

ARBEITS INTEGRATION

BERUFSPRÜFUNG ARBEITSAGOGIK
BERUFSPRÜFUNG JOB COACHING

Schweizerischer Trägerverein für die Berufsprüfungen Arbeitsagogik und Job Coaching

Wegleitung zur Prüfungsordnung über die Berufsprüfung für

**Arbeitsagogin / Arbeitsagoge
mit eidgenössischem Fachausweis**

vom 26.01.2023

Basierend auf der Prüfungsordnung vom 11.01.2021

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
1.1	Zweck der Begleitung	3
2	Berufsbild	3
2.1	Organisation	4
3	Administratives Vorgehen und Zulassungsbedingungen	5
4	Modulnachweise	8
4.1	Organisation, Zugang und Durchführung der Modulprüfungen	8
4.2	Gültigkeitsdauer	9
5	Abschlussprüfung	9
5.1	Prüfungsteil 1: Kompetenzen reflektieren	10
5.2	Prüfungsteil 2: Förderung der individuellen Entwicklung der begleiteten Menschen	11
5.3	Prüfungsteil 3: Fachbasierte Lösungsfindung im Team zur Organisation von passender Arbeit und der Zusammenarbeit im interdisziplinären Kontext	12
5.4	Übersicht über die Prüfungsteile und Gewichtung	13
5.5	Notengebung (Ziff. 6 PO)	13
5.6	Bedingungen zum Bestehen der Prüfung (Ziff. 6.41 PO)	13
5.7	Vorgehen bei Nichtbestehen der Prüfung (Ziff. 7.3 PO)	14
6	Erläss	14
7	Anhang 1: Modulidentifikationen	15
7.1	Modul 1: Begleitete Menschen in ihrer individuellen Entwicklung fördern	15
7.2	Modul 2: Kommunikation, Rolle, Beziehung und Selbstmanagement gestalten	18
7.3	Modul 3: Arbeitsagogische Aufträge umsetzen	21
7.4	Modul 4: Zusammenarbeit und Rahmenbedingungen mitgestalten	24
8	Anhang 2: Qualifikationsprofil	26
9	Anhang 3: Glossar	42

1 Einleitung

Der eidgenössische Fachausweis als Arbeitsagogin / Arbeitsagoge wird durch die bestandene Abschlussprüfung sowie die für die Zulassung zur Abschlussprüfung erforderlichen Modulabschlüsse bzw. Gleichwertigkeitsbestätigungen erworben. An der Abschlussprüfung werden die im Qualifikationsprofil (vgl. Anhang 2) aufgeführten sowie in der Berufspraxis erworbenen Kompetenzen modulübergreifend geprüft. Die Kompetenzen wurden in einem Verfahren mit Fachleuten ermittelt. Der Fokus lag dabei auf den alltäglichen Arbeitssituationen, die Arbeitsagoginnen und Arbeitsagogen bei der Ausübung ihres Berufes bewältigen müssen.

1.1 Zweck der Wegleitung

Die Wegleitung gibt den Kandidatinnen und Kandidaten einen Überblick über die eidgenössische Berufsprüfung. Sie beruht auf der Prüfungsordnung über die Berufsprüfung für Arbeitsagogin / Arbeitsagoge vom 11.01.2021 (nachfolgend: PO).

Die Wegleitung beinhaltet:

- Alle wichtigen Informationen zur Vorbereitung und Durchführung der Berufsprüfung
- Informationen zu den Modulen
- Eine detaillierte inhaltliche Beschreibung der Abschlussprüfung
- Eine Zusammenstellung der Kompetenzen pro Modul (Modulidentifikationen)

2 Berufsbild

Arbeitsgebiet

Arbeitsagoginnen und Arbeitsagogen begleiten Menschen, deren Zugang zur Arbeitswelt aus verschiedenen Gründen erschwert ist, zum Beispiel Menschen mit einer Beeinträchtigung, Menschen im Strafvollzug, Menschen mit einer Suchtproblematik, Menschen mit Migrationshintergrund, Jugendliche mit Unterstützungsbedarf, Stellensuchende oder Sozialhilfebezüglerinnen und -bezügler. Sie arbeiten in sozialen Institutionen und sozialen Organisationen oder auch in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarkts, die Arbeitsplätze für Menschen mit Unterstützungsbedarf anbieten. Arbeitsagoginnen und Arbeitsagogen unterstützen die Entwicklung der begleiteten Menschen über die Arbeit. Sie begleiten marktorientierte Arbeitsprozesse unter Berücksichtigung der individuellen Ressourcen und Bedürfnisse der begleiteten Menschen und leiten Gruppen.

Wichtigste Handlungskompetenzen

Arbeitsagoginnen und Arbeitsagogen unterstützen und befähigen Menschen kooperativ darin, sich selbst zu vertreten, ihr Potenzial zu erkennen und sich einzubringen. Sie führen Abklärungen zur Standortbestimmung durch, legen gemeinsam mit den begleiteten Menschen individuelle Fördermittel fest und werten sie zusammen aus. Sie leiten die begleiteten Menschen am Arbeitsplatz an und richten diesen bedürfnisgerecht ein. So unterstützen sie die individuelle Entwicklung der begleiteten Menschen. Als Mitglied einer Produktions- und Dienstleistungseinheit geben die Arbeitsagoginnen und Arbeitsagogen ihr Agogik-Wissen dem Team, bestehend aus anderen Arbeitsagoginnen und Arbeitsagogen sowie weiteren Fachpersonen, weiter.

Arbeitsagoginnen und Arbeitsagogen verfügen über ausgewiesene Kompetenzen in der Begleitung von Menschen mit Unterstützungsbedarf. Spezielles Augenmerk liegt dabei auch auf dem Leiten von Gruppen: Sie stellen die Arbeitsfähigkeit in der Gruppe sicher, klären Konflikte und leiten Gruppenbesprechungen. Zudem nehmen sie die Einsatzplanung und Instruktion der Gruppe vor und führen bei Bedarf Schulungen durch.

Arbeitsagoginnen und Arbeitsagogen bewegen sich professionell im Spannungsfeld von Wirtschaft, Produktion bzw. Dienstleistungserbringung, im Einklang mit den Zielen und Ressourcen der begleiteten Menschen und der Fördermassnahme bzw. des Entwicklungsauftrags. In Zusammenarbeit mit den begleiteten Menschen entwickeln sie geeignete Hilfsmittel für anstehende Arbeiten und optimieren die Vorgehensweisen bei Instruktionen et cetera. Arbeitsagoginnen und Arbeitsagogen tragen zum Akquirieren von neuen Aufträgen aktiv bei und stellen deren Abwicklung sicher. Sie erstellen Offerten und entwickeln Ideen für neue Produkte und Dienstleistungen in ihrem Arbeitsbereich für externe Kundinnen und Kunden.

Arbeitsagoginnen und Arbeitsagogen arbeiten konstruktiv mit verschiedenen Anspruchsgruppen zusammen, nehmen am Fachaustausch in interdisziplinären Teams teil oder arbeiten in interdisziplinären Projekten zur Entwicklung und Überarbeitung von institutionellen Prozessen mit.

Arbeitsagoginnen und Arbeitsagogen zeichnen sich durch einen bewussten Umgang mit den eigenen Ressourcen aus und gestalten die Beziehungen im beruflichen Kontext professionell. Sie beobachten Trends in ihrem Arbeitsgebiet und geben gezielt Impulse zur Förderung von Innovationen in ihrem eigenen Arbeitsbereich.

Berufsausübung

Arbeitsagoginnen und Arbeitsagogen arbeiten in der Regel im Team, wobei ihre Funktion das Führen einer Gruppe von Menschen mit Unterstützungsbedarf ist. Ihr Arbeitsumfeld ist komplex; sie arbeiten mit verschiedenen Anspruchsgruppen mit unterschiedlichen Bedürfnissen, wie den begleiteten Menschen, Angehörigen, weiteren Fachexpertinnen und -experten, zuweisenden Stellen, Kostenträgerinnen und -trägern, Dienstleistungs- und Produktionskunden und -kundinnen sowie Arbeitgebenden zusammen. Diese verschiedenen Bedürfnisse müssen sie individuell ausbalancieren und professionell mit Zielkonflikten umgehen. Die arbeitsagogische Arbeit mit den begleiteten Menschen und die Förderung von deren Entwicklung im Hinblick auf einen Eintritt in die Arbeitswelt, den Erhalt der sozialen und methodischen Kompetenzen, die Stabilität und Kontinuität in Bezug auf Arbeitsqualität und -quantität oder auch die Unterstützung während einer Abwesenheit (beispielsweise im Falle einer Krankheit) stehen dabei stets im Zentrum.

Beitrag des Berufs an Gesellschaft, Wirtschaft, Natur und Kultur

Arbeit ist nicht nur ein wesentlicher Erfolgsfaktor einer gesunden Wirtschaft, sondern durch ihren sinnstiftenden und gesundheitsförderlichen Charakter auch auf gesellschaftlicher Ebene. Arbeitsagoginnen und Arbeitsagogen leisten mit ihrer Arbeit einen wesentlichen Beitrag hierzu. Die von ihnen begleiteten Menschen sind eingebunden in den Arbeitsprozess und können ihren individuellen Beitrag leisten.

In der Arbeit achten Arbeitsagoginnen und Arbeitsagogen auf einen sorgsamen Umgang mit den natürlichen Ressourcen und der Umwelt.

2.1 Organisation

Alle Aufgaben im Zusammenhang mit der Erteilung des eidgenössischen Fachausweises werden einer Kommission für Qualitätssicherung (QS-Kommission) übertragen. Die QS-Kommission setzt sich aus mindestens fünf Mitgliedern zusammen und wird durch den Vorstand der Trägerschaft für eine Amtsdauer von drei Jahren gewählt (Ziff. 2.11 PO). Die detaillierte Aufstellung der Aufgaben der QS-Kommission kann der Prüfungsordnung Ziff. 2.2 entnommen werden.

Die Trägerschaft setzt für die Durchführung der Abschlussprüfung eine Prüfungsleitung ein. Diese ist für die organisatorische Umsetzung, die Begleitung der Expertinnen und Experten und die Beantwortung von organisatorischen Fragen der Kandidatinnen und Kandidaten verantwortlich. Sie berichtet der

QS-Kommission in einer Notensitzung über den Verlauf der Abschlussprüfung und stellt die Anträge zur Erteilung des eidgenössischen Fachausweises.

Die Prüfungsexpertinnen und -experten sind für die Durchführung und Bewertung der schriftlichen und mündlichen Prüfungen zuständig (Ziff. 4.4 PO). Die Kandidatinnen und Kandidaten erhalten mindestens vier Wochen vor Beginn der Abschlussprüfung ein Verzeichnis der Expertinnen und Experten der mündlichen und schriftlichen Prüfungen (Ziff. 4.13 PO).

Die Trägerschaft setzt ein Prüfungssekretariat zur Erledigung administrativer Aufgaben ein (Ziff. 2.22 PO). Dieses ist u.a. zuständig für die Ausschreibung der Abschlussprüfung, führt die Korrespondenz mit den Kandidatinnen und Kandidaten und organisiert die Erstellung und den Versand der Notenausweise und Fachausweise.

Bei Fragen können sich die Kandidatinnen und Kandidaten an das Prüfungssekretariat wenden.

Kontaktadresse des Prüfungssekretariats ist:

Berufsprüfungen Arbeitsintegration
c/o examen.ch
Reitergasse 9
Postfach
8021 Zürich
info@examen-sopro.ch
Tel. 044 283 46 12

3 Administratives Vorgehen und Zulassungsbedingungen

Folgende Schritte müssen von den Kandidatinnen und Kandidaten für die Abschlussprüfung beachtet werden:

Schritt 1: Ausschreibung der Abschlussprüfung (Ziff. 3.1 PO)

Die Abschlussprüfung wird mindestens sieben Monate vor Prüfungsbeginn in allen drei Amtssprachen auf der Seite www.examen-sopro.ch ausgeschrieben. Sie informiert über:

- Prüfungsdaten
- Prüfungsgebühr
- Anmeldestelle
- Anmeldefrist
- Ablauf der Prüfung

Schritt 2: Beachten der Zulassungsbedingungen (Ziff. 3.3 PO)

Im Hinblick auf die Prüfungsanmeldung sind von den Kandidatinnen und Kandidaten die Zulassungsbedingungen gemäss Ziffer 3.3 der Prüfungsordnung zu beachten.

Zur Prüfung wird zugelassen, wer:

- a) über ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis, eine gymnasiale Maturität, eine Fachmaturität oder eine gleichwertige Qualifikation verfügt;
- b) nach abgeschlossener Ausbildung gemäss lit. a) mindestens drei Jahre Berufserfahrung, davon mindestens zwei Jahre einschlägig, von einem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von mindestens 80%, vorweisen kann;
- c) über die erforderlichen Modulabschlüsse bzw. Gleichwertigkeitsbestätigungen verfügt.

Die Berufserfahrung und die Modulabschlüsse müssen bis zum 31. August des jeweiligen Prüfungsjahres ausgewiesen werden.

Vorbehalten bleibt die fristgerechte Überweisung der Prüfungsgebühr nach Ziff. 3.41 PO, die rechtzeitige und vollständige Abgabe des Reflexionsberichts sowie die fristgerechte Einreichung der erforderlichen Nachweise.

Berufspraxis

Als einschlägige Berufspraxis gilt eine arbeitsagogische Begleitung von Menschen im und ausserhalb des institutionellen Kontexts mit unterschiedlicher Gewichtung der Marktorientierung gemäss Berufsbild (Ziff. 1.2 PO). Die geforderte Berufspraxis muss bis zum Zeitpunkt des Anmeldeschlusses erfüllt sein. Berufspraxis, welche in einem Teilzeitpensum unter 80% erlangt wurde, wird pro Rata angerechnet.

Modulabschlüsse

Folgende Modulabschlüsse müssen für die Zulassung zur Abschlussprüfung vorliegen:

- Modul 1: Begleitete Menschen in ihrer individuellen Entwicklung fördern
- Modul 2: Kommunikation, Rolle, Beziehung und Selbstmanagement gestalten
- Modul 3: Arbeitsagogische Aufträge umsetzen
- Modul 4: Zusammenarbeit und Rahmenbedingungen mitgestalten

Im Rahmen der höheren Fachprüfung für Arbeitsagoginnen und Arbeitsagogen erworbene Modulabschlüsse eines akkreditierten Anbieters werden bis im Jahr 2028 angerechnet. Verfügt die Kandidatin oder der Kandidat über alle Modulabschlüsse im genannten Rahmen, gelten diese als gleichwertig für die im Rahmen der Abschlussprüfung geforderten Modulabschlüsse 1 bis 4. Verfügt die Kandidatin oder der Kandidat über einzelne Modulabschlüsse der höheren Fachprüfung für Arbeitsagoginnen und Arbeitsagogen, prüft die QS-Kommission die Gleichwertigkeit und anerkennt sie entsprechend.

In Zweifelsfällen können Interessierte jederzeit die vollständigen Anmeldeunterlagen dem Prüfungssekretariat für eine Zulassungs-Vorabklärung einreichen. Die QS-Kommission nimmt diese gegen eine Gebühr vor und eröffnet den Entscheid schriftlich. Dieser ist einer späteren Anmeldung zur Prüfung beizulegen. Ein ablehnender Entscheid enthält eine Begründung und die Rechtsmittelbelehrung.

Insbesondere entscheidet die QS-Kommission über die Anerkennung und Anrechnung anderer Abschlüsse und Leistungen und stellt hierfür Gleichwertigkeitsbestätigungen gegen Gebühr aus. Dies umfasst auf Antrag von Kandidierenden auch die Gleichwertigkeitsbestätigung anderer Abschlüsse und Leistungen zu den Modulabschlüssen.

Informationen und Unterlagen zum Gleichwertigkeitsverfahren sind beim Prüfungssekretariat erhältlich.

Die für die Anerkennung anderer Abschlüsse und Leistungen anfallenden Kosten werden den Antragstellenden nach Aufwand in Rechnung gestellt.

Schritt 3: Anmeldung zur Abschlussprüfung (Ziff. 3.2 PO)

Zur Anmeldung verwenden die Kandidatinnen und Kandidaten das unter www.examen-sopro.ch bereitgestellte Formular. Die Anmeldung ist fristgerecht gemäss Ausschreibung einzureichen. Der Anmeldung beizulegen sind:

- eine Zusammenstellung über die bisherige berufliche Ausbildung und Praxis;
- Kopien der für die Zulassung geforderten Ausweise und Arbeitszeugnisse;

- Kopien der Modulabschlüsse bzw. der entsprechenden Gleichwertigkeitsbestätigungen;
- Angabe der Prüfungssprache;
- Kopie eines amtlichen Ausweises mit Foto;
- Angabe der Sozialversicherungsnummer (AHV-Nummer);

Antrag auf Nachteilsausgleich für Kandidatinnen und Kandidaten mit Beeinträchtigungen

Die QS-Kommission entscheidet zudem im Einzelfall über Nachteilsausgleichsgesuche von einzelnen Kandidatinnen und Kandidaten mit Beeinträchtigungen. Entsprechende Gesuche sind fristgerecht mit der Prüfungsanmeldung bei dem Prüfungssekretariat einzureichen. Das entsprechende Merkblatt des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI («Nachteilsausgleich für Menschen mit Behinderungen bei Berufsprüfungen und höheren Fachprüfungen») ist durch die Kandidatinnen und Kandidaten für die Anmeldung entsprechender Gesuche beizuziehen. Die in diesem Dokument (Ziffer 2, Antrag auf einen Nachteilsausgleich bei Berufs- und höheren Fachprüfungen) genannten Inhalte und Dokumente sind bei der Anmeldung durch die Kandidatinnen und Kandidaten zu berücksichtigen respektive beizulegen. Das Merkblatt kann beim Prüfungssekretariat bezogen oder auf der Homepage des SBFI www.sbf.admin.ch heruntergeladen werden

Schritt 4: Entscheid über die Zulassung (Ziff. 3.33 PO)

Die Kandidatinnen und Kandidaten erhalten mindestens fünf Monate vor Beginn der Abschlussprüfung den schriftlichen Entscheid über die Zulassung. Bei einem ablehnenden Entscheid werden eine Begründung und die Rechtsmittelbelehrung angeführt.

Das SBFI stellt auf seiner Homepage ein Merkblatt zum Beschwerdeverfahren gegen die Nichtzulassung zur Verfügung:

<https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/hbb/allgemeine-informationen-ep/kandidierende-und-absolvierende.html> (abgerufen am 06.08.2020).

Schritt 5: Verfassen des Reflexionsberichts

Die Kandidatinnen und Kandidaten verfassen auf der Grundlage des zum Zeitpunkt des Versands der Zulassungsentscheide publizierten Auftrags einen Reflexionsbericht. Sie reichen ihren Reflexionsbericht zwei Monate vor Prüfungsbeginn ein.

Schritt 6: Einzahlung der Prüfungsgebühr (Ziff. 3.4 PO)

Die Kandidatinnen und Kandidaten erhalten mit dem Entscheid über die Zulassung zur Abschlussprüfung die Aufforderung zur Überweisung der Prüfungsgebühr mit Zahlungsfrist. Für Repetentinnen und Repetenten sowie im Falle eines Prüfungsabbruchs werden spezielle Gebühren festgelegt und publiziert.

Schritt 7: Erhalt des Aufgebots (Ziff. 4.1 PO)

Die Kandidatinnen und Kandidaten erhalten mindestens vier Wochen vor Prüfungsbeginn ein Aufgebot. Dieses beinhaltet:

- das Prüfungsprogramm mit Angaben über Ort und Zeitpunkt der Abschlussprüfung sowie die zulässigen und mitzubringenden Hilfsmittel;
- das Verzeichnis der Expertinnen und Experten.

Schritt 8: Bei Bedarf: Einreichen eines Ausstandsbegehrens (Ziff. 4.14 PO)

Gibt es bezüglich einer/einem oder mehreren Expertinnen oder Experten einen Interessenskonflikt (frühere Mitarbeitende / Vorgesetzte o. ä.), können die Kandidatinnen und Kandidaten bis zwei Wochen vor Prüfungsbeginn bei der QS-Kommission ein Ausstandsbegehren einreichen. Das Ausstandsbegehren ist ausführlich und plausibel zu begründen.

4 Modulnachweise

Damit die Kandidatinnen und Kandidaten zur Abschlussprüfung zugelassen werden, müssen sie folgende vier Modulabschlüsse nachweisen.

<p style="text-align: center;">Modul 1</p> <p style="text-align: center;">Begleitete Menschen in ihrer individuellen Entwicklung fördern</p> <p>A1 Neue Klienten/-innen in die Arbeitsgruppe einführen A2 Abklärungen im Arbeitskontext durchführen A3 Fördermassnahmen gemeinsam mit den Klienten/-innen festlegen A4 Die Entwicklung der Klienten/-innen im Arbeitsprozess fördern A5 Die Entwicklung dokumentieren A6 Fördermassnahmen gemeinsam mit den Klienten/-innen auswerten</p>	<p style="text-align: center;">Modul 2</p> <p style="text-align: center;">Kommunikation, Rolle, Beziehung und Selbstmanagement gestalten</p> <p>C1 Gruppendynamiken begleiten und Konfliktklärungprozesse unterstützen C2 Besprechungen und Sitzungen mit Klienten/-innen zielgruppengerecht leiten F1 Beziehungen zu den verschiedenen Anspruchsgruppen professionell gestalten F2 In Alltagssituationen die eigenen Ressourcen pflegen F3 Spannungsfelder in Bezug auf die verschiedenen Anspruchsgruppen bewältigen</p>
<p style="text-align: center;">Modul 3</p> <p style="text-align: center;">Arbeitsagogische Aufträge entwickeln und umsetzen</p> <p>B1 Aufgaben an die Ressourcen der Klienten/-innen anpassen B2 Die Arbeitsplätze der Klienten/-innen bedürfnisgerecht einrichten B3 Die Sicherheit und Gesundheit der Klienten/-innen am Arbeitsplatz gewährleisten B4 Klienten/-innen am Arbeitsplatz anleiten C3 Die Einsatzplanung und Instruktion von Klienten/-innen vornehmen C4 Praktische Schulungen bedürfnisgerecht umsetzen D1 Bei der Planung und Steuerung sowie in der Abwicklung der Aufträge mitwirken</p>	<p style="text-align: center;">Modul 4</p> <p style="text-align: center;">Zusammenarbeit und Rahmenbedingungen mitgestalten</p> <p>D2 Ideen für Dienstleistungen und Produkte, hilfreiche Arbeitstechniken und didaktische Vorgehensweisen entwickeln D3 Beim Akquirieren von Arbeitsaufträgen mitarbeiten E1 Mit interdisziplinären Anspruchsgruppen und Netzwerken zusammenarbeiten E2 In Projekten zur Entwicklung und Überarbeitung von institutionellen Prozessen mitarbeiten</p>

Detaillierte Informationen zu den Modulen und zu den Modulprüfungen sind im Anhang 1 zu finden.

4.1 Organisation, Zugang und Durchführung der Modulprüfungen

Die Punkte...

- Ausschreibung
- Durchführung
- Organisation
- Wiederholungsmöglichkeiten

... der Modulprüfungen werden von den Modul Anbietern geregelt.

4.2 Gültigkeitsdauer

Nach erfolgreichem Abschluss eines Moduls ist dieses während fünf Jahren als Zulassung zur Abschlussprüfung gültig. Stichtag ist die Anmeldefrist für die Abschlussprüfung.

5 Abschlussprüfung

Die Abschlussprüfung ist kompetenzorientiert aufgebaut und orientiert sich an der beruflichen Praxis. Die Abschlussprüfung besteht aus drei modulübergreifenden Prüfungsteilen. Der erste Prüfungsteil ist in zwei Positionen aufgeteilt. Nachfolgend werden die Prüfungsteile detailliert beschrieben.

<p>Prüfungsteil 1: Kompetenzen reflektieren</p> <p>Reflexionsbericht</p> <ul style="list-style-type: none">• Meine Rolle als Arbeitsagoge/-in• Meine Erfahrungen• Meine Kompetenzen• Meine zentralen Erkenntnisse <p>(schriftlich / 3 Monate)</p> <p>Präsentation des Reflexionsberichts und Fachgespräch</p> <ul style="list-style-type: none">• Präsentation• Vertiefungsfragen• Aktive Anwendung <p>(mündlich / 35 min)</p>	<p>Prüfungsteil 2: Förderung der individuellen Entwicklung der begleiteten Menschen</p> <p>Fragestellung aus der Praxis</p> <p>(schriftlich / 120 min)</p>	<p>Prüfungsteil 3: Fachbasierte Lösungsfindung im Team zur Organisation von passender Arbeit und der Zusammenarbeit im interdisziplinären Kontext</p> <p>Gruppendiskussion</p> <ul style="list-style-type: none">• Vorbereitung• Diskussion <p>(mündlich / ca. 65 min)</p>
--	---	--

5.1 Prüfungsteil 1: Kompetenzen reflektieren

Der Prüfungsteil 1 besteht aus zwei Positionen: Die Kandidatinnen und Kandidaten verfassen im Vorfeld einen Reflexionsbericht und präsentieren ihn. Anschliessend gibt es dazu ein Fachgespräch.

Prüfungsposition 1.1: Reflexionsbericht

Aufgabe	Die Kandidatinnen und Kandidaten erarbeiten anhand einer Vorlage einen Bericht, in welchem sie sich selbst als Arbeitsagoginnen und Arbeitsagogen reflektieren. Im Bericht nehmen sie Bezug auf die eigene Rolle und die beruflichen Aufgaben, die gemachten Erfahrungen sowie ihren aktuellen Stand der Kompetenzentwicklung. Anschliessend leiten sie zentrale Erkenntnisse ab. Die Reflexion betrifft alle Handlungskompetenzbereiche A bis F gemäss Qualifikationsprofil im Anhang 2.
Fokus	Analysefähigkeit, Reflexionsfähigkeit, Fachkompetenz
Rahmenbedingungen	Umfang: ca. 8 DIN A4-Seiten bzw. ca. 25'600 Zeichen inkl. Leerzeichen. Der Auftrag für den Prüfungsteil 1: Kompetenzen reflektieren wird zum Zeitpunkt des Versands der Zulassungsentscheide auf www.examen-sopro.ch publiziert.
Dauer	3 Monate (vorgängig erstellt)
Art der Prüfung	Schriftlich
Hilfsmittel	Alle Hilfsmittel sind erlaubt
Hinweise	Der Reflexionsbericht wird nach zeitgemässen Vorgaben verfasst unter Berücksichtigung der Eigenständigkeit, des Verbots des Plagiats und unter Einhaltung einer gebräuchlichen Zitierweise. Das Vorliegen eines Plagiats wird als Täuschung gewertet und führt gemäss Ziff. 4.32 der Prüfungsordnung Arbeitsagogin / Arbeitsagoge zum Ausschluss von der Berufsprüfung.
Bewertungskriterien	Die Bewertung erfolgt anhand von standardisierten Kriterien. Beurteilt werden folgende Aspekte: <ul style="list-style-type: none">• Berücksichtigung der Rahmenbedingungen aus dem Auftrag• Qualität der Ausarbeitungen der einzelnen Kapitel des Berichts Die erhaltenen Punkte werden in eine Positionsnote gemäss Ziff. 6.21 PO umgerechnet.

Prüfungsposition 1.2: Präsentation und Fachgespräch

Aufgabe	Im Fachgespräch präsentieren die Kandidatinnen und Kandidaten die wichtigsten Erkenntnisse aus ihrem vorgängig erstellten Reflexionsbericht. Sie beantworten vertiefende Fragen zu ihrem Bericht und erläutern ihr Handeln in konkreten Praxissituationen. Die Präsentation und das Fachgespräch betreffen alle Handlungskompetenzbereiche A bis F gemäss Qualifikationsprofil im Anhang 2.
Fokus	Fachwissen, Präsentationstechnik und Reflexionsfähigkeit
Dauer	35 Minuten <ul style="list-style-type: none">• Präsentation des Reflexionsberichts• Vertiefungsfragen

	<ul style="list-style-type: none"> • Handeln in konkreten Praxissituationen
Art der Prüfung	Mündlich
Hilfsmittel	Reflexionsbericht, vorbereitete Präsentationsunterlagen
Bewertungskriterien	<p>Die Bewertung erfolgt anhand von standardisierten Kriterien. Beurteilt werden folgende Aspekte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Struktur und inhaltliche Qualität der Präsentation • Qualität der Antworten auf Vertiefungsfragen • Bezugnahme auf konkrete Praxissituationen <p>Die erhaltenen Punkte werden in eine Positionsnote gemäss Ziff. 6.21 PO umgerechnet.</p>

5.2 Prüfungsteil 2: Förderung der individuellen Entwicklung der begleiteten Menschen

Der Prüfungsteil 2 besteht aus einer Fragestellung aus der Praxis, die sich auf die Förderung der individuellen Entwicklung der begleiteten Menschen bezieht.

Prüfungsteil 2: Fragestellung aus der Praxis

Aufgabe	Die Kandidatinnen und Kandidaten bearbeiten ausgehend von einer vielschichtigen Praxissituation verschiedene umfangreiche Teilaufgaben. Die Teilaufgaben beziehen sich auf die Kernprozesse und -aufgaben in Bezug auf die Förderung der individuellen Entwicklung der begleiteten Menschen (Handlungskompetenzbereich A gemäss Qualifikationsprofil im Anhang 2).
Fokus	Analysefähigkeit, Planungsfähigkeit
Dauer	120 Minuten
Art der Prüfung	Schriftlich
Hilfsmittel	Grundsätzlich sind alle Hilfsmittel erlaubt, die konkrete Regelung ist der Hilfsmittelliste auf der Website www.examen-sopro.ch zu entnehmen.
Bewertungskriterien	<p>Die Bewertung erfolgt kriterienorientiert. Jede Teilaufgabe wird anhand von je zwei, auf die jeweilige Aufgabenstellung abgestimmten Kriterien beurteilt. Die Kriterien beziehen sich auf die Vollständigkeit und die Korrektheit des beschriebenen Vorgehens.</p> <p>Die erhaltenen Punkte werden in eine Prüfungsteilnote gemäss Ziff. 6.22 PO umgerechnet.</p>

5.3 Prüfungsteil 3: Fachbasierte Lösungsfindung im Team zur Organisation von passender Arbeit und der Zusammenarbeit im interdisziplinären Kontext

Der Prüfungsteil 3 besteht aus einer Gruppendiskussion inklusive Vorbereitung.

Prüfungsteil 3: Gruppendiskussion	
Aufgabe	Die Kandidatinnen und Kandidaten erarbeiten in Einzelarbeit einen Lösungsvorschlag bezüglich des Vorgehens in einem schwierigen und komplexen Fall aus den Handlungskompetenzbereichen B bis E gemäss Qualifikationsprofil im Anhang 2. Anschliessend bilden sie Gruppen von drei bis vier Personen. Jeder Kandidat und jede Kandidatin präsentiert den eigenen Vorschlag kurz mit Hilfe eines Flip Charts. Anschliessend werden die verschiedenen Vorschläge in der Gruppe diskutiert. Die Gruppe einigt sich auf ein Vorgehen und hält dieses schriftlich auf einem Flip Chart fest. Abschliessend reflektieren die Kandidatinnen und Kandidaten den Gruppenprozess, das Kommunikationsverhalten aller Mitglieder und den eigenen Beitrag zur gemeinsamen Lösung.
Fokus	Fachwissen, Kommunikationsfähigkeit, Reflexionsfähigkeit
Dauer	Ca. 65 Minuten <ul style="list-style-type: none"> • Ca. 20 Minuten: Individuelle Vorbereitung • Ca. 30 Minuten: Gruppengespräch • Ca. 15 Minuten: Individuelle Reflexion inkl. Feedback an die Gruppe
Art der Prüfung	Mündlich
Hilfsmittel	Flip Charts
Bewertungskriterien	Die Bewertung erfolgt anhand von standardisierten Kriterien. Beurteilt werden folgende Aspekte: <ul style="list-style-type: none"> • Eignung der individuellen Lösung • Art und Weise der Diskussionsführung und Beitrag zur gemeinsamen Lösungsfindung • Fachliche Qualität der gemeinsamen Lösung • Qualität der individuellen Reflexion <p>Die erhaltenen Punkte werden in eine Prüfungsteilnote gemäss Ziff. 6.22 PO umgerechnet.</p>

5.4 Übersicht über die Prüfungsteile

Die nachfolgende Tabelle fasst die Prüfungsteile und Zeiten im Überblick zusammen.

Prüfungsteil	Art der Prüfung	Zeit
1	Kompetenzen reflektieren	
1.1	Reflexionsbericht	Schriftlich im Voraus erstellt
1.2	Präsentation des Reflexionsberichts und Fachgespräch	Mündlich 35 Min. (inkl. 5 Min. Raum einrichten)
2	Förderung der individuellen Entwicklung der begleiteten Menschen	Schriftlich 120 Min.
3	Fachbasierte Lösungsfindung im Team zur Organisation von passender Arbeit und der Zusammenarbeit im interdisziplinären Kontext	Mündlich Ca. 65 Min. (inkl. ca. 20 min Vorbereitung)
Total		220 min (zzgl. Reflexionsbericht)

5.5 Notengebung (Ziff. 6 PO)

Die Abschlussprüfung besteht aus drei Prüfungsteilen. Der Prüfungsteil 1 ist in zwei Prüfungspositionen unterteilt.

Die Prüfungspositionen werden in ganzen und halben Noten bewertet. Die Note eines Prüfungsteils ergibt sich aus dem Durchschnitt der entsprechenden Prüfungspositionen. Die Note eines Prüfungsteils wird auf eine Dezimale gerundet.

Umfasst ein Prüfungsteil keine Prüfungspositionen, wird der Prüfungsteil mit ganzen und halben Noten bewertet.

Die Gesamtnote der Abschlussprüfung ergibt sich aus dem Durchschnitt der Noten der Prüfungsteile. Diese wird auf eine Dezimale gerundet.

Die Noten werden gemäss SBBK-Richtlinie wie folgt vergeben:

$$\frac{\text{Erhaltene Punktzahl} \times 5}{\text{Maximale Punktzahl}} + 1 = \text{Note}$$

5.6 Bedingungen zum Bestehen der Prüfung (Ziff. 6.41 PO)

Die Abschlussprüfung ist bestanden, wenn

- a) die Gesamtnote mindestens 4.0 beträgt

und

- b) in Prüfungsteil 2 mindestens die Note 4.0 erreicht wurde.

5.7 Vorgehen bei Nichtbestehen der Prüfung (Ziff. 7.3 PO)

Die QS-Kommission informiert die Kandidatinnen und Kandidaten über das Bestehen oder Nichtbestehen der Prüfung. Entscheide über ein Nichtbestehen erfolgen per eingeschriebenen Brief. Gegen den Entscheid der QS-Kommission wegen Verweigerung des Fachausweises kann gemäss Ziffer 7.31 PO innert 30 Tagen nach dessen Eröffnung beim SBFJ Beschwerde eingereicht werden. Diese muss die Anträge der Beschwerdeführerin / des Beschwerdeführers und deren Begründung enthalten. Das SBFJ stellt auf seiner Homepage ein Merkblatt zum Beschwerdeverfahren zur Verfügung:

<https://www.sbfj.admin.ch/sbfj/de/home/bildung/hbb/allgemeine-informationen-ep/kandidierende-und-absolvierende.html> (Seite besucht am 06.08.2020).

6 Erlass

Die Wegleitung zur Prüfungsordnung über die Berufsprüfung für Arbeitsagogin / Arbeitsagoge wird von der QS-Kommission erlassen.

Zürich, 26.01.2023

QS-Kommission



Jasmina Merkli
Präsidentin



Daniel Brunner
Vizepräsident

7 Anhang 1: Modulidentifikationen

7.1 Modul 1: Begleitete Menschen in ihrer individuellen Entwicklung fördern

Voraussetzungen

Keine

Kompetenz

Die Arbeitsagogen/-innen führen neue Klienten/-innen* nach Vorgaben der Institution in die Arbeitsgruppe ein. Dazu prüfen die Arbeitsagogen/-innen in der Standortbestimmung, in welcher Abteilung und für welche Aufgaben die Klienten/-innen eingesetzt werden können und möchten. Die Arbeitsagogen/-innen begleiten ihre Klienten/-innen bei systematischen Abklärungen bezüglich der Einsatzfähigkeit. Deren Resultate werten sie aus, um den individuellen Betreuungs-, Förder- und Bildungsbedarf zusammen mit den Klienten/-innen festzulegen. Daraus leiten sie zusammen mit anderen Fachpersonen und den Klienten/-innen die konkreten Fördermassnahmen ab, um die vorgegebenen Zielsetzungen zu erreichen. Bei divergierenden Zielsetzungen nehmen die Arbeitsagogen/-innen eine Auftragsklärung vor. Sie fördern und erhalten die individuellen Kompetenzen der Klienten/-innen, indem sie es ihnen ermöglichen, beim Arbeiten zu einem positiven Selbstbild zu gelangen. Die Arbeitsagogen/-innen beobachten die Entwicklung der Klienten/-innen systematisch und dokumentieren, inwiefern die vereinbarten Ziele und Vorgaben erreicht werden. Sie verwenden diese Dokumentation, damit sie fachspezifische interne Berichte verfassen können. Die Arbeitsagogen/-innen führen Förder-, Standort-, Entwicklungs-, und Schlussgespräche mit den Klienten/-innen im Rahmen derer Arbeitseinsätze.

Relevante Handlungskompetenzen (vgl. Qualifikationsprofil Anhang 2)

A1, A2, A3, A4, A5, A6

Kompetenznachweis

Prozessdokumentation im Umfang von ca. 5 DIN A4-Seiten bzw. ca. 16'000 Zeichen inkl. Leerzeichen (exkl. Anhänge); Fachgespräch zur Dokumentation: 20 Minuten

Niveau und Modulnummer

FA-M1 / Modul eidg. Fachausweis «Arbeitsagoge/-in»

Ziele

Umsetzung

Die Arbeitsagogen/-innen...

- führen neue Klienten/-innen in die Abteilung ein.
- erarbeiten mit neuen Klienten/-innen eine erste Standortbestimmung.
- begleiten Klienten/-innen bei verschiedenen systematischen Abklärungen und werten die Abklärungen hinsichtlich des individuellen Betreuungs-, Förder- und Bildungsbedarfs gemeinsam mit ihnen aus und interpretieren sie.
- klären gemeinsam mit den Klienten/-innen und dem interdisziplinären Team den Auftrag, können mit divergierenden Zielsetzungen umgehen und schlagen individuelle Fördermassnahmen vor.
- fördern und erhalten die Entwicklung der Klienten/-innen beim Arbeiten und durch die Arbeit individuell.
- beobachten und dokumentieren die Entwicklung der Klienten/-innen systematisch.
- verfassen interne Berichte über die Entwicklung der Klienten/-innen fachlich korrekt.
- führen Förder-, Standort- oder Entwicklungsgespräche bezogen auf den Arbeitskontext mit den Klienten/-innen.

* Hinweis: Die Begriffe «Klienten/-innen» und «begleitete Personen» werden in der Wegleitung als Synonyme verwendet.

Wissen / Verständnis

Die Arbeitsagogen/-innen verfügen über...

- ein breites Fachwissen in Bezug auf ihre Klienten/-innen, d.h. Fachwissen zu verschiedenen (körperlichen, kognitiven, psychischen) Beeinträchtigungsformen, Fachwissen zu Migration, Sucht, Arbeitslosigkeit und Strafvollzug sowie deren Wechselwirkungen mit Umweltfaktoren.
- Grundkenntnisse des Sozialversicherungsrechts und der wichtigsten diesbezüglichen Ansprechpartner/innen.
- eine gute mündliche und schriftliche Ausdrucksfähigkeit.
- detaillierte Kenntnisse der Strukturen, Regeln und Dokumente der Institution.
- fundiertes Fachwissen zu den auszuführenden Arbeitsprozessen.
- gute Kenntnisse in den gebräuchlichen Instrumenten zur Beobachtung und Erfassung von Ressourcen und Neigungen.
- vertiefte Methodenkenntnisse bezüglich beruflicher Anamnesen.
- Anwenderkenntnisse von Moderations-, Kommunikations- und Fragetechniken.
- ein Repertoire an Methoden zur Stärkung der Klienten/-innen, ihre Interessen und Ressourcen zu erkennen und sich selbst zu vertreten.
- gute Kenntnisse der Vorgaben zu Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Ergonomie.
- Kenntnisse in der Formulierung klarer Arbeitsaufträge und Ziele.
- Grundkenntnisse im Bereich Motivationstheorie.
- gute Beobachtungs-, Reflexions- und Interpretationsfähigkeiten.
- detaillierte Kenntnisse der jeweiligen betrieblichen Formulare und Erfassungssysteme.
- gute Methodenkenntnisse, um gemeinsam mit den Klienten/-innen Massnahmen zu evaluieren und Ziele festzulegen.
- Methodenkenntnisse im Bereich Rückmeldetechniken.

Einstellung / Werte / Motivation

Die Arbeitsagogen/-innen sind...

- bereit, den Klienten/-innen gegenüber transparent und authentisch zu kommunizieren.
- bereit, bei der Erhaltung von Arbeitsplätzen mitzuarbeiten.
- sich ihrer Position gegenüber den Klienten/-innen bewusst.
- bereit, beim Testen strukturiert vorzugehen und sich an die Fakten zu halten.
- bereit, die Klienten/-innen in den Förderprozess miteinzubinden.
- bestrebt, ressourcenorientiert, offen und wertschätzend mit den Klienten/-innen zusammenzuarbeiten.
- bestrebt, die Leitlinien und Vorgaben der Institution jederzeit einzuhalten.
- bereit, bei der Ausführung der Arbeit auf einen schonenden Umgang mit Ressourcen zu achten.
- bestrebt, in unvorhergesehenen Situationen angemessen und zeitnah zu reagieren.
- sich der besonderen Herausforderungen bei der Zusammenarbeit mit lernungsgewohnten Menschen bewusst.
- bereit, den Klienten/-innen durch klare Strukturen Sicherheit und Kontinuität zu vermitteln.
- sich des hohen Stellenwerts regelmässig erfolgreicher Rückmeldungen bewusst.
- sich der Wichtigkeit einer sauberen Trennung von Beobachtung und Interpretation bewusst.
- bestrebt, den Klienten/-innen gegenüber eine wertschätzende und ressourcenorientierte Haltung einzunehmen.
- stets darum bemüht, die mit den Klienten/-innen vereinbarten Ziele präsent zu haben.
- sich des Stellenwerts einer verbindlichen Dokumentation der Entwicklung der Klienten/-innen bewusst.
- bereit, konstruktiv mit weiteren Fachpersonen zusammenzuarbeiten.

- bestrebt, interne Berichte zielgruppengerecht und den Bedürfnissen der Adressaten/-innen entsprechend zu verfassen.
- bereit, in Gesprächen empathisch, anerkennend, vorurteilslos und fachlich korrekt auf die Klienten/-innen einzugehen.
- bestrebt, die Integrität der Klienten/-innen jederzeit zu wahren.
- bestrebt, eine zielgruppenadäquate Sprache zu sprechen.

Metakognition

Die Arbeitsagogen/-innen...

- schätzen ein, wo die Klienten/-innen stehen, wie sie am besten unterstützt und welche Aufgaben an sie delegiert werden können.
- machen im Rahmen einer ersten Standortbestimmung eine differenzierte Einschätzung.
- analysieren Sachverhalte genau und beurteilen sie objektiv.
- reflektieren verschiedene Einflüsse auf Tests und Abklärungsverfahren kritisch.
- setzen im Förderprozess Prioritäten und begründen diese schlüssig.
- reflektieren ihre eigene Rolle während des Arbeitsalltags laufend und leiten bei Bedarf entsprechende Massnahmen ab.
- können die Auswirkungen von Beeinträchtigungen der Klienten/-innen abschätzen und Arbeitsabläufe gegebenenfalls entsprechend anpassen.
- schätzen die Entwicklung der Klienten/-innen angemessen ein.
- erfassen die Gesamtsituation der Klienten/-innen und unterstützen sie im Sinne des Empowerment-Ansatzes angemessen.
- schätzen die Grenzen ihres Zuständigkeitsbereichs ein und respektieren diese.

Laufzeit der Modul-ID

5 Jahre

7.2 Modul 2: Kommunikation, Rolle, Beziehung und Selbstmanagement gestalten

Voraussetzungen

Keine

Kompetenz

Die Arbeitsagogen/-innen führen eine Gruppe von Klienten/-innen mit dem Ziel der sozialen und beruflichen Integration. Sie achten auf die Gruppendynamik, um allfälligen Konflikten oder Ausgrenzungen vorzubeugen und stärken die Klienten/-innen darin, Konflikte soweit als möglich selbst zu lösen. Bei Bedarf wenden sie geeignete Deeskalations- und Konfliktlösungsstrategien an. Die Arbeitsagogen/-innen leiten Besprechungen und Sitzungen mit Klienten/-innen zielgruppengerecht. Sie gestalten die Beziehungen zu allen Anspruchsgruppen professionell und reflektieren ihren Umgang mit diesen. Die Arbeitsagogen/-innen gestalten ihr Ressourcenmanagement wirkungsvoll und reflektieren ihr Verhalten und ihre Rolle laufend. Sie behandeln die Spannungsfelder mit den unterschiedlichen Anspruchsgruppen professionell, indem sie diese einbinden und mit ihnen die Rahmenbedingungen klären.

Relevante Handlungskompetenzen (vgl. Qualifikationsprofil Anhang 2)

C1, C2, F1, F2, F3

Kompetenznachweis

Reflexionsbericht über die eigenen Kompetenzen im Umfang von ca. 6 DIN A4-Seiten bzw. ca. 19'200 Zeichen inkl. Leerzeichen

Niveau und Modulnummer

FA-M2 / Modul eidg. Fachausweis «Arbeitsagoge/-in»

Ziele

Umsetzung

Die Arbeitsagogen/-innen...

- führen eine Gruppe von Klienten/-innen.
- klären und lösen Konflikte in Gruppen frühzeitig.
- leiten Gruppengespräche und -besprechungen mit Klienten/-innen.
- gestalten professionelle Beziehungen zu verschiedenen Anspruchsgruppen.
- gestalten das eigene Ressourcenmanagement wirkungsvoll.
- balancieren Spannungsfelder mit unterschiedlichen Anspruchsgruppen professionell aus.

Wissen / Verständnis

Die Arbeitsagogen/-innen haben...

- gute Anwenderkenntnisse von Kommunikations- und Gesprächstechniken.
- Kenntnisse im Bereich Konfliktmanagement.
- detaillierte Kenntnisse der jeweiligen institutionellen Vorgaben und Regelungen zur Krisenintervention.
- Kenntnisse im Bereich Gruppenprozesse und Gruppendynamik.
- ein Grundwissen zu Führungstechniken.
- Methodenkenntnisse im Bereich Rückmeldetechniken.
- Grundkenntnisse zu Moderations- und Präsentationstechniken und deren Anwendung.
- professionelle Techniken und Instrumente zur Selbstreflexion, Rollenklärung und Distanznahme und zu deren Anwendung.
- gute Anwenderkenntnisse von Konfliktlösetechniken.
- detaillierte Kenntnisse der ethischen und rechtlichen Richtlinien im Umgang mit den Klienten/-innen.

- ein vertieftes Verständnis im Bereich Ressourcenmanagement.
- ein fundiertes Handlungswissen im Umgang mit Stress.
- gute Kenntnisse bezüglich der Rahmenbedingungen der Anspruchsgruppen und der Arbeitsmarkt-anforderungen.
- fundierte Kenntnisse im Bereich der Dienstleistungsqualität.
- gute Kenntnisse bezüglich des Bedarfs und der Ansprüche der Bereiche Wirtschaft und Soziales.

Einstellung / Werte / Motivation

Die Arbeitsagogen/-innen sind...

- sich der Wichtigkeit von Arbeit für die Kompetenzförderung bewusst.
- motiviert, gemeinsam mit den Klienten/-innen auf die Integration in den Arbeitsmarkt hinzuarbeiten.
- bereit, die Förderung von Teamfähigkeit ins Zentrum ihrer Tätigkeit zu stellen.
- bestrebt, Gruppenphänomene und Konfliktsituationen frühzeitig zu erkennen und zu steuern.
- bestrebt, professionell mit (gewaltvollen) Konflikten umzugehen und den Klienten/-innen gegenüber klar und konsequent zu begegnen.
- bereit, adäquat auf die Klienten/-innen einzugehen und zu kommunizieren.
- sich der Heterogenität der Klienten/-innen bewusst.
- bestrebt, konstruktiv mit der Heterogenität (kulturell, Lebensumstände, Biografie) der Klienten-gruppe umzugehen.
- bereit, Sitzungen und Gespräche gründlich vorzubereiten und alle Beteiligten rechtzeitig einzuladen.
- bestrebt, die Klienten/-innen darin zu stärken, sich bei Gruppensitzungen einzubringen.
- bestrebt, offen und wertschätzend mit den Klienten/-innen umzugehen.
- bereit, Sitzungen und Gespräche zielorientiert zu leiten.
- bereit, die Grundregeln in der Zusammenarbeit mit den Klienten/-innen zu wahren und unvoreingenommen mit den vorhandenen Ressourcen der Klienten/-innen zu arbeiten.
- sich der Wichtigkeit einer professionellen und vertrauensvollen Beziehung und dem ausbalancierten Nähe-Distanz-Verhältnis bewusst.
- sich der Bedeutung kultureller und ethnischer Unterschiede bewusst und begegnen Menschen unterschiedlicher Kulturen konstruktiv.
- sich ihrer Vorbildfunktion bewusst.
- um den Erhalt der eigenen Balance zwischen Berufs- und Privatleben bemüht.
- bereit, eigene Gefühle und das eigene Erleben regelmässig zu reflektieren und eine Aussensicht in geeigneter Form einzuholen.
- sich der Wichtigkeit eines gesunden persönlichen Ressourcenmanagements bewusst.
- bestrebt, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln.
- bereit, Klienten/-innen mit einer auf Autonomie abzielenden Haltung zu unterstützen.
- sich der Wichtigkeit der unterschiedlichen Anforderungen der Anspruchsgruppen und einer zielorientierten und wirtschaftlichen Lösung bewusst.
- sich des Dienstleistungsauftrags ihrer Organisation bewusst.
- bereit, flexibel auf sich verändernde Rahmenbedingungen zu reagieren.

Metakognition

Die Arbeitsagogen/-innen...

- schätzen in Zusammenarbeit mit den Klienten/-innen ein, wo die Klienten/-innen stehen und wem welche Aufgaben und Verantwortlichkeiten übertragen werden können.
- identifizieren sämtliche Aufgaben der Gruppe und nehmen darauf abgestimmt eine sinnvolle Planung vor.

- schätzen Konfliktsituationen umfassend ein und leiten deeskalierende Massnahmen ein.
- erkennen Gruppenprozesse und greifen, falls nötig, steuernd ein.
- analysieren ihren Umgang mit den Anspruchsgruppen und ihre Wirkung auf sie und leiten daraus sinnvolle Schritte ab.
- reflektieren ihren persönlichen Energiehaushalt und ihre eigenen Grenzen, erkennen Handlungsbedarf und leiten daraus konkrete, persönliche Massnahmen ab.
- analysieren Zielkonflikte und leiten daraus gemeinsame sinnvolle Lösungen ab.

Laufzeit der Modul-ID

5 Jahre

7.3 Modul 3: Arbeitsagogische Aufträge umsetzen

Voraussetzungen

Keine

Kompetenz

Anhand ihrer Beobachtungen im Arbeitskontext schätzen die Arbeitsagogen/-innen die Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten der Klienten/-innen laufend ein, um sie gezielt zu fördern. Die Arbeitsagogen/-innen richten die Arbeitsplätze der Klienten/-innen bedürfnisgerecht ein und stellen die notwendigen Hilfsmittel zur Verfügung. Die Arbeitsagogen/-innen identifizieren die wichtigsten Gefahren für ihre Klienten/-innen im beruflichen Alltag und setzen die Regeln zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz um. Sie erklären den Klienten/-innen die auszuführenden Arbeitsschritte anhand von didaktisch aufbereiteten Hilfsmitteln und passen sie falls nötig an die individuellen Bedürfnisse der Klienten/-innen an. Die Arbeitsagogen/-innen führen kleinere Gruppen von Klienten/-innen. Sie erstellen eine kurz- und langfristige Einsatzplanung unter Einbezug der Klienten/-innen. Sie beachten stets die Ressourcen und Bedürfnisse der einzelnen Klienten/-innen und berücksichtigen dabei die betrieblichen Erfordernisse. Die Arbeitsagogen/-innen organisieren und leiten je nach Betrieb Schulungen zu spezifischen Themen, für die sie geeignete Schulungsunterlagen erstellen. Die Arbeitsagogen/-innen nehmen Aufträge von externen Kunden/-innen entgegen und stellen die fristgerechte Abwicklung und die Qualität der Produkte und Dienstleistungen sicher.

Relevante Handlungskompetenzen (vgl. Qualifikationsprofil Anhang 2)

B1, B2, B3, B4, C3, C4, D1

Kompetenznachweis

Videodokumentation bestehend aus Video (ca. 5 Minuten) und Bericht (schriftlich)

Erteilen von Feedback auf eine Umsetzung (mündlich)

Niveau und Modulnummer

FA-M3 / Modul eidg. Fachausweis «Arbeitsagoge/-in»

Ziele

Umsetzung

Die Arbeitsagogen/-innen...

- legen Aufgaben im Hinblick auf die Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten der Klienten/-innen fest.
- richten die Arbeitsplätze der Klienten/-innen deren Voraussetzungen und Bedürfnissen gemäss ein und stellen gegebenenfalls Hilfsmittel zur Verfügung.
- gewährleisten die Sicherheit und Gesundheit der Klienten/-innen am Arbeitsplatz.
- instruieren Klienten/-innen individuell am Arbeitsplatz mithilfe verschiedener Anleitungsmethoden.
- nehmen die lang- und kurzfristige Einsatzplanung unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse sowie der individuellen Zielsetzungen der Klienten/-innen vor.
- instruieren Gruppen von Klienten/-innen für ihre Tätigkeiten.
- planen praktische Schulungen mit Klienten/-innen im Rahmen des betrieblichen Umfelds sinnvoll und führen diese durch.
- arbeiten in Produktions- und Dienstleistungsprozessen unter Berücksichtigung von wirtschaftlichen Interessen und Förderaspekten fachgerecht mit.

Wissen / Verständnis

Die Arbeitsagogen/-innen haben...

- spezifische Kenntnisse über die Interessen, Anliegen und Wünsche der zu betreuenden Klienten/-innen.
- sehr gute Anwenderkenntnisse über ergonomische Anpassungen.

- gute Kenntnisse der Vorgaben zu Ergonomie.
- fundiertes Fachwissen zu den auszuführenden Arbeitsprozessen.
- Kenntnisse verschiedener Beeinträchtigungen und deren Auswirkungen.
- grundlegende Kenntnisse der sicherheits- und gesundheitsrelevanten Vorschriften und möglicher Gefahren.
- klientenspezifisches Fachwissen.
- ein Grundverständnis verschiedener Lerntypen.
- Methodenkenntnisse zur Stärkung der sozialen Kompetenzen.
- gute Anwenderkenntnisse von Gesprächsführungs- und Konfliktlösetechniken.
- Grundkenntnisse im Bereich Gruppenprozesse und -dynamiken.
- Grundkenntnisse im Bereich Planungs- und Organisationstechniken.
- gute Kenntnisse der Branche und der Anforderungen des Arbeitsmarkts.
- ein erwachsenenbildnerisches Flair und grundlegende Didaktik-, Anleitungs- und Rückmeldekenntnisse.
- gute Anwenderkenntnisse von Kommunikations- und Präsentationstechniken.
- Grundkenntnisse zu Verhandlungstechniken.
- Grundkenntnisse in den Bereichen Budgetplanung, Kalkulation sowie Produktions- und Dienstleistungsplanung.

Einstellung / Werte / Motivation

Die Arbeitsagogen/-innen sind...

- motiviert, anderen etwas zuzumuten.
- bereit, Selbsterfahrungen der Klienten/-innen zuzulassen.
- überzeugt, dass jede Teilarbeit das Potenzial hat, durch den/die Klienten/-in ausgeführt zu werden.
- bereit, das Spannungsfeld Arbeit – Klient/in professionell zu managen.
- bestrebt, bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes und entsprechender Vorrichtungen stets die Erhöhung der Selbstständigkeit der Klienten/-innen sowie die Optimierung der Arbeitsprozesse im Blick zu haben.
- bereit, ergonomische Aspekte bei der Arbeitsplatzgestaltung konsequent zu berücksichtigen.
- bestrebt, die sicherheits- und gesundheitsrelevanten Bestimmungen konsequent durchzusetzen.
- bezüglich möglicher Gefahren sensibilisiert.
- bestrebt, den Klienten/-innen die allgemeinen sowie die klientenspezifischen sicherheits- und gesundheitsrelevanten Aspekte (Regeln, Vorschriften) im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz zu kommunizieren.
- bestrebt, Anweisungen klar und verständlich zu formulieren.
- bereit, den Klienten/-innen Wertschätzung, Empathie und Anerkennung entgegenzubringen.
- sich des hohen Stellenwerts einer positiven Fehlerkultur bewusst.
- bestrebt, genau zu beobachten und Beobachtungen von Interpretationen zu trennen.
- bestrebt, ihr agogisches Wissen mit dem Team zu teilen.
- sich ihrer Position gegenüber den Klienten/-innen bewusst und bereit, ihnen gegenüber eine Führungsrolle einzunehmen.
- bestrebt, die verschiedenen Ansprüche der Klienten/-innen und der Auftraggebenden zu berücksichtigen, wenn diese fachlich begründet sind.
- bereit, flexibel auf sich verändernde Rahmenbedingungen zu reagieren.
- sich der Wichtigkeit einer zielgruppengerechten Sprache und Präsentation von Inhalten bewusst.
- bestrebt, sich an den Bedürfnissen der Klienten/-innen zu orientieren, soweit diese fachlich vertretbar sind.

- bestrebt, die Qualität der Produkte und Dienstleistungen konsequent sicherzustellen.
- bestrebt, in stressigen Situationen die Übersicht zu bewahren.

Metakognition

Die Arbeitsagogen/-innen...

- identifizieren zumutbare Aufgaben für Klienten/-innen, um deren Entwicklung zu fördern.
- schätzen die Leistungsfähigkeit der Klienten/-innen sicher ein, um darauf abgestimmt individuelle Unterstützungskonzepte zu entwickeln.
- entwickeln in Zusammenarbeit mit den Klienten/-innen für jede Arbeitssituation individuelle, auf die Bedürfnisse der Klienten/-innen abgestimmte Lösungen.
- schätzen Gefahrenpotenziale am Arbeitsplatz der Klienten/-innen aufgrund der Informationen des Fachpersonals ein und weisen die Klienten/-innen darauf hin.
- identifizieren mögliche Auswirkungen von verschiedenen Beeinträchtigungsformen der Klienten/-innen und legen darauf abgestimmt individuelle Gesundheits- und Sicherheitsvorkehrungen fest.
- schätzen ein, wo die Klienten/-innen stehen und wie sie am besten unterstützt werden können.
- berücksichtigen im Rahmen des Dualauftrags bei der Einsatzplanung verschiedene Bedürfnisse und Anforderungen angemessen.
- schätzen die Bedürfnisse der Klienten/-innen und der Auftraggebenden ein und leiten geeignete Massnahmen für die Auftragsabwicklung ab.
- schätzen die für eine Arbeitsleistung benötigten Ressourcen fachgerecht ein und planen diese sinnvoll.

Laufzeit der Modul-ID

5 Jahre

7.4 Modul 4: Zusammenarbeit und Rahmenbedingungen mitgestalten

Voraussetzungen

Keine

Kompetenz

Die Arbeitsagogen/-innen verfolgen Entwicklungen in ihrem Arbeitsbereich und leiten daraus konkrete Massnahmen für die Weiterentwicklung ihres Berufsalltags ab. Sie arbeiten bei der Akquise von neuen Aufträgen mit und berücksichtigen dabei, ob diese auf das Potential der Klienten/-innen zugeschnitten sind. Die Arbeitsagogen/-innen arbeiten mit interdisziplinären Anspruchsgruppen konstruktiv zusammen. Sie tragen im Rahmen interdisziplinärer Projekte zur Überarbeitung von (institutionellen) Prozessen bei.

Relevante Handlungskompetenzen (vgl. Qualifikationsprofil Anhang 2)

D2, D3, E1, E2

Kompetenznachweis

Projektarbeit in der Gruppe im Umfang von 15 bis 20 DIN A4-Seiten, 48'000-64'000 Zeichen inkl. Leerzeichen

Präsentation der Projektarbeit in der Gruppe während 10-20 Minuten

Niveau und Modulnummer

FA-M4 / Modul eidg. Fachausweis «Arbeitsagoge/-in»

Ziele

Umsetzung

Die Arbeitsagogen/-innen...

- tragen zu Innovationen im eigenen Arbeitsbereich bei.
- arbeiten unter Berücksichtigung der vorhandenen Arbeitsmittel beim Akquirieren von passenden Aufträgen mit.
- arbeiten mit verschiedenen, interdisziplinären Anspruchsgruppen professionell zusammen.
- arbeiten aktiv und konstruktiv in interdisziplinären Projekten mit.

Wissen / Verständnis

Die Arbeitsagogen/-innen haben...

- gute Kenntnisse der Entwicklungen in ihrem Arbeitsbereich.
- Marktkenntnisse.
- Grundkenntnisse zu Verkaufs- und Verhandlungstechniken sowie Techniken lösungsorientierter Beratung.
- Grundkenntnisse im Bereich Offertwesen und Kalkulation.
- fundiertes Fachwissen zu den auszuführenden Arbeitsprozessen.
- gute Kenntnisse der Branche und der Anforderungen des Arbeitsmarkts.
- gute Kenntnisse der wichtigsten Anspruchsgruppen und der jeweiligen Zuständigkeitsbereiche.
- ein zielgruppenspezifisches Basiswissen.
- fundierte Fachkenntnisse im Bereich Arbeitsagogik.
- Methodenkenntnisse im Bereich Projektmanagement.

Einstellung / Werte / Motivation

Die Arbeitsagogen/-innen sind...

- bestrebt, Trends und Entwicklungen im Markt zu beobachten.
- bestrebt, ihre innovativen Ideen zur Weiterentwicklung des eigenen Arbeitsbereichs in geeigneter Form einzubringen.
- sich der Wichtigkeit von Änderungen im eigenen Arbeitsfeld bewusst.
- bereit, neugierig und offen mit Veränderungen und Neuem umzugehen.
- bereit, sich bei der Akquise auf betriebliche Vorgaben und Dokumentenvorlagen zu stützen.
- bestrebt, bei der Auftragsakquise unternehmerisch zu denken.
- sich der Wichtigkeit einer adressatengerechten Kommunikation bewusst.
- sich des Stellenwerts einer ausgeprägten Dienstleistungshaltung bewusst.
- bestrebt, immer wieder neue Produktideen zu entwickeln und umzusetzen.
- motiviert, als verlässliche/r und verbindliche/r Partner/in mit den Anspruchsgruppen zu agieren und Fristen sowie die vorgesehenen Strukturen einzuhalten.
- bereit, Kontakte über die vereinbarte Leistung hinaus zu pflegen.
- sich der Wichtigkeit konstruktiver Zusammenarbeit mit den Anspruchsgruppen bewusst und halten sich an die Schweigepflicht.
- bereit, lösungsorientiert mit Personen unterschiedlicher Disziplinen zusammenzuarbeiten und sich aktiv einzubringen.
- bereit, ihre Einschätzungen der Klienten/-innen fachkundig zu vertreten und ihre Aussagen begründet anhand von Beispielen darzulegen.
- bereit, Kompromisse zu suchen und einzugehen.

Metakognition

Die Arbeitsagogen/-innen ...

- schätzen Entwicklungen in ihrem Arbeitsbereich ein und leiten daraus konkrete Massnahmen für die Weiterentwicklung ihres Arbeitsfeldes ab.
- schätzen die für eine Arbeitsleistung benötigten Ressourcen fachgerecht ein und planen diese sinnvoll.
- schätzen Zwischenfälle ein und melden diese zeitnah den entsprechenden Stellen.
- schätzen Informationen hinsichtlich bestimmter Kriterien (Adressaten/-innen, Zeitpunkt, Inhalte usw.) richtig ein.
- evaluieren, wo die Klienten/-innen hinsichtlich einer Integration stehen und stimmen die Zielsetzungen und ggf. Massnahmen daraus ab.
- untermauern gegenüber abweichenden Sichtweisen eine arbeitsagogische Perspektive argumentativ.

Laufzeit der Modul-ID

5 Jahre

8 Anhang 2: Qualifikationsprofil

Die Übersicht der Handlungskompetenzen (siehe nächste Seite) und das Anforderungsniveau (Beschreibung der Handlungskompetenzen inkl. Leistungskriterien) bilden gemeinsam mit dem Berufsbild (s. Ziffer 1.2 der Prüfungsordnung/Ziff. 2 der Wegleitung) das Qualifikationsprofil.

Hinweis: Die Begriffe «Klienten/-innen» und «begleitete Personen» werden im Qualifikationsprofil als Synonyme verwendet.

Übersicht der Handlungskompetenzen

Handlungskompetenzbereiche		Handlungskompetenzen					
		1	2	3	4	5	6
A	Fördern der individuellen Entwicklung der begleiteten Menschen	A1 Neue Klienten/-innen in die Arbeitsgruppe einführen	A2 Abklärungen im Arbeitskontext durchführen	A3 Fördermassnahmen gemeinsam mit den Klienten/-innen festlegen	A4 Die Entwicklung der Klienten/-innen im Arbeitsprozess fördern	A5 Die Entwicklung dokumentieren	A6 Fördermassnahmen gemeinsam mit den Klienten/-innen auswerten
B	Organisieren von passenden Arbeiten und Aktivitäten	B1 Aufgaben an die Ressourcen der Klienten/-innen anpassen	B2 Die Arbeitsplätze der Klienten/-innen bedürfnisgerecht einrichten	B3 Die Sicherheit und Gesundheit der Klienten/-innen am Arbeitsplatz gewährleisten	B4 Klienten/-innen am Arbeitsplatz anleiten		
C	Führen einer Gruppe von begleiteten Menschen	C1 Gruppendynamiken begleiten und Konfliktklärungsprozesse unterstützen	C2 Besprechungen und Sitzungen mit Klienten/-innen zielgruppengerecht leiten	C3 Die Einsatzplanung und Instruktion von Klienten/-innen vornehmen	C4 Praktische Schulungen bedürfnisgerecht umsetzen		
D	Abwickeln von Aufträgen und Arbeiten bei deren Akquise	D1 Bei der Planung und Steuerung sowie in der Abwicklung der Aufträge mitwirken	D2 Ideen für Dienstleistungen und Produkte, hilfreiche Arbeitstechniken und didaktische Vorgehensweisen entwickeln	D3 Beim Akquirieren von Arbeitsaufträgen mitarbeiten			
E	Zusammenarbeiten im interdisziplinären Kontext	E1 Mit interdisziplinären Anspruchsgruppen und Netzwerken zusammenarbeiten	E2 In Projekten zur Entwicklung und Überarbeitung von institutionellen Prozessen mitarbeiten				
F	Gestalten der eigenen Rolle und professioneller Beziehungen	F1 Beziehungen zu den verschiedenen Anspruchsgruppen professionell gestalten	F2 In Alltagssituationen die eigenen Ressourcen pflegen	F3 Spannungsfelder in Bezug auf die verschiedenen Anspruchsgruppen bewältigen			

Anforderungsniveau

Handlungskompetenzbereich A: Fördern der individuellen Entwicklung der begleiteten Menschen

Arbeitssituation	Leistungskriterien
<p>A1 Neue Klienten/-innen in die Arbeitsgruppe einführen</p> <p>Die Arbeitsagogen/-innen führen neue Klienten/-innen nach Vorgaben der Institution in die Arbeitsgruppe ein. Im Erstgespräch erfassen die Arbeitsagogen/-innen die Lebenssituation der Klienten/-innen, die beruflichen Ziele und erarbeiten mit ihnen allenfalls eine erste Selbsteinschätzung. Je nach Möglichkeit schliessen die Arbeitsagogen/-innen eine Zielvereinbarung mit ihren Klienten/-innen ab, in welcher sie gemeinsam mit ihnen die Lernfelder, den Unterstützungsbedarf und die Ziele festlegen. In der Standortbestimmung erarbeiten die Arbeitsagogen/-innen das Potenzial der Klienten/-innen unter deren Miteinbezug. Gegebenenfalls geben sie den Klienten/-innen standardisierte Aufgaben vor oder lassen sie direkt im Arbeitsprozess Arbeiten unterschiedlichen Schwierigkeitsgrades bearbeiten; dies mit der Absicht, die Resultate im Vergleich mit einer Normalleistung einzuordnen – gegebenenfalls geschieht dies bereits während einer Schnupperzeit oder im Rahmen des Bewerbungsverfahrens. Die Arbeitsagogen/-innen beobachten die ausgeführten Aufgaben. Sie dokumentieren ihre Beobachtungen. Darauf basierend nehmen sie eine erste Einschätzung vor, wo die Klienten/-innen stehen und welche Arbeiten ihnen übertragen werden können. Zusätzlich holen die Arbeitsagogen/-innen die Meinung der Klienten/-innen ein. Die Resultate der Abklärung halten sie in den entsprechenden Formularen fest.</p>	<p>Die Arbeitsagogen/-innen ...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, neue Klienten/-innen in die Abteilung einzuführen. • sind in der Lage, mit neuen Klienten/-innen eine erste Standortbestimmung zu erarbeiten. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über ein breites Fachwissen in Bezug auf ihre Klienten/-innen, d.h. Fachwissen über verschiedene (körperliche, kognitive, psychische) Beeinträchtigungsformen, Fachwissen zu Migration, Sucht, Arbeitslosigkeit und Strafvollzug sowie deren Wechselwirkungen mit Umweltfaktoren. • haben Grundkenntnisse des Sozialversicherungsrechts und der wichtigsten diesbezüglichen Ansprechpartner. • verfügen über Methodenkenntnisse zum Formulieren von Zielen. • verfügen über eine gute mündliche und schriftliche Ausdrucksfähigkeit. • haben detaillierte Kenntnisse der Strukturen, Regeln und Dokumente der Institution. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind bereit, den Klienten/-innen gegenüber transparent und authentisch zu kommunizieren. • arbeiten bei der Erhaltung von Arbeitsplätzen mit. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, einzuschätzen, wo die Klienten/-innen stehen und wie sie am besten gefördert werden können. • sind in der Lage, im Rahmen einer ersten Standortbestimmung eine differenzierte Einschätzung zu machen.
<p>A2 Abklärungen im Arbeitskontext durchführen</p> <p>Die Arbeitsagogen/-innen begleiten Klienten/-innen bei verschiedenen Abklärungen (z.B. Berufseignung und -neigung, Leistungsmessungen und -einschätzungen) und leiten unter Einbezug der Klienten/-innen Massnahmen daraus ab. Die Arbeitsagogen/-innen verwenden für die Abklärungen standardisierte Methoden. Sie erheben die Ressourcen der Klienten/-innen, begleiten sie beim Durchlaufen von verschiedenen, zu diesem Zweck zusammengestellten (Test-) Arbeiten und achten dabei auf die vereinbarten Bedingungen mit den Klienten/-innen. Sie erfassen verschiedene Faktoren, wie Qualität der Arbeit,</p>	<p>Die Arbeitsagogen/-innen ...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, Klienten/-innen bei verschiedenen systematischen Abklärungen zu begleiten und die Abklärungen hinsichtlich des individuellen Betreuungs-, Förder- und Bildungsbedarfs gemeinsam mit ihnen auszuwerten und zu interpretieren. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über fundiertes Fachwissen zu den auszuführenden Arbeitsprozessen. • haben eine präzise schriftliche Ausdrucksfähigkeit.

<p>Qualität der Produkte, Quantität, Verhalten, Konzentrationsfähigkeit, Pünktlichkeit usw. und beobachten die Leistungsfähigkeit der Klienten/-innen. Zur Erhebung des individuellen Betreuungs-, Förder- und Bildungsbedarfs der Klienten/-innen halten die Arbeitsagogen/-innen anhand eines Indikatorenrasters für verschiedene Bereiche den Umfang des Unterstützungsbedarfs fest. Die Arbeitsagogen/-innen bereiten die Resultate auf und dokumentieren die Schlussfolgerungen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • haben gute Kenntnisse in den gebräuchlichen Instrumenten zur Beobachtung und Erfassung von Ressourcen und Neigungen. • verfügen über vertiefte Methodenkenntnisse bezüglich beruflicher Anamnesen. • haben gute Kenntnisse im Bereich Beobachtungstechniken. • haben gute Kenntnisse der internen und externen Vorgaben und Formulare. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind sich ihrer Position gegenüber den Klienten/-innen bewusst. • sind bereit, beim Testen strukturiert vorzugehen und sich an die Fakten zu halten. • sind bestrebt, den Klienten/-innen Offenheit und Wertschätzung entgegenzubringen und deren Sichtweise anzuerkennen. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, Sachverhalte genau zu analysieren und objektiv zu beurteilen. • sind in der Lage, verschiedene Einflüsse auf Tests und Abklärungsverfahren kritisch zu reflektieren.
<p>A3 Fördermassnahmen gemeinsam mit den Klienten/-innen festlegen</p> <p>Die Arbeitsagogen/-innen legen gemeinsam mit den Klienten/-innen und allenfalls mit weiteren Fachpersonen gemäss den jeweiligen institutionellen Vorgaben und den Zielsetzungen der zuweisenden Stelle entsprechende Fördermassnahmen fest. Dabei nehmen die Arbeitsagogen/-innen bei divergierenden Zielsetzungen der verschiedenen Parteien eine Auftragsklärung vor. Sie binden die Klienten/-innen aktiv in die Förderplanung mit ein und formulieren gemeinsam mit ihnen Förderziele sowie Massnahmen und Indikatoren für deren Erreichung. Ziel ihrer Arbeit ist stets die Befähigung der Klienten/-innen. Aufgrund der Schlussfolgerungen der Abklärung und des darauf basierenden Unterstützungs- und Bildungsbedarfs nehmen sie die Förderplanung vor und erstellen einen individuellen Arbeitsplan für die Klienten/-innen. In Standort- oder Fördergesprächen überprüfen sie gemeinsam mit den Klienten/-innen regelmässig die Zielerreichung und die Wirksamkeit der Massnahmen und nehmen allenfalls Anpassungen und Ergänzungen vor.</p>	<p>Die Arbeitsagogen/-innen ...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, gemeinsam mit den Klienten/-innen und dem interdisziplinären Team den Auftrag zu klären, mit divergierenden Zielsetzungen umzugehen und individuelle Fördermassnahmen vorzuschlagen. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über Anwenderkenntnisse von Kommunikations- und Fragetechniken. • haben klientenspezifisches Fachwissen. • haben ein fundiertes Fachwissen über die auszuführenden Arbeitsprozesse. • verfügen über ein Repertoire an Methoden zur Stärkung der Klienten/-innen, ihre Interessen und Ressourcen zu erkennen und sich selbst zu vertreten. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind bereit, die Klienten/-innen in den Förderprozess mit einzubinden. • sind bestrebt, ressourcenorientiert, offen und wertschätzend mit den Klienten/-innen zusammenzuarbeiten. • sind bestrebt, die Leitlinien und Vorgaben der Institution jederzeit einzuhalten. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, im Förderprozess Prioritäten zu setzen und diese schlüssig zu begründen.
<p>A4 Die Entwicklung der Klienten/-innen im Arbeitsprozess fördern</p> <p>Die Arbeitsagogen/-innen ermöglichen es den Klienten/-innen, unter Berücksichtigung der Selbstbestimmung an den gemeinsam festgelegten Zielen zu arbeiten, beim Arbeiten Erfolge zu erleben, Wertschätzung für die geleistete Arbeit zu erfahren und so zu einem positiven Selbstbild zu gelangen. Sie achten</p>	<p>Die Arbeitsagogen/-innen ...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, die Entwicklung der Klienten/-innen beim Arbeiten und durch die Arbeit individuell zu fördern oder zu erhalten.

<p>darauf, mit ressourcenorientiertem Feedback das Selbstvertrauen der Klienten/-innen zu stärken. Regelmässig führen die Arbeitsagogen/-innen mit den Klienten/-innen informelle Gespräche über deren Arbeitseinsatz und diskutieren allfällige Abweichungen zwischen Selbst- und Fremdbild mit ihnen. Sie holen die Einschätzung der Klienten/-innen ein, fragen sie nach ihrer Befindlichkeit und nach Verbesserungsvorschlägen für den Betrieb. Mit geeigneten Instrumenten unterstützen sie die Klienten/-innen bei der Selbstreflexion. Die Arbeitsagogen/-innen fördern die Selbstständigkeit und Weiterentwicklung der Klienten/-innen oder unterstützen die Erhaltung ihrer aktuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten. Die Arbeitsagogen/-innen legen ein spezielles Augenmerk darauf, dass die sozialen Kompetenzen am Arbeitsplatz im Umgang mit Kollegen/-innen und Vorgesetzten gestärkt werden. Sie fördern die Klienten/-innen, indem sie ihnen neue Aufgaben stellen und ausprobieren, ob sie eine neue Aufgabe meistern können, die sie bisher nicht bewältigen konnten. Sie beobachten, ob die Klienten/-innen Aufgaben konstant ausführen oder ob sie diese (temporär oder dauerhaft) nicht (mehr) bewältigen können, und reagieren entsprechend darauf. Sie verfolgen dabei das Ziel, die Selbst-, Fach-, Sozial- und Methodenkompetenzen der Klienten/-innen zu erhalten und/oder zu fördern. Fallen ihnen Schwierigkeiten (z.B. mangelnde Fachkompetenz oder niedrige Misserfolgstoleranz) oder eine ungenügende Qualität auf, so sprechen sie diese offen an und gehen konstruktiv mit Fehlern um. Sind die Klienten/-innen auf Hilfe angewiesen, leiten die Arbeitsagogen/-innen sie zur Selbsthilfe an.</p>	<p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • haben klientenspezifisches Fachwissen. • verfügen über fundiertes Fachwissen zu den auszuführenden Arbeitsprozessen. • haben gute Kenntnisse der Vorgaben zu Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Ergonomie. • verfügen über Kenntnisse in der Formulierung klarer Arbeitsaufträge und Ziele. • verfügen über Grundkenntnisse im Bereich Motivationstheorie. • sind bereit, bei der Ausführung der Arbeit auf einen schonenden Umgang mit Ressourcen zu achten. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind bestrebt, in unvorhergesehenen Situationen angemessen und zeitnah zu reagieren. • sind sich der besonderen Herausforderungen bei der Zusammenarbeit mit lernungsgewohnten Menschen bewusst. • sind bereit, den Klienten/-innen durch klare Strukturen Sicherheit und Kontinuität zu vermitteln. • sind sich des hohen Stellenwerts regelmässig erfolgreicher Rückmeldungen bewusst. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, einzuschätzen, wo die Klienten/-innen stehen, wie sie am besten unterstützt und welche Aufgaben an sie delegiert werden können. • sind in der Lage, ihre eigene Rolle während des Arbeitsalltags laufend zu reflektieren und bei Bedarf entsprechende Massnahmen abzuleiten. • sind in der Lage, die Auswirkungen von Beeinträchtigungen der Klienten/-innen abzuschätzen und Arbeitsabläufe gegebenenfalls entsprechend anzupassen.
<p>A5 Die Entwicklung dokumentieren</p> <p>Die Arbeitsagogen/-innen beobachten die Klienten/-innen beim Ausüben ihrer Arbeitstätigkeit systematisch anhand vorgegebener Kriterien, protokollieren ihre Beobachtungen gemäss vereinbarten Zielen und Vorgaben der Institution und führen allenfalls die Präsenzlisten und Stundenblätter der Klienten/-innen. Zur systematischen schriftlichen Dokumentation bzw. Fallführung verwenden sie entsprechende elektronische Erfassungsinstrumente oder Evaluationstools. Sie achten darauf, die Einträge sachlich, respektvoll, nachvollziehbar und informativ zu verfassen. Sie notieren aussergewöhnliche Begebenheiten in Bezug auf die Arbeitstätigkeit der Klienten/-innen, ihr Verhalten, ihre Befindlichkeit sowie die Entwicklung von Kompetenzen und Ressourcen. Allenfalls erfassen sie auch die Begleitleistung. Während und/oder am Ende einer Zusammenarbeit verfassen die Arbeitsagogen/-innen Textbausteine für arbeitsagogische Berichte, in denen sie ausführen, welche Entwicklung die Klienten/-innen während</p>	<p>Die Arbeitsagogen/-innen ...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, die Entwicklung der Klienten/-innen systematisch zu beobachten und zu dokumentieren. • sind in der Lage, interne Berichte über die Entwicklung der Klienten/-innen fachlich korrekt zu verfassen. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über eine gute schriftliche Ausdrucksfähigkeit. • verfügen über gute Beobachtungs-, Reflexions- und Interpretationsfähigkeiten. • haben detaillierte Kenntnisse der jeweiligen betrieblichen Formulare und Erfassungssysteme. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind sich der Wichtigkeit einer sauberen Trennung von Beobachtung und Interpretation bewusst. • sind bestrebt, den Klienten/-innen gegenüber eine wertschätzende und ressourcenorientierte Haltung einzunehmen. • sind stets darum bemüht, die mit den Klienten/-innen vereinbarten Ziele präsent zu haben. • sind sich des Stellenwerts einer verbindlichen Dokumentation der Entwicklung der Klienten/-innen bewusst. • sind bereit, konstruktiv mit weiteren Fachpersonen zusammenzuarbeiten.

<p>ihres Aufenthalts in ihrem Arbeitsbereich der Institution gemacht haben und inwiefern sie ihre Ziele erreicht haben. Sie stützen sich dabei auf schriftliche Einträge und Dokumentationen zu Beobachtungen im Arbeitsalltag. Sie nehmen in den Berichten eine Einschätzung der Klienten/-innen im Arbeitsbereich vor und weisen, falls nötig, die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden und die dabei gezeigte Verbindlichkeit aus. Je nachdem besprechen sie gemeinsam mit den Klienten/-innen mögliche Schritte zur beruflichen Integration vor. Gegebenenfalls beziehen sie beim Verfassen der Schriftstücke Beobachtungen weiterer Involvierter aus der Institution sowie allenfalls der Klienten/-innen selbst mit ein. Sie achten darauf, Beobachtung und Interpretation stets zu trennen und ihre eigene Einschätzung schlüssig und anhand konkreter Beispiele fachlich zu begründen. Sie formulieren Berichte adressatengerecht und berücksichtigen dabei, welche Informationen für welche Empfänger/innen und bei welchen Anliegen relevant sind.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • sind bestrebt, interne Berichte zielgruppengerecht und den Bedürfnissen der Adressat/innen entsprechend zu verfassen. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, die Entwicklung der Klienten/-innen angemessen einzuschätzen.
<p>A6 Fördermassnahmen gemeinsam mit den Klienten/-innen auswerten</p> <p>Während der Massnahme bzw. des Arbeitseinsatzes führen die Arbeitsagogen/-innen regelmässig Förder-, Standort- oder Personalentwicklungsgespräche mit den Klienten/-innen gebunden an den Arbeitskontext durch. Sie stärken die Klienten/-innen darin, ihre Sichtweise und ihre Anliegen einzubringen. Vor dem Austritt führen sie mit ihnen ein Schlussgespräch durch. Sie beachten institutionelle Vorgaben, bereiten die Gespräche auf Basis eines entsprechenden Leitfadens vor, stützen sich auf die schriftliche Dokumentation zu den Klienten/-innen und nehmen anhand eines Kriterienkatalogs eine Einschätzung der Stärken und Schwächen der Klienten/-innen bezogen auf den Arbeitskontext vor. Die Arbeitsagogen/-innen leiten das Gespräch, sind aber bestrebt, die Klienten/-innen so stark wie möglich einzubeziehen. Bei der Gesprächsführung achten die Arbeitsagogen/-innen auf eine einfache und klare Sprache, wenden gegebenenfalls Elemente unterstützter Kommunikation und Visualisierungstechniken an. Sie machen möglichst konkrete Beispiele und stellen sicher, dass die Klienten/-innen sie richtig verstanden hat, und überprüfen, ob sie selbst die Klienten/-innen verstanden haben. Sie evaluieren die Fördermassnahmen gemeinsam mit den Klienten/-innen und diskutieren, wo sie in Bezug auf die festgelegten Ziele stehen. Gegebenenfalls werden die Ziele gemeinsam angepasst oder notwendige Massnahmen geplant. Bei Bedarf weisen sie die Klienten/-innen an weitere Stellen weiter.</p>	<p>Die Arbeitsagogen/-innen ...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, Förder-, Standort- oder Entwicklungsgespräche bezogen auf den Arbeitskontext mit den Klienten/-innen zu führen. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über detaillierte Kenntnisse der Strukturen, Regeln, Abläufe und Formulare der Institution. • haben gute Methodenkenntnisse, um gemeinsam mit den Klienten/-innen Massnahmen zu evaluieren und Ziele festzulegen. • haben Grundkenntnisse des Sozialversicherungsrechts und der entsprechenden Ansprechpartner. • verfügen über Anwenderkenntnisse von Moderations-, Gesprächs-, Frage- und Kommunikationstechniken (inkl. Visualisierungstechniken und unterstützter Kommunikation). • verfügen über Methodenkenntnisse im Bereich Rückmeldetechniken. • haben klientenspezifisches Fachwissen. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind bereit, in Gesprächen empathisch, anerkennend, vorurteilslos und fachlich korrekt auf die Klienten/-innen einzugehen. • sind bestrebt, die Integrität der Klienten/-innen jederzeit zu wahren. • sind bestrebt, eine zielgruppenadäquate Sprache zu sprechen. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, die Gesamtsituation der Klienten/-innen zu erfassen und sie im Sinne des Empowerment-Ansatzes angemessen zu unterstützen.

	<ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, aus der spezifischen Situation der Klienten/-innen adäquate Massnahmen abzuleiten. • sind in der Lage, die Grenzen ihres Zuständigkeitsbereichs einzuschätzen und diese zu respektieren.
--	---

Handlungskompetenzbereich B: Organisieren von passenden Arbeiten und Aktivitäten

<p>B1 Aufgaben an die Ressourcen der Klienten/-innen anpassen</p> <p>Die Arbeitsagogen/-innen schätzen anhand ihrer Beobachtungsergebnisse und der Abklärungsresultate die Entwicklungsmöglichkeiten der Klienten/-innen ein. Dabei berücksichtigen sie – falls vorhanden – das interdisziplinäre Projekt bzw. den interdisziplinären Auftrag. Auf dieser Basis definieren sie die Lernprioritäten. Sie zeigen dabei stets ein arbeitsagogisches Verständnis, was bedeutet, dass sie den dualen Auftrag erfüllen, das Integrationsfeld im Blick haben und auf den Kernauftrag fokussieren.</p> <p>Sie entwickeln Unterstützungskonzepte unter Berücksichtigung der Leistungsfähigkeit der Klienten/-innen und strukturieren und zerlegen diese nach Bedarf in Lernsequenzen. Sie konzentrieren sich stets auf die grösstmögliche Befähigung Richtung Selbstständigkeit (Autonomie), unter Berücksichtigung der beeinträchtigungsbedingten Zumutbarkeit. Sie muten den Klienten/-innen konstant (in angepasstem Umfang) etwas zu, um herauszufinden, welche Herausforderungen bewältigbar sind.</p>	<p>Die Arbeitsagogen/-innen ...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, Aufgaben im Hinblick auf die Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten der Klienten/-innen festzulegen. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über spezifische Kenntnisse über die Interessen, Anliegen und Wünsche der zu betreuenden Klienten/-innen. • verfügen über sehr gute Anwenderkenntnisse über ergonomische Anpassungen. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind motiviert, anderen etwas zuzumuten. • sind bereit, Selbsterfahrungen der Klienten/-innen zuzulassen. • sind überzeugt, dass jede Teilarbeit das Potenzial hat, durch die Klienten/-innen ausgeführt zu werden. • sind bereit, das Spannungsfeld Arbeit – Klienten/-innen professionell zu managen. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, zumutbare Aufgaben für Klienten/-innen zu identifizieren, um deren Entwicklung zu fördern. • sind in der Lage, die Leistungsfähigkeit der Klienten/-innen sicher einzuschätzen, um darauf abgestimmt individuelle Unterstützungskonzepte zu entwickeln.
<p>B2 Die Arbeitsplätze der Klienten/-innen bedürfnisgerecht einrichten</p> <p>Die Arbeitsagogen/-innen richten die Arbeitsplätze den Voraussetzungen und Bedürfnissen der Klienten/-innen entsprechend ein. Je nach Situation der Klienten/-innen organisieren die Arbeitsagogen/-innen Hilfsmittel und fertigen aus verschiedenen Materialien einfache bis komplexe Lehren und Vorrichtungen an. Die Arbeitsagogen/-innen berücksichtigen bei der Arbeitsplatzgestaltung ergonomische Aspekte.</p>	<p>Die Arbeitsagogen/-innen ...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, die Arbeitsplätze der Klienten/-innen ihren Voraussetzungen und Bedürfnissen gemäss einzurichten und gegebenenfalls Hilfsmittel zur Verfügung zu stellen. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über fundiertes Fachwissen zu den auszuführenden Arbeitsprozessen. • haben gute Kenntnisse der Vorgaben zu Ergonomie. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind bestrebt, bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes und entsprechender Vorrichtungen stets die Erhöhung der Selbstständigkeit der Klienten/-innen sowie die Optimierung der Arbeitsprozesse im Blick zu haben. • sind bereit, ergonomische Aspekte bei der Arbeitsplatzgestaltung konsequent zu berücksichtigen.

	<p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, einzuschätzen, wo die Klienten/-innen stehen und mit welchen Hilfsmitteln sie am besten unterstützt werden können. • sind in der Lage, in Zusammenarbeit mit den Klienten/-innen für jede Arbeitssituation individuelle, auf die Bedürfnisse der Klienten/-innen abgestimmte Lösungen zu entwickeln.
<p>B3 Die Sicherheit und Gesundheit der Klienten/-innen am Arbeitsplatz gewährleisten</p> <p>Die Arbeitsagogen/-innen identifizieren die wichtigsten Gefahren, die sich aus der spezifischen Tätigkeit ergeben. Sie wenden die Regeln der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes an und setzen sie um. Auch setzen sie Hygienemassnahmen durch. Sie erteilen Informationen über technische und gesundheitliche Risiken (z.B. Massnahmen zum Schutz vor übertragbaren Krankheiten, Informationen über das Erste-Hilfe-Paket). Die Arbeitsagogen/-innen können Erste-Hilfe-Massnahmen anwenden. Sie beteiligen sich aktiv an der Schulung der Klienten/-innen in Bezug auf die Sicherheit. Sie kommunizieren den Klienten/-innen die allgemeinen Vorschriften und die spezifischen Regeln, die die Klienten/-innen im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz einhalten müssen.</p>	<p>Die Arbeitsagogen/-innen ...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, die Sicherheit und Gesundheit der Klienten/-innen am Arbeitsplatz zu gewährleisten. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über Anwenderkenntnisse im Bereich Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit (Suva/intern.). • verfügen über Kenntnisse verschiedener Beeinträchtigungen und deren Auswirkungen. • verfügen über grundlegende Kenntnisse der sicherheits- und gesundheitsrelevanten Vorschriften und mögliche Gefahren. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind bestrebt, die Sicherheits- und gesundheitsrelevanten Bestimmungen konsequent durchzusetzen. • sind bezüglich möglicher Gefahren sensibilisiert. • sind bestrebt, den Klienten/-innen die allgemeinen sowie die klientenspezifischen sicherheits- und gesundheitsrelevanten Aspekte (Regeln, Vorschriften) im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz zu kommunizieren. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, Gefahrenpotenziale am Arbeitsplatz der Klienten/-innen aufgrund der Informationen des Fachpersonals einzuschätzen und die Klienten/-innen darauf hinzuweisen. • sind in der Lage, mögliche Auswirkungen von verschiedenen Beeinträchtigungsformen der Klienten/-innen zu identifizieren und darauf abgestimmt individuelle Gesundheits- und Sicherheitsvorkehrungen zu bestimmen.
<p>B4 Klienten/-innen am Arbeitsplatz anleiten</p> <p>Die Arbeitsagogen/-innen erklären den Klienten/-innen die auszuführenden Arbeitsschritte mithilfe von mündlichen oder schriftlichen Anweisungen, am konkreten Werkstück oder durch Vorzeigen und vermitteln ihnen das notwendige Fachwissen. Die Arbeitsagogen/-innen erarbeiten zu Instruktionzwecken Ausbildungsdokumente, Auftragsbeschriebe, Checklisten, Bildmaterial und Muster oder beauftragen die Klienten/-innen mit dieser Aufgabe. Bei Verständnisschwierigkeiten erstellen sie individuelle Arbeitsanleitungen für einzelne Klienten/-innen. Die Arbeitsagogen/-innen unterstützen die Klienten/-innen beim Erlernen der verschiedenen Arbeitsschritte, bis diese die Arbeit selbstständig aus-</p>	<p>Die Arbeitsagogen/-innen ...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, Klienten/-innen individuell am Arbeitsplatz mithilfe verschiedener Anleitungsmethoden zu instruieren. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über Anwenderkenntnisse von Kommunikationstechniken. • haben klientenspezifisches Fachwissen. • verfügen über Fachwissen zu den auszuführenden Arbeitsprozessen. • verfügen über Kenntnisse im Bereich Didaktik, Anleiten und Rückmelden. • haben ein Grundverständnis verschiedener Lerntypen. • haben gute Kenntnisse der Vorgaben zu Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Ergonomie.

<p>führen können. Allenfalls setzen die Arbeitsagogen/-innen zum Anleiten der Klienten/-innen auch Schablonen oder Übungsstücke ein. Bei der Instruktion gehen die Arbeitsagogen/-innen strukturiert vor und zeigen den Klienten/-innen, was das Ziel ist, wie es erreicht werden kann und wie am Schluss die Qualität der Arbeit beurteilt wird. Sie passen ihre Erklärungen dem aktuellen Kenntnisstand und den Voraussetzungen der jeweiligen Klienten/-innen an und achten auf eine einfache, gut verständliche Sprache. Mit geeigneten Mitteln stellen sie sicher, dass die Klienten/-innen die Anweisungen verstanden haben. Zudem achten die Arbeitsagogen/-innen bei der Ausführung der Arbeit auf einen schonenden Umgang mit Ressourcen und leiten die Klienten/-innen dahingehend an. Als Mitglied einer Produktions- und Dienstleistungseinheit geben die Arbeitsagogen/-innen ihr Agogikwissen dem Team weiter.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • verfügen über Methodenkenntnisse zur Stärkung der sozialen Kompetenzen. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind bestrebt, Anweisungen klar und verständlich zu formulieren. • sind bereit, den Klienten/-innen Wertschätzung, Empathie und Anerkennung entgegenzubringen. • sind sich des hohen Stellenwerts einer positiven Fehlerkultur bewusst. • sind bestrebt, genau zu beobachten und Beobachtungen von Interpretationen zu trennen. • teilen ihr agogisches Wissen mit dem Team. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, einzuschätzen, wo die Klienten/-innen stehen und wie sie am besten unterstützt werden können.
--	---

Handlungskompetenzbereich C: Führen einer Gruppe von begleiteten Menschen

Arbeitssituation	Leistungskriterien
<p>C1 Gruppendynamiken begleiten und Konfliktklärungsprozesse unterstützen</p> <p>Die Arbeitsagogen/-innen führen eine Gruppe von Klienten/-innen. Sie arbeiten gemeinsam mit den Klienten/-innen auf die soziale und berufliche Integration hin, wobei die Teamfähigkeit im Zentrum steht. Sie erkennen die Arbeit als zentrales Mittel in der fachlichen und sozialen Kompetenzförderung und im Vermitteln von wirtschaftsorientiertem Denken und Handeln. Sie definieren gemeinsam mit den Klienten/-innen Spielregeln zum Umgang miteinander und sorgen für deren Einhalten und für Rahmenbedingungen und Strukturen. Sie sorgen für eine angenehme Arbeitsatmosphäre, in der sich die Klienten/-innen wohlfühlen und in der sie ihre Fähigkeiten einbringen können. Die Arbeitsagogen/-innen leben die von ihnen und der Institution vertretenen Werte vor und lassen ihnen in geeigneter Form Wertschätzung für die geleistete Arbeit zukommen.</p> <p>Im Arbeitsalltag achten die Arbeitsagogen/-innen auf die Gruppendynamik, um allfälligen Konflikten oder Ausgrenzungen Einzelner vorzubeugen. Stellen die Arbeitsagogen/-innen Spannungen unter den Klienten/-innen oder zwischen</p>	<p>Die Arbeitsagogen/-innen ...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, eine Gruppe von Klienten/-innen zu führen. • sind in der Lage, Konflikte in Gruppen frühzeitig zu klären und zu lösen. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über gute Anwenderkenntnisse von Kommunikations- und Gesprächstechniken. • verfügen über Kenntnisse im Bereich Konfliktmanagement. • haben detaillierte Kenntnisse der jeweiligen institutionellen Vorgaben und Regelungen zur Krisenintervention. • verfügen über Kenntnisse im Bereich Gruppenprozesse und Gruppendynamik. • haben ein Grundwissen zu Führungstechniken. • verfügen über Methodenkenntnisse im Bereich Rückmeldetechniken. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind sich der Wichtigkeit von Arbeit für die Kompetenzförderung bewusst. • sind motiviert, gemeinsam mit den Klienten/-innen auf die Integration in den Arbeitsmarkt hinarbeiten. • sind bereit, die Förderung von Teamfähigkeit ins Zentrum ihrer Tätigkeit zu stellen. • sind bestrebt, Gruppenphänomene und Konfliktsituationen frühzeitig zu erkennen und zu steuern.

<p>sich und Klienten/-innen fest, so entscheiden sie in Abhängigkeit von der konkreten Situation, ob eine Intervention gerechtfertigt ist. Ist dies der Fall, entscheiden sie, ob sie den Konflikt schnell vor Ort klären oder nach der Arbeit im kleinen Rahmen besprechen. Sie wenden der Situation angepasste Deeskalations- und Konfliktlösungsstrategien an. Sie befähigen die Klienten/-innen, Konflikte selbst zu lösen, und nehmen eine Vermittlerrolle ein. Erkennen die Arbeitsagogen/-innen, dass sich der Konflikt nicht einfach lösen lässt und sie gegebenenfalls Unterstützung beziehen müssen, besprechen sie gemeinsam mit dem Team und/oder ihren Vorgesetzten das weitere Vorgehen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • sind bestrebt, professionell mit (gewaltvollen) Konflikten umzugehen und den Klienten/-innen gegenüber klar und konsequent zu begegnen. • sind bereit, adäquat auf die Klienten/-innen einzugehen und zu kommunizieren. • sind bestrebt, konstruktiv mit der Heterogenität (kulturell, Lebensumstände, Biografie) der Klientengruppe umzugehen. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, in Zusammenarbeit mit den Klienten/-innen einzuschätzen, wo die Klienten/-innen stehen und wem welche Aufgaben und Verantwortlichkeiten übertragen werden können. • sind in der Lage, sämtliche Aufgaben der Gruppe zu identifizieren und darauf abgestimmt eine sinnvolle Planung vorzunehmen. • sind in der Lage, Konfliktsituationen umfassend einzuschätzen und deeskalierende Massnahmen einzuleiten.
<p>C2 Besprechungen und Sitzungen mit Klienten/-innen zielgruppengerecht leiten</p> <p>Je nach Institution führen die Arbeitsagogen/-innen verschiedene Gruppensitzungen durch. Die Arbeitsagogen/-innen bereiten die Sitzungen und Besprechungen sorgfältig vor und kommunizieren die Rahmenbedingungen und Themen. Als Sitzungsleitende führen sie die Sitzungen zielgruppengerecht und partizipativ durch. Sie lassen den Klienten/-innen genügend Raum, eigene Anliegen und Vorschläge einzubringen, und unterstützen Klienten/-innen darin, sich einzubringen. Sie nehmen stets ihre Führungsaufgabe wahr, strukturieren die Sitzung und greifen ein, wenn sich das Gespräch in eine unerwünschte Richtung entwickelt. Je nach institutionellen Vorgaben dokumentieren sie den Sitzungsverlauf oder die Ergebnisse.</p>	<p>Die Arbeitsagogen/-innen ...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, Gruppengespräche und -besprechungen mit Klienten/-innen zu leiten. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über Grundkenntnisse zu Moderations- und Präsentationstechniken und deren Anwendung. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind bereit, Sitzungen und Gespräche gründlich vorzubereiten und alle Beteiligten rechtzeitig einzuladen. • sind sich der Heterogenität der Klienten/-innen bewusst. • sind bestrebt, die Klienten/-innen darin zu stärken, sich bei Gruppensitzungen einzubringen. • sind bestrebt, offen und wertschätzend mit den Klienten/-innen umzugehen. • sind bereit, Sitzungen und Gespräche zielorientiert zu leiten. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, Gruppenprozesse zu erkennen und, falls nötig, steuernd einzugreifen.
<p>C3 Die Einsatzplanung und Instruktion von Klienten/-innen vornehmen</p> <p>Die Arbeitsagogen/-innen führen kleinere Gruppen von Klienten/-innen in verschiedenen Tätigkeitsfeldern. Sie sind verantwortlich für die lang- und kurzfristige Arbeitsplatzenteilung unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse sowie der Ressourcen und Bedürfnisse der Klienten/-innen. Bei der Zuteilung der Arbeiten achten die Arbeitsagogen/-innen darauf, dass die einzelnen Klienten/-innen gefördert werden, aber nicht überfordert sind. Sie erstellen eine Grobplanung und konkretisieren diese später in Tagesplänen. Die Klienten/-innen werden in die Planung einbezogen. Die Arbeitsagogen/-innen achten bei</p>	<p>Die Arbeitsagogen/-innen ...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, die lang- und kurzfristige Einsatzplanung unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse sowie der individuellen Zielsetzungen der Klienten/-innen vorzunehmen. • sind in der Lage, Gruppen von Klienten/-innen für ihre Tätigkeiten zu instruieren. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über gute Anwenderkenntnisse von Kommunikations-, Gesprächsführungs- und Konfliktlösetechniken. • verfügen über fundiertes Fachwissen zu den auszuführenden Arbeitsprozessen. • haben gute Kenntnisse der Vorgaben zu Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Ergonomie. • verfügen über Grundkenntnisse im Bereich Gruppenprozesse und -dynamiken.

<p>der Planung darauf, dass unerfahrene Klienten/-innen wenn möglich mit erfahreneren Klienten/-innen zusammenarbeiten. Wo möglich planen die Arbeitsagogen/-innen die leistungsfähigsten Klienten/-innen an Schlüsselstellen ein. Die Arbeitsagogen/-innen kommunizieren die Einteilung den Klienten/-innen zu Beginn des Arbeitstages. Sie klären gemeinsam die Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen in der Gruppe, informieren die Klienten/-innen über die anstehenden Arbeitsaufträge und zu beachtende Rahmenbedingungen und geben ihnen Anweisungen zur Arbeitsausführung. Gemeinsam mit den Klienten/-innen bereiten sie die Arbeitsprozesse vor. Während der Arbeitswoche passen die Arbeitsagogen/-innen die Arbeiten und Zuteilungen situativ und – wenn nötig – spontan an die aktuellen Ereignisse an.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • haben Grundkenntnisse im Bereich Planungs- und Organisationstechniken. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind sich ihrer Position gegenüber den Klienten/-innen bewusst und bereit, gegenüber den Klienten/-innen eine Führungsrolle einzunehmen. • sind bestrebt, die verschiedenen Ansprüche der Klienten/-innen und der Auftraggeber zu berücksichtigen, wenn diese fachlich begründet sind. • sind bereit, flexibel auf sich verändernde Rahmenbedingungen zu reagieren. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, im Rahmen des Dualauftrags bei der Einsatzplanung verschiedene Bedürfnisse und Anforderungen angemessen zu berücksichtigen.
<p>C4 Praktische Schulungen bedürfnisgerecht umsetzen</p> <p>Die Arbeitsagogen/-innen organisieren und leiten je nach Institution verschiedene Schulungen (z.B. Sprachförderung am Arbeitsplatz, Fachschulungen zur Vermittlung branchenspezifischen Grundwissens und Terminologien, Schulungen zu Grundkompetenzen wie Aufttritts- oder Kommunikationskompetenz) für Klienten/-innen. Sie wählen geeignete Themen, entwickeln Schulungsformate und -unterlagen, führen die Schulung zielgruppengerecht durch oder ziehen für die Durchführung Dritte bei. Gegebenenfalls beziehen sie auch Klienten/-innen bei der Gestaltung der Weiterbildungsanlässe ein.</p>	<p>Die Arbeitsagogen/-innen ...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, praktische Schulungen mit Klienten/-innen im Rahmen des betrieblichen Umfelds sinnvoll zu planen und durchzuführen. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über gute Kenntnisse der Branche und der Anforderungen des Arbeitsmarkts. • haben ein erwachsenenbildnerisches Flair und verfügen über grundlegende Didaktikkenntnisse. • verfügen über gute Anwenderkenntnisse von Kommunikations- und Präsentationstechniken. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind sich der Wichtigkeit einer zielgruppengerechten Sprache und Präsentation von Inhalten bewusst. • sind bestrebt, sich an den Bedürfnissen der Klienten/-innen zu orientieren, soweit diese fachlich vertretbar sind. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, den Schulungsbedarf der Klienten/-innen zu analysieren und adäquate Unterstützungsmöglichkeiten daraus abzuleiten.

Handlungskompetenzbereich D: Abwickeln von Aufträgen und Mitarbeiten bei deren Akquise

Arbeitssituation	Leistungskriterien
<p>D1 Bei der Planung und Steuerung sowie in der Abwicklung der Aufträge mitwirken</p> <p>Die Arbeitsagogen/-innen sind für die fristgerechte Abwicklung der Aufträge und</p>	<p>Die Arbeitsagogen/-innen ...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, in Produktions- und Dienstleistungsprozessen unter Berücksichtigung von wirtschaftlichen Interessen und Förderaspekten fachgerecht mitzuarbeiten.

<p>für die Qualität der Produkte bzw. Dienstleistungen verantwortlich. Die Arbeitsagogen/-innen nehmen Aufträge von den Auftraggebenden entgegen. Sie arbeiten bei der Planung und Steuerung von Dienstleistungs- und Produktionsprozessen mit. Sie planen die Klienten/-innen ein, planen und bestellen das benötigte Material, stellen sicher, dass die benötigte Infrastruktur verfügbar ist, und halten das Betriebsbudget ein. Sie koordinieren die entsprechenden Arbeiten mit allen Beteiligten. Sie planen wenn nötig rollend und berücksichtigen dabei die schwankenden Belegungszahlen und die Personalfuktuation. Allfällige Fehler, Mängel oder Reklamationen seitens der Auftraggeber besprechen die Arbeitsagogen/-innen lösungsorientiert und branchenspezifisch mit den Auftraggebern. Schliesslich überwachen die Arbeitsagogen/-innen die Erledigung sämtlicher administrativer Prozesse rund um die Auftragsabwicklung oder führen diese selbst aus.</p>	<p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über Grundkenntnisse zu Verhandlungstechniken. • verfügen über genügend Fachwissen zu den auszuführenden Arbeitsprozessen, speziell der Auftragsabwicklung. • verfügen über gute Kenntnisse der Branche und der Anforderungen des Arbeitsmarkts. • haben Grundkenntnisse in den Bereichen Budgetplanung, Kalkulation sowie Produktions- und Dienstleistungsplanung. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind bestrebt, die Qualität der Produkte und Dienstleistungen konsequent sicherzustellen. • sind bereit, flexibel auf sich verändernde Rahmenbedingungen zu reagieren. • sind bestrebt, in stressigen Situationen die Übersicht zu bewahren. • sind bereit, eine Führungsrolle wahrzunehmen. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, die Bedürfnisse der Klienten/-innen und der Auftraggeber einzuschätzen und geeignete Massnahmen für die Auftragsabwicklung abzuleiten. • sind in der Lage, die für eine Arbeitsleistung benötigten Ressourcen fachgerecht einzuschätzen und sinnvoll zu planen.
<p>D2 Ideen für Dienstleistungen und Produkte, hilfreiche Arbeitstechniken und didaktische Vorgehensweisen entwickeln</p> <p>Die Arbeitsagogen/-innen sind aufmerksam gegenüber Änderungen in ihrem Arbeitsfeld. Sie verfügen über Marktkenntnisse und beobachten Trends und Entwicklungen in ihrem Arbeitsbereich. Aus ihren Beobachtungen leiten sie konkrete Massnahmen für die Weiterentwicklung ihres Berufsalltags ab und entwickeln Ideen für wettbewerbsfähige Dienstleistungen und Produkte für externe Kunden. Dabei zeigen sie Innovationsgeist, wobei sie stets die Erfordernisse der Produktion berücksichtigen und sicherstellen, dass die neuen Aktivitäten Teil einer lokalen sozioökonomischen Realität sind. Diese bringen sie in der geeigneten Form ein (z.B. in Projektgruppen, bei den Vorgesetzten, in interdisziplinären Teams) und beteiligen sich aktiv an den Diskussionen zur Weiterentwicklung des Arbeitsbereichs.</p>	<p>Die Arbeitsagogen/-innen ...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, zu Innovationen im eigenen Arbeitsbereich beizutragen. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über gute Kenntnisse der Entwicklungen in ihrem Arbeitsbereich. • verfügen über Marktkenntnisse. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind bestrebt, Trends und Entwicklungen im Markt zu beobachten. • sind bestrebt, ihre innovativen Ideen zur Weiterentwicklung des eigenen Arbeitsbereichs in geeigneter Form einzubringen. • sind sich der Wichtigkeit von Änderungen im eigenen Arbeitsfeld bewusst. • sind bereit, neugierig und offen mit Veränderungen und Neuem umzugehen. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, Entwicklungen in ihrem Arbeitsbereich einzuschätzen und daraus konkrete Massnahmen für die Weiterentwicklung ihres Arbeitsfeldes abzuleiten.

<p>D3 Beim Akquirieren von Arbeitsaufträgen mitarbeiten</p> <p>Die Arbeitsagogen/-innen arbeiten bei der Akquisition von Aufträgen mit. Sie kennen die Bedürfnisse ihrer Klienten/-innen und bringen diese bei der Akquise mit ein. Im Spannungsfeld zwischen Wirtschaftlichkeit und Bedürfnissen der Klienten/-innen setzen sie die Prioritäten situationsangepasst. Sie tragen zu der Promotion der Produkte bei. Dazu rufen sie potenzielle Kunden an und arbeiten beim Erstellen von Offerten mit. Neuen Kunden bieten sie allenfalls eine Abteilungsbesichtigung und die probeweise Ausführung von Arbeiten an, um sie von den angebotenen Dienstleistungen zu überzeugen. Die Arbeitsagogen/-innen treten den Auftraggebern gegenüber jederzeit als kompetente Partner auf.</p>	<p>Die Arbeitsagogen/-innen ...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, unter Berücksichtigung der vorhandenen Arbeitsmittel beim Akquirieren von passenden Aufträgen mitzuarbeiten. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über Grundkenntnisse zu Verkaufs- und Verhandlungstechniken. • haben Grundkenntnisse im Bereich Offertwesen und Kalkulation. • verfügen über fundiertes Fachwissen zu den auszuführenden Arbeitsprozessen. • verfügen über gute Kenntnisse der Branche und der Anforderungen des Arbeitsmarkts. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind bereit, sich bei der Akquise auf betriebliche Vorgaben und Dokumentenvorlagen zu stützen. • sind sich der Wichtigkeit einer adressatengerechten Kommunikation bewusst. • sind sich des Stellenwerts einer ausgeprägten Dienstleistungshaltung bewusst. • sind bestrebt, bei der Auftragsakquise unternehmerisch zu denken. • sind bestrebt, immer wieder neue Produktideen zu entwickeln und umzusetzen. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, die für eine Arbeitsleistung benötigten Ressourcen adäquat einzuschätzen.
--	---

Handlungskompetenzbereich E: Zusammenarbeiten im interdisziplinären Kontext

Arbeitssituation	Leistungskriterien
<p>E1 Mit interdisziplinären Anspruchsgruppen und Netzwerken zusammenarbeiten</p> <p>Die Arbeitsagogen/-innen arbeiten mit unterschiedlichen Partnern/-innen zusammen und bewegen sich zwischen Klienten/-innen und ggf. deren Angehörigen, Arbeitgebenden, Fachstellen und Kostenträgern/-innen. Sie bemühen sich um konstruktive Zusammenarbeit mit allen Beteiligten, kommunizieren regelmässig und offen und melden Zwischenfälle zeitnah und in den dafür vorgesehenen Strukturen. Im Sinne einer guten Zusammenarbeit bleiben sie i.d.R. auch über die Dauer einer Massnahme hinaus Ansprechpartner/in für Fragen oder Anliegen. Die Arbeitsagogen/-innen nehmen an interdisziplinären Besprechungen teil. Sie bringen sich aus ihrer Fachsicht heraus aktiv in die Besprechung ein, schildern ihre Einschätzung der Klienten/-innen und belegen ihre Aussagen anhand konkreter Beispiele. Gemeinsam mit den Beteiligten evaluieren sie, wo</p>	<p>Die Arbeitsagogen/-innen ...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, mit verschiedenen, interdisziplinären Anspruchsgruppen professionell zusammenzuarbeiten. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über Grundkenntnisse zu Verhandlungstechniken sowie Techniken lösungsorientierter Beratung. • verfügen über gute Kenntnisse der wichtigsten Anspruchsgruppen und der jeweiligen Zuständigkeitsbereiche. • weisen ein zielgruppenspezifisches Basiswissen auf. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind motiviert, als verlässlicher und verbindlicher Partner mit den Anspruchsgruppen zu agieren und Fristen sowie die vorgesehenen Strukturen einzuhalten. • zeigen die Bereitschaft, Kontakte über die vereinbarte Leistung hinaus zu pflegen. • sind sich der Wichtigkeit konstruktiver Zusammenarbeit mit den Anspruchsgruppen bewusst und halten sich an die Schweigepflicht.

<p>die Klienten/-innen stehen, stimmen die Zielsetzungen aus den verschiedenen Bereichen ab und leiten ggf. Massnahmen ab.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • sind bereit, lösungsorientiert mit Personen unterschiedlicher Disziplinen zusammenzuarbeiten und sich aktiv einzubringen. • sind bereit, ihre Einschätzungen der Klienten/-innen fachkundig zu vertreten und ihre Aussagen begründet anhand von Beispielen darzulegen. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, Zwischenfälle einzuschätzen und den entsprechenden Stellen zeitnah zu melden. • sind in der Lage, Informationen hinsichtlich bestimmter Kriterien (Adressaten, Zeitpunkt, Inhalte usw.) richtig einzuschätzen. • sind in der Lage, zu evaluieren, wo die Klienten/-innen hinsichtlich einer Integration stehen, und die Zielsetzungen und ggf. Massnahmen darauf abzustimmen.
<p>E2 In Projekten zur Entwicklung und Überarbeitung von institutionellen Prozessen mitarbeiten</p> <p>Die Arbeitsagogen/-innen arbeiten in interdisziplinären Projektgruppen (z.B. der Institution) mit. Sie tragen zur Entwicklung neuer und der Überarbeitung bestehender Prozesse bei, testen solche Neuerungen in ihrem Bereich und geben eine strukturierte Rückmeldung dazu.</p>	<p>Die Arbeitsagogen/-innen ...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, aktiv und konstruktiv in interdisziplinären Projekten mitzuarbeiten. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über fundierte Fachkenntnisse im Bereich Arbeitsagogik. • haben Methodenkenntnisse im Bereich Projektmanagement. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind bereit, Kompromisse zu suchen und einzugehen. • sind bereit, mit Personen unterschiedlicher Disziplinen zusammenzuarbeiten. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, gegenüber abweichenden Sichtweisen eine arbeitsagogische Perspektive zu vertreten und argumentativ zu untermauern.

Handlungskompetenzbereich F: Gestalten der eigenen Rolle und professioneller Beziehungen

Arbeitssituation	Leistungskriterien
<p>F1 Beziehungen zu den verschiedenen Anspruchsgruppen professionell gestalten</p> <p>Die Arbeitsagogen/-innen sind sich ihrer Rolle bewusst und gestalten die Beziehung zu den Klienten/-innen, dem Team, den Vorgesetzten und weiteren Anspruchsgruppen professionell. Im Umgang mit den Klienten/-innen beachten sie die Grundregeln der Organisation sowie die Pflichtethik und beobachten ihren Umgang mit den Klienten/-innen sowie die Wirkung ihrer Kommunikation. Sie</p>	<p>Die Arbeitsagogen/-innen ...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, professionelle Beziehungen zu verschiedenen Anspruchsgruppen zu gestalten. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über professionelle Techniken und Instrumente zur Selbstreflexion, Rollenklärung und Distanznahme und deren Anwendung. • verfügen über gute Anwenderkenntnisse von Kommunikations- und Konfliktlösetechniken.

<p>gehen unvoreingenommen mit den Klienten/-innen um, arbeiten mit den vorhandenen Ressourcen der Klienten/-innen und pflegen einen gesunden und professionellen Umgang mit Misserfolgen. Sie treten mit den Klienten/-innen in eine professionelle Beziehung und ermöglichen Lernprozesse. Sie schaffen eine vertrauensvolle Basis für die Zusammenarbeit, sind sich ihrer Rolle und ihres Auftrags gegenüber den Klienten/-innen bewusst und leben die Werte und Normen der Institution vor. Sie engagieren sich für ihre Klienten/-innen, kennen aber auch die Grenzen ihrer Zuständigkeit. Im Umgang mit den Klienten/-innen halten sie Spannungen aus und meistern schwierige Situationen und Konflikte professionell. Ist ihre Unvoreingenommenheit stark beeinträchtigt, erkennen die Arbeitsagogen/-innen dies und reagieren angemessen darauf.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • verfügen über detaillierte Kenntnisse der ethischen und rechtlichen Richtlinien im Umgang mit den Klienten/-innen. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind bereit, eine vertrauensvolle, wertschätzende und professionelle Beziehung mit ihren Klienten/-innen zu pflegen. • sind bereit, die Grundregeln in der Zusammenarbeit mit den Klienten/-innen zu wahren und unvoreingenommen mit den vorhandenen Ressourcen der Klienten/-innen zu arbeiten. • sind sich der Wichtigkeit einer professionellen und vertrauensvollen Beziehung und dem ausbalancierten Nähe-Distanz-Verhältnis bewusst. • sind sich der Bedeutung kultureller und ethnischer Unterschiede bewusst und begegnen Menschen unterschiedlicher Kulturen konstruktiv. • sind sich ihrer Vorbildfunktion bewusst. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, ihren Umgang mit den Anspruchsgruppen und ihre Wirkung auf sie zu analysieren und daraus sinnvolle Schritte abzuleiten.
<p>F2 In Alltagssituationen die eigenen Ressourcen pflegen</p> <p>Die Arbeitsagogen/-innen sind belastbar und sorgen für ihre psychische und physische Gesundheit. Sie verfügen über eine vertiefte Selbstkenntnis, begegnen sich selbst mit Achtsamkeit und reflektieren ihr Verhalten und ihre Rolle laufend, ziehen daraus Schlussfolgerungen für das eigene Verhalten, und entwickeln dieses entsprechend weiter. Sie sind in der Lage, eigene Gefühle und das eigene Erleben zu erkennen, zu benennen und immer wieder aktiv eine Aussensicht dazu einzuholen. Dazu nehmen die Arbeitsagogen/-innen regelmässig an Besprechungen in Form von Intervisionen (kollegiale Beratung), Supervisionen oder Teambesprechungen teil. Im Rahmen dieser Besprechungen tauschen sie sich über berufliche Herausforderungen aus, besprechen belastende Situationen und Frustrationserlebnisse mit Klienten/-innen sowie Fragen der Zusammenarbeit im Team. Sie reflektieren ihre Haltung gegenüber den Klienten/-innen, vertiefen allenfalls ihr Verständnis der komplexen Situation der Klienten/-innen, diskutieren die notwendige Abgrenzung von deren Problemen sowie die Möglichkeiten und Grenzen, im Rahmen ihrer Arbeit die Entwicklung der Klienten/-innen zu fördern. Aus diesem Austausch über Beobachtungen und Erfahrungen aus der täglichen Arbeit mit den Klienten/-innen und der gemeinsamen Reflexionstätigkeit gewinnen sie Erkenntnisse für ihre Tätigkeit und leiten allenfalls Massnahmen ab. In diesem Rahmen eruieren sie ihren Bildungsbedarf und setzen sich kontinuierlich mit ihrer Weiterentwicklung auseinander. Die Arbeitsagogen/-innen sorgen für einen persönlichen Ausgleich zur</p>	<p>Die Arbeitsagogen/-innen ...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, das eigene Ressourcenmanagement wirkungsvoll zu gestalten. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über ein vertieftes Verständnis im Bereich Ressourcenmanagement. • weisen ein fundiertes Handlungswissen im Umgang mit Stress auf. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind um den Erhalt der eigenen Balance zwischen Berufs- und Privatleben bemüht. • sind bereit, eigene Gefühle und das eigene Erleben regelmässig zu reflektieren und eine Aussensicht in geeigneter Form einzuholen. • sind sich der Wichtigkeit eines gesunden persönlichen Ressourcenmanagements bewusst. • sind bestrebt, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, ihren persönlichen Energiehaushalt und ihre eigenen Grenzen zu reflektieren, Handlungsbedarf zu erkennen und daraus konkrete, persönliche Massnahmen abzuleiten.

<p>Arbeitstätigkeit und setzen verschiedene Erholungsmassnahmen bewusst ein. Sie sorgen regelmässig für einen Interessensausgleich, reflektieren ihren eigenen Energiehaushalt und setzen bei der Arbeitsgestaltung bewusst Grenzen, um die eigene Balance aufrechtzuerhalten. Wenn nötig wenden sich die Arbeitsagogen/-innen rechtzeitig an ihre Vorgesetzten und leiten Massnahmen ein, um sich regenerieren zu können.</p>	
<p>F3 Spannungsfelder in Bezug auf die verschiedenen Anspruchsgruppen bewältigen</p> <p>Die Arbeitsagogen/-innen managen die verschiedenen Spannungsfelder, in denen sie sich im Berufsalltag bewegen (z.B. Spannungsfeld zwischen Förder- und Produktionsauftrag oder Interessenskonflikte im interdisziplinären Kontext) professionell. Sie balancieren die Bedürfnisse verschiedener Anspruchsgruppen (Klienten/-innen und deren Angehörigen, Kostenträger/innen, Arbeitgebende) sowie die damit verbundenen Ansprüche gekonnt aus. Sie müssen den verschiedenen Anspruchsgruppen gerecht werden, ohne eine zu übervorteilen, und mit Zielkonflikten umgehen können. Insbesondere versuchen die Arbeitsagogen/-innen, alle Beteiligten so einzubinden, dass die Rahmenbedingungen geklärt sind, alle am selben Strick ziehen und keine Illusionen kreiert werden.</p>	<p>Die Arbeitsagogen/-innen ...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, Spannungsfelder mit unterschiedlichen Anspruchsgruppen professionell auszubalancieren. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über gute Kenntnisse bezüglich der Rahmenbedingungen der Anspruchsgruppen und der Arbeitsmarktanforderungen. • weisen fundierte Kenntnisse im Bereich der Dienstleistungsqualität auf. • besitzen gute Kenntnisse bezüglich des Bedarfs und der Ansprüche der Bereiche Wirtschaft und Soziales. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind darum bemüht, im Spannungsfeld der Anspruchsgruppen gemeinsam eine für alle passende Lösung zu finden. • sind bereit, Klienten/-innen mit einer auf Autonomie abzielenden Haltung zu unterstützen. • sind sich der Wichtigkeit der unterschiedlichen Anforderungen der Anspruchsgruppen und einer zielorientierten und wirtschaftlichen Lösung bewusst. • sind sich des Dienstleistungsauftrags ihrer Organisation bewusst. • sind bereit, flexibel auf sich verändernde Rahmenbedingungen zu reagieren. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, Zielkonflikte zu analysieren und daraus gemeinsame sinnvolle Lösungen abzuleiten.

Ausstandsbegehren	Ein Ausstandsbegehren ist ein Antrag auf Änderung der für eine Prüfung zugeteilte Expertin bzw. des für eine Prüfung zugeteilten Experten.
Berufliche Handlungskompetenz	Kompetenz ist eine Disposition, die Personen befähigt, bestimmte Arten von Problemen erfolgreich zu lösen, also konkrete Anforderungssituationen eines bestimmten Typs zu bewältigen. Die berufliche Handlungskompetenz ist die Fähigkeit einer Person, eine berufliche Tätigkeit erfolgreich auszuüben, indem sie ihre eigenen Selbst-, Methoden-, Fach- und Sozialkompetenzen nutzt.
Berufsbild	Das Berufsbild ist eine kompakte Beschreibung des Berufes (1–1,5 A4-Seiten) und umschreibt das Arbeitsgebiet (wer sind die Zielgruppen, Ansprechpartner, Kundinnen und Kunden), die wichtigsten beruflichen Handlungskompetenzen oder Leistungskriterien sowie die Anforderungen an die Berufsausübung der Berufsleute (Eigenständigkeit, Kreativität/Innovation, Arbeitsumfeld, Arbeitsbedingungen). Weiter wird der Beitrag des Berufs an die wirtschaftliche, soziale, gesellschaftliche und ökologische Nachhaltigkeit beschrieben. Das Berufsbild ist Teil der Prüfungsordnung (obligatorisch) und Wegleitung (fakultativ).
Beurteilungskriterium	Ein Beurteilungskriterium gibt an, nach welchem Massstab eine Kompetenz überprüft wird. Zum Massstab zählen das fachliche Wissen und die verlangten Fertigkeiten. Die Kriterien werden vor einer Prüfung formuliert und geben an, was erwartet und beobachtet wird, welche Leistungen erfüllt und welche Fertigkeiten vorhanden sein müssen, um eine gute Leistung zu erbringen. Sie dienen als Grundlage für die Korrektur und Bewertung einer Prüfung.
Eidgenössischer Fachausweis EFA	Abschluss einer eidgenössischen Berufsprüfung.
Eidgenössisches Berufsattest EBA	Abschluss einer zweijährigen beruflichen Grundbildung.
Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis EFZ	Abschluss einer drei- bis vierjährigen beruflichen Grundbildung.
Fachgespräch	Das Fachgespräch ist eine Prüfungsform, bei der sich die Kandidatinnen und Kandidaten mit einer Expertin oder einem Experten zu einem fachlichen Thema unterhalten. Sie zeigen in diesem Gespräch, dass sie über ein Verständnis im Fachgebiet verfügen und in der Lage sind, zu argumentieren, zu reflektieren und in Alternativen zu denken.
Fragestellung aus der Praxis	Die Fragestellung aus der Praxis ist eine Prüfungsform, bei der die Kandidatinnen und Kandidaten ausgehend von einer vielschichtigen Praxissituation verschiedene Teilaufgaben aufeinander folgend bearbeiten. Diese Teilaufgaben werden aus den Kernprozessen und -aufgaben des Berufs abgeleitet und erfordern zum Beispiel die Analyse einer vorgegebenen Situation, das Ziehen von Schlussfolgerungen, das Ausarbeiten eines Konzepts oder auch ganz konkrete Anwendungen.
Gruppendiskussion	Die Gruppendiskussion ist eine Prüfungsform, bei der die Kandidatinnen und Kandidaten eine Fragestellung in der Gruppe diskutieren und zu einem gemeinsamen Entschluss bzw. einem gemeinsamen Ergebnis kommen müssen. Während dieses Prozesses wird die Gruppe von Expertinnen und Experten beobachtet.

Kommission für Qualitätssicherung (QS-Kommission)	Die Kommission für Qualitätssicherung (QS-Kommission) ist das Organ, welches alle Aufgaben im Zusammenhang mit einer eidgenössischen Berufs- oder höheren Fachprüfung nach dem Modell „modulares System mit Abschlussprüfung“ übernimmt. Sie wird von der Trägerschaft gewählt. Ihre Aufgaben sind in der Prüfungsordnung definiert. Im Unterschied zur Prüfungskommission (beim klassischen Modell) ist die QS-Kommission zusätzlich verantwortlich für die Definition und Qualitätssicherung der Modulbeschreibungen und Modulabschlüsse.
Kompetenzdimension Umsetzung	→ (Handlungs-) Kompetenz auf die Umsetzungsfähigkeit bezogen. Sie beschreibt eine konkrete Tätigkeit / Handlung in einer Arbeitssituation.
Kompetenzdimension Wissen/Verständnis	→ (Handlungs-) Kompetenz auf das Fachwissen bezogen, über das eine Person verfügt. Sie umfasst z.B. Fachwissen, theoretische Grundlagen, Methoden- und Prozesskenntnisse.
Kompetenzdimension Einstellung/ Werte / Motivation	→ (Handlungs-) Kompetenz auf die motivationalen Aspekte bezogen, die für die erforderliche Handlungsbereitschaft notwendig sind.
Kompetenzdimension Metakognition	→ (Handlungs-) Kompetenz auf die Reflexions- und Analysefähigkeit bezogen, welche für eine professionelle Gestaltung des beschriebenen Verhaltens notwendig ist.
Kompetenzorientierung	Unter Kompetenzorientierung versteht man die konzeptionelle Ausgestaltung von eidgenössischen Abschlüssen bzw. Ausbildungsangeboten, welche sich an den beruflichen Handlungskompetenzen orientieren. Es sollen nicht nur Fakten beherrscht werden, sondern die Berufsleute sollen ihr Wissen in Anwendungssituationen einsetzen können, wenn die Aufgabenstellungen ungewohnt, die Probleme schlecht definiert, eine Zusammenarbeit mit anderen Personen notwendig und eine grosse Eigenverantwortung erforderlich ist.
Modell „modulares System mit Abschlussprüfung“	Das Modell „modulares System mit Abschlussprüfung“ besteht aus Modulabschlüssen, welche Bedingung für die Zulassung zur Prüfung sind, sowie einer modulübergreifenden Abschlussprüfung. In der Regel ist der Umfang der Abschlussprüfung geringer als beim Modell „klassisches System“, da insbesondere die Vernetzung der wichtigsten Handlungskompetenzen gemäss Qualifikationsprofil geprüft wird.
Modul	Module umfassen verschiedene Kompetenzen aus dem Qualifikationsprofil, welche zu einem thematisch sinnvollen Modul gebündelt werden. Die Module orientieren sich idealerweise an der Logik der Praxis und nicht an einer Fächerlogik.
Modulbaukasten	Der Modulbaukasten ist eine Beschreibung und gegebenenfalls grafische Darstellung der Module, welche zu einer eidgenössischen Berufs- oder höheren Fachprüfung gemäss dem Modell „modulares System mit Abschlussprüfung“ führen.
Modulbeschreibung / Modulidentifikation	Für jedes Modul wird eine Modulbeschreibung erstellt. Die Modulbeschreibungen bilden bei Prüfungen gemäss dem Modell „modulares System mit Abschlussprüfung“ einen integralen Bestandteil der Wegleitung. Die Modulbeschreibungen enthalten mindestens folgende Elemente: <ul style="list-style-type: none"> • Kurzer sachlicher Titel, der sich auf die Kompetenz des Moduls bezieht • Ziele, d.h. die zu erreichenden Kompetenzdimensionen

	<ul style="list-style-type: none"> • Beschreibung der Voraussetzungen, die nötig sind, um das Modul zu absolvieren • Kurze und prägnante Umschreibung der beruflichen Tätigkeiten, auf die sich das Modul bezieht • Definition der Art und Dauer des Kompetenznachweises (= Modulabschluss) • Laufzeit (Gültigkeit des Modulabschlusses für die Zulassung zur Abschlussprüfung)
Organisation der Arbeitswelt (OdA)	Als Organisationen der Arbeitswelt gelten Sozialpartner, Berufsverbände, andere zuständige Organisationen und andere Anbieter der Berufsbildung. Rein schulisch ausgerichtete Organisationen sind keine Organisationen der Arbeitswelt. Die Organisationen der Arbeitswelt bilden alleine oder gemeinsam mit anderen Organisationen der Arbeitswelt die Trägerschaft für eidgenössische Prüfungen.
Präsentation	Bei der Prüfungsmethode Präsentation steht die Präsentationskompetenz der Kandidatinnen und Kandidaten auf dem Prüfstand. Sie bearbeiten eine berufstypische Aufgabenstellung und präsentieren das Ergebnis den Expertinnen und Experten. Im Zentrum der Bewertung steht die Qualität der Präsentation.
Projektarbeit	Die Projektarbeit ist eine Prüfungsform bei der die Kandidatinnen und Kandidaten ein Projekt, welches real im Betrieb durchgeführt wird, leiten. Die Projektarbeit wird schriftlich dokumentiert. Wird die Projektarbeit in der Gruppe vorgenommen, so wird das Projekt eines Gruppenmitglieds ausgewählt. Die Umsetzung erfolgt individuell, Planung, Dokumentation, Evaluation etc. werden gemeinschaftlich in der Gruppe vorgenommen.
Prozessdokumentation	Bei dieser Prüfungsform dokumentieren die Kandidaten/-innen ihr Handeln in einem bestimmten Arbeitsprozess schriftlich. Sie veranschaulichen dieses durch die Beilage konkreter Arbeitsinstrumente oder anhand von Beispielen und begründen und reflektieren ihr Vorgehen.
Prüfungsexpertinnen und -experten	Die Prüfungsexpertinnen und -experten sind beauftragt, im Namen der Prüfungsträgerschaft Prüfungen oder Teile von Prüfungen vorzubereiten und durchzuführen. Es handelt sich um qualifizierte Fachleute.
Prüfungsordnung	Die Prüfungsordnung ist das rechtssetzende Dokument für eine eidgenössische Berufs- oder höhere Fachprüfung. Sie wird auf der Basis des Leittextes verfasst. Die Prüfungsordnung muss durch das SBFJ genehmigt werden.
Reflexionsbericht	Der Reflexionsbericht ist eine Prüfungsform. Die Kandidatinnen und Kandidaten analysieren und reflektieren ihre eigene berufliche Praxis und dokumentieren ihr Erfahrungswissen in einem schriftlichen Bericht.
Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFJ	Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation ist die Bundesbehörde, welche Prüfungsordnungen genehmigt und die Aufsicht über die eidgenössischen Berufs- und höheren Fachprüfungen ausübt. Weitere Informationen unter www.sbfj.admin.ch .
Trägerschaft	Die Trägerschaft ist zuständig für die Entwicklung, Verteilung und regelmässige Aktualisierung der Prüfungsordnung und Wegleitung. Weiter ist sie zuständig für das Aufgebot und die Durchführung der eidgenössischen Prüfung. Die Trägerschaft setzt sich aus einer oder mehreren Organisationen der Arbeitswelt (OdA) zusammen und ist in der Regel gesamtschweizerisch und landesweit tätig.

Wegleitung	Die Wegleitung enthält weiterführende Informationen zur Prüfungsordnung. Sie wird von der Prüfungskommission bzw. der Qualitätssicherungskommission oder von der Trägerschaft erlassen. Sie soll unter anderem dazu dienen, den Kandidierenden die Prüfungsordnung näher zu erklären. Im Gegensatz zur Prüfungsordnung enthält die Wegleitung keine rechtssetzenden Bestimmungen. Die Wegleitung muss so verfasst sein, dass die Prüfung auch ohne vorgängigen Kursbesuch bestanden werden kann, d.h. die Beurteilungskriterien (bzw. die Leistungskriterien) für die einzelnen Prüfungsteile müssen festgelegt sein.
Wissens- und Verständnisfragen	Die Prüfungsmethode Wissens- und Verständnisfragen sind Teil einer schriftlichen Prüfung. Sie umfasst geschlossene Aufgaben (Ja/Nein-Fragen, Single Choice, Multiple-Choice, Zuordnungsfragen, Reihenfolgefragen) und offene Fragen (Textaufgaben, Situative Aufgaben)
Videodokumentation	Die Videodokumentation ist eine Prüfungsform, bei der die Kandidaten/-innen ihr Handeln als Berufsperson in Form eines kurzen Videos dokumentieren. Zusätzlich beschreiben sie in einem Bericht die Ausgangslage und reflektieren das im Video gezeigte Vorgehen.