihrem / seinem Umfeld teilt. ... ihren/seinen Kenntnisstand und Handlungsrahmen beurteilt.</p>
6.2	Innovative Konzepte und Vorgehensweisen erarbeiten und umsetzen
<p>Situation Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik erkennt Entwicklungen und Trends im eigenen Berufsfeld. Sie / er entwickelt basierend auf den Erkenntnissen bedarfsorientierte Konzepte und passt diese regelmässig an.</p>	
<p>Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie / er...</p>	
I	<p>... sich der Entwicklung der gesellschaftlichen Fragen (Alterung, psychische Erkrankungen, Ausgrenzung usw.) und der einhergehenden Probleme bewusst ist. ... die verschiedenen Profile (aktuelle und neue) der Teilnehmenden unterscheidet. ... sich über die Entwicklung von Denkansätzen und Praktiken im sozialen Bereich, insbesondere der Arbeitsagogik informiert.</p>

P	<p>... die aktuellen bewährten Praktiken analysiert und die relevantesten auswählt. ... über die Entwicklungen, die der Optimierung ihrer Dienstleistungen förderlich sind, entscheidet. ... innovative Strategien und Mittel auswählt. ... die beteiligten Personen (Teilnehmende, Kollegen, Partner usw.) informiert.</p>
R	<p>... die bestehenden Konzepte anpasst (Begleitung, Steuerung usw.) und neue entwickelt. ... die Umsetzung der Innovationen entsprechend den festgelegten Strategien und Mittel ausführt und diese ggf. anpasst. ... mit den verschiedenen beteiligten Akteuren zusammenarbeitet.</p>
E	<p>... die Effizienz der Strategien und Mittel beurteilt. ... die Verfahrensweisen dokumentiert und die Ergebnisse an die zuständigen Stellen weitergibt.</p>

6.3	Interessen vertreten
<p>Situation Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik vertritt und trägt die Interessen des eigenen Berufsfelds und der eigenen Fachschaft. Sie / er vertritt bei Bedarf die Interessen der begleiteten Personen. Die Interessenvertretung ist fachgerecht, mit einer klaren Haltung sowie einer adressatengerechten Kommunikation. Sie / er ist sich ihrer / seiner anwaltschaftlichen Rolle bewusst.</p>	
<p>Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie / er...</p>	
I	<p>... sich an verschiedenen Richtlinien und Vorgaben, u.a. am Berufskodex Soziale Arbeit der Schweiz, orientiert. ... die Bedürfnisse und Erwartungen ihrer Teilnehmenden kennt. ... sich nach Veränderungen der Rahmenbedingungen in ihrem /seinem Bereich, die sich auf ihre / seine Leistung und Arbeitsbedingungen auswirken, erkundigt.</p>
P	<p>... ihre / seine kommunikativen Fähigkeiten und Verhandlungskompetenz auf dem aktuellen Stand hält. ... die Zielsetzungen hinsichtlich der Bedürfnisse und zu verteidigenden Interessen festlegt. ... die geeignetsten Partner auswählt und deren Dienste ersucht. ... die geplanten Massnahmen nach Absprache mit den Vorgesetzten plant und koordiniert.</p>
R	<p>... die Ziele in Kooperation mit den festgelegten Partnern umsetzt. ... momentbezogene Chancen (Zeitgeschehen, Ereignisse, Bewegungen usw.) nutzt. ... alle geeigneten Kommunikations- und Verhandlungsmittel mobilisiert. ... die durchgeführten Aktionen und die damit verbundenen Ergebnisse weitergibt.</p>
E	<p>... die Umsetzung der Ziele, die Angemessenheit der Massnahmen, die Erfüllung von Bedürfnissen und Erwartungen überprüft. ... die Aussichten auf eine kontinuierliche Verbesserung der Rahmenbedingungen prüft. ... die Berichte an die relevanten Akteure verfasst und übermittelt.</p>

Kompetenzbereich 7: Beteiligung an der Entwicklung der Organisation

Der Kompetenzbereich 7 bezieht sich auf die Entwicklung der Institution und ihrer Aufgaben. Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter trägt dazu bei, indem sie / er eine ganzheitliche Sicht

vertritt und Verantwortung übernimmt. Sie / er garantiert die pädagogische Prozessqualität, leitet Projekte und stellt die interne und externe Kommunikation sicher.

7.1 Führungsaufgaben und -verantwortung übernehmen	
<p>Situation Die Leiterin Arbeitsagogik/der Leiter Arbeitsagogik übernimmt Teamführungsaufgaben. Sie / er setzt sich für ein betriebliches Miteinander ein, das eine kooperative und lösungsorientierte Zusammenarbeit fördert. Je nach Situation bereitet sie / er die Sitzungen vor und gewährleistet unter Berücksichtigung der geltenden Vorschriften die Rückverfolgbarkeit des Austausches. Sie / er unterstützt den Rekrutierungsprozess und die Personaleinsatzplanung.</p> <p><i>Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie / er...</i></p>	
I	<p>... Merkmale der begleiteten Menschen (Bedürfnisse, Ressourcen, Einschränkungen) bestimmt. ... sich über die Profile der Kolleginnen und Kollegen (Fachmänner/-frauen Betreuung EFZ, Arbeitsagogen, Fachpersonen usw.) informiert. ... mit den Rekrutierungsverfahren und -techniken vertraut ist. ... Instrumente der Teamführung und der Moderation von Sitzungen beherrscht. ... die verfügbaren Praktiken und Mittel (Räume, Ausstattung usw.) kennt.</p>
P	<p>... den Personalbedarf feststellt. ... den Bedarf hinsichtlich Reflexion, Austausch und Koordination sowie der diesbezüglichen Mittel (Besprechungen, Fachgespräche, Seminare, Intervision usw.) feststellt. ... eine mittel-/langfristige Teamführungsstrategie ausarbeitet. ... die verschiedenen Fristen plant.</p>
R	<p>... am Verfahren zur Zulassung neuer begleiteter Menschen teilnimmt. ... am Verfahren zur Rekrutierung neuer Kolleginnen und Kollegen teilnimmt. ... die neuen begleiteten Menschen und/oder Kolleginnen und Kollegen in das Team einbindet. ... geplante Begegnungen plant und durchführt (Strategie). ... die Teamdynamik fortlaufend beurteilt und reguliert.</p>
E	<p>... die allgemeine Auswirkung der Strategie auf die Teamdynamik beurteilt. ... Verbesserungsmöglichkeiten vorsieht.</p>

7.2 Qualität entwickeln und sicherstellen	
<p>Situation Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik unterstützt die Entwicklung und Sicherstellung der Qualität im Betrieb, in dem sie /er Qualitätsziele definiert und die Erreichung der Ziele überprüft. Sie / er übernimmt dabei eine Vorbildrolle und passt ihr / sein Handeln der aktuellen Situation und den institutionellen Standards an. Für ihren / seinen Zuständigkeitsbereich übernimmt sie / er die Verantwortung für den Qualitätsprozess.</p> <p><i>Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie / er...</i></p>	
I	<p>... das Qualitätssicherungssystem kennt und dessen Struktur und diesbezüglichen Verfahren beherrscht.</p>

	... sich angesichts eines nicht vorhandenen Systems an bestehenden Modellen in ihrem Tätigkeitsbereich orientiert.
P	... Qualitätsziele formuliert, Prozessschritte und Beurteilungen plant. ... die notwendigen Mittel und Zuständigkeiten aller Beteiligten bestimmt.
R	... die definieren Zielsetzungen umsetzt. ... regelmässig die Relevanz der Umsetzung überprüft und Korrekturmassnahmen anbietet. ... die Zielsetzungen und Mittel entsprechend anpasst und/oder diese weiterentwickelt.
E	... den Prozess (Strategie, Zielsetzungen, Mittel) und die Ergebnisse beurteilt. ... das Qualitätssicherungssystem hinsichtlich der bestehenden Vorgaben dokumentiert. ... die Ergebnisse an die zuständigen Stellen (Verantwortliche, Kolleginnen und Kollegen, Begleitete Menschen usw.) kommuniziert.

7.3	Interne und externe Kommunikation entwickeln und sicherstellen
Situation Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik unterstützt die / den Vorgesetzten in der Planung und Realisierung von Aktionen und Programmen, um den Bekanntheitsgrad, das Verständnis und das Image der Organisation in der Öffentlichkeit zu fördern. Im Alltag vertritt sie / er die Organisation in der Öffentlichkeit gemäss Auftrag.	
Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie / er...	
I	... die Kommunikationsmethoden und -mittel (IKT, Medien, soziale Netzwerke usw.) und die Regeln der Struktur kennt. ... sich bei nicht vorhandenem Konzept an den geeigneten Instrumenten ihrer Ansprechpartner (Begleitete Menschen, Kolleginnen und Kollegen, Partner, Klientinnen und Klienten usw.) orientiert.
P	... die geeigneten Kommunikationsmethoden und -mittel auswählt und diese beherrscht. ... diese weiterentwickelt und anpasst an die verschiedenen Zielgruppen und Kontexte. ... die in bestimmten Situationen zu mobilisierenden qualifizierten Personen identifiziert.
R	... tagtäglich geeignete Methoden und Kommunikationsmittel verwendet. ... extern als auch intern eine hochwertige Kommunikation fördert. ... die Leitung bei ihren Kommunikations-/Förderungsmassnahmen unterstützt. ... falls nötig, andere qualifizierte Personen beauftragt.
E	... die Qualität der Kommunikationsstrategie und ihre Auswirkungen auf die internen und externen Beziehungen sowie auf das Image der Struktur beurteilt. ... Verbesserungsvorschläge macht.

7.4	Projekte entwickeln und leiten
Situation	
<p>Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik leitet Projekte oder arbeitet auftragsgemäss in Projekten mit. In der Rolle der Projektleitung übernimmt sie / er die fachliche Verantwortung und koordiniert das Projekt mit klarer Struktur und Kommunikation. Dabei bezieht sie / er alle involvierten Personen aktiv in den Arbeitsprozess mit ein und stellt den Informationsfluss sicher. Sie / er bringt ihr / sein Fachwissen aktiv ein und unterbreitet konstruktive Vorschläge/Ideen.</p> <p>Die Leiterin Arbeitsagogik / der Leiter Arbeitsagogik handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie / er...</p>	
I	<p>... verschiedene Instrumente der Beobachtung, Situationsanalyse und des Projektmanagements kennt und beherrscht.</p> <p>... in der Lage ist, Netzwerke zu mobilisieren und interdisziplinär zusammenzuarbeiten.</p> <p>... ihre / seine Zuständigkeiten und diejenigen anderer Akteure hinsichtlich der Aufträge präzisiert.</p> <p>... die Verfügbarkeiten und Finanzierungsmodalitäten prüft.</p>
P	<p>... die effizienteste(n) Projektmethode(n) definiert;</p> <p>... beteiligte Personen (Begleitete Menschen, Kolleginnen und Kollegen, Partner usw.) anleitet.</p> <p>... die Umgebung, die Ausrüstung und die geplanten Aktivitäten vorbereitet.</p>
R	<p>... die Projekte in Übereinstimmung mit den gewählten Methoden durchführt.</p> <p>... sie fortlaufend beurteilt und sie gegebenenfalls anpasst.</p> <p>... die Selbstbestimmung und die Einbeziehung von Begleitete Menschen und anderer Akteure fördert.</p> <p>... das Team unterstützt und sich aktiv an der Durchführung besagter Projekte beteiligt.</p>
E	<p>... die Methoden und Ergebnisse beurteilt.</p> <p>... die Berichte über die Durchführung der Projekte vorbereitet.</p> <p>... die Ergebnisse der Projekte an die zuständigen Stellen kommuniziert.</p>

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; und
- c) Nachweis von Praxiserfahrung im Arbeitsfeld Arbeitsagogik von mindestens 400 Stunden. Für Personen mit rein schulischer Vorbildung verlängert sich diese auf mindestens 800 Stunden.

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 angerechnet. Von den 3'600 Lernstunden werden 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 arbeitsagogischer Leitung erleichtert erwerben.

Folgende Bedingungen müssen erfüllt sein:

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

Anrechenbarkeit eines anderen Abschlusses oder anderweitig erworbener Kompetenzen

Berufliche Kompetenzen / erworbene Bildungsleistungen werden 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 das abschliessende Qualifikationsverfahren 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 Praxisinstitution im Arbeitsfeld arbeitsagogische Leitung);
- 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 arbeitsagogischer Leitung werden in der Regel schulisch mit integrierten Praktika oder dual angeboten. Die berufspraktischen Bildungsbereiche werden durch eine Praxisausbildnerin bzw. einen Praxisausbildner begleitet (vgl. Kapitel 4.3).

Duale Bildungsgänge

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

Schulische Bildungsgänge mit integrierten Praktika

Diese Angebotsform umfasst schulische und berufspraktische Bildungsbereiche. Der berufspraktische Bildungsbereich wird in Form eines begleiteten Praktikums oder mehrerer begleiteten Praktika absolviert. Ein Praktikum dauert maximal ein Jahr. Der Bildungsanbieter ist für die Auswahl und Aufsicht des Praktikums / der Praktika verantwortlich.

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 Bildungsgänge		Schulische Bildungsgänge	
	Prozente	Lernstunden	Prozente	Lernstunden
Kontaktstunden (wird durch den Bildungsanbieter angeleitet/gesteuert: Präsenzunterricht, Gruppenarbeiten, Praxisanalyse und/oder Supervision, 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: Präsenzunterricht, Gruppenarbeiten, Praxisanalyse und/oder Supervision, Blended Learning 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 berufspraktischen Bildungsbereichen

Der Bildungsanbieter ist für die Koordination der schulischen und berufspraktischen Bildungsbereichen 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 gewährleistet sind (Regelmässigkeit der Ausbildungsgespräche, Zeit für die Ausbildungssupervision und die Erfüllung von Lernaufträgen). Sind diese Bedingungen für die Praxisausbildung nicht erfüllt, kann er die Zusammenarbeit abbrechen und so die Praxisausbildung der/des Studierenden unterbrechen. Erfüllt die Praxisinstitution die Bedingungen nachhaltig nicht, so kann die Anerkennung als Praxisinstitution entzogen werden.

Schulische Bildungsbereiche

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.

Berufspraktische Bildungsbereiche

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

4.3 Anforderungen an die Praxisinstitution

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

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

- Diplom Arbeitsagogische Leiterin bzw. Arbeitsagogischer Leiter HF oder einen anderen als gleichwertig anerkannten Abschluss; und
- eine mindestens zweijährige berufliche Praxis im Ausbildungsgebiet nach Abschluss; 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.

Die Kompetenzbereiche 1 und 2 (vgl. Kapitel 2.2) sind die fachspezifischen Handlungskompetenzbereiche des Profils Arbeitsagogische Leitung. Für diese sind ungefähr 40% der Kontaktstunden vorzusehen.

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 berufspraktischen Bildungsbereiches.

Der Bildungsanbieter überprüft den schulischen Bildungsbereich. 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 berufspraktischen Bildungsbereiche 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 ein Urteilsprädikat oder 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, Portfolio, 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 SBFI vorgegebene Diploma supplement aus.

ENTWURF

6 Berufstitel

Es wird folgender geschützter Titel vergeben:

Deutsch:

dipl. Leiterin Arbeitsagogik HF / dipl. Leiter Arbeitsagogik HF

Französisch:

maîtresse socioprofessionnelle diplômée ES / maître socioprofessionnel diplômé ES

Italienisch:

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

Englische Übersetzung des Berufstitels:

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

ENTWURF

7 Schlussbestimmungen

7.1 Aufhebung des bisherigen Rahmenlehrplans

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

7.2 Übergangsbestimmungen

Wer den bisherigen Titel „dipl. sozialpädagogische Werkstattleiterin HF“ bzw. „dipl. sozialpädagogischer Werkstattleiter HF“ gemäss Rahmenlehrplan für die Bildungsgänge der Höheren Fachschulen „sozialpädagogische Werkstattleitung HF“ vom 30. September 2015 trägt, ist berechtigt, den neuen Titel „dipl. Leiterin Arbeitsagogik HF“ bzw. „dipl. Leiter Arbeitsagogik HF“ zu tragen. Es wird kein neues Diplom ausgestellt.

Die gemäss der Prüfungsordnung vom 23. April 2013 (Änderung vom 1. Januar 2015) ausgestellten Diplome „dipl. Arbeitsagogin“ bzw. „dipl. Arbeitsagoge“ gelten als gleichwertig. Die Inhaber dieser eidg. Diplome sind berechtigt, den neuen Titel „dipl. Leiterin Arbeitsagogik HF“ bzw. „dipl. Leiter Arbeitsagogik HF“ zu führen. Sie erhalten dazu eine Bestätigung. Das entsprechende Gesuch ist an SAVOIRSOCIAL maximal drei Jahre nach der letzten Durchführung der höheren Fachprüfung zu richten.

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

ENTWURF

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 eine situationsadäquate Entscheidung 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.

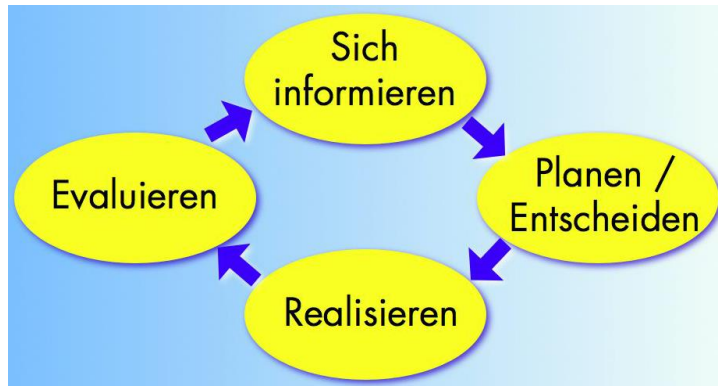


Abbildung 1: Vier Schritte des vollständigen Handlungszyklus', Quelle: BfB Büro für Bildungsfragen AG

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]