

Brancheninterne Anhörung: Revision der Rahmenlehrpläne HF im Sozialbereich

Stellungnahme INSOS Schweiz

INSOS Schweiz nimmt die Gelegenheit gerne wahr, an der brancheninternen Anhörung von Savoirsocial zu den Ausbildungen der Höheren Fachschulen HF Soziales teilzunehmen.

Unsere Stellungnahme konzentriert sich im Wesentlichen auf die Rahmenlehrpläne Sozialpädagogik, Leitung Arbeitsagogik und Gemeindeanimation.

INSOS Schweiz setzt sich dabei insbesondere für die folgenden Ziele ein:

- Ausrichtung der Berufsprofile auf die veränderten Anforderungen an die Fachpersonen (UN BRK, Inklusion)
- Klärung der Zulassungsbedingungen: interessierte Personen sollen weiterhin über Arbeitserfahrung in der Branche verfügen bevor sie die Ausbildung auf Stufe HF beginnen. Diese soll aber neu nicht mehr als Praktikum sondern als begleitete Berufspraxis geleistet werden (mindestens 3 Monate zu mindestens 60%, empfohlen ist eine Anstellung als Mitarbeitende ohne Ausbildung).
- Anrechnung der auf Stufe Berufsprüfung Arbeitsagogik, Job Coaching erlangten Kompetenzen und damit Verkürzung der Ausbildung auf Stufe HF für diese Berufspersonen
- Stärkung der dualen Ausbildungsform und grössere Gewichtung der Ausbildung in der Praxis

Im Folgenden unsere Antworten im Detail.

Fragen zum Berufsprofil Sozialpädagogik

Arbeitsgebiet und Kontext (RLP-Kapitel 2.1)

1 Wie gut entspricht die Beschreibung des Arbeitsgebiets/Kontexts der Praxis?

Eher nicht gut

Bemerkungen / Ergänzungen:

In Bezug auf die Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigungen sind die Anforderungen der UN BRK heute handlungsleitend. Schwierigkeiten in der Gestaltung des Alltags und insbesondere der gesellschaftlichen Teilhabe sind Resultat einer Wechselwirkung zwischen Einschränkungen der Person und Umweltfaktoren. Aufgabe der Sozialpädagog*innen ist es, die begleiteten Personen zu stärken und befähigen, ihre Anliegen und Interessen einzubringen. Kann sich die begleitete Person nicht differenziert verbal äussern gilt es mit geeigneten Mitteln und Methoden ihren Willen bestmöglich wahrzunehmen. Auf der anderen Seite sind Sozialpädagog*innen gefordert, «Barrieren» abzubauen, um so den begleiteten Personen vielfältige Beziehungen und Erfahrungen im Gemeinwesen zu ermöglichen und sie ihrerseits einen Beitrag an das gesellschaftliche Leben leisten können. Menschen mit Beeinträchtigung sind nicht «Träger von Problemen», sondern Trägerinnen und Träger von Rechten.

Wir sind uns bewusst, dass sich die Sozialpädagogik auf ein weites Tätigkeitsfeld bezieht und unterstützen dies auch. In den Kapiteln 2.1 Arbeitsgebiet und 2.3 Kompetenzen im Detail müssen aber Formulierungen gefunden werden, die diesem Paradigmenwechsel in der Unterstützung von Menschen mit Beeinträchtigungen gerecht werden.

Bei den wichtigsten Handlungskompetenzen fehlt aus unserer Sicht die Reflexion der eigenen Haltung, der eigenen Reaktionsmuster sowie der Wirkung des eigenen Handelns. Die eigene Person als Gegenüber einzubringen ist für die Tätigkeit der Sozialpädagog*innen zentral. Dies stellt wiederum hohe Anforderung an die Reflexionsfähigkeit und muss entsprechend gewichtet werden.

Die Beschreibung der Arbeitsorte muss vereinfacht und besser an die veränderten Realitäten angepasst werden. Unser Vorschlag: die Begriffe stationär, teilstationär, ambulant weglassen; die Bezeichnung Institutionen für Menschen mit Beeinträchtigungen durch «Wohn- und Tagesstättenangebote für Menschen mit Beeinträchtigungen» ersetzen; prüfen, ob es die Bezeichnung «Einrichtungen der sozialen Eingliederung» braucht respektive wie das damit angesprochene Arbeitsfeld klarer umschrieben werden könnte.

Sozialpädagog*innen sind gefordert, sich kritisch-konstruktiv damit auseinanderzusetzen, wie in einer Gesellschaft mit sozialen Fragen umgegangen wird, um nicht «instrumentalisiert» zu werden. In den letzten Abschnitten werden diese Themen angesprochen. Aus unserer Sicht müssten sie aber auch bei den «typischen Produkten oder Dienstleistungen» berücksichtigt werden.

Rahmenbedingungen: statt von «Integration» müsste von «Teilhabe» gesprochen werden.

Entwicklungsperspektiven: statt von gesellschaftlich Benachteiligten und Randständigen sollte die Formulierung «gesellschaftlich benachteiligte Menschen» verwendet werden. Zudem ist es aus unserer Sicht kohärenter von «grundrechtlich abgestützten Forderungen nach Selbstbestimmung und Teilhabe» zu sprechen statt von «grundrechtlich abgestützten Forderungen nach

Selbstbestimmung und Inklusion».

Beitrag, den die Sozialpädagog*innen leisten: hier sollte das «Gemeinwohl» ergänzt werden, da es bei der gesellschaftlichen Teilhabe auch darum geht, den begleiteten Personen zu ermöglichen etwas beizutragen.

Im gesamten Kapitel wird einmal von Menschen, «... die bei der Bewältigung und Gestaltung von Alltag und Freizeit aus (...) Gründen auf Unterstützung angewiesen sind», weiter unten von Menschen, «... deren selbständige Alltags- oder Lebensgestaltung und soziale Integration erschwert ist» und noch später von Menschen, «... deren selbständige Lebensgestaltung und gesellschaftliche Teilhabe erschwert ist». Dies verwirrt und es sollte geprüft werden, welche Variante für alle Arbeitsfelder gültig ist. Aus unserer Sicht ist die letzte Variante am passendsten.

Wir sind uns bewusst, dass es keine vollumfänglich befriedigende Bezeichnung der unterstützten Menschen gibt. Wir bevorzugen aber die Bezeichnung «begleitete Personen» statt «Klient*innen».

Persönliche Anforderungen: Interesse am Kontakt mit Menschen dünkt uns sehr allgemein und die Offenheit gegenüber vielfältigen Lebensentwürfen kommt dabei zu wenig zum Ausdruck. Neben der Freude an der Arbeit im Team wird es immer wichtiger, dass die Sozialpädagog*innen auch in der Lage sind, alleine tätig zu sein. Darum braucht es neben einem hohen Verantwortungsbewusstsein auch den Mut zu eigenständigen Entscheidungen.

2 Ist das in Kapitel 2.1 beschriebene Berufsprofil klar erkennbar (zum Beispiel in Abgrenzung zu den anderen Profilen HF, in Abgrenzung zu Profilen der Fachhochschulen, in Abgrenzung zum Profil Fachmann/-frau Betreuung EFZ)?

Ja

3 Sind die aktuellen Themen und zukünftigen Entwicklungen im Arbeitsfeld/in der Praxis genügend abgedeckt?

Eher nein

Die Anforderungen, welche die Umsetzung der UN BRK an die Dienstleistungsanbieter für Menschen mit Beeinträchtigungen stellen, müssen besser berücksichtigt werden. Bei den Fragen 1 und 5 haben wir dazu konkrete Anpassungsvorschläge formuliert.

Kompetenzbereiche und zu erreichende Kompetenzen (RLP-Kapitel 2.3)

4 Sind die Handlungskompetenzen praxisrelevant?

Eher ja

Grundsätzlich sind die formulierten Handlungskompetenzen aus unserer Sicht praxisrelevant. Wir schlagen aber verschiedene Anpassungen und Ergänzungen vor. (s.h. Frage 5)

5 Sind alle relevanten Handlungskompetenzen beschrieben?

Eher nein

Welche Handlungskompetenzen müssen ergänzt werden / fehlen?

Kompetenzbereich 1

Die Beziehungsgestaltung ist grundlegend für die Begleitung. Kompetenz 2.1 soll darum an den Anfang des Kompetenzbereichs 1 verschoben werden.

Sozialpädagog*innen sind heute gefordert, Menschen in Übergangs- und Veränderungsprozessen zu unterstützen (z.B. von einer Wohngruppe in ein Wohnen mit Begleitung oder ein ganz selbständiges Wohnen). Dies sollte mit einer separaten Kompetenz berücksichtigt werden.

Der Einbezug respektive die Stärkung der begleiteten Personen, ihre Anliegen und Interessen wahrzunehmen und möglichst selber zu vertreten muss bei den Kompetenzen 1.1 bis 1.4 klarer zum Ausdruck gebracht werden. Die Perspektive der begleiteten Person auf ihre Lebenssituation ist letztendlich ausschlaggebend, sowohl für die Analyse der Lebenswelt wie auch das Formulieren von Zielen und Massnahmen und der Ermittlung des Unterstützungsbedarfs. Kann sich die begleitete Person nicht (differenziert) verbal äussern gilt es mit geeigneten Mitteln und Methoden ihren Willen bestmöglich wahrzunehmen.

In Bezug auf die Kompetenz 1.4 haben wir zusätzlich folgende Anpassungsanliegen: Es soll von partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit Angehörigen und nicht von professioneller Partnerschaft gesprochen werden. Der Anspruch, Angehörige und ihre Bedürfnisse unvoreingenommen wahrzunehmen ist nicht realistisch. Es geht aus unserer Sicht eher darum anzuerkennen, dass Bedürfnisse von Angehörigen unterschiedlich sein können zu denjenigen der Fachpersonen. Insgesamt scheint uns die Formulierung stark auf den Kinder-/Jugendbereich bezogen. In der Begleitung von erwachsenen Menschen sind es, wenn immer möglich, die begleiteten Personen, die entscheiden ob/welche Angehörigen einbezogen werden. Wichtig ist auch, die begleiteten Personen darin zu unterstützen ihr soziales Netz zu erweitern, selbstverständlich ausgehend von ihren Anliegen und Bedürfnissen. Der Begriff Betreuungsalltag soll in der Situationsbeschreibung weggelassen werden.

Kompetenzbereich 2

Wie oben erwähnt sollte die Kompetenz 2.1 zum Kompetenzbereich 1 hinzugefügt werden. Bei 2.1 muss zudem der sorgfältige Umgang mit Macht und Abhängigkeit ergänzt werden. Bei 2.2 soll deutlicher werden, dass es darum geht die begleiteten Personen zu stärken, ihre Interessen und Anliegen wahrzunehmen und einzubringen. Bei 2.3 schlagen wir verschiedene Anpassungen vor: wie in der Beschreibung der Situation formuliert, stehen die Wünsche und Anliegen der begleiteten Person im Zentrum. Ergänzt werden müsste, dass auch die Planung des Vorgehens mit grösstmöglichem Einbezug der begleiteten Person geschehen soll. Zudem ist es wichtig, dass sich die Sozialpädagog*innen für die Zugänglichkeit von öffentlichen Angeboten respektive die Schaffung von inklusiven Angeboten einsetzen.

Bei 2.5 ist nicht klar, was mit «biographischen Anforderungen und dem Bezug zu den Lebensabschnitten» gemeint ist. Es fehlt zudem der Aspekt, dass es auch darum geht, die begleiteten Personen darin zu unterstützen, ihre Interessen und Anliegen überhaupt erst mal zu erkennen. Die Formulierung der Schritte im IPRE-Prozess ist zudem zu stark auf die Sozialpädagog*innen als «die entscheidenden» Akteure bezogen.

Kompetenzbereich 3

In der Situationsbeschreibung zu 3.1 ist nicht klar, was mit «wechselnd herausfordernde Bedingungen» gemeint ist. Bei 3.2 wird bei den Ressourcen Innovationsfähigkeit sowie Initiative ergreifen und zeigen erwähnt – aus unserer Sicht sehr wichtige Ressourcen. Es müsste aber auch in der Beschreibung der Situation und den IPRE-Schritten erkennbar werden, wie diese Ressourcen genutzt werden. Sozialpädagog*innen arbeiten zunehmend auch selbständig in einem Auftragsverhältnis der Assistenz. Dafür sind Kompetenzen der «Selbstleitung» wichtig, zum Beispiel im Umgang mit «kritischen» Situationen. Dies sollte bei 3.1 und 3.2 ergänzt werden.

Kompetenzbereich 5

Bei 5.3 ist nicht klar, ob es um persönliche Netzwerke geht (z.B. für die eigene berufliche Laufbahn etc.) und/oder um Netzwerke im Zusammenhang mit dem Auftrag. Aus unserer Sicht stehen hier Netzwerke im Zusammenhang mit dem Auftrag im Vordergrund. Persönliche Netzwerke sollen beim Arbeitsprozess 3 integriert werden. Zudem muss deutlicher werden, dass auch Freiwilligen-Organisationen Teil des beruflichen Netzwerks sein können.

Kompetenzbereich 6

Kompetenz 6.2: Aus unserer Sicht passt der Titel der Kompetenz nicht ganz. Im Vordergrund steht die Auseinandersetzung mit (neuen) Konzepten/Methoden und die Fähigkeit, diese im eigenen Arbeitsfeld einzuführen respektive für dieses Arbeitsfeld anzupassen. Kompetenz 6.3: Neben der «anwaltschaftlichen» Vertretung der Interessen der begleiteten Personen ist heute die Stärkung und Befähigung der begleiteten Personen ihre Interessen eigenständig wahrzunehmen wichtig. Dies sollte in der Situationsbeschreibung und in der Beschreibung der Schritte aufgenommen werden. Dazu gehört auch die Unterstützung und Begleitung von Beiräten oder anderen Mitwirkungsgremien sowie von Selbstvertretungsorganisationen. Allenfalls ist es passender, diese Aspekte im Kompetenzbereich 1 und/oder 2 aufzunehmen.

6b für SP

Basierend auf den vorangehenden Analysen wurde empfohlen, in den neuen Rahmenlehrplänen **Führungskompetenzen** zu beschreiben. Die Fachexpertinnen und -experten der Sozialpädagogik haben über mögliche Führungskompetenzen diskutiert und schlagen vor, keinen eigenen Handlungskompetenzbereich dazu zu formulieren, sondern die Führung in die anderen Kompetenzen zu integrieren (vgl. z.B. 5.4).

Ist Ihre Organisation einverstanden, dass keine separaten Führungskompetenzen beschrieben werden?

Ja

Wir unterstützen diese Empfehlung. Die Begriffe Führungskompetenzen/Führungsaufgaben sind aus unserer Sicht missverständlich. Eigentliche Führungskompetenzen wie sie für Kaderpositionen verlangt werden (z.B. Personalführung) sind nicht Teil der Ausbildung, sondern müssen in spezifischen Weiterbildungen erlangt werden. Sozialpädagog*innen müssen hingegen in der Lage sein, Fachverantwortung entsprechend NQR 6 zu übernehmen. Dies ist in den Arbeitsprozessen angemessen berücksichtigt. Beispiele dafür sind: vorhandene Hilfsmittel, Instrumente, Methoden weiterentwickeln; Projekte initiieren und leiten; zur Weiterentwicklung des Betriebes und Verbesserung der Arbeitsprozesse beitragen.

Aus unserer Sicht sollte überprüft werden, ob bei den drei anderen Rahmenlehrplänen die Bezeichnung des Kompetenzbereichs 7 wirklich passend ist. (vgl. Frage 6a bei den Profilen Arbeitsagogische Leitung und Gemeindeanimation)

7 Ein Kompetenzprofil beschreibt nicht nur, welche Kompetenzen erforderlich sind, sondern auch deren Niveau. Das Kompetenzniveau drückt sich über die gewählte Terminologie in der Beschreibung der Kompetenzen aus (in der Situationsbeschreibung und/oder der Beschreibung der Handlung bzw. der IPRE-Schritte). Entsprechen die Kompetenzbeschreibungen dem Anforderungsniveau, welches die Praxis von HF-Absolvierenden erwartet?

Ja

Nach unserer Einschätzung ist die Orientierung am NQR 6 grundsätzlich berücksichtigt. Da es sich bei der Sozialpädagogik um eine Ausbildung für ein breites Tätigkeitsfeld handelt, kann nicht erwartet werden, dass die Absolvent*innen in allen Arbeitsfeldern über gleich vertiefte Fachkenntnisse verfügen. Wichtig ist, dass sie über die Fähigkeit verfügen, sich solche Kenntnisse anzueignen.

8 In Kapitel 2.3 sind die Kompetenzen beschrieben. Sie bestehen aus der Beschreibung einer typischen Situation, die eine Berufsperson zu bewältigen hat sowie aus den entsprechenden professionellen Handlungen. Am Ende jeder Kompetenz sind Ressourcen aufgelistet. Ressourcen sind Kenntnisse (Theorien, Konzepte, Methoden), Fähigkeiten und Fertigkeiten (Know-how) sowie Einstellungen und Haltungen, die gelernt werden müssen, um professionell handeln zu können. Sind die aufgeführten Ressourcen relevant? Sind alle relevanten Ressourcen aufgeführt?

Bemerkungen / konkrete Änderungsvorschläge:

Übergreifend für alle Kompetenzbereiche: UN BRK (und weitere relevante Konventionen) und deren Konsequenzen für die Dienstleistungserbringer respektive für die Rolle und Anforderungen an die Fachpersonen kennen und umsetzen (Haltung, Kenntnisse und Fähigkeiten).

Übergreifend für alle Kompetenzbereiche: wissen, wie sich Kenntnisse zu einem Thema oder neue Konzepte aneignen

1.1 und/oder 1.4: Bedeutung von Peer-support kennen

1.1: Haltung: Verständnis um das ganze Spektrum menschlicher Vielfalt, auch der Menschen mit Beeinträchtigungen. Offenheit gegenüber unterschiedlichen Lebensentwürfen und Lebensplänen

1.1 und 2.1 Methoden kennen, um Interessen, Anliegen, Ressourcen der begleiteten Personen partizipativ «herauszufinden» respektive die begleiteten Personen darin zu stärken, diese wahrzunehmen und möglichst selber zu vertreten. Dies gilt auch für die Begleitung von Menschen, die sich nicht oder nur wenig verbal äussern können. Personzentriertes Denken und Handeln.

1.2 Mittel der unterstützenden Kommunikation (ergänzende und alternative Formen der Kommunikation, einfach Sprache, Informationstechnologien sowie entsprechendes agogisches Handeln) kennen und anwenden. Diese Ressource müsste auch bei anderen Kompetenzen aufgeführt werden. Wir erwähnen sie hier exemplarisch.

- 1.2 Grundverständnis von psychischen Erkrankungen sind heute in der Begleitung aller Anspruchsgruppen wichtig. Für die Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung sind zudem Kenntnisse zur Wechselwirkung einer psychischen Erkrankung mit einer kognitiven Beeinträchtigung notwendig. Verständnis von Behinderung als Wechselwirkung zwischen kognitiven, motorischen, sinnes- oder wahrnehmungsbedingten Einschränkungen und einer behindernden Umwelt. Formen und Auswirkungen einer körperlichen, kognitiven, sinnes- oder wahrnehmungsbezogenen Beeinträchtigung kennen. All diese Kenntnisse müssten bei verschiedenen Kompetenzen (insbesondere in den Kompetenzbereichen 1 und 2) aufgeführt werden.
- 1.3 Kennen und Anwenden von *partizipativen* Planungsinstrumenten
- 1.3 Bildungsanliegen erkennen und entsprechende Bildungsangebote erschliessen (Kenntnisse über Angebote und Möglichkeiten, diese zugänglich zu machen)
- 1.3 Kreativität in der Lösungsfindung
- 1.3 Ethische Dilemma (z.B. Autonomie vs. Schutz) erkennen und Methoden anwenden, um ethische Dilemma zu analysieren. Diese Ressource ist ebenfalls wichtig bei 2.5 und sie ist erwähnt bei 3.2
- 1.4 Kreativität im Erschliessen von Ressourcen im (sozialen) Umfeld respektive Methoden anwenden, um Ressourcen des Umfelds zu erschliessen (sozialraumorientierte Methoden, Unterstützungskreise)
- 1.4 Kenntnisse von pädagogischen und *agogischen* Konzepten
- 2.1 Haltung/Kenntnisse und Fähigkeit im Umgang mit Macht und Abhängigkeit. Genderbewusstsein. Bewusstsein für die Individualität/Unterschiedlichkeit jedes Menschen.
- 2.1 Umgang mit der Altersdifferenz zu den begleiteten Personen und/oder den Angehörigen
- 2.1 Haltung: Bewusstsein der eigenen Grenzen, Bescheidenheit (*posture d'humilité*), Fähigkeit eigene Reaktionsmuster und deren Wirkung zu erkennen
- 2.3 Bewusstsein für die ganze Bandbreite der Teilhabemöglichkeiten (politisch, kulturell, Freizeit, Sport, Bildung, Arbeit Selbstvertretungsorganisationen) sowie entsprechende Kenntnisse und Fähigkeiten, um Teilhabe zu ermöglichen sowie um inklusive Angebote zu schaffen. Hierzu gehören auch Kenntnisse von Technologien zur Stärkung der Partizipation.
- 2.3 Transkulturelle Kompetenzen
- 2.4 Mittel zur Stärkung der Mitwirkung kennen und umsetzen (z.B. Beiräte begleiten). Methoden zur Moderation von Gesprächssituationen anwenden unter Berücksichtigung unterschiedlicher Kommunikationsmöglichkeiten der beteiligten Personen
- 2.4 Methoden zur Gestaltung von (kreativen) Gruppenaktivitäten
- 2.5 Kenntnisse zu Informations- und Kommunikationstechnologien (soziale Medien, smartphone etc.) sowie Fähigkeiten, um die begleiteten Personen im Umgang damit zu befähigen
- 2.5 Sexualität (Entwicklung, Bereiche der Sexualität, Bedeutung der Sexualität, rechtliche Grundlagen, agogische Begleitung)
- 3.1 Fähigkeiten der Selbstleitung für die Assistenzfähigkeit (Auftrag klären, wissen wo Unterstützung holen)
- 3.2 die aufgeführten Ressourcen sollten präzisiert und Wiederholungen herausgenommen werden

- 3.2 Erkennen von Diskriminierung, Benachteiligung und Entwürdigung und gezieltes Vorgehen dagegen
- 3.2 Fähigkeit, Informationen zu einem aktuellen Thema zu sammeln, aufzuarbeiten und für die eigene Arbeit respektive diejenige des Teams nutzbar zu machen
- 4.1 Grundkenntnisse zu Leistungsabgeltungsprozessen
- 4.2 Kenntnisse von *partizipativen* Evaluationsmethoden
- 5.1 Gewaltfreie Kommunikation
- 5.1 Sitzungen leiten
- 5.2 Fähigkeiten der interdisziplinären Zusammenarbeit werden heute immer wichtiger. Dazu gehört den Hintergrund der eigenen Disziplin zu kennen und die eigene Position und Überlegungen nachvollziehbar zu begründen sowie die Fähigkeit, auf andere Sichtweisen einzugehen.
- 5.5 partizipative Methoden zur Durchführung von Projekten kennen und anwenden
- 6.1 Aufbau des Sozialsystems kennen und Auftrag und Aufgaben der eigenen Institution einordnen
- 6.2 Grundverständnis von QM-Prozessen, zur Umsetzung und Weiterentwicklung im Zusammenhang mit Anforderungen an die agogische/sozialpädagogische Arbeit beitragen
- 6.3 Methoden zur Stärkung der Mitwirkung (Aufbau und Begleitung von Beiräten)

Fragen zum Berufsprofil Leiter/in Arbeitsagogik

Arbeitsgebiet und Kontext (RLP-Kapitel 2.1)

1 Wie gut entspricht die Beschreibung des Arbeitsgebiets/Kontexts der Praxis?

Eher nicht gut

Die Beschreibung des Arbeitsfeldes muss noch einmal überarbeitet werden, damit sie der heutigen Realität besser gerecht wird. Bei der Beschreibung der Angebote schlagen wir folgende Anpassungen vor: angepasste Arbeitsplätze; den individuellen Bedürfnissen entsprechende arbeitsagogische Begleitung; Ausbildungsplätze mit angepasster Unterstützung; Abklärungen, Eingliederungsmassnahmen. Die Unterscheidung zwischen institutionellem Rahmen und Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes macht bei den Angeboten – gerade auch mit Blick auf die heute geforderte Flexibilität und Durchlässigkeit - keinen Sinn.

In der deutschsprachigen Version müssen die Wiederholungen herausgenommen werden.

Im zweiten Abschnitt (... Teil des Teams) stimmen die deutschsprachige und französischsprachige Version nicht ganz überein. Wir schlagen vor, in der französischsprachigen Version die Bezeichnung «professionnels du domaine social ou de la santé» wegzulassen, da auch noch Bildungsbereich ergänzt werden müsste. Die verschiedenen Berufsgruppen können exemplarisch aufgezählt werden. Die Zusammenarbeit mit Arbeitgebern respektive Unternehmen sollte als separater Abschnitt aufgeführt werden, da sich Zielsetzung und Rahmen der Zusammenarbeit von den übrigen in diesem Abschnitt aufgeführten Fachpersonen oder Behörden unterscheiden.

Die vorliegende Beschreibung der typischen Produkte oder Dienstleistungen muss aus unserer Sicht in Bezug auf folgende Aspekte überarbeitet werden: Der Fokus liegt auf der arbeitsagogischen Dimension. Darum muss die Reihenfolge der zwei Dimensionen umgekehrt sein und allenfalls ein erklärender Satz hinzugefügt werden. Statt «Sicherstellen der Produktion respektive Dienstleistung» schlagen wir auf Deutsch «Organisation der Arbeit und der Produktion» vor, auf Französisch «organisation du travail et de la production» anstatt « gestion ». Das Wort « sinnstiftend » führt zu kontroversen Diskussionen. Ob etwas sinnstiftend ist oder nicht, hängt von der individuellen Perspektive der Person ab. Wir schlagen vor, «sinnstiftend» zu streichen, da in den folgenden Sätzen umschrieben ist, was die Arbeit ermöglichen soll. Zudem muss über den ganzen Abschnitt der Unterschied zum Qualifikationsprofil Arbeitsagogik BP deutlicher werden entsprechend den Kompetenzbeschreibungen der Kapitel 2.2 und 2.3. (vgl. auch unsere Antwort auf die Frage 2)

Die wichtigsten Handlungskompetenzen müssen generell überarbeitet werden. Sie bilden die Breite der in den Kapiteln 2.2 und 2.3 aufgeführten Kompetenzen zu wenig ab. Teilweise sind es keine Kompetenzen (Bsp: Arbeiten im professionellen Umfeld). Zudem wird der Unterschied zum Berufsprofil BP Arbeitsagogik zu wenig klar.

In der deutschsprachigen Version muss im ersten Satz die Ergänzung «im Spannungsfeld» gestrichen oder relativiert werden. Es ist Aufgabe der Leiter*innen Arbeitsagogik, die verschiedenen Ansprüche zusammen zu bringen. Die Ansprüche sind auch nicht immer widersprüchlich. Die Formulierung «leadership und Projektleitungskompetenzen» respektive «gestion et conduite de projets»

ist zu umfassend formuliert. Leiter*innen Arbeitsagogik verfügen über Kenntnisse im Projektmanagement und können diese auf arbeitsagogische Themen anwenden, um Innovationen zu fördern und das Berufsfeld weiterzuentwickeln.

2 Ist das in Kapitel 2.1 beschriebene Berufsprofil klar erkennbar (zum Beispiel in Abgrenzung zu den anderen Profilen HF, in Abgrenzung zu Profilen der Fachhochschulen, in Abgrenzung zum Profil Fachmann/-frau Betreuung EFZ)?

Eher nein

Wir haben das vorliegende Profil mit dem provisorischen Profil der zukünftigen BP Arbeitsagogik verglichen. Dafür haben wir die Kapitel 2.2 und 2.3 genutzt. Nach unserer Einschätzung ist das Profil BP in erster Linie auf die direkte Begleitung/Förderung und die Organisation der Arbeiten ausgerichtet. Leiter*innen Arbeitsagogik HF verfügen zusätzlich über Kompetenzen in den Bereichen Ausbilden, Teamführung, Dienstleistungen und Produkte entwickeln, Prozesse evaluieren, Konzepte entwickeln, Qualität sicherstellen, Netzwerke aufbauen, Gesellschaftspolitisches Umfeld wahrnehmen, Projekte leiten und das Berufsfeld weiterentwickeln, Öffentlichkeitsarbeit unterstützen und Interessen vertreten.

In diesen beiden Kapiteln werden die Unterschiede deutlich und sie sind nach Einschätzung von INSOS passend. Leiter*innen Arbeitsagogik HF sollen für übergeordnete Verantwortung im arbeitsagogischen Bereich ausgebildet werden, nicht aber für eigentliche Kaderaufgaben.

Wie in Frage 1 erwähnt, müssen im Kapitel 2.1 hingegen die Kompetenzen der Leiter*innen Arbeitsagogik klarer beschrieben werden, damit die Unterschiede der beiden Profile auch dort erkennbar sind.

Bei Frage 5 haben wir zudem Anpassungs- und Ergänzungsvorschläge zu den Kompetenzbereichen respektive einzelnen Kompetenzen aufgeführt.

3 Sind die aktuellen Themen und zukünftigen Entwicklungen im Arbeitsfeld/in der Praxis genügend abgedeckt?

Eher nein

Bemerkungen / konkrete Änderungsvorschläge:

Aus unserer Sicht müssen im Zusammenhang mit den Anforderungen der UN BRK die folgenden Themen besser berücksichtigt werden: Einbezug und Befähigung der begleiteten Personen, Begleitung in Übergangsprozessen, Mitwirkung. Konkrete Anpassungsvorschläge haben wir bei Frage 5 formuliert.

Kompetenzbereiche und zu erreichende Kompetenzen (RLP-Kapitel 2.3)

4 Sind die Handlungskompetenzen praxisrelevant?

Ja

5 Sind alle relevanten Handlungskompetenzen beschrieben?

Eher nein

Kompetenzbereich 1

Der Beziehungsaufbau (1.4) steht am Anfang des Prozesses und sollte darum nach vorne verschoben werden.

Die arbeitsagogische Begleitung sollte auch einen möglichen Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt respektive die Flexibilität zwischen Arbeit im geschützten/nicht geschützten Rahmen berücksichtigen. Für die Begleitung solcher Übergänge sollte eine zusätzliche Kompetenz formuliert werden.

Bei den Kompetenzen 1.1, 1.2 und 1.5 muss der Einbezug der begleiteten Person respektive ihre Stärkung und Befähigung deutlicher hervorgehoben werden.

Die Stärkung der Mitwirkung bis hin zur Begleitung von Betriebsräten muss im Kompetenzbereich 1 aufgenommen werden. Aus unserer Sicht wären die Kompetenzen 1.2 und 1.6 dafür passend.

Bei 1.2 unterscheiden sich die deutschsprachige und französischsprachige Version inhaltlich beim Prozessschritt I. Die französische Version ist unserer Meinung nach passend. Es geht um die Anliegen der Person in Bezug auf Arbeit, Anstellung und Weiterbildung. Der Begriff «Beschäftigung» passt nicht.

Im Unterschied zu den Arbeitsagog*innen BP sollte der/die arbeitsagogische Leiter*in in der Lage sein, Grundlagen für die arbeitsagogische Begleitung zu erarbeiten oder weiterzuentwickeln beispielsweise zur Erfassung von Interessen, Ressourcen und des Unterstützungsbedarfs (übergeordnete Fachverantwortung). Es muss geprüft werden, ob dies im Arbeitsprozess 1, 4 oder 6 berücksichtigt werden soll.

Es ist ein wichtiges Ziel der Arbeitsagogik, den begleiteten Personen die Weiterentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen zu ermöglichen. Im Titel der Kompetenz 1.2 sollte dieser Aspekt, insbesondere in der französischen Übersetzung deutlicher gemacht werden («développer ses compétences professionnelles»). In der Beschreibung der Situation soll zudem das Thema Weiterbildung explizit berücksichtigt werden (intern anbieten wie auch Zugang zu externen Weiterbildungen ermöglichen).

Bei der Kompetenz 1.4 Beziehungsgestaltung muss der sorgfältige Umgang mit Macht und Abhängigkeit aufgenommen werden.

Bei der Kompetenz 1.5 soll der Titel korrigiert werden (Beobachten streichen). Das (systematische) Beobachten ist *eine* Möglichkeit, um Hinweise auf die arbeitsagogische Begleitung zu bekommen, aber nicht die einzige. Sie ist in diesem Sinn eine Ressource und muss dort aufgeführt werden. Der Einbezug der begleiteten Person zur Frage der geeigneten Unterstützung muss in der Beschreibung der Situation berücksichtigt werden. Insgesamt ist der Unterschied zwischen 1.2 und 1.5 aus unserer Sicht zu wenig klar und sollte überprüft werden.

Bei 2.2 sollte aus unserer Sicht die (Mitarbeit bei der) Akquise von Aufträgen ergänzt werden. Leiter*innen Arbeitsagogik übernehmen übergeordnete Fachverantwortung im Einschätzen der Eignung von Kundenaufträgen mit Blick auf den arbeitsagogischen Auftrag (z.B. den begleiteten Personen ermöglichen, ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln) respektive der

benötigten Ressourcen. Sie müssen in der Lage sein, diese Überlegungen, insbesondere betriebsintern, zu vertreten.

Bei 2.3 muss die übergeordnete Verantwortung der Leiter*innen Arbeitsagogik HF in Bezug auf Sicherheitsvorgaben deutlicher hervorgehoben werden (dafür sorgen, dass Sicherheitsvorgaben eingehalten werden und wo nötig Massnahmen einleiten). Die vorliegende Beschreibung entspricht dem Anspruch an Arbeitsagog*innen mit Fachausweis.

Leiter*innen Arbeitsagogik arbeiten zunehmend auch in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Dort sind sie in Bezug auf arbeitsagogische Aufgaben meistens alleine tätig. Das verlangt entsprechende Fähigkeiten der «Selbstleitung», die bei 3.1 in der Beschreibung der Situation und bei den Ressourcen berücksichtigt werden sollten.

Leiter*innen Arbeitsagogik sollen ihren Auftrag und die eigene Rolle auch in einem gesellschaftspolitischen Zusammenhang einordnen und reflektieren können. Dies muss bei 3.2 ergänzt werden. Unter dem Schritt E muss statt von Kindern von begleiteten Personen gesprochen werden.

Die übergeordnete arbeitsagogische Fachverantwortung der Leiter*innen Arbeitsagogik muss auch im Zusammenhang mit dem Dokumentieren deutlicher werden (nicht nur ausführen, sondern die für die Dokumentation notwendigen Unterlagen bei Bedarf anpassen, weiterentwickeln). Dies betrifft die Kompetenzen 4.1 und 4.2.

5.2: im Zusammenhang mit der Ausbildung von Jugendlichen ist die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Angehörigen wichtig. Dies müsste explizit ergänzt werden.

Bei 5.3 schlagen wir folgende Anpassungen vor: der Aufbau und die Pflege von Netzwerken ist auch für die Angebotsentwicklung wichtig (z.B. im Hinblick auf Flexibilität zwischen internen/externen Arbeitsplätzen, Gestaltung flexibler Übergänge zu Arbeitsplätzen im allgemeinen Arbeitsmarkt). Dies muss explizit erwähnt werden. Bei 5.3 soll zudem die Formulierung «... ob ihm/ihr die Netzwerkpfege gefällt» korrigiert werden. Vorschlag: ... überprüft, ob der Netzwerkaufbau und -pflege einen Nutzen bringt respektive wie das Netzwerk weiterentwickelt werden könnte.

Im Kompetenzbereich 5 oder allenfalls 6 muss ergänzt werden, dass sich die Leiter*innen Arbeitsagogik HF über Entwicklungen in der Branche auf dem Laufenden halten müssen. Es muss geprüft werden, ob dies bei einer Kompetenz ergänzt werden kann oder ob eine separate Kompetenz eingefügt werden muss.

6.1: Bei der Beschreibung der Situation ergänzen: ... nimmt das gesellschaftspolitische Umfeld *und Entwicklungen in der Arbeitswelt* bewusst wahr.

7.2: Der Titel «Qualität sicherstellen» weist auf die übergeordnete Fachverantwortung der Leiter*innen Arbeitsagogik hin. In der Beschreibung der Situation muss sie hingegen klarer formuliert werden. Es geht nicht in erster Linie um die Vorbildfunktion.

7.3: In der Beschreibung der Situation und bei den Arbeitsschritten nach IPRE müssen auch partizipative Vorgehensweisen berücksichtigt werden.

6 a: für KE, AA, GA:

Basierend auf den vorangehenden Analysen wurde empfohlen, in den neuen Rahmenlehrplänen **Führungskompetenzen** zu beschreiben.

Entsprechen die im Rahmenlehrplan aufgeführten Führungskompetenzen dem Praxisbedarf? (vgl. Handlungskompetenzbereich 7)

Eher nein

Wie bereits bei der Frage zum Rahmenlehrplan Sozialpädagogik erwähnt sind die Begriffe «Führungskompetenzen/Führungsaufgaben» oder «tâches de gestion» unserer Meinung nach missverständlich. Die französischen Bezeichnungen «leadership et organisation» dünken uns zwar weniger irreführend, könnten aber auch noch optimiert werden. Absolvent*innen HF sollen im Hinblick auf übergeordnete Fachverantwortung ausgebildet werden. Kompetenzen für Kaderpositionen müssen hingegen über spezifische Weiterbildungen erlangt werden. Die Bezeichnung des Kompetenzbereichs 7 sollte dies in den erwähnten drei Rahmenlehrplänen klarer ausdrücken.

Zudem haben wir bei Frage 5 konkrete Anpassungsvorschläge formuliert wie die Kompetenzen der Leiter*innen Arbeitsagogik in diesem Sinne inhaltlich präzisiert werden sollen.

7 Ein Kompetenzprofil beschreibt nicht nur, welche Kompetenzen erforderlich sind, sondern auch deren Niveau. Das Kompetenzniveau drückt sich über die gewählte Terminologie in der Beschreibung der Kompetenzen aus (in der Situationsbeschreibung und/oder der Beschreibung der Handlung bzw. der IPRE-Schritte).

Entsprechen die Kompetenzbeschreibungen dem Anforderungsniveau, welches die Praxis von **HF-Absolvierenden** erwartet?

Eher ja

Bei Frage 5 haben wir die aus unserer Sicht notwendigen Anpassungen konkret beschrieben.

8 In Kapitel 2.3 sind die Kompetenzen beschrieben. Sie bestehen aus der Beschreibung einer typischen Situation, die eine Berufsperson zu bewältigen hat sowie aus den entsprechenden professionellen Handlungen. Am Ende jeder Kompetenz sind Ressourcen aufgelistet. Ressourcen sind Kenntnisse (Theorien, Konzepte, Methoden), Fähigkeiten und Fertigkeiten (Know-how) sowie Einstellungen und Haltungen, die gelernt werden müssen, um professionell handeln zu können. Sind die aufgeführten Ressourcen relevant? Sind alle relevanten Ressourcen aufgeführt? Bitte führen Sie pro Kompetenz konkrete Ergänzungen oder Änderungsvorschläge auf.

Der mit der UN BRK verbundene Paradigmenwechsel und die veränderten Anforderungen an die Leiter*innen Arbeitsagogik (Haltung, Kenntnisse und Fähigkeiten) sind übergeordnet für alle Kompetenzbereiche wichtig.

Das Arbeitsfeld der Leiter*innen Arbeitsagogik ist breit und in Veränderung. Darum ist es übergeordnet wichtig, dass die Leiter*innen Arbeitsagogik über die Fähigkeit verfügen sich Kenntnisse zu einem Thema oder neuen Konzepten anzueignen.

- 1.1, 1.2, 1.5 Kenntnisse über verschiedene Beeinträchtigungen und deren Auswirkungen, aber auch zu den Wechselwirkungen mit Umweltfaktoren (Bsp. Einstellung, Haltung, geeignete Unterstützung).
- 1.1 und 1.2 Fundierte Kenntnisse über Mittel, um Entwicklungsprozesse *partizipativ* zu gestalten (Bsp. beim Klären von Interessen, Unterstützungsbedarf, Evaluation)
- 1.1 Haltung/Kenntnisse: Bewusstsein der Bedeutung von Arbeit für die Persönlichkeit und die gesellschaftliche Teilhabe
- 1.1, 1.2 und 1.5 zu den Anspruchsgruppen gehören Menschen, für die der Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt aus unterschiedlichen Gründen (nicht «nur» wegen einer Beeinträchtigung) erschwert ist. Entsprechend sind Kenntnisse notwendig aus dem Bereich Migration, Erwerbslosigkeit, Straf- und Massnahmenvollzug respektive die Fähigkeit, sich solche Kenntnisse anzueignen.
- 1.2 Arbeitsagogische Mittel und Methoden ergänzen
- 1.2 und 1.3 Kenntnisse respektive laufende Aktualisierung der Kenntnisse von Mitteln zur Unterstützung der Kommunikation (ergänzende und alternative Formen der Kommunikation, einfache Sprache) wie auch von technologischen Mitteln (Geräte, Hilfsmittel, tools, etc.), um das Arbeiten und Lernen zu unterstützen
- 1.4 und 1.5: Haltung/Kenntnisse/Fähigkeit im Umgang mit Macht und Abhängigkeit. Zudem sollte bei den Haltungen das Bewusstsein für die Individualität/Unterschiedlichkeit jedes Menschen wie auch das Bewusstsein für die eigenen Grenzen (*posture d'humilité*) ergänzt werden.
- 2.1 Hier müsste klarer beschrieben werden, was mit sozialpädagogischen Grundlagen gemeint, sonst macht es keinen Sinn, diese hier zu erwähnen. Es müsste auch präzisiert werden, was mit Personalmanagement gemeint ist
- 3.1 Fähigkeiten der Selbstleitung ergänzen
- 3.2 Es müsste klarer beschrieben werden, was mit Supervision als «Fähigkeit» gemeint ist.
- 5.1 Es müsste präzisiert werden, welche Kenntnisse mit «alltäglicher Austausch» und «Firmenanlässen» gemeint ist.
- 5.2 und 5.3 Auch hier müssten die Ressourcen im Zusammenhang mit der geforderten Kompetenz präzisiert werden
- 5.2 «Angehörigen als wichtige Partner für die Ausbildung von Jugendlichen wertschätzen» müsste bei den Haltungen ergänzt werden
- 6.1 Kenntnisse zu den Grundpfeilern des Sozialsystems ergänzen
- 6.1 Erkennen von diskriminierenden und entwürdigenden Situationen in der Arbeitswelt und wirksames Vorgehen dagegen
- 6.2 Fähigkeit, sich Konzepte/Theorien anzueignen und für den eigenen Betrieb nutzbar machen als eine übergeordnete Ressource ergänzen
- 7.3 Kenntnisse von Partizipativen Methoden zur Planung und Durchführung von Projekten

Fragen zum Berufsprofil Gemeindeanimation

Arbeitsgebiet und Kontext (RLP-Kapitel 2.1)

1 Wie gut entspricht die Beschreibung des Arbeitsgebiets/Kontexts der Praxis?

Eher gut

Gemeindeanimator*innen können wichtige Beiträge für die Weiterentwicklung unserer Gesellschaft zu einer inklusiven Gesellschaft leisten. Bei Frage 3 und 5 haben wir entsprechende Anpassungsvorschläge formuliert.

2 Ist das in Kapitel 2.1 beschriebene Berufsprofil klar erkennbar (zum Beispiel in Abgrenzung zu den anderen Profilen HF, in Abgrenzung zu Profilen der Fachhochschulen, in Abgrenzung zum Profil Fachmann/-frau Betreuung EFZ)?

Weiss nicht

3 Sind die aktuellen Themen und zukünftigen Entwicklungen im Arbeitsfeld/in der Praxis genügend abgedeckt?

Eher nein

Das vorliegende Berufsbild fokussiert in erster Linie auf die Begleitung von spezifischen Anspruchsgruppen/Personen. Die Themen Teilhabe/inklusive Gesellschaft sind aus unserer Sicht zu wenig berücksichtigt. (s.h. konkrete Anpassungsvorschläge bei Frage 5).

Kompetenzbereiche und zu erreichende Kompetenzen (RLP-Kapitel 2.3)

4 Sind die Handlungskompetenzen praxisrelevant?

Eher ja

Aus unserer Sicht müsste in bestimmten Aspekten der Fokus verschoben werden (s.h. Antwort auf Frage 5)

5 Sind alle relevanten Handlungskompetenzen beschrieben?

Eher nein

Kompetenzbereiche 1,2 und 6

Gemäss Berufsbild unterstützen Gemeindeanimator*innen das Zusammenleben im Gemeinwesen. Vernetzungsaufgaben müssten darum stärker gewichtet und entsprechende Kompetenzen geschult werden.

Damit Menschen teilhaben können, müssen sie Zugang haben zu Informationen, Entscheidungsprozessen und öffentlichen Angeboten (kulturell, Bildung, Sport und Freizeit, Politik). Gemeindeanimat*innen sollten «Barrieren» erkennen und dazu beitragen, diese abzubauen. Auf der anderen Seite ist es ihre Aufgabe die begleiteten Personen zu stärken, ihre Rechte wahrzunehmen. Aus unserer Sicht sollten die Kompetenzen in den Kompetenzbereichen 1, 2 und 6 entsprechend angepasst werden.

1.3: Die Beschreibung der Situation ist zu sehr auf die Gemeindeanimat*innen selber gerichtet. Letztendlich ist es wichtig, dass die begleiteten Personen/Gruppen ihre Fähigkeiten und Stärken entdecken und weiterentwickeln, um einen Beitrag zu leisten und mitzuwirken. Auf der anderen Seite bedingt dies aber auch eine Sensibilisierung des Umfelds für den Beitrag Aller als Gewinn für Alle.

Kompetenzbereich 3

Das kritische Hinterfragen des Auftrags und des eigenen Handelns aus einem gesellschaftspolitischen Bewusstsein heraus ist wichtig. Dies sollte bei 3.2 ergänzt werden.

Da Gemeindeanimat*innen oft alleine tätig sind, sollten Kompetenzen der «Selbstleitung» ergänzt werden.

Kompetenzbereich 6

Bei 6.1 sollten unserer Meinung nicht «nur» Probleme und Spannungsfelder analysiert, sondern der Blick viel allgemeiner auf gesellschaftliche Themen gerichtet werden. Gemeindeanimat*innen müssen «Risiken» erkennen, denen die verschiedenen Anspruchsgruppen ausgesetzt sind (Bsp: Einsamkeit bei Menschen im Alter, Ausgrenzung von Flüchtlingen) aber auch die Ressourcen der verschiedenen Personen/Gruppen, um gemeinsam mit ihnen und weiteren Akteuren Antworten zu entwickeln.

6 a: für KE, AA, GA:

Basierend auf den vorangehenden Analysen wurde empfohlen, in den neuen Rahmenlehrplänen **Führungskompetenzen** zu beschreiben.

Entsprechen die im Rahmenlehrplan aufgeführten Führungskompetenzen dem Praxisbedarf? (vgl. Handlungskompetenzbereich 7)

Eher nein

Inhaltlich stimmen die Kompetenzen mit dem Praxisbedarf überein. Wie bei der entsprechenden Frage zum Rahmenlehrplan Leitung Arbeitsagogik erwähnt, sollte der Kompetenzbereich 7 unserer Meinung nach aber anders benannt werden, weil es nicht um eigentliche Führungsaufgaben geht. (vgl. unsere Antwort auf Frage 6a beim Profil Leiter*in Arbeitsagogik)

7 Ein Kompetenzprofil beschreibt nicht nur, welche Kompetenzen erforderlich sind, sondern auch deren Niveau. Das Kompetenzniveau drückt sich über die gewählte Terminologie in der Beschreibung der Kompetenzen aus (in der Situationsbeschreibung und/oder der Beschreibung der Handlung bzw. der IPRE-Schritte).

Entsprechen die Kompetenzbeschreibungen dem Anforderungsniveau, welches die Praxis von HF-Absolvierenden erwartet?

Weiss nicht

8 In Kapitel 2.3 sind die Kompetenzen beschrieben. Sie bestehen aus der Beschreibung einer typischen Situation, die eine Berufsperson zu bewältigen hat sowie aus den entsprechenden professionellen Handlungen. Am Ende jeder Kompetenz sind Ressourcen aufgelistet. Ressourcen sind Kenntnisse (Theorien, Konzepte, Methoden), Fähigkeiten und Fertigkeiten (Know-how) sowie Einstellungen und Haltungen, die gelernt werden müssen, um professionell handeln zu können. Sind die aufgeführten Ressourcen relevant? Sind alle relevanten Ressourcen aufgeführt? Bitte führen Sie pro Kompetenz konkrete Ergänzungen oder Änderungsvorschläge auf.

Übergreifend über alle Kompetenzbereiche: Kenntnis internationaler Konventionen (UN BRK, Kinderrechtskonvention etc.) und Bewusstsein für deren Bedeutung

Kompetenzbereich 1

Haltung: Bewusstsein der Zugänglichkeit als «Hebel» für Teilhabe

Haltung: Offenheit für «ungewohnte» Lösungswege

Haltung: Bewusstsein für die Bedeutung von Bildung und lebenslangem Lernen

Fähigkeit: «Barrieren» erkennen und Mittel anwenden, um diese abzubauen

Kenntnis von unterstützenden Mitteln der Information und Kommunikation

Kenntnis von Technologien zur Stärkung der politischen und soziokulturellen Teilhabe

Kompetenzbereiche 1 und 6

Fähigkeit, Diskriminierung und Entwürdigung zu erkennen und dagegen anzugehen

Fragen zu einzelnen Kapiteln des Rahmenlehrplans

Die folgenden Fragen beziehen sich auf alle vier Rahmenlehrpläne.

Zulassung (RLP-Kapitel 3)

9 Ist Ihre Organisation mit den Zulassungsbedingungen einverstanden? (Kapitel 3.1)

Mehrheitlich ja

Die Anerkennung des EFZ FABE als einschlägig und damit zum Bildungsgang mit 3'600 Lernstunden macht aus unserer Sicht Sinn für die RLP Sozialpädagogik, Kindererziehung, Gemeindeanimation.

In Bezug auf die arbeitsagogische Leitung sieht die Ausgangslage anders aus: Die arbeitsagogische Tätigkeit beinhaltet einen dualen Auftrag (arbeitsagogische Begleitung + Produktion/Erbringung von Dienstleistungen). Dafür gibt es aber keine einschlägige Grundbildung (es gibt keine «Berufslehre Arbeitsagogik»). Je nach konkreter arbeitsagogischer Tätigkeit ist andererseits eine spezifische «handwerkliche» Grundbildung (Bsp. Koch/Köchin) wichtig oder gar Bedingung (z.B. damit eine Ausbildungsbewilligung erteilt wird). Den Bereich der Tagesstätten sehen wir als mögliches Tätigkeitfeld der FABE. Wir vermuten aber, dass FABE's, die sich dafür interessieren, eher die zukünftige Berufsprüfung Arbeitsagogik abschliessen werden. Wir gehen darum davon aus, dass der Ausbildungsgang mit einschlägigem EFZ FABE auch in Zukunft kaum nachgefragt wird. Um diese Realität besser abzubilden, sollte beim Rahmenlehrplan arbeitsagogische Leitung die Reihenfolge der Zulassungsbedingungen geändert werden, wie dies bei der aktuell gültigen Version der Fall ist.

Die Kompetenzen von Absolvent*innen der BP Arbeitsagogik oder BP Job Coach müssen anerkannt werden und zu einer Verkürzung der Ausbildung führen. Die unter 3.2 formulierte Anrechenbarkeit sollte darum standardisiert werden (vgl. unsere Antwort bei Frage 11).

10 Die Empfehlung aus den aktuellen Rahmenlehrplänen, dass Studierende ohne einschlägige Vorbildung ein Vorpraktikum von 800 Lernstunden absolvieren sollten, erscheint in den vorliegenden Entwürfen nicht mehr. Die Entwicklungskommission ist der Ansicht, dass die Regelung der vorgängigen Praxiserfahrung nicht mehr im Rahmenlehrplan, sondern in einer separaten Empfehlung von SAVOIRSOCIAL und SPAS festgeschrieben werden soll. Der Vorschlag wurde in den Vorständen der Trägerorganisationen kontrovers diskutiert. Der Vorstand SAVOIRSOCIAL begrüsst den Vorschlag der Entwicklungskommission. Der Vorstand SPAS möchte das Vorpraktikum weiterhin in den Rahmenlehrplänen regeln.

Ist Ihre Organisation einverstanden, dass die vorgängige Praxiserfahrung nicht mehr im RLP sondern in einer separaten Empfehlung geregelt wird? (Kapitel 3.2, erster Aufzählungspunkt)

Mehrheitlich nein

INSOS Schweiz ist der Meinung, dass es keinen Sinn macht, eine separate Empfehlung zu formulieren, da deren Verbindlichkeit

unklar ist.

Ein vorgängiges Praktikum stellt für interessierte Berufspersonen eine «Hürde» dar, die es in anderen Branchen nicht gibt. Gerade für etwas ältere Erwachsene ist es zudem eine finanzielle Belastung. Dem stehen andererseits folgende Argumente gegenüber: Im Sozialbereich ist der Anteil Quereinsteigende (Personen ohne einschlägige Grundbildung) sehr viel grösser als in anderen Branchen. Bevor diese Personen eine Zweitausbildung in Angriff nehmen, ist es sinnvoll und wird oft auch von ihnen gewünscht, dass sie ihren Entscheid über konkrete Arbeitserfahrung prüfen. Im Kapitel 3.3 Aufnahmeverfahren wird zudem eine Praxisempfehlung verlangt. Arbeitgeber können aber keine qualifizierte Empfehlung ausstellen, ohne die Personen in der Arbeitstätigkeit erlebt zu haben.

Aus diesen Gründen schlagen wir folgende Lösung vor: Unter 3.3 sollen die Bedingungen für die Ausstellung einer Praxisempfehlung konkretisiert werden. Sie müssen eine definierte Mindestzeit einer begleiteten Berufspraxis enthalten (Bsp: 3 Monate zu mindestens 60%). Es muss eine Zielsetzung definiert und die Begleitung gewährleistet sein. Es soll ausdrücklich von begleiteter Berufspraxis gesprochen werden und nicht von Praktikum. Wir empfehlen, die Personen in dieser Zeit als «Mitarbeitende ohne Ausbildung» einzustufen, was ihnen ein existenzsicherndes Einkommen sichert. Die vorgeschlagenen drei 3 Monate entsprechen der üblichen Dauer einer «Probezeit».

Anmerkung betreffend Rahmenlehrplan arbeitsagogische Leitung: der französischsprachige Text im Abschnitt «Acquisition d'un deuxième diplôme» sollte überprüft werden.

11 Ist Ihre Organisation mit den Bestimmungen zur Anrechenbarkeit einverstanden? (Kapitel 3.2)

Mehrheitlich ja

Aus Sicht INSOS Schweiz ist die Anerkennung der mittels einschlägiger Fachausweise erworbenen Kompetenzen sehr wichtig. Gerade für den Ausbildungsgang arbeitsagogische Leitung ist es zwingend, dass insbesondere die Anrechnung der BP Arbeitsagogik eine wesentliche Verkürzung der Ausbildung auf Stufe HF ermöglicht. Wir gehen davon aus, dass einige Personen diesen Weg wählen werden. Dass jede/r Einzelne ein individuelles Anerkennungsverfahren durchlaufen muss, macht keinen Sinn. Aus unserer Sicht sollte darum ein standardisiertes Verfahren geschaffen werden, mit dem Klarheit für die Berufspersonen und Arbeitgeber geschaffen wird und der Aufwand für die Abwicklung überschaubar bleibt.

Im gleichen Abschnitt werden sowohl einschlägige eidgenössische Fachausweise wie auch Diplome erwähnt. Bei beiden wird die maximale Anerkennung auf 1'800 Lernstunden begrenzt. Dies ist nicht nachvollziehbar. Wenn ein Diplom einschlägig ist, dann müsste die Anrechnung höher sein. Unter 4.3 Anforderungen an die Praxisausbildner*in wird ein Diplom Leiter*in Arbeitsagogik HF oder ein anderer als gleichwertig anerkannter Abschluss verlangt. Wir gehen davon aus, dass damit zum Beispiel der Abschluss HFP Arbeitsagogik gemeint ist. Gemäss der Formulierung unter 3.2 würde die HFP Arbeitsagogik aber lediglich mit maximal 1'800 Lernstunden angerechnet. Das ist widersprüchlich. Wir gehen nicht davon aus, dass Personen mit dem Abschluss einer HFP Arbeitsagogik einen Lehrgang in arbeitsagogischer Leitung anschliessen möchten. Um jegliche Missverständnisse bezüglich der Gleichwertigkeit der HFP Arbeitsagogik auszuräumen schlagen wir dennoch vor, dass unter 3.2. die Anrechnung von maximal 1'800

Stunden auf einschlägige eidgenössische Fachausweise beschränkt bleibt.

12 Ist Ihre Organisation mit den Bestimmungen zum Aufnahmeverfahren einverstanden? (Kapitel 3.3)

Mehrheitlich nein

Wie in unserer Antwort auf Frage 10 erwähnt, sollen die Bedingungen für die Ausstellung einer Praxisempfehlung konkretisiert werden und eine begleitete Berufspraxis beinhalten. (vgl. ausführliche Erklärung unter Frage 10)

Bildungsorganisation (vgl. RLP-Kapitel 4)

13 Ist Ihre Organisation mit den Vorgaben zu den Angebotsformen und deren Umfang einverstanden? (Kapitel 4.1)

Mehrheitlich ja

Wir begrüßen es sehr, dass die Vorgaben für eine berufsbegleitende Ausbildung zwingend eine Anstellung von mindestens 50% im Tätigkeitsfeld des Studiengangs sowie eine kontinuierliche Praxisausbildung beinhaltet. Ausbildungen im Sozialbereich verlangen eine vertiefte Auseinandersetzung mit Fragen der Haltung und Beziehungsgestaltung. Berufsintegrierte Ausbildungsmodelle bieten dafür den geeigneten Rahmen. Die im 2017 verabschiedeten Mindestverordnungen für Höhere Fachschulen (MiVo HF) gehen von einem anderen Verständnis einer berufsbegleitenden Ausbildung aus. Dies ist aus unserer Sicht bedauerlich. Wir bauen darauf, dass es SAVOIRSOCIAL und SPAS gelingt, die Zustimmung des SBFI für die vorliegende duale Ausbildungsform zu gewinnen.

Die Aufteilung der Lernstunden überzeugt in Bezug auf den Rahmenlehrplan arbeitsagogische Leitung Arbeitsagogik nicht restlos (z.B. Anteil begleitete Praxis und einschlägige Berufstätigkeit). Wie in unserer Antwort zum Kapitel 3 Zulassung erklärt, gehen wir nicht davon aus, dass der Bildungsgang für Personen mit einer EFZ FABE gross nachgefragt wird. Es soll aber dennoch noch einmal geprüft werden, ob die Aufteilung der Lernstunden passend ist.

14 Ist Ihre Organisation mit den Vorgaben zur Koordination von schulischen und praktischen Bildungsteilen einverstanden? (Kapitel 4.2)

Ja

Aus unserer Sicht ist es wichtig, dass in begründeten Fällen auch ein Abbruch der Zusammenarbeit möglich ist.

15 Ist Ihre Organisation mit den Vorgaben zu den Anforderungen an die Praxisinstitution einverstanden? (vgl. Kapitel 4.3)

Mehrheitlich ja

Wir begrüßen es sehr, dass ein Ausbildungskonzept verbindlich ist. Wie unter Frage 11 erwähnt, muss klar sein, dass der Abschluss als eidgenössisch diplomierter Arbeitsagog*in als gleichwertig zu einer HF arbeitsagogische Leitung anerkannt wird. Die

Anerkennung als Praxisausbildner*in FH soll auch für die Begleitung von HF-Studierenden gelten. Unser Anliegen an die Bildungsanbieter ist, dass sie für diese Personen Einführungsstage in die Rahmenlehrpläne HF anbieten. Die Formulierung «berufliche Praxis im Ausbildungsgebiet» ist missverständlich und soll darum präzisiert werden.

16 Ist Ihre Organisation mit den Vorgaben zur Verteilung der Lernstunden einverstanden? (Kapitel 4.4)

Ja

Qualifikationsverfahren (vgl. RLP-Kapitel 5)

17 Ist Ihre Organisation mit der Aufteilung der Verantwortlichkeiten zwischen Bildungsanbietern und Praxisvertretungen/Praxisinstitutionen einverstanden? (Kapitel 5.2.2)

Ja

18 Wie geeignet sind die Vorgaben zu den Prüfungsteilen gemäss Ihrer Organisation, um die Kompetenzen der Studierenden zu überprüfen? (Kapitel 5.2.4)

Eher nicht geeignet

Aus unserer Sicht sollte die Praxisqualifikation klarer und verbindlicher geregelt sein. Bereits bei der Promotion (Zwischenprüfung/en) sollte die Praxis eine Beurteilung genügend/ungenügend abgeben, aber keine Note. Es muss möglich sein, dass ein Betrieb wegen einer ungenügenden Beurteilung den Ausbildungsvertrag abbricht. Darum passt es nicht, lediglich von einer Empfehlung zu sprechen. Hingegen muss noch geprüft werden, was dies arbeitsrechtlich bedeutet, da es um Dreiecksverträge zwischen Studierendem/r, Schule und Betrieb geht.

Der Begriff Promotion dünkt uns wenig gebräuchlich. Wir schlagen stattdessen «Zwischenprüfung/en» vor.

Die Bedeutung der Ausbildung in der Praxis muss auch im abschliessenden Qualifikationsverfahren klarer abgebildet sein. Die Praxis soll eine verbindliche Beurteilung bestanden/nicht bestanden abgeben und nicht «nur» eine «Empfehlung». Es muss aber noch geprüft werden, was dies arbeitsrechtlich bedeutet und wie die konkrete Formulierung sein muss, damit sie mit den übergeordneten Regelungen zu Ausbildungen auf Stufe HF vereinbar ist.

Die Vorgaben für die verschiedenen Prüfungsteile sind sehr offen gehalten. Wir sind damit einverstanden, dass die Schulen diesbezüglich einen Spielraum haben. Hingegen muss über das Akkreditierungsverfahren gewährleistet sein, dass an allen Schulen die Kompetenzen entsprechend dem Niveau 6 NQR geprüft werden.

Berufstitel (RLP-Kapitel 6)

19 Die vorangehenden Analysen haben ergeben, dass der Berufstitel «Sozialpädagogische Werkstattleitung» auf Deutsch nicht zeitgemäss ist. Die erste brancheninterne Anhörung hat einige Titelvorschläge hervorgebracht.

Welchen der vorgeschlagenen Titel finden Sie am besten?

Leiter/in Arbeitsagogik HF

Arbeitsagoge/-in HF

Arbeitsagogische/r Leiter/in HF

Umsetzbarkeit

20 Gibt es im vorliegenden Entwurf einzelne Kapitel, die in der Umsetzung schwierig sind?

Nein

21 Gibt der vorliegende Entwurf zum Rahmenlehrplan genügend Leitplanken für die Erarbeitung eines Ausbildungskonzepts/Schullehrplans vor?

Ja

Die Rahmenlehrpläne geben genügend Leitplanken für die Ausarbeitung von Ausbildungskonzepten. In Bezug auf Schullehrpläne ist die Einschätzung der Schulen massgebend.

22 Haben Sie weitere Bemerkungen?

In den Kapiteln 2.1 Arbeitsgebiet und Kontext sollten die Zwischentitel «Wo arbeiten die Fachpersonen etc.» weggelassen oder für den Sozialbereich passender formuliert werden.

Die Formulierungen bei den IPRE-Schritten sollten am Schluss noch einmal geprüft werden. Sie müssen der Praxis entsprechen. Formulierungen wie beispielsweise «informiert sich über Klient/in und deren Bedürfnisse» werfen ein «komisches» Licht auf den Beruf.

Wir sind uns bewusst, dass die vorliegenden Rahmenlehrpläne Entwürfe sind. Sie stellen aus unserer Sicht eine gute Grundlage für die definitive Ausarbeitung dar. Unsere Anpassungsvorschläge sind darum nicht als Kritik an der geleisteten Arbeit zu verstehen, sondern als Anregung für die Weiterarbeit. Wir danken für die geleistete Arbeit.