

**Rahmenlehrplan
für Bildungsgänge der höheren Fachschulen**

«sozialpädagogische Werkstattleitung»

mit dem geschützten Titel

**«dipl. sozialpädagogische
Werkstattleiterin HF»**

**«dipl. sozialpädagogischer
Werkstattleiter HF»**

Trägerschaften:

**SAVOIRSOCIAL, Schweizerische Dachorganisation der Arbeitswelt Soziales,
Amthausquai 21, 4601 Olten**

**SPAS, Schweizerische Plattform der Ausbildungen im Sozialbereich,
Aarberggasse 40, Postfach 7060, 3001 Bern**

Genehmigt durch das BBT am 08.10.2008

Stand vom: 01.01.2011

Rahmenlehrplan RLP

Dipl. sozialpädagogische Werkstattleiterin HF

Dipl. sozialpädagogischer Werkstattleiter HF

15. September 2008

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
1. Arbeitsfeld	4
1.1 Tätigkeitsfeld	4
1.2 Berufliches Umfeld	5
1.3 Arbeitsorganisation.....	5
1.4 Verantwortung	6
2. Arbeitsprozesse und zu erreichende Kompetenzen	8
2.1 Prozess 1 Die Fähigkeiten der betreuten Person einschätzen	9
2.2 Prozess 2 In Gruppen zusammenarbeiten	10
2.3 Prozess 3 Eine Werkstatt leiten	11
2.4 Prozess 4 Betreute Personen ausbilden	13
2.5 Prozess 5 Zwischenmenschliche Beziehungen gestalten.....	15
2.6 Prozess 6 Die Ergonomie und Arbeitssicherheit entwickeln	16
2.7 Prozess 7 Neue Dienstleistungen entwickeln	17
2.8 Prozess 8 Die soziale und berufliche Integration fördern.....	18
2.9 Prozess 9 Das berufliche Handeln reflektieren	21
3. Ausbildungskonzept	22
4. Zulassung	24
4.1 Zulassungsbedingungen	24
4.2 Aufnahmeverfahren	24
4.3 Ausnahmen (Zulassung sur dossier).....	25
4.4 Durchlässigkeit.....	25
5. Qualifikationsverfahren	26
5.1 Grundsätze	26
5.2 Promotion	26
5.3 Diplomprüfung	26
6. Praxisausbildung	27
6.1 Praxisbegleitung	27
6.2 Zusammenarbeit mit den Institutionen	27
7. Bildungsbereiche und ihre zeitlichen Anteile	29
7.1 Zeitliche Anteile	29
7.2 Allgemeine Bildungsinhalte	30
8. Titel	31
9. Definitionen	32
9.1 Begriffe	32
9.2 Kompetenzniveaus.....	32
10. Berufsperspektiven	34

Einleitung

Zielsetzung

Der vorliegende Rahmenlehrplan (RLP) beschreibt Prinzipien, Organisation und Kompetenzen für die Bildungsgänge in Sozialpädagogischer Werkstattleitung HF. Er legt die erforderlichen Qualifikationen und Kompetenzen fest. Der RLP definiert die Bildungsbereiche und ihre zeitlichen Anteile.

Rechtliche Grundlagen

- Berufsbildungsgesetz (BBG) vom 13. Dezember 2002
- Berufsbildungsverordnung vom 19. November 2003
- Verordnung des EDV über Mindestvorschriften für die Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien der Höheren Fachschulen vom 11. März 2005, insbesondere Art. 6 und 7.

Der Rahmenlehrplan basiert auf dem Leitfaden Rahmenlehrpläne der höheren Fachschulen vom 31. März 2006 und dem Kriterienraster Qualitätssicherung Rahmenlehrpläne der höheren Fachschulen vom 18. September 2006.

Trägerschaft

Trägerinnen des Rahmenlehrplans sind SPAS Schweizerische Plattform der Ausbildungen im Sozialbereich und die Dach-OdA Soziales.

Der Rahmenlehrplan ist periodisch zu überprüfen. Vorschläge für Änderungen und Ergänzungen können von Ausbildungsanbietern und Berufsverbänden an die Trägerschaft gerichtet werden.

Änderungen des Rahmenlehrplans sind von den beiden Trägerorganisationen gemeinsam zu beschliessen.

Adressen:

- SPAS, Aarberggasse 40, Postfach 7060, 3001 Bern.
- Dach OdA Soziales, Eigerplatz 5, 3000 Bern

Koordination

Im Sinne einer klaren Positionierung der HF-Ausbildungen im Sozialbereich wurde Wert darauf gelegt, dass die bearbeiteten Rahmenlehrpläne bzgl. Ausbildungskonzept, Zulassung, Qualifikationsverfahren, Praxisausbildung und Zuteilung der Ausbildungszeit einander möglichst weitgehend entsprechen. Die entsprechenden Kapitel der Rahmenlehrpläne Sozialpädagogik HF, Kindererziehung HF und Sozialpädagogische Werkstattleitung HF sind deshalb inhaltlich aufeinander abgestimmt.

1. Arbeitsfeld

1.1 Tätigkeitsfeld

Der sozialpädagogische Werkstattleiter/die sozialpädagogische Werkstattleiterin (im Folgenden mit dem geschlechtsneutralen Begriff SPW bezeichnet) arbeitet mit Menschen, die wegen physischen, psychischen, intellektuellen oder sozialen Einschränkungen vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen oder von einem Ausschluss bedroht sind. Durch eine angepasste berufliche Aktivität strebt der/die SPW eine Verbesserung der Fähigkeiten und eine bestmögliche Integration der betreuten Person in den normalen Arbeitsmarkt an. Wenn dies nicht möglich ist, so zielt seine/ihre Arbeit auf eine Integration in eine Werkstatt¹ für behinderte oder von den Ansprüchen des Arbeitsmarktes überforderte Personen

Der/die SPW arbeitet mit behinderten Menschen, mit Jugendlichen mit Verhaltensstörungen oder Lernschwierigkeiten, mit Erwachsenen mit psychischen oder sozialen Schwierigkeiten, mit Stellensuchenden, mit von den Ansprüchen des Arbeitsmarktes überforderten oder devianten Menschen.

Der/die SPW ist Fachperson zur Wiedereingliederung und Wiederanpassung. Er/sie ist für die Aufnahme der von ihm/ihr betreuten Personen im Arbeitsumfeld und für deren arbeitsagogische Betreuung verantwortlich.

Mit seinem Handeln verfolgt der/die SPW folgende Ziele:

- den aufgenommenen Personen angepasste Arbeitsbedingungen bieten
- eine den Schwierigkeiten der Lernenden angepasste Pädagogik ein- und umsetzen
- die Fähigkeiten und die Autonomie der betreuten Personen fördern
- die berufliche Eingliederung in den normalen Arbeitsmarkt oder in einen geschützten Rahmen fördern

Die Aktivitäten der/des SPW sind im Schnittpunkt der 3 Berufsfelder:

- A. wirtschaftliche Arbeitstätigkeit
- B. Lehre und Ausbildung
- C. soziale Begleitung

Die zentrale Funktion der/des SPW ist die Schulung und Ausbildung. Um sich auf die sehr unterschiedlichen Zielgruppen optimal einstellen zu können, ist der pädagogische Aspekt in diesem Beruf überaus wichtig. Der pädagogische Einfluss kann sehr gezielt oder aber sehr allgemein erfolgen.

A	Eine Werkstatt leiten	- Arbeit organisieren - Produktion sicher stellen - Finanzen verwalten
	Ergonomie und der Arbeitssicherheit entwickeln und einhalten	
	Neue Angebote entwickeln	- Ergebnisse analysieren - Entwicklungsmöglichkeiten erkennen - Für die Leistungen werben - Neue Produkte entwickeln
B	Die Fähigkeiten der betreuten Person einschätzen	
	Die betreuten Personen schulen und/oder ausbilden	- Arbeitsagogische Projekte konzipieren - Die Lernenden motivieren - Unterrichten - Pädagogische Hilfsmittel entwickeln

¹ In diesem Rahmenlehrplan wird der Begriff Werkstatt sehr breit verstanden und beschränkt sich nicht auf produktive Tätigkeiten.

C	Zwischenmenschliche Beziehungen gestalten	
	In der Gruppe arbeiten	
	Die soziale und berufliche Integration fördern	
A/B/C	Das berufliche Handeln reflektieren	

1.2 Berufliches Umfeld

Der/die SPW übt seine Tätigkeit in unterschiedlichen Bereichen aus:

- Beschäftigungswerkstätten
- Geschützte Werkstätten
- Spezialisierte Berufsbildungsstätten
- Beobachtungs- oder auf das Berufsleben vorbereitende Einheiten
- Trainingsbetriebe
- Strafvollzugseinrichtungen
- Rehabilitationseinrichtungen
- Begleitung im Berufsfeld (supported employment)
- Soziale Institutionen, die im Hinblick auf eine Berufslehre oder eine berufliche Tätigkeit Lern- und Beschäftigungsmöglichkeiten anbieten.

Der/die SPW verfügt über eine abgeschlossene Erstausbildung (Niveau EFZ), ergänzt durch die Ausbildung an einer Höheren Fachschule. Der/die SPW ist meistens Teil eines interdisziplinären Teams (SozialpädagogInnen, LehrerInnen, PsychologInnen, AnimatorInnen, usw.).

In dieser Funktion ist der/die SPW für seine/ihre spezifische Berufsdomäne zuständig, versteht sich aber ganz als ‚Sozialpädagoge‘ im Bereich der Arbeitswelt. Seine/ihre Tätigkeit berücksichtigt nach Möglichkeit sowohl die sozialen als auch die wirtschaftlichen Aspekte.

Er/sie arbeitet auch mit der Wirtschaft und den privaten und öffentlichen Stellenvermittlungen zusammen.

1.3 Arbeitsorganisation

Je nach Spezifität der Werkstatt und der Organisation der Institution gibt es zwei zentrale Organisationsformen. Der/die SPW

- Arbeitet unabhängig als Alleinverantwortlicher
- Arbeitet zusammen mit anderen SPW in einem größeren Betrieb

In der ersten Situation entspricht die Arbeitsorganisation in etwa einem kleineren selbständigen Unternehmen. Der/die SPW arbeitet wie ein Handwerker in seinem Arbeitsfeld. Der/die SPW verwaltet alleine die Organisation, Produktion und Leitung der Werkstatt. Er/sie muss alle Parameter seines Tätigkeitsfeldes kennen und beherrschen. Ist der/die SPW als selbständige/r WerkstattleiterIn angestellt, so verfügt er/sie über eine vorgängig erworbene Grundausbildung in diesem Tätigkeitsbereich. Die Grundausbildung muss jedoch ergänzt werden mit Führungs- und Managementkompetenzen, sowie Projektleitungsfähigkeiten.

In der zweiten Situation arbeitet der/die SPW zusammen mit anderen SPW in der gleichen Werkstatt, die in verschiedene Sektoren unterteilt ist. Die Verantwortung für die Werkstatt wird auf verschiedene Sektoren aufgeteilt (Produktion, Kontrolle, Warenverpackung, usw.). Jede/r SPW hat eine spezifische Funktion und einen eigenen Verantwortungsbereich im Produktionsprozess. Bei gemeinsamen Aktivitäten wie Produktverkauf, Messen, Ausstellungen, Festen, usw. arbeitet der/die SPW mit seinen/ihren ArbeitskollegInnen aus verschiedenen Werkstätten zusammen.

Neben diesen Grundformen der Arbeitsorganisation gibt es auch verschiedene Zwischenformen.

1.4 Verantwortung

Der/die SPW trägt alleine oder in Zusammenarbeit mit seinen/ihren ArbeitskollegInnen die gesamte Verantwortung, die aus den im Kapitel „Tätigkeitsfeld“ erwähnten Aufgaben hervorgeht. Die Komplexität der Aufgabe verlangt eine kompetente Beherrschung der Arbeitsprozesse.

Pädagogische Verantwortung

Die Konzeption und Umsetzung einer pädagogischen Grundhaltung mit der dazugehörigen Verantwortung gehören zu den Hauptaufgaben des/der SPW.

Die Pädagogik und/oder die Ausbildung bilden den Kern seiner/ihrer Aktivität. Seine/ihre Tätigkeiten basieren auf methodischen und didaktischen Kenntnissen. Die Verantwortung für die Einschätzung der Fähigkeiten der zu betreuenden Person obliegt dem/der SPW am Anfang und während der Ausbildung. Basierend auf den Auswertungen berücksichtigt die angewendete Pädagogik die sozialen Probleme der Betroffenen einerseits, die Spezifitäten der betreuten Gruppe und der auszubildenden Personen andererseits. Die angewendete Pädagogik muss den Ausbildungszielen (Qualifizierung, Einführung, Integration und Beschäftigung) und den wirtschaftlichen Gegebenheiten Rechnung tragen.

Der/die SPW kann zur Beurteilung des Ausbildungsstandes einer Einzelperson, einer Gruppe oder einer Klasse zugezogen werden.

Um die Verantwortung für seine/ihre Entscheide übernehmen zu können, muss der/die SPW über solide Kenntnisse der Ausbildungsmethoden und der Pädagogik verfügen.

Soziale Verantwortung

Der soziale Aspekt des Berufes eines/einer SPW ist als wichtig und prioritär zu betrachten. Seine/ihre Verantwortung umfasst die Führung der Gruppe, die zwischenmenschlichen Beziehungen und die Lösung der sozialen Probleme, welche mit der Integration und Einführung in die Arbeitswelt verbunden sind.

Der soziale Einsatz des/der SPW ist geprägt vom Respekt der einzelnen Person. Dieser Respekt beinhaltet ethische Werte, den Gesundheitsschutz, die Arbeitssicherheit, die Achtung interkultureller und sozialer Unterschiede. Der/die SPW muss in seiner Arbeitstätigkeit jederzeit die Charakteristika und die spezifischen sozialen Probleme jeder einzelnen betreuten Person berücksichtigen. In den verschiedenen Institutionen übt er/sie seine/ihre soziale Verantwortung ebenso in institutionsinternen Zusammenarbeitsprozessen (Ausbildungsgruppen, pädagogische Beratung, Gespräche, Sitzungen etc.) als auch im Rahmen der externen Netzwerke (Arzt, Familie, Vormundschaftsbehörde, Schulbehörde etc.) aus.

Verantwortung im Bereich der Betriebsführung

Der/die SPW übernimmt selbstständig die Verantwortung für die Betriebsführung einer Werkstatt und alle damit zusammen hängenden Aufgaben der Entwicklung, Organisation und Produktion. Er/sie berücksichtigt das wirtschaftliche Umfeld, in welchem sich sein Betrieb bewegt. Er/sie überwacht das Gleichgewicht zwischen den wirtschaftlichen und sozialen Aspekten seiner Tätigkeiten. Er/sie entwickelt neue Produkte und Dienstleistungen und beweist Kreativität bezüglich der Produkte und der Produktionsprozesse.

Allgemeine Verantwortung

Der/die SPW verfügt nicht nur über die notwendigen praktischen Kompetenzen für seinen/ihren Verantwortungsbereich, sondern er/sie ist zwingend fähig zur reflexiven Analyse, gestützt auf solide theoretische Kenntnisse. Diese Kenntnisse erlauben ihm/ihr reflektiertes Handeln, sei es im pädagogischen Bereich, bei sozialen Interventionen oder in der Betriebsführung.

Dieses bei allen Aktivitäten zwingend erforderliche reflektierte Handeln unterscheidet seine/ihre Funktion von einem/r gewöhnlichen WerstattleiterIn.

Je nach Situation arbeitet der/die SPW mit anderen SPW-KollegInnen zusammen. In diesem Fall kann der/die SPW gewisse Aufgaben an die KollegInnen abgestimmt auf deren Fähigkeiten delegieren. Er/sie übernimmt in diesem Fall die Verantwortung für die Koordination der Aufgaben und deren allgemeine Kontrolle. Seine/ihre Verantwortungsbereiche können über die Leitung einer Werkstatt hinausgehen.

2. Arbeitsprozesse und zu erreichende Kompetenzen

Die folgenden Beschreibungen der Arbeitsprozesse (Prozess 1 bis 9) konkretisieren die Fach-, Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenzen, welche der/die SPW am Ende der Ausbildung beherrschen muss. Das Kompetenzniveau ist für jeden Prozess anhand eines Qualifikationsrasters festgelegt, welcher dem Europäischen Qualifikationsrahmen entstammt (EQR, siehe Kapitel 9.2).

Für alle Arbeitsprozesse gilt :

Die zu bewältigenden Situationen in einer geschützten Werkstatt oder auch die Eingliederung von behinderten Personen in ein normales Umfeld sind komplex, verändern sich ständig und können nur beschränkt vorausgesehen werden.

Dies ist bedingt durch die Verschiedenartigkeit der sozialen Probleme, die verschiedenen Verhaltensfaktoren, die Reaktionen der behinderten Personen und ihre Verletzlichkeit in alltäglichen Gegebenheiten. Von dem/der SPW wird erwartet, dass er/sie Verhaltensprobleme selbständig löst, das Arbeitsumfeld an die verschiedenen individuellen Problemstellungen anpasst, die Möglichkeiten und Ambitionen der betreuten Personen einbezieht, wobei er/sie die Betreuung und die Produktion sicherstellt. Kennzeichnend für den Beruf des/der SPW sind situativ wechselnde Komplexitätsstufen bei durchgängig hoher Verantwortung. Dies wird in allen zu erreichenden Kompetenzniveaus der verschiedenen Arbeitsprozessen deutlich.

Liste der Arbeitsprozesse

Prozess 1	Die Fähigkeiten der betreuten Person einschätzen
Prozess 2	In Gruppen zusammenarbeiten
Prozess 3	Eine Werkstatt leiten
Prozess 4	Betreute Personen ausbilden
Prozess 5	Zwischenmenschliche Beziehungen gestalten
Prozess 6	Die Ergonomie und Arbeitssicherheit entwickeln
Prozess 7	Neue Dienstleistungen entwickeln
Prozess 8	Die soziale und berufliche Integration fördern
Prozess 9	Eine reflektive Haltung zu Funktion, Aufgaben und Rolle entwickeln

Tabelle 1: Liste der Arbeitsprozesse

2.1 Prozess 1 Die Fähigkeiten der betreuten Person einschätzen

2.1.1 Situationsbeschreibung

Der/die SPW ist in der Lage, die Fähigkeiten, die praktischen, intellektuellen, sowie sozialen Kompetenzen der von ihn/ihr betreuten Personen zu evaluieren. Die Evaluation kann zu Beginn, während oder am Ende der Betreuung stattfinden. Sie wird in einer Werkstatt oder einem anderen Wiedereingliederungskontext durchgeführt und richtet sich an Personen mit unterschiedlichen und komplexen sozialen Problemen.

2.1.2 Kompetenzniveau: 5

Dieses Niveau bezieht sich auf alle Kompetenzen unter Punkt 2.1.3

2.1.3 Kompetenzen und Mittel

Kompetenzen	Mittel
<ul style="list-style-type: none"> • Die betreuten Personen beobachten 	<ul style="list-style-type: none"> – Er/sie gewinnt Informationen zu den Personen. – Er/sie verwendet bestehende Beobachtungsraster. – Er/sie wendet die in der Ausbildung vermittelten Beobachtungshilfsmittel angepasst auf die einzelne Person an und/oder entwickelt neue Hilfsmittel.
<ul style="list-style-type: none"> • Die verschiedenen Problemstellungen der Personen identifizieren 	<ul style="list-style-type: none"> – Er/sie kennt die Merkmale der verschiedenen Behinderungen, Störungen und sozialen Problemstellungen. – Er/sie wendet die relevanten Theorien an.
<ul style="list-style-type: none"> • Das Verbesserungspotenzial der betreuten Person ermitteln 	<ul style="list-style-type: none"> – Er/sie analysiert und evaluiert die gewonnenen Informationen. – Er/sie erstellt Anfangs-, Zwischen- und Schlussbilanzen. – Er/sie verfasst Bilanzberichte für die betreuten Personen oder die betroffenen Organisationen. – Er/sie nutzt die in seinem beruflichen Umfeld verfügbaren Ressourcen.

2.2

Prozess 2

In Gruppen zusammenarbeiten

2.2.1 Situationsbeschreibung

Der/die SPW steht in Verbindung mit dem Betreuerteam. Er/sie nimmt zudem an internen und externen Sitzungen der Institution teil (Familien, gesetzliche Vertreter, behandelnde Ärzte, Platzierungsinstanzen, Verbände, Lieferanten und Kunden, usw.). Er/sie arbeitet mit den jeweiligen Fachleuten zusammen und beteiligt sich an Entscheidungen, welche die von ihm/ihr betreuten Personen betreffen.

2.2.2 Kompetenzniveau : 5

Dieses Niveau bezieht sich auf alle Kompetenzen unter Punkt 2.2.3

2.2.3 Kompetenzen und Mittel

Kompetenzen	Mittel
<ul style="list-style-type: none"> • In einem interdisziplinären Team zusammenarbeiten 	<ul style="list-style-type: none"> – Er/sie kennt die Fachbegriffe der verschiedenen Pathologien und sozialen Problemstellungen. – Er/sie berücksichtigt die Meinung des Betreuerteams. – Er/sie handelt in einem interdisziplinären Umfeld
<ul style="list-style-type: none"> • Die internen und externen Netzwerke erkennen 	<ul style="list-style-type: none"> – Er/sie kennt die Netzwerke rund um die Institution. – Er/sie verbindet die Strukturen, Werte und Zielsetzungen der Institution oder der betroffenen Organisation. – Er/sie erkennt die Situationen, welche eine Hilfestellung aus dem externen Netzwerk benötigen, besonders in Krisensituationen.
<ul style="list-style-type: none"> • Die Entscheidungen, welche die betreuten Personen betreffen, mit Argumenten stützen 	<ul style="list-style-type: none"> – Er/sie erarbeitet strukturierte und verständliche Dokumente. – Er/sie stützt sich auf genaue Beobachtungen. – Er/sie analysiert komplexe arbeitsagogische Handlungsweisen und/oder Probleme. – Er/sie hat eine klare, genaue und umfassende Vorstellung der Situation.
<ul style="list-style-type: none"> • Eine gemeinsame Option aushandeln 	<ul style="list-style-type: none"> – Er/sie ist zu Kompromissen und Konzessionen bereit. – Er/sie beteiligt sich aktiv an der Konsensfindung. – Er/sie beherrscht die Strategien zur Konfliktbewältigung. – Er/sie stellt die Kontakte zur Familie her.
<ul style="list-style-type: none"> • Eine Arbeitsgruppe leiten 	<ul style="list-style-type: none"> – Er/sie bereitet Sitzungen vor und leitet sie. Er/sie beherrscht die Strategien zur Sitzungsleitung. – Er/sie berichtet mündlich oder schriftliche den Diskussionsinhalt. – Er/sie verwendet die Informatik-Hilfsmittel.

2.3 Prozess 3

Eine Werkstatt leiten

2.3.1 Situationsbeschreibung

Der/die SPW leitet selbständig seine/ihre Werkstatt vergleichbar einem Direktor oder Chef eines KMU-Betriebes. Er/sie führt selbständig die Organisation, das Marketing, die Produktion und die Administration seiner/ihrer Werkstatt und trägt dafür die Gesamtverantwortung. In großen Organisationen plant und koordiniert er/sie die Werkstattaktivitäten, wofür er/sie die Verantwortung trägt, mit jenen der anderen SPW seines/ihrer Arbeitsbereiches.

Selbständig oder in Zusammenarbeit verrichtet er/sie folgende Aufgaben:

- Regelmäßige Kontakte mit der Kundschaft (Beratung)
- Offertstellung
- Arbeitsplanung nach Bestellungen und Lieferfristen
- Produktion
 - Produktionsplanung erstellen
 - Materialfluss verwalten
 - Arbeitsplätze und Produktionsabläufe organisieren
 - Lager verwalten
 - Qualitätskontrolle durchführen
- Rechnungsstellung
- Buchhaltung der Werkstatt

2.3.2 Kompetenzniveau : 6

Dieses Niveau bezieht sich auf alle Kompetenzen unter Punkt 2.3.3

2.3.3 Kompetenzen und Mittel

Kompetenzen	Mittel
<ul style="list-style-type: none"> • Die Werkstatt funktionell einrichten 	<ul style="list-style-type: none"> – Er/sie passt die Werkstatt an die technische Entwicklung an. – Er/sie plant die Produktionsprozesse der Werkstatt. – Er/sie beschreibt präzise das Arbeitsvorgehen. – Er/sie koordiniert die verschiedenen Aufgaben. – Er/sie richtet Qualitätskontrollen ein.
<ul style="list-style-type: none"> • Die Werkstatt unter Einhaltung der gesetzlichen und institutionellen Vorgaben betreiben und weiterentwickeln 	<ul style="list-style-type: none"> – Er/sie kennt die zentralen berufsethischen Regeln der sozialen Einrichtung, in der er/sie arbeitet, und wendet diese an. – Er/sie kennt die ethischen Konzepte des betroffenen Bereichs und wendet sie an. – Er/sie kennt die gesetzlichen Bestimmungen, welche die Tätigkeit der Werkstatt regeln und hält diese ein. – Er/sie nutzt die institutionseigenen Vorgehensweisen der Qualitätssicherung.
<ul style="list-style-type: none"> • Die Produktion in einem sich wandelnden Umfeld sicherstellen 	<ul style="list-style-type: none"> – Er/sie verwaltet in angemessener Art und Weise die Lagerbestände und den Materialfluss. – Er/sie definiert die Hauptaufgaben. – Er/sie plant die Arbeit der Mitarbeiter. – Er/sie kontrolliert die Qualität der Arbeit. – Er/sie erarbeitet Projekte und setzt diese um (Machbarkeit, Ressourcen, Produktion, Fristen, Lieferung).
<ul style="list-style-type: none"> • Die finanziellen Angelegenheiten einer Werkstatt verwalten 	<ul style="list-style-type: none"> – Er/sie fertigt Offerten, Angebote und Rechnungen an. – Er/sie erstellt das Budget für die Werkstatt oder für ein Projekt. – Er/sie führt die Werkstattbuchhaltung.
<ul style="list-style-type: none"> • Die Verantwortung für die administrativen Aufgaben übernehmen 	<ul style="list-style-type: none"> – Er/sie führt für die Unterstellten die Einsatzpläne, Pausenkontrolle und die Ferien- und Absenzenliste – Er/sie berechnet und schlägt die Entschädigungen vor. – Er/sie setzt die Bestellungen um.
<ul style="list-style-type: none"> • Die Umweltaspekte berücksichtigen 	<ul style="list-style-type: none"> – Er/sie schlägt umweltfreundliche Produkte zur Benützung vor. – Er/sie sucht nach optimalen Lösungen in der Abfallbewirtschaftung für die ihn/sie betreffenden Bereiche. – Er/sie kennt die Prozesse des Abfallrecycling. – Er/sie kennt die Giftklassen und die Gefahren der Benützung gefährlicher Materialien in der Werkstatt.

2.4 Prozess 4

Betreute Personen ausbilden

2.4.1 Situationsbeschreibung

Das Weitergeben von Fachwissen an betreute Personen ist eine Schlüsselfunktion der Aufgaben des/der SPW. Zu diesem Zweck verfügt er/sie über Infrastrukturen, Maschinen und professionelle und didaktische Materialien, die es ihm/ihr ermöglichen, sein/ihr Können weiterzugeben. Der pädagogische Ansatz beinhaltet hauptsächlich die Ausbildung in der Praxis, ohne theoretische Kursteile auszuschließen. Die Weitergabe von Wissen findet entweder in einer spezialisierten Werkstatt oder in einem normalen Arbeitsumfeld statt.

Er/sie trägt zum Wissensausbau der betreuten Personen bei und fördert ihre Motivation. Sein/ihr Hauptziel ist die berufliche Eingliederung, Integration oder auch Sozialisierung der betreuten Personen.

Je nach den Zielsetzungen der Institution kann die Ausbildung der betreuten Personen unterschiedliche Ziele haben.

- Die Förderung spezifischer Kompetenzen der Lernenden
- Die Beschäftigung
- Die Festigung und den Wiederaufbau vorhandener Kompetenzen
- Die soziale Integration
- Die arbeitsagogische Eingliederung (Rückführung in die Arbeitswelt, Stellensuche, Platzierung)
- Die Hilfe zur beruflichen Umorientierung
- Die Ausbildung – einen Abschluss erlangen (EFZ, oder andere)

2.4.2 Kompetenzniveau : 6

Dieses Niveau bezieht sich auf alle Kompetenzen unter Punkt 2.4.3

2.4.3 Kompetenzen und Mittel

Kompetenzen	Mittel
<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsagogische Projekte erstellen 	<ul style="list-style-type: none"> – Er/sie bezieht sich auf die Ergebnisse seiner/ihrer Beobachtung und Analysen. – Er/sie bestimmt den Personalbedarf und die für seinen Sektor notwendigen materiellen Mittel. – Er/sie schlägt berufliche und soziale Integrationslösungen vor.
<ul style="list-style-type: none"> • Pädagogische Hilfsmittel oder Methoden entwickeln 	<ul style="list-style-type: none"> – Er/sie erarbeitet kohärente Ausbildungskonzepte, welche die Fähigkeiten der betreuten Personen berücksichtigen. – Er/sie bestimmt die Lernprioritäten. – Er/sie praktiziert verschiedene pädagogische Ansätze. – Er/sie strukturiert die Ausbildung und unterteilt sie in Lernfolgen. – Er/sie bestimmt individuelle oder kollektive allgemeine Bildungsziele.
<ul style="list-style-type: none"> • Die Lernenden im Lernprozess motivieren 	<ul style="list-style-type: none"> – Er/sie bringt für die Personen Wertschätzung auf. – Er/sie delegiert Verantwortung an die Lernenden entsprechend ihrer Fähigkeiten.
<ul style="list-style-type: none"> • Theoretischen und praktischen Unterricht geben 	<ul style="list-style-type: none"> – Er/sie definiert messbare spezifische Ziele. – Er/sie erstellt Kursabläufe. – Er/sie gibt klare und präzise Anweisungen. – Er/sie entwickelt und verwendet didaktische Hilfsmittel. – Er/sie vermittelt sein/ihr Können mit Hilfe verschiedener pädagogischer Methoden. – Er/sie passt den Unterricht an die momentanen Gegebenheiten an. – Er/sie wertet die Ergebnisse des Unterrichts mit Hilfe verschiedener Methoden aus.

2.5 Prozess 5 Zwischenmenschliche Beziehungen gestalten

2.5.1 Situationsbeschreibung

Der/die SPW gestaltet die Beziehungen zwischen den von ihm/ihr betreuten Personen. Er/sie interveniert auf individueller und Gruppenebene und muss mit verschiedenen Stress- und Konfliktsituationen umgehen. Er/sie entwickelt für komplexe Beziehungsprobleme und Konfliktsituationen geeignete Problemlösestrategien. Diese Krisensituationen treten meistens in der Werkstatt selber auf. Der/die SPW interveniert darüberhinaus auch bei Krisensituationen in einem weiteren Umfeld und sogar außerhalb der sozialen Einrichtung.

2.5.2 Kompetenzniveau : 6

Dieses Niveau bezieht sich auf alle Kompetenzen unter Punkt 2.5.3

2.5.3 Kompetenzen und Mittel

Kompetenzen	Mittel
<ul style="list-style-type: none"> • In angemessener Weise mit einer Gruppe von betreuten Personen oder mit einer Einzelperson kommunizieren 	<ul style="list-style-type: none"> – Er/sie ist empathisch, taktvoll und diplomatisch. – Er/sie drückt sich klar aus. – Er/sie geht auf die Probleme des Gegenübers ein.
<ul style="list-style-type: none"> • Die Gruppendynamiken der betreuten Personen handhaben 	<ul style="list-style-type: none"> – Er/sie erkennt die Interessen und Motivationen der betreuten Personen. – Er/sie stützt sich auf die Stärken der betreuten Personen als Arbeitsmotivation. – Er/sie passt die verschiedenen Tätigkeiten an die individuellen Rhythmen an.
<ul style="list-style-type: none"> • Die Konfliktlösung fördern 	<ul style="list-style-type: none"> – Er/sie erkennt und analysiert die Probleme, welche das Einvernehmen in einer Gruppe oder zwischen zwei Personen gefährden. – Er/sie setzt präventive und strafende Maßnahmen fest. – Er/sie bestimmt Mittel, um mit Problemen von verhaltensauffälligen Personen umzugehen und wendet sie an. – ? – Er/sie reagiert auf ein unerwartetes Ereignis in angepasster Weise. – Er/sie signalisiert die Notwendigkeit, auf das interne oder externe Netzwerk zurückzugreifen. – Er/sie nimmt die Stressfaktoren wahr und berücksichtigt sie in seinen/ihren Interventionen.

2.6 Prozess 6 Die Ergonomie und Arbeitssicherheit entwickeln

2.6.1 Situationsbeschreibung

Der/die SPW plant auf die spezifischen Bedürfnisse der betreuten Personen angepasste Arbeitsplätze und richtet sie ein. Er/sie benützt die von der Institution zur Verfügung gestellten oder während der Ausbildung erworbenen Mittel. Basierend auf den verschiedenen Informationen über die von ihm/ihr betreute Person sucht er/sie Lösungswege zur Verbesserung ihrer Gesundheit unter Berücksichtigung der Produktionserfordernisse.

2.6.2 Kompetenzniveau : 5

Dieses Niveau bezieht sich auf alle Kompetenzen unter Punkt 2.6.3

2.6.3 Kompetenzen und Mittel

Kompetenzen	Mittel
<ul style="list-style-type: none"> • Die Ergonomie und die Werkstatthygiene konzipieren 	<ul style="list-style-type: none"> – Er/sie beherrscht die theoretischen Grundlagen der Ergonomie. – Er/sie kennt den Einfluss des Arbeitsplatzes in der Werkstatt auf die Gesundheit der betreuten Personen. – Er/sie analysiert die Schwierigkeiten der Lernenden. – Er/sie organisiert den Werkstattbetrieb im Ganzen in einer Weise, welche die Schwierigkeiten jeder einzelnen Person berücksichtigt. – Er/sie erfasst die Hygiene- und Gesundheitsmassnahmen für die Werkstatttätigkeit. – Er/sie macht Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsplätze.
<ul style="list-style-type: none"> • Die Werkstattsicherheit konzipieren 	<ul style="list-style-type: none"> – Er/sie erfasst die Gefahren der Werkstatttätigkeit. – Er/sie wendet die Sicherheitsvorkehrungen an. – Er/sie erkennt die den sozialen Problemen der von ihm/ihr betreuten Personen zu Grunde liegenden Risiken. – Er/sie konzipiert das Abmeldeverfahren bei Abwesenheitsfällen.
<ul style="list-style-type: none"> • Der Zielgruppe angepasste Arbeitsbedingungen ausarbeiten 	<ul style="list-style-type: none"> – Er/sie stimmt die Arbeitsplätze auf die Probleme der betreuten Personen ab. – Er/sie überträgt die ergonomischen Regeln in die Praxis. – Er/sie wendet die Sicherheitsvorschriften in der Werkstatt an. – Er/sie stellt angemessene Hilfsmittel bereit. – Er/sie achtet auf die Einhaltung der Hygienevorschriften. – Er/sie aktiviert die Ressourcen der Betreuten.

2.7 Prozess 7	Neue Dienstleistungen entwickeln
----------------------	-----------------------------------------

2.7.1 Situationsbeschreibung

Der/die SPW muss den Markt kennen, um der externen Kundschaft konkurrenzfähige Dienstleistungen zu bieten. Er/sie muss innovativ sein und gleichzeitig die Produktionsauflagen berücksichtigen. Er/sie konzipiert Verbesserungsvorschläge und stellt die Entwicklung und Kreation neuer Produkte sicher. Er/sie sucht nach Lösungen, um die Kundschaft zu binden. Er/sie sorgt dafür, dass sich die Werkstatt in der lokalen, regionalen und nationalen ökonomischen Realität eingliedert.

2.7.2 Kompetenzniveau : 5

Dieses Niveau bezieht sich auf alle Kompetenzen unter Punkt 2.7.3

2.7.3 Kompetenzen und Mittel

Kompetenzen	Mittel
<ul style="list-style-type: none"> • Die Werkstattergebnisse analysieren 	<ul style="list-style-type: none"> – Er/sie misst die Zufriedenheit der externen Kundschaft. – Er/sie führt eine Verkaufstatistik. – Er/sie bestimmt die Notwendigkeit neuer Produkte oder Dienstleistungen.
<ul style="list-style-type: none"> • Die Entwicklungsmöglichkeiten der Werkstattangebote analysieren 	<ul style="list-style-type: none"> – Er/sie kennt die Gesetzmässigkeiten des Marktes. – Er/sie vergleicht die eigenen Angebote mit jenen der Konkurrenz. – Er/sie informiert sich über die Bedürfnisse des Marktbereichs, wofür er/sie sich interessiert. – Er/sie setzt Marketingkonzepte um.
<ul style="list-style-type: none"> • Für Werkstattdienstleistungen werben 	<ul style="list-style-type: none"> – Er/sie organisiert Werbeveranstaltungen. – Er/sie nimmt an verschiedenen Veranstaltungen teil. – Er/sie gewinnt neue externe Kundschaft.
<ul style="list-style-type: none"> • Neue Produkte und Dienstleistungen entwickeln 	<ul style="list-style-type: none"> – Er/sie findet kreative und innovative Lösungen. – Er/sie berücksichtigt ästhetische Kriterien.

2.8 Prozess 8

Die soziale und berufliche Integration fördern

2.8.1 Situationsbeschreibung

Der/die SPW trägt zur sozialen und beruflichen Integration der von ihm/ihr betreuten Personen bei und fördert dank angepasster Tätigkeiten ihre persönliche Entwicklung. Hierfür richtet er/sie sein/ihr Handeln und das Handeln des Lernenden auf eine Eingliederung in ein normales Arbeitsumfeld aus. Dieser Auftrag erstreckt sich auch auf die Begleitung in einem Arbeitsverhältnis (supported employment). Bei bestimmten Beeinträchtigungen jedoch ist eine Ausserorientierung nicht möglich, weshalb der/die SPW die persönliche Entwicklung der betreuten Personen betont.

Der/die SPW interveniert nach drei verschiedenen vom Umfeld abhängigen Arbeitsmodalitäten, in welcher der Prozess abläuft:

- in einer geschützten Werkstatt, in der er/sie sich um externe Aufträge bemüht;
- in einer Werkstatt, die in einen normalen Betrieb integriert ist;
- in einer individualisierten Betreuung des Lernenden in einem normalen Umfeld

Die geschützte Werkstatt

Der/die SPW fördert der Berufsrealität ähnliche Arbeitskontexte und so oft wie möglich externe Aufträge.

In einen Betrieb integrierte Werkstatt

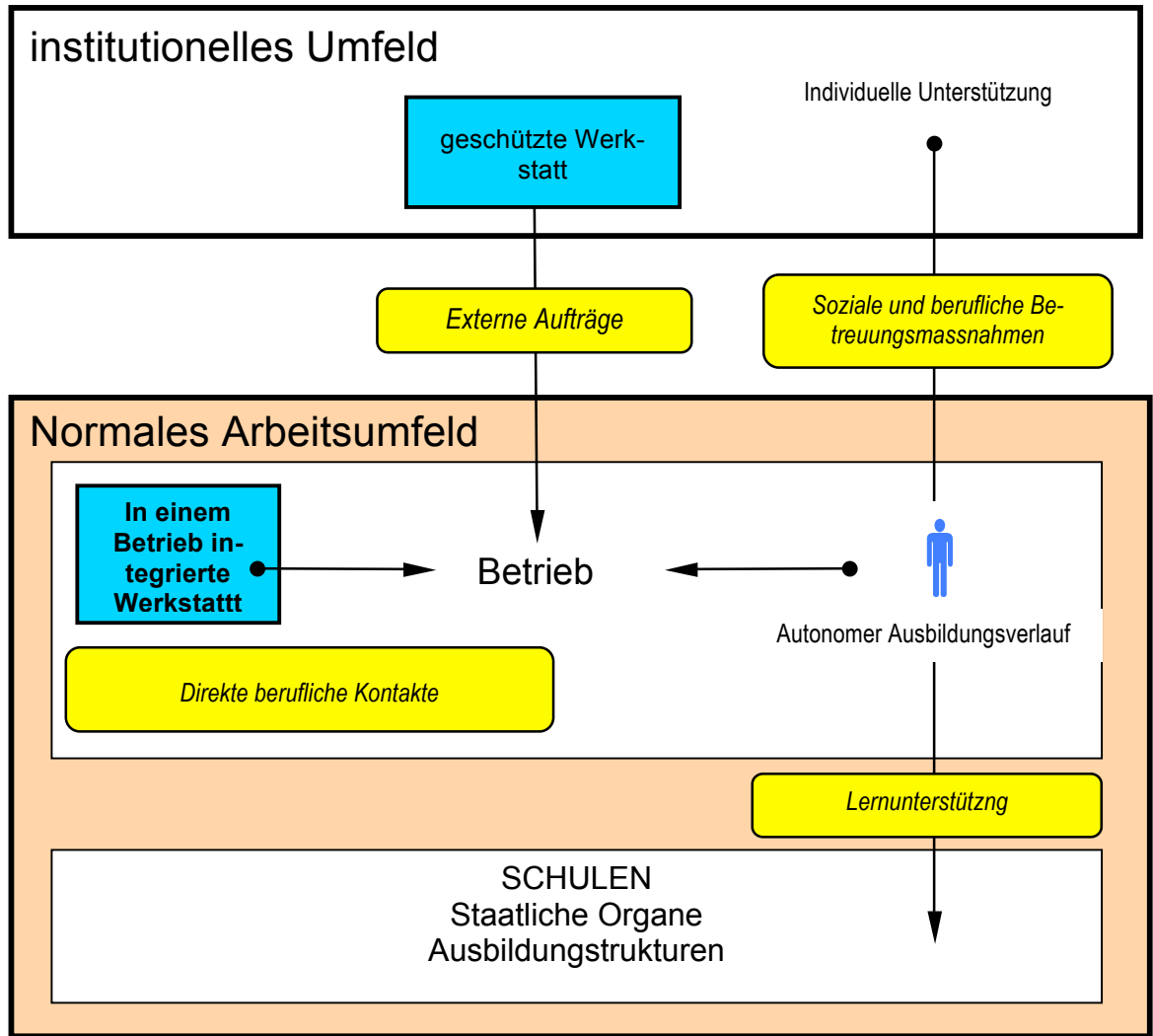
Neben seinen/ihren gewöhnlichen Ausbildungsaufgaben achtet der/die SPW auf harmonische Beziehungen, Kontakte und Kommunikation zwischen den Mitarbeitern des Betriebs und den Arbeitnehmern in sozialen Schwierigkeiten.

Individuelle Betreuung von Lernenden

Der/die SPW trägt zur Berufsfindung der von ihm/ihr betreuten Personen bei. Er/sie unterstützt den Lernenden in der Kontaktaufnahme mit potenziellen Arbeitgebern (Praktikumsplatz und Lehrstelle), mit den Berufsschulen (Einschreibung zu den und Vorbereitungen auf die Examen) und den IV-Dienststellen (Einschreibung zum Abklärungsverfahren bezüglich Beantragung von finanzieller Unterstützung). Während der Ausbildungszeit knüpft der/die SPW mit dem Arbeitgeber, den Eltern, den Berufsschulen und den Bildungsbeauftragten Kontakte, um den Lernenden im Aufbau seines sozialen Netzes zu unterstützen.

Er/sie trifft sich regelmäßig mit dem Lernenden und bietet ihm eine punktuelle und konkrete Hilfe im theoretischen und praktischen Lernen.

Diese Massnahmen kommen auch bei der Begleitung in einer Anstellung in der Primärwirtschaft zur Anwendung.



Graphik 1 : Eingliederung ins Arbeitsmilieu fördern

2.8.2 Kompetenzniveau : 6

Dieses Niveau bezieht sich auf alle Kompetenzen unter Punkt 2.8.3

2.8.3 Kompetenzen und Mittel

Kompetenzen	Mittel
<ul style="list-style-type: none"> • Konkrete und auf die Klienten ausgerichtete Tätigkeiten definieren 	<ul style="list-style-type: none"> – Er/sie bemüht sich um externe Aufträge. – Er/sie bietet angepasste und für den Markt relevante Dienstleistungen an.
<ul style="list-style-type: none"> • Eine persönliches Netzwerk von Ausbildungsbetrieben erarbeiten 	<ul style="list-style-type: none"> – Er/sie pflegt regelmäßige Kontakte mit potenziellen Arbeitgebern. – Er/sie führt ein Verzeichnis von Praktikums- und Lehrstellen. – Er/sie pflegt regelmäßige Kontakte mit der Berufsberatung

	<p>und den –schulen.</p>
<p>• Den Lernenden in einer externen Ausbildung begleiten</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Er/sie erklärt den anderen Mitarbeitern des Betriebs die sozialen Probleme. – Er/sie handelt mit dem Betrieb oder mit dem Lehrmeister ein arbeitsagogisches Projekt aus. – Er/sie unterstützt den Lernenden bei der Aneignung von theoretischem Wissen und Lernstrategien. – Er/sie bietet dem Lernenden auf ihn abgestimmte Unterstützung an. – Er/sie erarbeitet Hilfsmittel zur Betreuung der arbeitsagogischen Projekte. – Er/sie stellt Maßnahmen zur Förderung der Autonomie der betreuten Personen bereit (Transport, Wohnen, usw.). – Er/sie verfasst Berichte und Bilanzen für die Ausbildungspartner.
<p>• Die eigene Tätigkeit im Kontext der Berufsbildung situieren</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Er/sie kennt die Prinzipien der kantonalen und eidgenössischen Berufsbildung. – Er/sie kennt die Bildungsstufen und -möglichkeiten in der Schweiz. – Er/sie kennt die Bildungspläne der Berufsschulen. – Er/sie kennt die Möglichkeiten der Unterstützung durch die IV oder andere Versicherungen und soziale Einrichtungen in diesem Bereich.
<p>• Das eigene Handeln auf die persönliche Entwicklung der betreuten Personen ausrichten</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Er/sie integriert sensorische und künstlerische Aktivitäten in die handwerklichen Tätigkeiten der Werkstatt. – Er/sie setzt die betreuten Personen aufwertende Aktivitäten um. – Er/sie entwickelt Aktivitäten, welche die betreuten Personen befähigen sich auszudrücken.

2.9 Prozess 9	Das berufliche Handeln reflektieren
----------------------	--------------------------------------------

2.9.1 Situationsbeschreibung

Die berufliche Aktivität des/der SPW findet in einem sich in sozialer, politischer, rechtlicher, beruflicher und wirtschaftlicher Hinsicht ständig entwickelnden Umfeld statt. Der/die SPW berücksichtigt bei seiner/ihrer Reflexion über die Begleitung der zu betreuenden Person diese Gegebenheiten. Diese Reflexion umfasst insbesondere die Schulung und Ausbildung, die Begleitung und Produktion. Er/sie versteht es, seine Führungskompetenzen mit den produktiven, menschlichen und sozialen Aspekten ausgeglichen in Beziehung zu setzen.

2.9.2 Kompetenzniveau : 6

Dieses Niveau bezieht sich auf alle Kompetenzen unter Punkt 2.9.3

2.9.3 Kompetenzen und Mittel

Kompetenzen	Mittel
<ul style="list-style-type: none"> • Erkennen der sozio-kulturellen Herausforderung 	<ul style="list-style-type: none"> – Er/sie verfügt über adäquate Kenntnisse der beruflichen Rahmenbedingungen, der sozialen und rechtlichen Probleme sowie den politischen Fragen. – Er/sie kennt das periphere Netzwerk der Institution. – Er/sie kennt die Strukturen der Institution. – Er/sie kennt die relevanten Berufsverbände und ihre Aufgaben.
<ul style="list-style-type: none"> • Entwickeln einer reflexiven Praktik 	<ul style="list-style-type: none"> – Er/sie vertritt während seines beruflichen Einsatzes eine reflexive Haltung und berücksichtigt die soziale und wirtschaftliche Umgebung. – Er/sie passt kontinuierlich seine Tätigkeiten den diversen Umständen der Umgebung an. – Er/sie achtet laufend auf das Gleichgewicht zwischen den wirtschaftlichen Herausforderungen und der sozialen Aufgabe.
<ul style="list-style-type: none"> • Berücksichtigen der sozialen Bedingungen in der strategischen Umsetzung 	<ul style="list-style-type: none"> – Er/sie verbindet die Strukturen, die Werte und die Aufgaben der betreffenden Institution oder Organisation. – Er/sie aktiviert das interne oder externe Netzwerk, je nach Situation. – Er/sie respektiert den gesetzlichen und deontologischen Rahmen seines/ihrer beruflichen Mandates. – Er/sie wendet alle zur Verfügung stehenden Begünstigungen zur Gleichstellung von Mann und Frau an.

3. Ausbildungskonzept

- Die HF-Ausbildung in sozialpädagogischer Werkstattleitung beinhaltet sowohl schulische als auch berufspraktische Ausbildungselemente. Diese bilden gemeinsam ein Ganzes und gewährleisten den Erwerb und die Vertiefung der beruflichen Kompetenzen.
- Die HF-Ausbildung in sozialpädagogischer Werkstattleitung gibt es in den folgenden beiden Ausbildungsformen:

Vollzeitausbildung mit Praktika

Diese Ausbildungsform sieht im Wechsel mit der schulischen Ausbildung ein Praktikum oder mehrere Praktika vor, üblicherweise in verschiedenen Tätigkeitsfeldern.

Berufsbegleitende Ausbildung

Diese Ausbildungsform beinhaltet einen Wechsel zwischen schulischer und praktischer Ausbildung im Rahmen einer Anstellung im Berufsfeld von mindestens 50 %, welche in einem Vertrag zwischen Arbeitgeberin/Arbeitgeber und Studierender/Studierendem festgehalten ist. Die Schule kann während der Ausbildung eine Hospitation in einem anderen Tätigkeitsbereich verlangen.

Die Verbindung von Theorie und Praxis ist von zentraler Bedeutung und wird durch den Wechsel zwischen schulischer und berufspraktischer Ausbildung sichergestellt.

- Die Ausbildung vermittelt berufliche Qualifikationen für alle im Abschnitt Arbeitsfeld dargelegten Tätigkeitsbereiche.
- Die Umsetzung des Konzeptes erfolgt durch:
 - Die Verankerung der Ausbildung in der Praxis.
 - Sich gegenseitig ergänzende Ausbildungsziele in Schule und Praxis.
 - Die Förderung der reflektierenden Analyse des eigenen beruflichen Handelns (Handlungsanalyse und/oder Supervision).
 - Eine zwischen Schule und Arbeitsort koordinierte Begleitung.
 - Die Beurteilung relevanter Kompetenzen am Arbeitsort.
- Die Höheren Fachschulen unterrichten nach den Prinzipien der Erwachsenenbildung. Das zeigt sich in der aktiven Mitarbeit der Studierenden und im Einbezug ihrer Erfahrungen mit dem Ziel, ihre beruflichen Kenntnisse zu erweitern, ihre Reflexionsfähigkeit zu verbessern und ihr eigenständiges Lernen zu fördern. Höhere Fachschulen schaffen Lernarrangements, welche das eigenständige Lernen, die Arbeit im Team sowie projektbezogene Arbeitsformen fördern. Sie befähigen die Studierenden zu selbständigem und verantwortungsvollem beruflichem Handeln. Dazu dienen insbesondere das methodische Arbeiten, interdisziplinäres Denken und die Fähigkeit, komplexe berufliche Situationen zu analysieren und zu evaluieren. Die Höheren Fachschulen vertiefen zudem die zur Bewältigung der beruflichen Herausforderungen notwendige professionelle und wis-

senschaftliche Kultur. Sie fördern die kreativ-gestalterischen Fähigkeiten und die Persönlichkeitsentwicklung. Dies kann sowohl in eigenständigen Lehrveranstaltungen wie auch durch Integration in andere Veranstaltungen geschehen.

- Die Bildungsgänge werden kontinuierlich der wissenschaftlichen, ökonomischen, technischen, sozialen, methodischen und didaktischen Entwicklung des Berufsfeldes angepasst.

4. Zulassung

4.1 Zulassungsbedingungen

Die Aufnahme zur Ausbildung setzt voraus, dass die folgenden Bedingungen kumulativ erfüllt sind:

- Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis EFZ oder ein als gleichwertig oder höher eingestuftes Abschluss²;
- Bestehen der Eignungsabklärung durch den Bildungsanbieter;
- Vorpraktikum im sozialpädagogischen Bereich von mindestens 400 Stunden;
- Nachweis, dass keine mit der Berufstätigkeit unvereinbaren Strafverfahren oder Verurteilungen vorliegen.

Die Zulassungsbedingungen werden im Aufnahmereglement der Schule transparent dargestellt.

Als einschlägiges Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) für die Ausbildungen dieses Rahmenlehrplans gilt der Abschluss zur Fachfrau Betreuung bzw. zum Fachmann Betreuung. Ein einschlägiges EFZ berechtigt zum Besuch einer HF-Ausbildung mit 3600 Lernstunden. Personen mit einschlägigem EFZ benötigen kein Vorpraktikum.

Bewerberinnen/Bewerber mit rein schulischer Ausbildung müssen mindestens ein Jahr berufliche Praxis innerhalb oder ausserhalb des Sozialbereiches nachweisen.

4.2 Aufnahmeverfahren

Das Aufnahmeverfahren zu einer HF-Ausbildung in sozialpädagogischer Werkstattleitung muss durch jeden Anbieter nachvollziehbar und transparent dargestellt sein.

Mittels geeigneter Methoden und Vorgehensweisen werden im Eignungsverfahren folgende Voraussetzungen für das erfolgreiche Absolvieren der Ausbildung geprüft:

- Die Eignung zur Berufsausübung und zur Bewältigung der beruflichen Anforderungen;
- Die Berufs- und Ausbildungsmotivation;
- Die Eignung zum Bestehen der schulischen Ausbildung und der Leistungsnachweise :
 - Die schriftliche und mündliche Ausdrucksfähigkeit erlaubt das HF-Studium;
 - Nachweis der HF-adäquaten persönlichen, sozialen und fachlichen Voraussetzungen zur Kommunikation, zur Kooperation und zur Reflexion.

Dazu dienen gleichermassen die qualifizierte schriftliche Empfehlung der Praktikumsinstitution und das Aufnahmeverfahren der Schule.

Bei Kandidatinnen und Kandidaten für die berufsbegleitende Ausbildung wird überprüft, ob die Anforderungen für die praktische Ausbildung erfüllt sind (Praxisbegleitung, Einverständnis der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers usw.).

Jede HF kann das Ergebnis des Aufnahmeverfahrens an einer anderen HF anerkennen.

² der Abschluss einer gymnasialen Matura oder einer anderen EDK-anerkannten Mittelschule (inkl. der integrativen Fachmittelschule IMS F) gilt als gleichwertig

4.3 Ausnahmen (Zulassung sur dossier)

Um bei fehlendem anerkanntem Abschluss auf Sekundarstufe II zum Aufnahmeverfahren zugelassen zu werden, können Personen, welche das 22. Altersjahr zurückgelegt haben, in einem anerkannten Verfahren die Gleichwertigkeit anderweitig erworbener Kompetenzen und Qualifikationen anerkennen lassen.

Bei der Zulassung und in der Ausbildung sind die Schulen berechtigt, nachgewiesene bereits erworbene Qualifikationen und Kompetenzen anzuerkennen.

Dach-OdA Soziales und SPAS können im gegenseitigen Einvernehmen Richtlinien über die standardisierte Anerkennung weiterer Ausbildungsleistungen erlassen.

4.4 Durchlässigkeit

Inhaberinnen und Inhaber eines anerkannten Diploms in Sozialpädagogik HF, Kindererziehung HF und sozialpädagogischer Werkstattleitung HF müssen für den Erwerb eines weiteren HF-Diploms in einer dieser Richtungen im angestrebten Berufsfeld tätig sein. Sie müssen eine begleitete Berufspraxis von mindestens 1200 Stunden nach den Vorgaben der berufsbegleitenden Ausbildung mit 3600 Lernstunden nachweisen. Zudem müssen sie sämtliche Elemente der Diplomprüfung gemäss 5.3. absolvieren und sich der gesamten Abschlussqualifikation des angestrebten Ausbildungsgangs unterziehen.

5. Qualifikationsverfahren

5.1 Grundsätze

Alle Bereiche der beruflichen Handlungskompetenz werden bewertet. Die Schule legt die Kriterien fest. Die Bewertung der Kompetenzen erfolgt in für die Berufstätigkeit relevanten beruflichen oder schulischen Situationen. Diese Situationen können real oder simuliert sein.

Teile der Bewertung können den Institutionen, welche für die Praxisausbildung verantwortlich sind, delegiert werden. In diesen Fällen sind die zu bewertenden Kompetenzen genau festzulegen.

Leistungen und Lernfortschritte der Studierenden in Schule und Praxis werden periodisch überprüft.

Es können unterschiedliche Formen der Bewertung angewendet werden (Noten, Wortbewertungen usw.). In jedem Fall muss die Bewertung in der Kategorie ‚erfüllt – nicht erfüllt‘ (bestanden – nicht bestanden) klar ersichtlich sein.

5.2 Promotion

Die Schulen führen während der Ausbildung mindestens eine Promotion durch. Die Praxisqualifikation ist in die Promotion und in die Zulassung zur Diplomprüfung bzw. zur Abschlussqualifikation einzubeziehen.

Die Schulen erlassen ein Promotions- und Diplomprüfungsreglement, welches insbesondere die folgenden Punkte regelt:

- Inhalte und Verfahren der Evaluationen;
- Bedingungen der Promotion und der Zulassung zur Diplomprüfung;
- Promotions- und Qualifikationsverfahren;
- Diplomprüfung;
- Konsequenzen bei Nichterfüllen geforderter Leistungen (Misserfolg);
- Rechtsschutz und Rekursverfahren.

Die Bildungsanbieter sind berechtigt, anderweitig erfüllte Leistungsnachweise als äquivalent anzuerkennen, sofern sie sich auf gleichwertige Qualifikationsverfahren und Kompetenznachweise stützen.

5.3 Diplomprüfung

Die Diplomprüfung richtet sich auf die für die berufliche Tätigkeit benötigten Kompetenzen aus. Sie muss insbesondere den Nachweis über die Fähigkeiten zur vertieften Reflexion der beruflichen Tätigkeit und des spezifischen Fachgebietes erbringen.

Sie umfasst mindestens:

- eine praxis- resp. projektorientierte Diplom- oder Abschlussarbeit;
- eine Praxisqualifikation oder eine praktische Prüfung;
- ein Prüfungsgespräch.

6. Praxisausbildung

6.1 Praxisbegleitung

Die praktische Ausbildung der HF-Studierenden im Bildungsgang sozialpädagogische Werkstattleitung wird von einer Praxisausbildnerin/einem Praxisausbildner übernommen, der/die über die folgenden Qualifikationen verfügt :

- eine Ausbildung im Fachgebiet der HF-Ausbildung oder ein als gleichwertig anerkannter Abschluss;
- eine Ausbildung als Praxisausbildnerin/Praxisausbildner (mindestens 300 Lernstunden Gesamtausbildung im Sinne von Art. 45 Pkt.c.2 BBV) oder eine als gleichwertig anerkannte Ausbildung.

In begründeten Fällen sind Ausnahmen von dieser Regel möglich.

6.2 Zusammenarbeit mit den Institutionen

Die Praxisausbildung ist konstituierender und qualifizierender Bestandteil der Gesamtausbildung und ist mit der schulischen Ausbildung sinnvoll koordiniert. Die Praxisausbildung umfasst insbesondere die Anwendung und Umsetzung und die Erweiterung der an der Schule erworbenen Kompetenzen. Zudem werden in den Tätigkeitsfeldern der jeweiligen Ausbildungsinstitutionen vertiefte Kompetenzen erworben.

Die Schulen legen in Zusammenarbeit mit dem Berufsfeld die Anforderungen und die Bedingungen an die Praxisausbildung fest. Die Schulen können ein gemeinsames Anerkennungsverfahren für Praxisausbildungsorte durchführen. Die Schule informiert die Partner über das Ausbildungskonzept im Allgemeinen und über das Konzept für die praktische Ausbildung, deren Organisation und Planung, über die Bewertungskriterien und über die von der Schule definierten Ziele im Speziellen. Die übrigen Ziele werden vom Praxisausbildungsort, von der Praxisausbildnerin/vom Praxisausbildner und von der/vom Studierenden gemeinsam festgelegt.

Die Schulen koordinieren die Praxisausbildung bei beiden Ausbildungsformen (Praktikum oder Berufstätigkeit). Sie stellen den Praxisausbildungsorten die für die praktische Ausbildung notwendigen Grundlagen zur Verfügung. Die Schule achtet darauf, dass die Minimalbedingungen für die Ausbildung in der Praxis gewährleistet sind. Die Praxisausbildungsorte werden ein oder mehrere Male während der Ausbildung besucht. Die Institutionen sorgen für eine Ausbildungssituation, welche die Aneignung und Ausübung der in diesem Rahmenlehrplan beschriebenen Kompetenzen ermöglicht.

Die Bedingungen zur Praxisausbildung werden in einem gemeinsamen Vertrag zwischen Schule, Praxisausbildungsort und Studierender/Studierendem festgelegt. Dieser Vertrag regelt:

- den Bezug zum Praxisausbildungskonzept;
- die formellen Bedingungen der Praxisbegleitung (Regelmässigkeit der Ausbildungsgespräche, Zeit für die Ausbildungssupervision und für die Erfüllung von Lernaufträgen);
- die zu bewertenden Teile der Praxisausbildung;
- die Art und Weise der Bewertung der Praxistätigkeit und die von der Praxisausbildnerin/vom Praxisausbildner anzuwendenden Kriterien;

- die Kontakte und Zusammenarbeitsformen zwischen Schule und Praxisausbildungsort.

Wenn die minimalen Ausbildungsbedingungen am Praxisausbildungsort nicht erfüllt sind, kann die Schule die Zusammenarbeit abbrechen und so die Praxisausbildung der / des Studierenden in dieser Institution unterbrechen.

7. Bildungsbereiche und ihre zeitlichen Anteile

7.1 Zeitliche Anteile

Die Lernstunden verteilen sich gemäss unten stehenden Tabellen auf die verschiedenen Lernformen und die Themenbereiche. Die Lernstunden müssen insgesamt zwingend 5400 Lernstunden bei der Ausbildung ohne einschlägiges EFZ und 3600 Lernstunden bei der Ausbildungsform mit einschlägigem EFZ betragen. Bei den übrigen Zahlen handelt es sich um Richtwerte. Die Schulen haben in ihrem Konzept darzulegen, wie sie die geforderten Lernstunden auf die verschiedenen Lernformen und Themenbereiche aufteilen.

Tabelle 1
Verteilung der Lernstunden auf die Lernformen

	Vollzeit	Berufsbegleitend	Vollzeit	Berufsbegleitend
	Ohne einschlägiges EFZ	Ohne einschlägiges EFZ	Mit einschlägigem EFZ	Mit einschlägigem EFZ
Kontaktstunden	1800	1800	1200	1200
Selbststudium	1200	900	900	600
Angeleitete Praxis (Training und Transfer)	1800	1020	900	480
Berufstätigkeit gemäss VO Art. 4 Absatz 3	--	1080	--	720
Diplomierung	600	600	600	600
Total Lernstunden	5400	5400	3600	3600

Bei der Praxisausbildung handelt es sich um angeleitete Praxis, bei welcher die Studierenden von einer Praxisausbilderin/einem Praxisausbildner begleitet werden (vgl. Kap. 6). Es handelt sich somit um gezieltes Training und Transfer.

Tabelle 2
Verteilung der Kontaktstunden auf die Hauptthemen des Unterrichtes

Unterricht	Arbeitsprozesse	Ohne einschlägiges EFZ		Mit einschlägigem EFZ	
		Richtwert	Bandbreite	Richtwert	Bandbreite
Menschliche Entwicklung <i>Über eine vertiefte Kenntnis der normalen und pathologischen psychischen und physischen Entwicklung des Menschen verfügen.</i>	1 und 2	300	250 – 350	180	150 – 230
Arbeitsumfeld des/der SPWL <i>Das eigene Handeln in einem weiteren Kontext situieren. Das wirtschaftliche Umfeld und die rechtlichen Grundlagen kennen und das eigene berufliche Handeln darauf abstimmen.</i>	7 und 8	350	300 – 400	180	150 – 180
Pädagogische Begleitung <i>Eine auf das Arbeitsfeld abgestimmte Pädagogik konzipieren und umsetzen, die den Problemstellungen des Zielpublikums gerecht wird.</i>	1 und 4	400	370 – 430	280	250 – 310

Persönlichkeitsentwicklung und Förderung der Sozialkompetenzen <i>Persönliche, soziale, methodische und administrative Hilfsmittel erlernen und integrieren, die es dem/der AA erlauben, das berufliche Handeln und Intervenieren zu optimieren.</i>	5 und 9	350	300 – 400	180	150 – 210
Werkstattleitung <i>Eine Werkstatt in ihrer Eigentümlichkeit selbständig leiten und verwalten, die Produktionsaufträge erfüllen und die für die pädagogischen Ziele notwendigen Anpassungen vornehmen.</i>	3, 6 und 7	400	370 – 400	380	350 - 410
Total Lernstunden		1800		1200	

7.2 Allgemeine Bildungsinhalte

Die Schulen legen in ihren Lehrplänen und Studienreglementen das Angebot in den folgenden Themenbereichen dar:

- Genderfragen; (vgl. insbesondere Prozess 9 und die dazu gehörenden Kompetenzen)
- nachhaltige Nutzung von Ressourcen;
- interkulturelle Kompetenz; (vgl. insbesondere Prozess 5 und die dazu gehörenden Kompetenzen)
- Arbeitssicherheit; (vgl. insbesondere Prozess 6 und die dazu gehörenden Kompetenzen)
- Umweltschutz; (vgl. insbesondere Prozess 3 und die dazu gehörenden Kompetenzen)
- Gesundheitsschutz (vgl. insbesondere Prozess 6 und die dazu gehörenden Kompetenzen)

Interkulturalität, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit sind wichtige Teile des Bildungsgangs. Sie werden insbesondere in den angegebenen Prozessen behandelt. Die übrigen Themen sind auch Teil der Ausbildung, aber nicht so spezifisch einem Prozess zugeordnet.

8. Titel

Die Ausbildung führt zu folgendem Titel :

Französisch :

maîtresse socioprofessionnelle dipl. ES
maître socioprofessionnel dipl. ES

Deutsch :

dipl. sozialpädagogische Werkstattleiterin HF
dipl. sozialpädagogischer Werkstattleiter HF

Italienisch :

maestra socio-professionale dipl. SSS
maestro socio-professionale dipl. SSS

Englisch:

**College of higher vocational education and training Di-
ploma Agogical workshop supervisor**

9. Definitionen

9.1 Begriffe

Qualifikation	Qualifikationen sind Sets (Kombinationen) von Kompetenzen, welche von aussen stehender Stelle anerkannt bzw. gefordert werden/sind. Eine Person, die für eine bestimmte Tätigkeit qualifiziert ist, sollte die an sie gestellten Erwartungen erfüllen.	Quelle: H. Maurer, B. Gurzeler: Handbuch Kompetenzen. h.e.p. verlag, Bern, 2005
Kompetenz	Kompetenz bedeutet, verschiedene Fähigkeiten in einer Situation und in einem gegebenen Umfeld mobilisieren und anwenden zu können: Theoretische Fähigkeiten (verstehen und interpretieren können); strategische Fähigkeiten (wissen, wie vorgehen); methodisches Können (vorgehen können); Handlungsrepertoire (handeln können); soziale Fähigkeiten (sich verhalten können) und kognitive Fähigkeiten (mit Informationen umgehen können, reflektieren und eigenes Handeln erklären können, lernen können).	LE BOTERF (G), 1995, De la compétence, essai sur un attracteur étrange, Paris, Editions d'organisations. LE BOTERF (G), 1997, compétence et navigation professionnelle, Paris, Editions d'organisation.

9.2 Kompetenzniveaus

Tabelle 4: Deskriptoren zur Beschreibung der Niveaus des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR)

Jedes der acht Niveaus wird durch eine Reihe von Deskriptoren definiert, die die Lernergebnisse beschreiben, die für die Erlangung der diesem Niveau entsprechenden Qualifikationen in allen Qualifikationssystemen erforderlich sind.			
	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenz
	Im EQR werden Kenntnisse als Theorie- und/oder Faktenwissen beschrieben.	Im EQR werden Fertigkeiten als kognitive Fertigkeiten (Einsatz logischen, intuitiven und kreativen Denkens) und praktische Fertigkeiten (Geschicklichkeit und Verwendung von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten) beschrieben.	Im EQR wird Kompetenz im Sinne der Übernahme von Verantwortung und Selbstständigkeit beschrieben.
Niveau 1 Zur Erreichung von Niveau 1 erforderliche Lernergebnisse	Grundlegendes Allgemeinwissen	Grundlegende Fertigkeiten, die zur Ausführung einfacher Aufgaben erforderlich sind	Arbeiten oder Lernen unter direkter Anleitung in einem vorstrukturierten Kontext
Niveau 2 Zur Erreichung von Niveau 2 erforderliche Lernergebnisse	Grundlegendes Faktenwissen in einem Arbeits- oder Lernbereich	Grundlegende kognitive und praktische Fertigkeiten, die zur Nutzung relevanter Informationen erforderlich sind, um Aufgaben auszuführen und Routineprobleme unter Verwendung einfacher Regeln und Werkzeuge zu lösen	Arbeiten oder Lernen unter Anleitung mit einem gewissen Maß an Selbstständigkeit
Niveau 3	Kenntnisse von Fakten, Grundsätzen, Verfahren und allge-	Eine Reihe von kognitiven und praktischen Fertigkeiten zur	Verantwortung für die Erledigung von Arbeits- oder Lern-

Zur Erreichung von Niveau 3 erforderliche Lernergebnisse	meinen Begriffen in einem Arbeits- oder Lernbereich	Erledigung von Aufgaben und zur Lösung von Problemen, wobei grundlegende Methoden, Werkzeuge, Materialien und Informationen ausgewählt und angewandt werden	aufgaben übernehmen bei der Lösung von Problemen das eigene Verhalten an die jeweiligen Umstände anpassen
Niveau 4 Zur Erreichung von Niveau 4 erforderliche Lernergebnisse	Breites Spektrum an Theorie und Faktenwissen in einem Arbeits- oder Lernbereich	Eine Reihe kognitiver und praktischer Fertigkeiten, um Lösungen für spezielle Probleme in einem Arbeits- oder Lernbereich zu finden	Selbstständiges Tätigwerden innerhalb der Handlungsparameter von Arbeits oder Lernkontexten, die in der Regel bekannt sind, sich jedoch ändern können Beaufsichtigung der Routinearbeit anderer Personen, wobei eine gewisse Verantwortung für die Bewertung und Verbesserung der Arbeits- oder Lernaktivitäten übernommen wird
Niveau 5 Zur Erreichung von Niveau 5 erforderliche Lernergebnisse	Umfassendes, spezialisiertes Theorie- und Faktenwissen in einem Arbeits- oder Lernbereich sowie Bewusstsein für die Grenzen dieser Kenntnisse	Umfassende kognitive und praktische Fertigkeiten die erforderlich sind, um kreative Lösungen für abstrakte Probleme zu erarbeiten	Leiten und Beaufsichtigen in Arbeits oder Lernkontexten, in denen nicht vorhersehbare Änderungen auftreten Überprüfung und Entwicklung der eigenen Leistung und der Leistung anderer Personen
Niveau 6 Zur Erreichung von Niveau 6 erforderliche Lernergebnisse	Fortgeschrittene Kenntnisse in einem Arbeits- oder Lernbereich unter Einsatz eines kritischen Verständnisses von Theorien und Grundsätzen	Fortgeschrittene Fertigkeiten, die die Beherrschung des Faches sowie Innovationsfähigkeit erkennen lassen, und zur Lösung komplexer und nicht vorhersehbarer Probleme in einem spezialisierten Arbeits- oder Lernbereich nötig sind.	Leitung komplexer fachlicher oder beruflicher Tätigkeiten oder Projekte und Übernahme von Entscheidungsverantwortung in nicht vorhersehbaren Arbeits- oder Lernkontexten Übernahme der Verantwortung für die berufliche Entwicklung von Einzelpersonen und Gruppen
Niveau 7 Zur Erreichung von Niveau 7 erforderliche Lernergebnisse	Hoch spezialisiertes Wissen, das zum Teil an neueste Erkenntnisse in einem Arbeits- oder Lernbereich anknüpft, als Grundlage für innovative Denkansätze Kritisches Bewusstsein für Wissensfragen in einem Bereich und an der Schnittstelle zwischen verschiedenen Bereichen	Spezialisierte Problemlösungsfertigkeiten im Bereich Forschung und/oder Innovation, um neue Kenntnisse zu gewinnen und neue Verfahren zu entwickeln sowie um Wissen aus verschiedenen Bereichen zu integrieren	Leitung und Gestaltung komplexer, sich verändernder Arbeits- oder Lernkontexte, die neue strategische Ansätze erfordern Übernahme von Verantwortung für Beiträge zum Fachwissen und zur Berufspraxis und/oder für die Überprüfung der strategischen Leistung von Teams
Niveau 8 Zur Erreichung von Niveau 8 erforderliche Lernergebnisse	Spitzenkenntnisse in einem Arbeits- oder Lernbereich und an der Schnittstelle zwischen verschiedenen Bereichen	Die am weitesten entwickelten und spezialisierten Fertigkeiten und Methoden, einschließlich Synthese und Evaluierung, zur Lösung zentraler Fragestellungen in den Bereichen Forschung und/oder Innovation und zur Erweiterung oder Neudefinition vorhandener Kenntnisse oder beruflicher Praxis	Namhafte Autorität, Innovationsfähigkeit, Selbstständigkeit, wissenschaftliche und berufliche Integrität und nachhaltiges Engagement bei der Entwicklung neuer Ideen oder Verfahren in führenden Arbeits- oder Lernkontexten, einschließlich der Forschung

10. Berufsperspektiven

Sozialpädagogischen Werkstattleitern/Werkstattleiterinnen HF stehen in der Praxis die klassischen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zur Verfügung :

- fachliche Vertiefung und Spezialisierung
- Übernahme von Kaderfunktionen
- Übernahme von Ausbildungsfunktionen

Die berufliche Weiterbildung erfolgt durch Weiterbildungskurse, Zertifikatslehrgänge, Nachdiplomstudien usw.

Das HF-Diplom eröffnet den Zugang zu den NDS im HF-Bereich. Über die Teilnahme an Lehrgängen der Fachhochschulen entscheiden die Fachhochschulen.

Die internationale Anerkennung des HF-Diploms ist zur Zeit noch nicht geregelt.

Der Rahmenlehrplan tritt mit der Genehmigung durch das BBT in Kraft.

Der RLP wird erlassen durch die Dachorganisation der Arbeitswelt Soziales und die Schweizerische Plattform der Ausbildungen im Sozialbereich.

Bern, 15. September 2008

Unterschrift/en der Trägerschaft:

Dach OdA S
Schweizerische Dachorganisation der
Arbeitswelt Soziales

SPAS
Schweizerische Plattform der
Ausbildungen im Sozialbereich

Ulla Grob-Menges, Präsidentin

Eusebius Spescha, Präsident

Der RLP wird genehmigt:

Bern, . 2008

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie
Die Direktorin

Dr. Ursula Renold

Der Rahmenlehrplan wurde in französischer Sprache verfasst.

Autoren:

Laurent Prêtre, centre de formation sociale, Yverdon-les-Bains
Gilbert Bertschi, centre de formation sociale, Yverdon-les-Bains
Gabriel Carron, ESTS, Sion

Übersetzung:

Deutsch: Sonja Zwimpfer, Fribourg
Antoinette Moser, Fribourg
Xavier Kaufmann, Vevey

Italienisch: Monica Conti Rossini Kelly, Brissago
Mauro Martinelli, Losanna
Margherita Malé-Stolz, Avegno



Ergänzung zum Rahmenlehrplan

Rahmenlehrplan vom 08.10.2008

für Bildungsgänge der höheren Fachschulen des Bildungsgangs *sozialpädagogische Werkstattleitung / formation socioprofessionnelle / conduzione di laboratorio sociopedagogico*

mit den geschützten Titeln

*dipl. sozialpädagogische Werkstattleiterin HF / dipl. sozialpädagogischer Werkstattleiter HF;
maîtresse socioprofessionnelle dipl. ES / maître socioprofessionnel dipl. ES;
maestra socio-professionale dipl. SSS / maestro socio-professionale dipl. SSS*

Änderung vom 1. Januar 2011

Der Rahmenlehrplan in deutscher, französischer und italienischer Version wird aufgrund der Änderung der Verordnung des EVD vom 20. September 2010 über Mindestvorschriften für die Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien der höheren Fachschulen (MiVo-HF) folgendermassen angepasst:

sozialpädagogische Werkstattleitung	<i>dipl. sozialpädagogische Werkstattleiterin HF / dipl. sozialpädagogischer Werkstattleiter HF</i>
formation socioprofessionnelle	<i>maîtresse socioprofessionnelle diplômée ES / maître socioprofessionnel diplômé ES</i>
conduzione di laboratorio sociopedagogico	<i>conduttrice di laboratorio sociopedagogico dipl. SSS / conduttore di laboratorio sociopedagogico dipl. SSS</i>

Diese Anpassung tritt mit Inkrafttreten der Änderung der MiVo-HF per 01.11.2010 in Kraft.

Bern, **21. DEZ. 2010**

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie

Die Direktorin

Prof. Dr. Ursula Renold