

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

**„Gemeindeanimation HF“**

mit dem geschützten Titel

**dipl. Gemeindeanimatorin HF  
dipl. Gemeindeanimator HF**

Trägerschaft:  
**SAVOIRSOCIAL**  
Schweizerische Dachorganisation  
der Arbeitswelt Soziales

**SPAS**  
Schweizerische Plattform der Ausbil-  
dungen im Sozialbereich

Genehmigt durch das SBFI am (Datum)

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>3</b>
1.1	Trägerschaft .....	3
1.2	Zweck des Rahmenlehrplans .....	3
1.3	Rechtliche Grundlagen .....	3
1.4	Empfehlungen der Trägerorganisationen.....	3
1.5	Koordination mit den anderen Rahmenlehrplänen im Sozialbereich .....	3
<b>2</b>	<b>Berufsprofil Gemeindeanimation</b> .....	<b>4</b>
2.1	Arbeitsgebiet und Kontext.....	4
2.2	Übersicht der Handlungskompetenzen .....	7
2.3	Kompetenzbereiche und zu erreichende Kompetenzen im Detail .....	8
<b>3</b>	<b>Zulassung</b> .....	<b>27</b>
3.1	Zulassungsbedingungen .....	27
3.2	Anrechenbarkeit .....	27
3.3	Aufnahmeverfahren .....	28
<b>4</b>	<b>Bildungsorganisation</b> .....	<b>29</b>
4.1	Angebotsformen und deren Umfang .....	29
4.2	Koordination von schulischen und berufspraktischen Bildungsbereichen .....	30
4.3	Anforderungen an die Praxisinstitution .....	31
4.4	Bildungsbereiche und ihre zeitlichen Anteile.....	31
<b>5</b>	<b>Promotions- und Qualifikationsverfahren</b> .....	<b>31</b>
5.1	Promotion .....	31
5.2	Abschliessendes Qualifikationsverfahren .....	31
5.2.1	Zulassungsbedingungen .....	32
5.2.2	Verantwortlichkeit .....	32
5.2.3	Inhalt .....	32
5.2.4	Prüfungsteile .....	32
5.2.5	Bewertung und Gewichtung.....	32
5.2.6	Wiederholungsmöglichkeiten.....	33
5.2.7	Diplom .....	33
<b>6</b>	<b>Berufstitel</b> .....	<b>34</b>
<b>7</b>	<b>Schlussbestimmungen</b> .....	<b>35</b>
7.1	Aufhebung des bisherigen Rahmenlehrplans .....	35
7.2	Inkrafttreten .....	35
<b>8</b>	<b>Erlass</b> .....	<b>36</b>
<b>9</b>	<b>Anhang: Beschreibung des IPRE-Modells</b> .....	<b>37</b>

# 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 Gemeindeanimation 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 Gemeindeanimation wurden präzisiert und grenzen sich deutlich von den Kompetenzen der drei anderen Profile ab. Vergleichbare Kompetenzen sind ähnlich oder gleich wie in den anderen Profilen beschrieben.

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

## 2 Berufsprofil Gemeindeanimation

### 2.1 Arbeitsgebiet und Kontext

#### Aufgaben

Dipl. Gemeindeanimator/innen HF begleiten Gruppen und Einzelpersonen in ihrem Sozialraum und unterstützen sie darin, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen und es mitzugestalten.

Ihr Ziel ist die Verbesserung des sozialen Zusammenlebens im Gemeinwesen. Sie fördern generell den Zusammenhalt in der Gesellschaft (Kohäsion) und setzen sich für soziale Gerechtigkeit (z.B. Chancengerechtigkeit) ein. Damit leisten sie einen Beitrag zur integrativen und nachhaltigen Gemeinwesenentwicklung.

Für das Erreichen der Ziele lancieren die dipl. Gemeindeanimator/innen HF gemeinsam mit der Adressatenschaft Projekte, planen Aktivitäten und entwickeln Angebote. Dabei beziehen sie in der Regel auch weitere Anspruchsgruppen ein bzw. arbeiten regelmässig mit diesen zusammen.

Dipl. Gemeindeanimator/innen HF sind häufig in sozialen Brennpunkten tätig. Sie erkennen unterschiedliche Interessen und Konflikte und sind in der Lage, zu vermitteln sowie Aushandlungsprozesse in die Wege zu leiten und zu moderieren. Sind die Anspruchsgruppen nicht in der Lage, ihre Interessen selbst zu vertreten, übernehmen sie innerhalb ihres Auftrages auch Interessen vertretende Funktionen.

Leitende Handlungsmaximen der Gemeindeanimation sind dabei die Offenheit, Freiwilligkeit und Partizipation. Die Menschen nehmen in der Regel freiwillig an den Projekten, Aktivitäten und Angeboten der Gemeindeanimation teil. Sie werden ermutigt und befähigt, am gesellschaftlichen und gemeinschaftlichen Leben teilzunehmen und das soziokulturelle Zusammenleben aktiv selbst- oder mitzugestalten.

#### Arbeitsfelder

Dipl. Gemeindeanimator/innen HF arbeiten für private und öffentliche Arbeitgeber/Geldgeber wie Gemeinden, Vereine, Kirchgemeinden, Verbände, Quartiervereinigungen, usw.

Sie üben ihre Tätigkeit an den Begegnungsorten und Treffpunkten ihrer Adressatenschaft und im öffentlichen Raum aus. Dies sind beispielsweise kirchliche Einrichtungen, Jugend- oder Quartiertreffs, Alters- und Gemeinschaftszentren, Schulen oder öffentliche Plätze. Charakteristisch für diesen Beruf ist die projekt- und angebotsbezogene Arbeit sowie die aufsuchende Arbeit.

#### Adressatenschaft

Dipl. Gemeindeanimator/innen HF arbeiten in der Regel mit Gruppen, teilweise aber auch mit Einzelpersonen. Zu ihrer Adressatenschaft gehören einerseits Menschen, deren Teilhabe und Integration in die Gesellschaft und Gemeinschaft eine besondere Herausforderung darstellt. Andererseits arbeiten sie mit «integrierten» Menschen, die sich für die Erhaltung und Verbesserung der Lebensqualität oder für integrative Anliegen in ihrem Lebens- bzw. Sozialraum einsetzen wollen. Anspruchsgruppen sind beispielsweise die Familien eines Quartiers, ältere und betagte Menschen, Jugendliche, Kinder, Menschen mit einer Behinderung, Menschen mit Suchtproblemen, Migranten/Migrantinnen, Besuchende von Freizeitclubs, Kulturgruppen oder Fans. Weitere wichtige Anspruchsgruppen sind beispielsweise Institutionen, Verbände, Behörden und lokale politische Plattformen.

#### Rahmenbedingungen

Dipl. Gemeindeanimator/innen HF arbeiten mit Fachpersonen und unterschiedlichen öffentlichen und/oder privaten Fachstellen zusammen.

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

Der Rahmen für die Gemeindeanimation wird durch die (Sozial-)Politik geprägt. Die Arbeit im Gemeinwesen impliziert somit auch sozialpolitisches Handeln. Dipl. Gemeindeanimator/innen HF gründen ihr Handeln auf der Achtung der Würde jedes Menschen sowie der Rechte, die daraus folgen. Sie engagieren sich für soziale Gerechtigkeit und die gesellschaftliche Teilhabe aller Menschen und gehen wirksam gegen Diskriminierung und Missstände vor. Dipl. Gemeindeanimator/innen HF setzen sich mit aktuellen sozialen und gesellschaftspolitischen Themen wie Gender-Fragen und Fragen der Interkulturalität auseinander.

Das gesellschaftliche, kulturelle und wirtschaftliche Umfeld ihrer Tätigkeit ist immer wieder geprägt von widersprüchlichen Rahmenbedingungen und begrenzten Ressourcen. Gemeindeanimation kann demzufolge auch heissen, unbequeme Haltungen einzunehmen, sei es in der Arbeit mit gesellschaftlich benachteiligten Menschen, sei es durch das Beeinflussen bzw. Rückgängigmachen gesellschaftlicher Ausschlussprozesse. Dabei nimmt die Gemeindeanimation auch den Auftrag wahr, Menschen zu (re-)integrieren oder vor gesellschaftlichem Ausschluss zu bewahren.

Dipl. Gemeindeanimator/innen HF arbeiten im Spannungsfeld von Mehrfachmandaten (Mandat aufgrund der individuellen Bedürfnisse der Anspruchsgruppen, Mandat der Auftraggeber/Geldgeber, Mandat aufgrund der Profession, gesellschaftliches Mandat, Mandat gegenüber den Menschenrechten und der Berufsethik).

Im Rahmen ihres Auftrags leisten sie einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung und zum schonenden Umgang mit Ressourcen.

### **Entwicklungen**

Die Anforderungen an die dipl. Gemeindeanimator/innen HF wandeln sich im Rahmen der gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und ökologischen Veränderungen laufend. Beispiele von Veränderungen sind die Segregationstendenz, Zunahme der Pluralität von Lebensformen und Werten, Veränderung der Migrationsthematik, Entsolidarisierung, Zunahme der Individualisierung, demographischer Wandel, Verknappung von Ressourcen sowie des öffentlichen Raums, etc. Dipl. Gemeindeanimator/innen HF tragen dazu bei, dass die Adressatenschaft selbstbestimmt den Auswirkungen des sozialen Wandels mit eigenen Ressourcen begegnen kann.

### **Kompetenzniveau**

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

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

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

### **Persönliche Anforderungen**

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
- Ausgeprägte Kontaktfreude und Interesse an der Arbeit mit Gruppen
- Interesse an projektbezogener Arbeit
- 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
- Bereitschaft für unregelmässige Arbeitszeiten
- Körperliche und psychische Belastbarkeit

ENTWURF

## 2.2 Übersicht der Handlungskompetenzen

### Handlungskompetenz-bereiche

### Berufliche Handlungskompetenzen

<b>Kompetenzbereich 1: Partizipative Gestaltung des Sozialraums</b>	1.1 Beziehungen aufbauen und gestalten	1.2 Aktuelle Situation im Umfeld und im Sozialraum beobachten und erfassen	1.3 Partizipation im und Mitgestaltung des Sozialraums anspruchsrgruppen-spezifisch fördern	1.4 Ideen und Initiativen von Gruppen und Einzelnen unterstützen	1.5 Gruppenbildung und –entwicklung unterstützen sowie Gruppenprozesse gestalten
	1.6 Zwischen Gruppen vermitteln	1.7 Freiwillig engagierte Personen begleiten, ausbilden und für Anerkennung ihrer Leistungen sorgen	1.8 Einzelne Personen unterstützen		
<b>Kompetenzbereich 2: Planung und Durchführung von Projekten, Aktivitäten und Angeboten</b>	2.1 Projekt- und angebotsspezifische Sozialraumanalysen durchführen und Bedarf ableiten	2.2 Ideen für Projekte, Aktivitäten und Angebote mit Beteiligten entwickeln und Auftrag klären	2.3 Projekte leiten sowie Aktivitäten und Angebote mit den Beteiligten planen und umsetzen	2.4 Projekte, Aktivitäten und Angebote mit den Beteiligten evaluieren und weiterentwickeln	
<b>Kompetenzbereich 3: Entwicklung der eigenen Berufsidentität</b>	3.1 Mit herausfordernden und sich verändernden Situationen umgehen	3.2 Berufsrolle wahrnehmen und reflektieren			
<b>Kompetenzbereich 4: Prozessevaluation und -dokumentation</b>	4.1 Prozesse analysieren und anpassen	4.2 Tätigkeiten dokumentieren			
<b>Kompetenzbereich 5: Arbeit im professionellen Umfeld</b>	5.1 Im Team zusammenarbeiten	5.2 Mit anderen Fachpersonen und -stellen kooperieren	5.3 Fachliche Vernetzung aufbauen und pflegen		
<b>Kompetenzbereich 6: Weiterentwicklung des Berufsfelds</b>	6.1 Die eigene Tätigkeit in einen sozial- und berufspolitischen Zusammenhang stellen	6.2 Innovative Konzepte und Vorgehensweisen erarbeiten und umsetzen	6.3 Interessen vertreten		
<b>Kompetenzbereich 7: Beteiligung an der Entwicklung der Organisation</b>	7.1 Führungsaufgaben und -verantwortung übernehmen	7.2 Qualität entwickeln und sicherstellen	7.3 Interne und externe Kommunikation entwickeln und sicherstellen	*** 1	

<sup>1</sup> In den RLP Sozialpädagogik HF, Kindererziehung HF und Arbeitsagogische Leitung HF gibt es zusätzlich eine Kompetenz «7.4 Projekte leiten und entwickeln». In der Gemeindegemeinschaft HF ist diese Kompetenz bereits mit den Kompetenzen des Handlungskompetenzbereichs 2 abgedeckt.

## 2.3 Kompetenzbereiche und zu erreichende Kompetenzen im Detail

### Kompetenzbereich 1: Partizipative Gestaltung des Sozialraums

Im Kompetenzbereich 1 geht es um das Aktivieren und Befähigen von Anspruchsgruppen und Einzelpersonen, damit diese am gesellschaftlichen und gemeinschaftlichen Leben teilnehmen und es aktiv mitgestalten können. Dazu muss mit Blick auf Barrieren und Ressourcen das sozial- und gesellschaftspolitische Umfeld erfasst und der definierte Sozialraum analysiert werden.

Die Gemeindeanimatorin / der Gemeindeanimator beobachtet die aktuelle Situation, um konkreten Handlungsbedarf festzustellen. Sie / er fördert das Aktivwerden, die Partizipation und die Mitgestaltung des Sozialraums. Ideen und Initiativen von Gruppen und Einzelpersonen unterstützt sie / er. Die Gemeindeanimatorin / der Gemeindeanimator gestaltet eine professionelle Beziehung mit Einzelnen, der Adressatenschaft und den erweiterten Anspruchsgruppen in vorwiegend freiwilligen Settings. Sie / er ist sich ihrer / seiner Vorbildfunktion bewusst.

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

1.1	<b>Beziehungen aufbauen und gestalten</b>
<p><b>Situation:</b> Die Gemeindeanimatorin / der Gemeindeanimator pflegen professionelle, dem Arbeitsauftrag und der konkreten Situation angemessene Beziehungen zu den relevanten Akteurinnen / Akteuren (z.B. Anspruchsgruppen, Arbeit- bzw. Auftraggeber, weiter Beteiligte). Die Beziehungen zu den Anspruchsgruppen erfolgen auf freiwilliger Basis: das bedeutet, dass die einzelnen Personen der Anspruchsgruppen selber entscheiden, ob und wie weit sie sich auf die Beziehung und somit auf Projekte, Aktivitäten, und Angebote einlassen wollen. Diese Freiwilligkeit ist zentral für den Erfolg der gemeindeanimatorischen Arbeit.</p>	
<p><b>Die Gemeindeanimatorin / der Gemeindeanimator handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie / er ...</b></p>	
I	<p>... recherchiert und ... mittels geeigneter Methoden und Interventionsansätzen der sozialräumlich orientierten Arbeit relevante Personen und Gruppierungen identifiziert.</p>
P	<p>... sich bewusst entscheidet, wie sie / er Kontakt mit den Akteuren aufnimmt, die Beziehungen pflegt und wieder beendet. ... sich dabei der Möglichkeiten und Grenzen der eigenen Rolle und des Mehrfachmandats bewusst ist.</p>



R	<p>... den entsprechenden Sozialraum aufsucht und mit den verschiedenen Anspruchsgruppen — seien dies Gruppen oder Einzelpersonen (z. B. Kinder, Jugendliche, Senioren/Seniorinnen, Eltern, Fangruppen, usw.) — in Kontakt tritt.</p> <p>... die professionellen Beziehungen und Treffen aktiv, situations- und anspruchsrgruppenadäquat gestaltet.</p> <p>... transparent kommuniziert und den Umgang mit Nähe und Distanz angemessen und mit Empathie gestaltet.</p> <p>... sensibel mit den Bedürfnissen und Erwartungen der Beteiligten umgeht und dabei Unterschiede aufgrund des Geschlechts, des Alters, des kulturellen Hintergrunds usw. erkennt und berücksichtigt.</p> <p>... Spannungen aushält und die Balance zwischen eigenem Engagement und Abgrenzung findet.</p>
E	<p>... die Beziehungsgestaltung, die eigenen Rollen und den Umgang mit Nähe und Distanz stetig reflektiert.</p>

<b>1.2</b>	<b>Aktuelle Situation im Umfeld und im Sozialraum beobachten und erfassen</b>
<p><b>Situation:</b>  <b>Die Gemeindeanimatorin / der Gemeindeanimator beobachtet, erlebt und erfasst mittels geeigneter Methoden das Geschehen / die Situation im Umfeld und im Sozialraum, um den Handlungsbedarf zu identifizieren.</b></p>	
<p><b>Die Gemeindeanimatorin / der Gemeindeanimator handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie / er ...</b></p>	
I	<p>... die rechtlichen / politischen / (sozial-)geografischen Grenzen sowie die von den Anspruchsgruppen erlebten örtlichen / räumlichen / physischen Grenzen des Sozialraums als Basis für die Sozialraumanalyse erfasst.</p> <p>... bezogen auf die Adressatenschaft Potentiale und Ressourcen (Fachstellen, Infrastrukturen, Angebote, Netzwerke usw.) im Sozialraum identifiziert.</p> <p>... bestehende Sozialraumanalysen, Leitbilder, Konzepte und weitere Grundlagen konsultiert und sie in Bezug auf Aktualität und Relevanz kritisch hinterfragt.</p>
P	<p>... entscheidet und plant, wie sie / er diesen Sozialraum gezielt analysiert bzw. „monitort“.</p>
R	<p>... den Sozialraum systematisch analysiert, Situationen und Zusammenhänge erfasst sowie Ressourcen und Spannungsfelder erkennt.</p> <p>... soziale Ungleichheit und Ausgrenzung wahrnimmt.</p> <p>... aufgrund der Sozialraumanalyse relevante Zusammenhänge für die Gemeindeanimation erkennt und Hypothesen formuliert.</p> <p>... die unterschiedlichen Bedürfnisse der Anspruchsgruppen und Einzelpersonen wahrnimmt und den Handlungsbedarf erfasst bzw. Handlungsoptionen (Interventionen oder Präventionsschritte) ableitet.</p> <p>... die Ergebnisse dokumentiert und die Dokumentation auftragsbezogen sowohl den Arbeit- bzw. Auftraggebern, relevanten Anspruchsgruppen als auch weiteren Beteiligten zur Verfügung stellt und mit relevanten Gruppen diskutiert.</p>
E	<p>... überprüft, ob das Vorgehen adäquat war.</p> <p>... überprüft, ob sie / er den Handlungsbedarf vollständig erkannt, erfasst und beschrieben hat.</p>

<b>1.3</b>	<b>Partizipation im und Mitgestaltung des Sozialraums anspruchsruppenspezifisch fördern</b>
<p><b>Situation:</b>  <b>Die Gemeindeanimatorin / der Gemeindeanimator ermöglicht und motiviert Anspruchsgruppen und Einzelpersonen mittels verschiedener Arten, Formen und Methoden, den Sozialraum gemäss ihren Bedürfnissen, Fähigkeiten und Ressourcen mitzugestalten. Sie / er berücksichtigt dabei die Handlungsmaximen der Freiwilligkeit, Offenheit und Partizipation.</b></p> <p><b>Die Gemeindeanimatorin / der Gemeindeanimator handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie / er ...</b></p>	
I	<p>... sich über die Wünsche, Bedürfnisse, Motivation, Interessen, Fähigkeiten und mögliche Ressourcen der Anspruchsgruppe und Einzelpersonen im Hinblick auf das Aktivwerden, die Partizipation und Mitgestaltung des Sozialraums informiert.          ... dabei auch Gruppen und Einzelpersonen, die nicht am Sozialraum partizipieren, berücksichtigt.</p>
P	<p>... ein aktivierendes Arrangement plant, damit die Anspruchsgruppen und Einzelpersonen aktiv werden und die Teilhabe ermöglicht wird.</p>
R	<p>... für die Anspruchsgruppe und Einzelpersonen Zugang zum gesellschaftlichen Leben und zu den Ressourcen des Sozialraums schafft.          ... geeignete gruppen- und ressourcenspezifische Rahmenbedingungen zur Partizipation und Mitgestaltung des Sozialraums bietet.          ... die Anspruchsgruppe und Einzelpersonen befähigt und ermutigt, am Geschehen im Sozialraum zu partizipieren und an dessen Gestaltung mitzuwirken.</p>
E	<p>... durch möglichst partizipative Evaluation prüft, ob die Anspruchsgruppen und Einzelpersonen aktiv wurden und das Vorgehen ihren Bedürfnissen entsprach.</p>
<b>1.4</b>	<b>Ideen und Initiativen von Gruppen und Einzelnen unterstützen</b>
<p><b>Situation:</b>  <b>Im Rahmen der Partizipation und Mitgestaltung des Sozialraums werden Ideen und Initiativen von Anspruchsgruppen und Einzelpersonen an die Gemeindeanimatorin / an den Gemeindeanimator herangetragen (direkt oder via Arbeitgeber / Geldgeber). Die Gemeindeanimatorin / der Gemeindeanimator unterstützt die Gruppen oder die Einzelpersonen im Rahmen des Mehrfachmandats so, dass diese ihr Vorhaben möglichst selbständig umsetzen können.</b></p> <p><b>Die Gemeindeanimatorin / der Gemeindeanimator handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie / er ...</b></p>	
I	<p>... sich über die Ideen oder das Vorhaben informieren lässt und die Bedürfnisse, Motivation, Interessen, Fähigkeiten und Ressourcen der Gruppen bzw. der Einzelpersonen klärt und kritisch hinterfragt.          ... recherchiert und die Gesamtsituation im Sozialraum abklärt.</p>
P	<p>... die Informationen bewertet und die Realisierbarkeit der Idee oder des Vorhabens einschätzt.          ... abwägt, ob und wie sie / er die Idee oder das Vorhaben im Rahmen des Mehrfachmandats unterstützen kann und will.</p>



<b>1.6</b>	<b>Zwischen Gruppen vermitteln</b>
<p><b>Situation:</b>  <b>Die Gemeindeanimatorin / der Gemeindeanimator vermittelt zwischen Gruppen, die gleiche oder gegenteilige Interessen und Bedürfnisse haben, damit ein konstruktiver Austausch zwischen den Gruppen möglich ist. Dabei berücksichtigt sie / er die Interessen und Bedürfnisse der Gruppen sowie die kulturellen Gegebenheiten.</b></p>	
<p><b>Die Gemeindeanimatorin / der Gemeindeanimator handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie / er ...</b></p>	
I	<p>... die unterschiedlichen, spezifischen Ziele, Interessen, Bedürfnisse, Ansprüche und Ressourcen der Gruppen erkennt und dadurch entstehende Zielkonflikte feststellt.          ... Schlüsselpersonen identifiziert.</p>
P	<p>... mit den Schlüsselpersonen und/oder Gruppen Kontakt aufnimmt und mögliche Vorgehensweisen zur Steuerung des Vermittlungsprozesses skizziert.          ... gemeinsam mit den Schlüsselpersonen und/oder Gruppen mehrere Szenarien eines konstruktiven Austausches skizziert.</p>
R	<p>... den Vermittlungsprozess initiiert, gestaltet und führt.          ... mit den Schlüsselpersonen und/oder allen Beteiligten Regeln aushandelt, die zu einem konstruktiven Austausch beitragen.          ... eine intermediäre und/oder anwaltschaftliche Position einnimmt und dafür sorgt, dass die Konflikte lösungsorientiert bearbeitet werden.          ... Ergebnisse verbindlich festhält und darüber informiert.</p>
E	<p>... gemeinsam mit den Schlüsselpersonen und/oder Gruppen prüft, ob ein konstruktiver Austausch möglich ist/war.</p>
<b>1.7</b>	<b>Freiwillig engagierte Personen begleiten, ausbilden und für Anerkennung ihrer Leistungen sorgen</b>
<p><b>Situation:</b>  <b>Die Gemeindeanimatorin / der Gemeindeanimator arbeitet mit freiwillig engagierten Personen zusammen, die in Gremien, in Projekten, bei Aktivitäten und in Angeboten aktiv mitarbeiten. Sie / er begleitet und fördert die freiwillig engagierten Personen und sorgt für die Anerkennung ihrer Leistungen.</b></p>	
<p><b>Die Gemeindeanimatorin / der Gemeindeanimator handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie / er ...</b></p>	
I	<p>... freiwillig engagierte Personen über die Projekte, Aktivitäten und Angebote informiert.          ... nach Einzelpersonen / Gruppen recherchiert, welche zum Projekt, zur Aktivität und zum Angebot passende Interessen, Fähigkeiten und Ressourcen haben.          ... Informationen über relevante Partner und (mögliche) freiwillig engagierte Personen sammelt.</p>
P	<p>... eine Strategie für die Kontaktaufnahme, den Kontaktaufbau und die Kontaktpflege mit den freiwillig engagierten Personen entwickelt.          ... ein passendes Setting und eine gemeinsame Wissensbasis durch Förderung, Schulung und Weiterbildung der freiwillig engagierten Personen plant.          ... die Würdigung und Anerkennung der freiwillig engagierten Personen anbahnt.</p>

R	<p>... die freiwillig engagierten Personen motiviert, begleitet, unterstützt und fördert und ihnen Raum für Reflexion und Weiterentwicklung bietet.</p> <p>... die freiwillig engagierten Personen über Weiterbildungsmöglichkeiten informiert und bei Bedarf selber einzelne Schulungseinheiten für die freiwillig engagierten Personen durchführt.</p> <p>... für eine angemessene Anerkennung ihrer Leistung sorgt.</p>
E	<p>... die Zusammenarbeit, Begleitung und Förderung gemeinsam mit den freiwillig engagierten Personen auswertet.</p>

<b>1.8</b>	<b>Einzelne Personen unterstützen</b>
<p><b>Situation:</b>  <b>Die Gemeindeanimatorin / der Gemeindeanimator unterstützt einzelne Personen bei alltäglichen Handlungen oder in einer schwierigen Situation, weil sie / er im Kontakt mit Gruppen feststellt, dass eine Person individuelle Unterstützung braucht, oder weil ihr / ihm jemand eine persönliche, herausfordernde oder schwierige Situation anvertraut.</b></p>	
<p><b>Die Gemeindeanimatorin / der Gemeindeanimator handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie / er ...</b></p>	
I	<p>... beobachtet, Gespräche führt und erkennt, wenn eine Person individuelle Unterstützung für alltägliche Handlungen oder in einer schwierigen Situation braucht.</p> <p>... zur spezifischen Problemlage bzw. zu den spezifischen Voraussetzungen (z.B. Diversitätskriterien) recherchiert.</p>
P	<p>... gemeinsam mit dieser Person entscheidet, ob ein individueller Unterstützungsprozess in die Wege geleitet wird.</p> <p>... zur spezifischen Problemlage eine adäquate Hilfestellung entwickelt.</p>
R	<p>... Einzelpersonen im Rahmen ihres / seines Auftrages bzw. ihrer/seiner Kompetenzen unterstützt und berät.</p> <p>... Erstberatungsgespräche zu verschiedenen Themen durchführt und bei komplexeren Problemstellungen, mit dem Einverständnis der betroffenen Person, an die entsprechende Fachstelle vermittelt.</p>
E	<p>... erneut die Situation gemeinsam mit der Person einschätzt und klärt, wie zufrieden sie / er mit der Unterstützung war.</p>





<b>Die Gemeindeganimatorin / der Gemeindeganimator handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie / er ...</b>	
I	<p>... sich über den Auftrag, Ziele, die verfügbaren Ressourcen und Rahmenbedingungen informiert und seine Verantwortung kennt.</p> <p>... relevante und machbare Ideen Kriterien basiert prüft.</p> <p>... als Fachperson die Rolle und die eigenen Ressourcen klärt.</p>
P	<p>... partizipativ das Projekt, die Aktivität oder das Angebot plant sowie die Projektziele definiert.</p> <p>... auf operativer Ebene die nötigen Strukturen schafft und personelle, materielle, finanzielle und zeitliche Ressourcen erschliesst.</p> <p>... ein Konzept mit realistischem Budget und Zeitplan erstellt.</p> <p>... Aufgaben definiert, die an die Beteiligten delegiert werden.</p> <p>... Beteiligte in ihren Aufgaben unterstützt bzw. schult oder Weiterbildung organisiert.</p> <p>... im Rahmen ihres / seines Auftrages den Planungsprozess in organisatorischer wie inhaltlicher Sicht unterstützt.</p> <p>... sich am Projekt proaktiv beteiligt und eigeninitiativ überlegt, wie sie / er die Zielerreichung optimal unterstützen kann.</p>
R	<p>... das Projekt, die Aktivität oder das Angebot gemäss Projektplanung partizipativ umsetzt und dafür sorgt, dass alle relevanten Aspekte (Administration, Einhaltung des Budgets und Zeitplans, Unterhalt und Reinigung der Infrastruktur, etc.) eingehalten werden.</p> <p>... das Vorhaben gemäss Planung (Zeit, Budget, Ressourceneinsatz) leitet bzw. die Leitung dabei unterstützt.</p> <p>... dabei vernetzend, unterstützend, Kompetenz vermittelnd und motivierend handelt.</p> <p>... beim Vorhaben mitarbeitet, das Know-how aktiv einbringt und die erhaltenen Aufträge fach- und termingerech führt.</p> <p>... Risiken oder Misserfolg mitträgt bzw. konstruktiv damit umgeht.</p> <p>... bei Bedarf weitere Fachpersonen bezieht.</p> <p>... in geeigneter Form dokumentiert und über das Projekt, die Aktivität oder das Angebot informiert.</p>
E	<p>... mittels verschiedener Evaluationsmethoden überprüft, ob die definierten Ziele erreicht wurden und gegebenenfalls die Planung und Umsetzung anpasst.</p> <p>... die eigene Tätigkeit / Rolle reflektiert und daraus organisatorische und inhaltliche Projektanpassungen ableitet.</p>

<b>2.4</b>	<b>Projekte, Aktivitäten und Angebote mit den Beteiligten evaluieren und weiterentwickeln</b>
<p><b>Situation:</b>  <b>Die Gemeindeganimatorin / der Gemeindeganimator evaluiert bei Bedarf oder regelmässig bzw. immer am Schluss mittels geeigneter Methoden das Projekt, die Aktivität, oder das Angebot gemeinsam mit den Beteiligten und Netzwerkpartnern. Aus den Ergebnissen zieht sie / er Schlüsse für die Weiter- oder Neuentwicklung des Projekts, der Aktivität, oder des Angebots. Sie / er sorgt für die Nachhaltigkeit und reduziert im Idealfall ihren / seinen Einfluss in der Umsetzung transparent.</b></p>	
<p><b>Die Gemeindeganimatorin / der Gemeindeganimator handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie / er ...</b></p>	
I	<p>... die Dokumentation konsultiert und sich den Auftrag und die erfolgten Schritte des Projekts, der Aktivität oder des Angebots in Erinnerung ruft.</p> <p>... verschiedene Evaluationsmethoden abklärt.</p>



P	<p>... die Ziele, den Zeitpunkt und die Evaluationsmethode festlegt.          ... klärt, wen sie / er beteiligen wird.          ... partizipativ die Evaluation vorbereitet und einen Zeitplan und entsprechende Vorlagen erstellt.</p>
R	<p>... die Evaluation durchführt und sie partizipativ auswertet.          ... in Absprache mit den Anspruchsgruppen Massnahmen aus den Ergebnissen für die Weiterentwicklung des Projekts, der Aktivität oder Angebots bzw. neue Projekte, Aktivitäten oder Angebote ableitet.          ... die Evaluation nachvollziehbar dokumentiert und in geeigneter Form informiert.          ... die Nachhaltigkeit mit den verfügbaren Mittel sichert und die Übergabe bzw. den Projektabschluss transparent gestaltet.</p>
E	<p>... überprüft, ob die Evaluationsziele erreicht und geeignete Evaluationsmethoden eingesetzt wurden.          ... prüft, ob die Ergebnisse nachvollziehbar dokumentiert, kommuniziert und relevante Massnahmen abgeleitet wurden.          ...die Entwicklung und die Wirkung des Projekts, der Aktivität, des Angebots beobachtet und ggf. erneute Interventionen ihrerseits / seinerseits entwickelt.</p>

ENTWURF







## Kompetenzbereich 5: Arbeit im professionellen Umfeld

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

<b>5.1</b>	<b>Im Team zusammenarbeiten</b>
<b>Situation:</b> Die Gemeindeanimatorin / der Gemeindeanimator arbeitet konstruktiv und kooperativ im Team. Sie / er kommuniziert wertschätzend, situations- und adressatengerecht und beeinflusst dadurch die Arbeitsatmosphäre positiv. Sie / er handelt stets unterstützend.	
<b>Die Gemeindeanimatorin / der Gemeindeanimator handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie / er ...</b>	
I	...während der Arbeit im Team den Teamprozesse und die eigene Rolle im Team wahrnimmt.
P	... die eigenen Beiträge zu einer gelingenden Teamarbeit und Kooperation abwägt. ... in der Rolle der Sitzungsleitung die Sitzung plant.
R	... konstruktiv und kooperativ im Team auf Basis eines gemeinsamen und geteilten Aufgabenverständnisses arbeitet. ... wertschätzend, klar sowie situations- und adressatengerecht kommuniziert. ... in der Rolle der Sitzungsleitung die Sitzung strukturiert und moderiert.
E	... laufend prüft, ob die eigenen Beiträge zielführend, wertschätzend und der Rolle angemessen sind.

<b>5.2</b>	<b>Mit anderen Fachpersonen und -stellen kooperieren</b>
<b>Situation:</b> Die Gemeindeanimatorin / der Gemeindeanimator arbeitet effizient, zielgerichtet und interdisziplinär mit anderen Fachpersonen und -stellen zusammen und kooperiert gezielt mit diesen, um Projekte, Aktivitäten und Angebote optimal zu gestalten und den gemeindeanimatorischen Auftrag zu erfüllen.	
<b>Die Gemeindeanimatorin / der Gemeindeanimator handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie / er ...</b>	
I	... erkennt, wenn ein Kooperationsbedarf mit anderen Fachpersonen und –stellen besteht. ... sich über Stellen und deren Aufträge und Fachpersonen mit ihren Fachhintergründen informiert, die für eine fachliche Zusammenarbeit zugunsten des Auftrages in Frage kommen.
P	... entscheidet, welche Fachpersonen und –stellen miteinzubeziehen sind. ... die interdisziplinäre Zusammenarbeit hinsichtlich einer bestmöglichen Kooperation plant. ... die interdisziplinäre Zusammenarbeit von Auftraggebenden legitimieren lässt.
R	... ihre / seine Aufgaben, Prinzipien und Methoden transparent einbringt. ... ihren / seinen eigenen Beitrag in der Zusammenarbeit mit anderen Fachpersonen leistet, sich aktiv und kooperativ beteiligt und die Beiträge anderer Fachpersonen mit Wertschätzung einbezieht. ... transparent und wertschätzend kommuniziert.









## Kompetenzbereich 7: Beteiligung an der Entwicklung der Organisation

Die Gemeindeganimatorin / der Gemeindeganimator unterstützt die vorgesetzte Person bzw. das Leitungsgremium in Führungsaufgaben, insbesondere in der Strategieumsetzung, in der Team- und Organisationsentwicklung, in der Qualitätsentwicklung und –sicherstellung sowie in der Öffentlichkeitsarbeit.

<b>7.1</b>	<b>Führungsaufgaben und -verantwortung übernehmen</b>
<p><b>Situation:</b> Die Gemeindeganimatorin / der Gemeindeganimator unterstützt die / den Vorgesetzten oder Leitungsgremien in der Umsetzung der Strategie. Mit einem geklärten Verständnis für die Organisation und ihrer / seiner Position (Rolle) übernimmt sie / er Unterstützungs- bzw. Umsetzungsaufgaben in den Bereichen Personal- und Teamentwicklung, Finanzen / Marketing sowie Strategie- und Organisationsentwicklung.</p>	
<p><i>Die Gemeindeganimatorin / der Gemeindeganimator handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie / er ...</i></p>	
I	<p>... sich über die übergeordneten Grundsätze der Organisation (Leitbild, Auftrag, Finanzierung, Positionierung, Strategien) informiert. ... ihren / seinen Auftrag innerhalb der Organisation klärt und eine entsprechende Berufsposition entwickelt.</p>
P	<p>... die/den Vorgesetzten bei der Planung von Strategie- und Entwicklungsprozessen unterstützt und die entsprechenden Schritte sorgfältig und eigenverantwortlich vorbereitet. ... geeignete Reporting- bzw. Führungsinstrumente (mit-)entwickelt bzw. den Vorgaben der Organisation / des Auftrages anpasst.</p>
R	<p>... die/den Vorgesetzten in der Realisierung von Entwicklungsprozessen und bei Massnahmen unterstützt. ... gemäss den Vorgaben das Team, Kolleginnen und Kollegen unterstützt. ... unterstellte Personen führt und entwickelt.</p>
E:	<p>... beurteilt, ob die Massnahmen gemäss den strategischen Vorgaben umgesetzt wurden und ihre Wirkungen entfalten konnten. ... dies in geeigneter Form an die Leitungsebenen weiterträgt. ...reflektiert, inwiefern sie / er dazu beigetragen hat, die Organisation auf personeller, finanzieller und strategischer Ebene zu entwickeln.</p>
<b>7.2</b>	<b>Qualität entwickeln und sicherstellen</b>
<p><b>Situation:</b> Die Gemeindeganimatorin / der Gemeindeganimator unterstützt die Entwicklung und Sicherstellung der Qualität:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- auf Ebene der Anspruchsgruppen, indem sie / er regelmässig die Zielerreichung und der Wirkungen der gemeindeganimatorischen Arbeit mittels Evaluationen überprüft,</li> <li>- auf Mitarbeiterebene, indem sie / er laufend ihre / seine Leistungserbringung reflektiert.</li> <li>- auf Ebene der Organisation, indem sie / er sich im Rahmen des Qualitätsmanagements bei Bedarf einbringt.</li> </ul>	



## 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 Gemeindeanimation 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 Gemeindeanimation erleichtert erwerben.

Folgende Bedingungen müssen erfüllt sein:

- a) HF-Diplom in Sozialpädagogik oder Kindererziehung oder arbeitsagogischer Leitung oder ein gleichwertiger Abschluss; und
- b) Durch eine Praxisausbilderin bzw. einen Praxisausbilder begleitete Berufstätigkeit in Gemeindeanimation von mindestens 1'200 Stunden nach den Vorgaben der berufsbegleitenden Ausbildung gemäss Kapitel 4.3; und

- c) Erfolgreiches Bestehen sämtlicher Elemente des abschliessenden Qualifikationsverfahrens gemäss Kapitel 5.2.

### **Anrechenbarkeit eines anderen Abschlusses oder anderweitig erworbener Kompetenzen**

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 Gemeindeanimation);
- die Eignung zum Absolvieren der schulischen Ausbildung und der Leistungsnachweise (insbesondere die schriftliche und mündliche Ausdrucksfähigkeit sowie Kommunikations-, Kooperations- und Reflexionsfähigkeiten);
- Kein mit der beruflichen Tätigkeit unvereinbarer Eintrag im Strafregister oder laufendes Verfahren.

Die Bildungsanbieter können weitere Kriterien vorsehen.

## 4 Bildungsorganisation

### 4.1 Angebotsformen und deren Umfang

Bildungsgänge in Gemeindeanimation werden in der Regel schulisch mit integrierten Praktika oder dual angeboten. Die berufspraktischen Bildungsbereiche werden durch eine Praxisausbilderin 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:

	<b>Mit einschlägigem EFZ</b>			
	<b>Duale Bildungsgänge</b>		<b>Schulische Bildungsgänge</b>	
	Prozente	Lernstunden	Prozente	Lernstunden
<b>Kontaktstunden</b> (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
<b>Selbststudium</b>	15 bis 18%	540 bis 648	18 bis 25%	648 bis 900
<b>Begleitete Praxis</b> (begleitete einschlägige Berufstätigkeit oder begleitetes Praktikum)	10 bis 18%	360 bis 648	22 bis 28%	792 bis 1'008
<b>Einschlägige Berufstätigkeit</b> (720 Lernstunden werden angerechnet, sofern die Berufstätigkeit mind. 50% beträgt)	15 bis 20%	540 bis 720	-	-
<b>Abschliessendes Qualifikationsverfahren</b>	15 bis 17%	540 bis 612	15 bis 17%	540 bis 612
<b>Total</b>		<b>Mind. 3'600</b>		<b>Mind. 3'600</b>

	<b>Ohne einschlägiges EFZ</b>			
	<b>Duale Angebotsform</b>		<b>Schulische Angebotsform</b>	
	Prozente	Lernstunden	Prozente	Lernstunden
<b>Kontaktstunden</b> (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
<b>Selbststudium</b>	15 bis 18%	810 bis 972	20 bis 25%	1'080 bis 1'350
<b>Begleitete Praxis</b> (begleitete einschlägige Berufstätigkeit oder begleitetes Praktikum)	20 bis 30%	1'080 bis 1'620	30 bis 40%	1'620 bis 2'160
<b>Einschlägige Berufstätigkeit</b> (720 Lernstunden werden angerechnet, sofern die Berufstätigkeit mind. 50% beträgt)	15 bis 20%	810 bis 1'080	-	-
<b>Abschliessendes Qualifikationsverfahren</b>	10 bis 11%	540 bis 594	10 bis 11%	540 bis 594
<b>Total</b>		<b>Mind. 5400</b>		<b>Mind. 5400</b>

## 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 Gemeindegewaltwerkerin bzw. -gewaltwerker 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 Gemeindegewaltwerkerei. Für diese sind ungefähr 50% 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 Notempfehlung. 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. Gemeindegewerkschafterin HF / dipl. Gemeindegewerkschafter HF

**Französisch:**

animatrice communautaire diplômée ES / animateur communautaire diplômé ES

**Italienisch:**

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

**Englische Übersetzung des Berufstitels:**

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

ENTWURF

## **7 Schlussbestimmungen**

### **7.1 Aufhebung des bisherigen Rahmenlehrplans**

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

### **7.2 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)<sup>2</sup>, 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 Handlungszyklus<sup>4</sup>.

<sup>2</sup> 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.

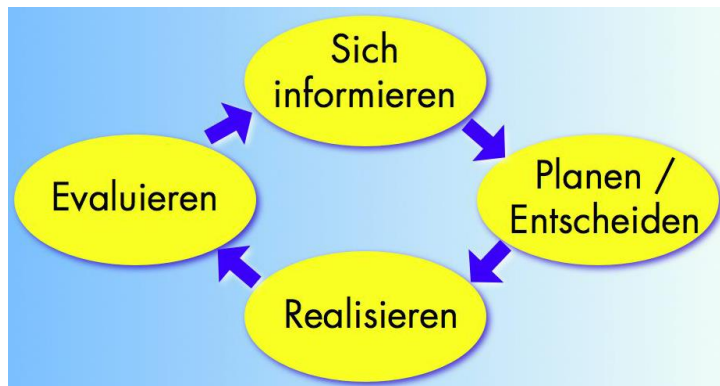


Abbildung 1: Vier Schritte des vollständigen Handlungszyklus', Quelle: BfB Büro für Bildungsfragen AG

### 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) <sup>[1]</sup><sub>[SEP]</sub>
- Einstellungen, Haltungen und Werte <sup>[1]</sup><sub>[SEP]</sub>