

Neue Wege in der Berufsbildung von Arbeitsagoginnen und -agogen

Die Organisationen der Arbeitswelt Soziales sind im Herbst dieses Jahres aufgefordert, über die zukünftige Berufsbildung von Arbeitsagoginnen und -agogen zu entscheiden. Sie können ihr Interesse an der geplanten, brancheninternen Anhörung bei den Mitgliederorganisationen von SAVOIRSOCIAL anmelden.

Das Projekt

«Entwicklung einer oder zwei Berufsprüfung/en für die Bereiche «Arbeitsagogik» und «Job Coaching» im Berufsfeld Arbeitsintegration» (<https://savoirsocial.ch/de/projekte>)

Vorgeschichte

Auf der Grundlage der Ergebnisse des Projektes «Berufsfeld- und Bedarfsanalyse Arbeitsintegration» (SAVOIRSOCIAL, 2016 bis 2017) haben die Vorstände von SAVOIRSOCIAL, des Schweizerischen Trägervereins Höhere Fachprüfung Arbeitsagogik und der Schweizerischen Plattform der Ausbildungen im Sozialbereich, im Januar 2018 einen wegweisenden Entscheid getroffen: Sie haben grünes Licht zur Ausarbeitung eines neuen Berufsbildungsangebotes auf Stufe Berufsprüfung für die Bereiche «Arbeitsagogik» und «Job Coaching» gegeben.

Alternativ zur Höheren Fachprüfung für Arbeitsagoginnen und -agogen, welche voraussichtlich 2023 letztmalig durchgeführt werden soll, wurde der HF-Bildungsgang «Leitung Arbeitsagogik» (bisher «Sozialpädagogische Werkstattdleitung») vorgeschlagen. Dieser HF-Ausbildungsgang wurde bisher ausschliesslich in der Romandie angeboten.

Aktueller Stand

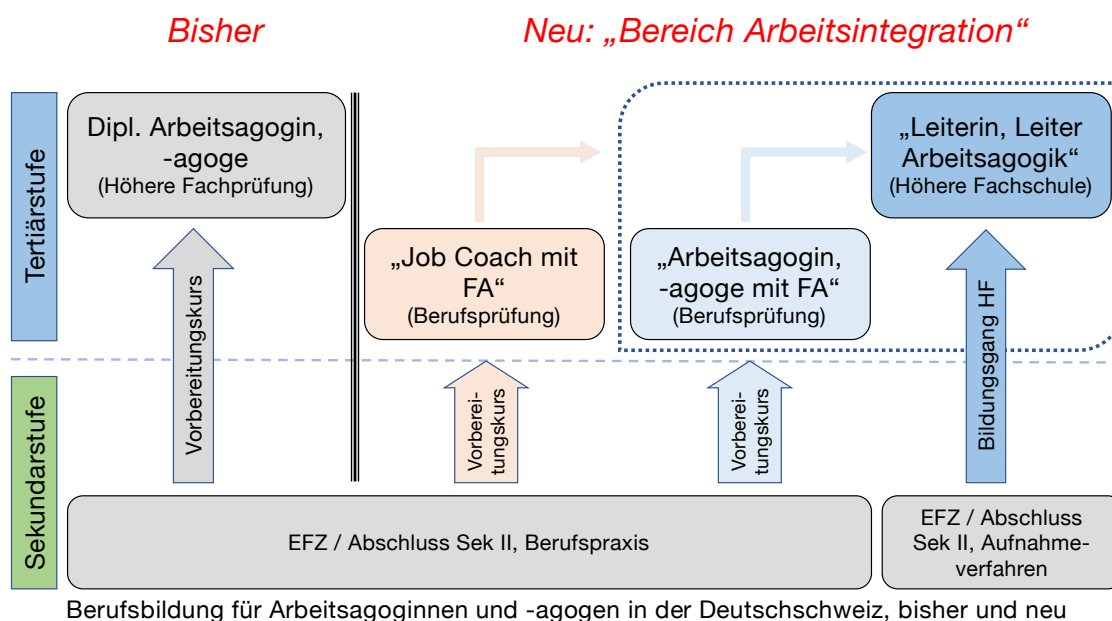
Seit Dezember 2018 liegen die Entwürfe der neuen Qualifikationsprofile für die Berufsprüfungen in den Bereichen «Arbeitsagogik» und «Job Coaching» sowie für den revidierten Rahmenlehrplan «Leitung Arbeitsagogik HF» vor. Die Qualifikationsprofile für die Berufsprüfungen in den Bereichen «Arbeitsagogik» und «Job Coaching» wurden im Dezember 2019 beim SBFI zur Genehmigung eingereicht und befinden sich aktuell in der Überarbeitung. Die vorläufigen Versionen finden Sie unter: <https://savoirsocial.ch/de/projekte>.

Die brancheninterne Anhörung zum Entwurf des revidierten Rahmenlehrplanes «Leitung Arbeitsagogik» wurde Ende April 2019 abgeschlossen. Darauf folgt die Phase der Finalisierung des Entwurfs sowie die Genehmigungsphase zuerst in der Branche und danach beim SBFI (bis 2020).

Weiteres Vorgehen

- Bis Ende Juni 2019 werden die Prüfungsordnungen und Wegleitungen für die neu geschaffenen Berufsprüfungen «Arbeitsagoge mit FA» und «Job Coach mit FA» erarbeitet.
- Die Prüfungsordnungen und Wegleitungen für die neu geschaffenen Berufsprüfungen sollen anschliessend bei allen Mitgliederorganisationen von SAVOIRSOCIAL (<https://www.savoirsocial.ch/de/organisation/mitglieder>) und ausgewählten Partnerorganisationen in die brancheninterne Anhörung gehen (August / September 2019).
- Nach der brancheninternen Anhörung werden die bereinigten Unterlagen dem SBFI zur Genehmigung eingereicht (Beginn 2020).
- Für Personen, welche die Vorbereitungskurse für die höhere Fachprüfung Arbeitsagogik besucht, jedoch die Prüfung nicht absolviert haben, müssen Anerkennungsregelungen gefunden werden.

Geplante Änderungen der Berufsbildung im «Bereich Arbeitsintegration»



Aufgrund der erarbeiteten Vorschläge und Entwürfe würde die Berufsbildung für Arbeitsagoginnen und -agogen neu zwei mögliche Bildungswege umfassen, die sich bezüglich Berufskompetenzen und Anforderungsniveau deutlich unterscheiden:

1. Vorbereitungskurs auf die Berufsprüfung «Arbeitsagogen, -agoge mit FA»: Im Vergleich zum heutigen Qualifikationsprofil Dipl. Arbeitsagoge HFP, sind die beruflichen Handlungskompetenzen des neuen Berufsabschlusses reduziert und das Anforderungsniveau liegt tiefer.
2. HF-Bildungsgang «Leitung Arbeitsagogik»: Im Vergleich zum heutigen Qualifikationsprofil Dipl. Arbeitsagoge (HFP), sind die beruflichen Handlungskompetenzen des HF-Abschlusses erweitert und das Anforderungsniveau liegt teilweise höher. Er unterscheidet sich ausserdem insbesondere in der Ausbildungsorganisation.

Unterschiede bezüglich Form, Umfang und Kosten?

	Bisher	Neu	
	Dipl. Arbeitsagoge (HFP)	Arbeitsagogen, -agoge (BP)	Leitung Arbeitsagogik (HF)
Abschluss	Eidg. Diplom (NQR: 6)	Eidg. Fachausweis (NQR: 5)	Dipl. HF (NQR: 6)
Struktur	Berufsbegleitende Vorbereitungskurse	Berufsbegleitende Vorbereitungskurse	Schulische oder Duale Bildung
Total Lernstunden	840 – 1'050 Std.	540 – 660 Std.*	5'400 Std.
Total Kurstage	70 – 80 Tage	45 – 60 Tage*	270 – 315 Tage
Dauer	2 Jahre	1 - 2 Jahre*	3 – 4 Jahre
Berufstätigkeit	bis 100%	bis 100%	max. 60%
Total Kurs-Kosten	CHF 17'400.- bis 21'500.-	CHF 12'000.- bis 14'000.-*	CHF 3'600.- bis 4'800.-

* Schätzungen aufgrund des vorläufigen Entwurfs für Qualifikationsprofil und Prüfungsordnung. Änderungen im weiteren Projektverlauf bleiben vorbehalten.

Wie unterscheidet sich das bisherige von den neuen Berufsprofilen?

Vergleich der Handlungskompetenzbereiche

Zur einfacheren Vergleichbarkeit, sind die Kompetenzbereiche in der folgenden Übersicht farblich nach Aspekten der arbeitsagogischen Tätigkeit gegliedert

	Kompetenzbereiche (und übergreifende Kompetenzen) Dipl. Arbeitsagoge (HFP)	Kompetenzbereiche «Arbeitsagoge mit FA»	Kompetenzbereiche «Leitung Arbeitsagogik» (HF)
1	<i>Förderprozesse planen, umsetzen, evaluieren und anpassen.</i>	<i>Förderung der individuellen Entwicklung</i>	<i>Begleitete Personen im Arbeitsalltag unterstützen und fördern</i>
2	<i>Geeignete Aufträge akquirieren und Produkte erstellen / Dienstleistungen erbringen.</i>	<i>Organisation von passenden Arbeiten und Aktivitäten</i>	<i>Dienstleistungen und Produktion sicherstellen</i>
3	<i>Einen Produktions- oder Dienstleistungsbereich einer Institution führen.</i>	<i>Abwicklung Aufträge</i>	<i>Führungsaufgaben übernehmen</i>
4	<i>Die Zusammenarbeit mit und zwischen den Klientinnen und Klienten gestalten.</i>	<i>Führung einer Gruppe</i>	<i>Das Berufsfeld weiter entwickeln</i>
5	<i>Mit internen und externen Kooperationspartnern /Anspruchsgruppen zusammenarbeiten</i>	<i>Interdisziplinäre Zusammenarbeit</i>	<i>Im professionellen Umfeld arbeiten</i>
6	<i>Persönliche Kompetenzen zeigen und weiterentwickeln</i>	<i>Selbstmanagement</i>	<i>Die eigene Berufsidentität entwickeln</i>
7			<i>Prozesse dokumentieren und evaluieren</i>

Erarbeitet auf der Grundlage der aktuell, publizierten Entwürfe. Mögliche Änderungen im weiteren Projektverlauf bleiben vorbehalten.

Legende:

	Fördern
	Produktions- und Dienstleistungserbringung
	Zusammenarbeit mit verschiedenen Anspruchsgruppen
	Führung
	Selbstmanagement und Rollenverständnis

Vergleich der beruflichen Handlungskompetenzen

Vereinfachend sind die beruflichen Handlungskompetenzen in der folgenden Übersicht zusammengefasst. Die ausführlichen Beschreibungen finden Sie in den Entwürfen des Qualifikationsprofils respektive des Rahmenlehrplans auf der Webseite von SAVOIRSOCIAL.

	Dipl. Arbeitsagoginnen/-agogen (HFP)...	«Arbeitsagoginnen/-agogen mit FA»...	«Dipl. Leiterin/Leiter Arbeitsagogik» (HF)...
Fördern	... sind in der Lage den Entwicklungsbedarf selbstständig zu erheben, und die Entwicklungsprozesse mit geeigneten Fördermitteln selbständig zu planen, durchzuführen, zu evaluieren und anzupassen.	... sind in der Lage den Entwicklungsbedarf selbstständig zu erheben, Fördermassnahmen unter Einbezug des interdisziplinären Teams vorzuschlagen , die Entwicklung der Klient/innen in der Arbeit individuell zu fördern und zu dokumentieren sowie die Fördermassnahmen auszuwerten.	... sind in der Lage den Entwicklungsbedarf selbstständig zu erheben, notwendige Rahmenbedingungen zu identifizieren sowie die persönliche, soziale und berufliche Entwicklung selbständig zu planen, durchführen, zu evaluieren und anzupassen
Produktions-, Dienstleistungserbringung	... sind in der Lage passende Aufträge zu akquirieren und kundenorientierte Produktions- bzw. Dienstleistungsprozesse unter Berücksichtigung der Anforderungen der Klientinnen und Klienten selbständig zu planen, auftragsgemäss durchführen, zu evaluieren und zu verbessern.	... sind in der Lage bei der Akquisition von Aufträgen und bei den Produktions- und Dienstleistungsprozessen - unter Berücksichtigung der Fähigkeit und Ressourcen und der Kundenanforderungen mitzuarbeiten . Sie richten Arbeitsplätze bedarfsgerecht ein, stellen Hilfsmittel zur Verfügung, garantieren die Arbeitssicherheit, beherrschen verschiedene Anleitungsmethoden und tragen zur Innovation bei.	... planen, organisieren und steuern selbständig den gesamten Arbeitsprozess unter Berücksichtigung der Fähigkeiten und Ressourcen sowie der Kundenanforderungen und entwickeln die Produktion/Dienstleistung unter Berücksichtigung der Marktentwicklungen laufend weiter.
Führen	... sind in der Lage eine Gruppe von KlientInnen zu führen , Sitzung zu planen und zu leiten und Klientinnen mittels Zielvereinbarungen in den Entwicklungsprozess einzubinden und KlientInnen zielorientiert zu beraten.	... sind in der Lage eine Gruppe von KlientInnen zu führen, Gruppengespräche zu leiten und Schulungen zu planen und durchzuführen	... übernehmen die Teamführung , planen und leiten Sitzungen, unterstützen den Rekrutierungsprozess, entwickeln das Angebot auf der Grundlage von Trends auf dem Markt und dem Berufsfeld kontinuierlich weiter und unterstützen vorgesetzte in der Öffentlichkeitsarbeit.
Interdisziplinäre Zusammenarbeit	... sind in der Lage das interdisziplinäre und interinstitutionelle Netzwerk zu pflegen und zu nutzen sowie das Umfeld zu unterstützen.	... sind in der Lage professionell mit verschiedenen Anspruchsgruppen zusammenzuarbeiten und in Projekten mitzuarbeiten	... sind in der Lage ein professionelles Netzwerk aufzubauen und zu pflegen , effektiv mit verschiedenen Anspruchsgruppen zusammenzuarbeiten und selbständig Projekte zu planen und durchzuführen.
Selbstmanagement u. Rollenverständnis	... sind in der Lage ihre eigene Gesundheit zu erhalten, können mit belastenden Situationen umgehen, verhalten sich jederzeit empathisch und lebensbejahend, können ihre Tätigkeit reflektieren und kennen ihre und die Grenzen anderer.	... sind in der Lage zu allen Anspruchsgruppen professionelle Beziehungen zu gestalten, die eigenen Ressourcen zu managen und Spannungsfelder professionell auszubalancieren.	... sind in der Lage herausfordernde Situationen aktiv zu gestalten um die eigene Integrität aufrecht zu erhalten. Sie verfügen über ein klares Rollenverständnis und reflektieren ihre Haltung und ihr Handeln in ihrer Funktion wie auch im gesellschafts-politischen Zusammenhang und können ihr Handeln aufgrund von berufsethischen Grundsätzen begründen.