

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

„Kindheitspädagogik HF“

mit dem geschützten Titel

**dipl. Kindheitspädagogin HF
dipl. Kindheitspädagoge HF**

Trägerschaft:
SAVOIRSOCIAL
Schweizerische Dachorganisation
der Arbeitswelt Soziales

SPAS
Schweizerische Plattform der
Ausbildungen im Sozialbereich

Genehmigt durch das SBFI am **16. AUG. 2021**

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	2
1.1	Trägerschaft	2
1.2	Zweck des Rahmenlehrplans	2
1.3	Rechtliche Grundlagen	2
1.4	Empfehlungen der Trägerorganisationen	2
1.5	Koordination mit den anderen Rahmenlehrplänen im Sozialbereich	2
2	Berufsprofil Kindheitspädagogik	3
2.1	Arbeitsgebiet und Kontext	3
2.2	Übersicht der Kompetenzen	5
2.3	Kompetenzbereiche und zu erreichende Kompetenzen im Detail	6
3	Zulassung	23
3.1	Zulassungsbedingungen	23
3.2	Anrechenbarkeit	23
3.3	Aufnahmeverfahren	24
4	Bildungsorganisation	24
4.1	Angebotsformen und deren Umfang	24
4.2	Koordination von schulischen und berufspraktischen Bildungsbereichen	26
4.3	Anforderungen an die Praxisinstitution	26
4.4	Bildungsbereiche und ihre zeitlichen Anteile	27
5	Promotions- und Qualifikationsverfahren	27
5.1	Promotion	27
5.2	Abschliessendes Qualifikationsverfahren	27
5.2.1	Zulassungsbedingungen	27
5.2.2	Verantwortlichkeit	27
5.2.3	Inhalt	28
5.2.4	Prüfungsteile	28
5.2.5	Bewertung und Gewichtung	28
5.2.6	Wiederholungsmöglichkeiten	28
5.2.7	Diplom	28
6	Berufstitel	29
7	Schlussbestimmungen	30
7.1	Aufhebung des bisherigen Rahmenlehrplans	30
7.2	Übergangsbestimmungen	30
7.2.1	Titel	30
7.2.2	Anerkennung des Bildungsgangs	30
7.3	Inkrafttreten	30
8	Erlass	31
9	Anhang	32
9.1	Anhang 1: Anrechenbarkeit: Einschlägige Fachausweise und Diplome	32
9.2	Anhang 2: Schweizer Bildungssystem	34
9.3	Anhang 3: Beschreibung des IPRE-Modells	35

1 Einleitung

1.1 Trägerschaft

Trägerorganisationen des Rahmenlehrplans sind SAVOIRSOCIAL (Schweizerische Dachorganisation der Arbeitswelt Soziales) und SPAS (Schweizerische Plattform der Ausbildungen im Sozialbereich).

1.2 Zweck des Rahmenlehrplans

Der vorliegende Rahmenlehrplan bildet die rechtliche Grundlage für die Erarbeitung eines HF-Bildungsgangs und dessen Anerkennung durch das SBFI. Er legt den geschützten Berufstitel sowie die Bezeichnung des Bildungsgangs fest und positioniert die Bildungsgänge in Kindheitspädagogik somit im Schweizer Bildungssystem. Er dient der Erfüllung des Bildungsauftrags und trägt zur gesamtschweizerischen Qualitätsentwicklung in der Berufsbildung bei. Er gewährleistet, dass die HF-Diplome den im Rahmenlehrplan definierten Mindestanforderungen entsprechen, in der gesamten Schweiz vergleichbar und auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts abgestimmt sind.

1.3 Rechtliche Grundlagen

- Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG) vom 13. Dezember 2002;
- Verordnung über die Berufsbildung (Berufsbildungsverordnung, BBV) vom 19. November 2003;
- Verordnung des WBF über Mindestvorschriften für die Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien der höheren Fachschulen (MiVo-HF) vom 11. September 2017.

1.4 Empfehlungen der Trägerorganisationen

Die Trägerorganisationen SAVOIRSOCIAL und SPAS können im gegenseitigen Einvernehmen zusätzliche Empfehlungen und Präzisierungen des Rahmenlehrplans schriftlich vereinbaren.

1.5 Koordination mit den anderen Rahmenlehrplänen im Sozialbereich

Die vier Rahmenlehrpläne im Sozialbereich wurden in einem gemeinsamen Revisionsprojekt umfassend analysiert und den neuen Entwicklungen angepasst.

Die vier Berufsprofile „Sozialpädagogik“, „Kindheitspädagogik“, „Arbeitsagogische Leitung“ und „Gemeindeanimation“ wurden geschärft und sind nun besser positioniert. Die spezifischen Kompetenzen der Kindheitspädagogik wurden präzisiert und grenzen sich deutlich von den Kompetenzen der drei anderen Profile ab. Vergleichbare Kompetenzen sind ähnlich oder gleich wie in den anderen Profilen beschrieben.

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

2 Berufsprofil Kindheitspädagogik

2.1 Arbeitsgebiet und Kontext

Aufgaben

Dipl. Kindheitspädagoginnen HF und dipl. Kindheitspädagogen HF betreuen, bilden und erziehen Kinder in Angeboten der familien- und schulergänzenden Betreuung. Sie üben soziale und pädagogische Tätigkeiten aus.

Dipl. Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen HF planen die pädagogische Handlung und fördern die individuellen Bildungs- und Entwicklungsprozesse der einzelnen Kinder. Sie begleiten die Kinder im Alltag und schaffen kollektive Betreuungsumgebungen. Sie fördern das Wohlbefinden der Kinder, sorgen dafür, dass Kinder sich in Gruppeninteraktionen individuell beteiligen können und garantieren die Sicherheit der Kinder. Sie fördern Kinder mit speziellen Bedürfnissen individuell.

Sie gewährleisten die pädagogische Arbeit im Team, entwickeln pädagogische Konzepte und legen die pädagogischen Strategien für jedes Kind und die Gruppe fest.

Arbeitsfelder

Sie arbeiten in Einrichtungen zur Betreuung von Vorschulkindern (z.B. Kindertagesstätten), in Tagestrukturen zur Betreuung von Schulkindern (z.B. Horte, Tagesschulen) sowie in Freizeit- und Ferienangeboten und stationären Einrichtungen für Kinder. Die Arbeitgeber sind private oder öffentliche Institutionen im Bereich der familien- und schulergänzenden sowie stationären Kinderbetreuung.

Anspruchsgruppen

Anspruchsgruppen sind Vorschul- und Schulkinder, die Eltern oder die gesetzlichen Vertretungen der zu betreuenden Kinder.

Dipl. Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen HF gestalten die pädagogische Arbeit als Kontinuität zwischen Familie und Institution. Sie arbeiten partnerschaftlich mit den Eltern und den gesetzlichen Vertretungen zusammen und kooperieren mit weiteren Partnern (zum Beispiel Lehrpersonen, weitere Fachpersonen).

Rahmenbedingungen

Dipl. Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen HF arbeiten mit verschiedenen Anspruchsgruppen zusammen, die unterschiedliche fachliche, persönliche und familienbedingte Erwartungen an die Kinderbetreuung haben oder unterschiedliche Ziele verfolgen. Die pädagogische Arbeit verlangt von dipl. Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen HF eine sehr hohe Anpassungsfähigkeit an die Diversität in unserer Gesellschaft. Die dipl. Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen HF zeigen in ihrer Arbeit Offenheit sowie Flexibilität und arbeiten unvoreingenommen und ressourcenorientiert mit Kindern und Familien.

Die pädagogische Arbeit stellt hohe Ansprüche an die Beziehungs- und Belastungsfähigkeit der dipl. Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen HF. Der sorgsame Umgang mit Nähe und Distanz sowie mit Macht und Abhängigkeit wie auch Fragen der Abgrenzung bedingen ein berufsethisch reflektiertes Handeln.

Dipl. Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen HF nehmen ein Mehrfachmandat gegenüber den Kindern, der Organisation bzw. dem behördlichen Auftrag sowie gegenüber den Menschenrechten, Kinderrechten und der Berufsethik wahr. Sie ermöglichen den Austausch zwischen den verschiedenen Interessen und leisten damit einen wichtigen Beitrag zur gesellschaftlichen Kohäsion und zum sozialen Frieden.

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

Entwicklungen

Die Anforderungen an dipl. Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen HF wandeln sich auf Grund der sozialen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und ökologischen Veränderungen laufend. Beispiele von Veränderungen sind Zunahme der Pluralität von Wertvorstellungen und Vielfalt an Familienformen, Veränderung der Migrationsthematik, unterschiedliche Wahrnehmung der Funktion von Kinderbetreuungseinrichtungen (zum Beispiel Vereinbarkeit und Bildung). Der Wandel beeinflusst die Arbeit im Spannungsfeld von unterschiedlichen Anspruchsgruppen, verschiedenen Aufgaben und Funktionen der Institutionen sowie inhaltlich pädagogischen Konzepten und deren Umsetzung im Alltag.

Es ist eine Herausforderung, die Diversität stets als Ressource und Bereicherung für die pädagogische Arbeit anzunehmen.

Kompetenzniveau

Die zu bewältigenden Situationen sind in der Regel komplex, verändern sich laufend und können nur beschränkt vorausgesehen werden. Es wird eine selbständige Problemlösung erwartet, wobei auch neue Lösungswege gesucht und vorhandene Instrumente und Methoden weiterentwickelt werden müssen. Sie entwickeln pädagogische Konzepte der Institution evidenzbasiert, auf Basis von Beobachtungen, Analysen und Kenntnissen weiter. Sie führen Projekte in der Institution durch. Innerhalb des Teams übernehmen sie Verantwortung für die pädagogische Arbeit und tragen zum Wissensaustausch im Team bei und somit zur professionellen Entwicklung aller Teammitglieder. Die dipl. Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen HF analysieren und bewerten die Prozesse und Ergebnisse anhand komplexer Kriterien. Sie tragen die volle Verantwortung für ihre Entscheidungen und Handlungen.

Persönliche Anforderungen

Die Tätigkeiten und Angebote der Kindheitspädagogik finden in einer Dynamik von vielfältigen Beziehungen statt. Die zukünftigen Berufsleute verfügen über folgende personale Fähigkeiten und Voraussetzungen bzw. sind bereit, sich auf Entwicklungsprozesse einzulassen, um diese zu erwerben:

- Ausgeprägtes Interesse an der Bildung und Entwicklung von Kindern
- hohes Verantwortungsbewusstsein
- Bereitschaft zur kritischen Selbstreflexion
- Interesse an der Arbeit im Team
- Flexibilität: Fähigkeit, mit herausfordernden, sich ändernden und nicht vorhersehbaren Situationen angemessen umzugehen.
- körperliche und psychische Belastbarkeit

2.2 Übersicht der Kompetenzen

Kompetenzbereiche

Kompetenzen

Kompetenzbereich 1: Planung und Umsetzung der pädagogischen Handlung	1.1 Lebenswelten des Kindes erfassen und analysieren	1.2 Bildungs- und Entwicklungsprozesse des Kindes wahrnehmen und analysieren	1.3 Das pädagogische Konzept erarbeiten und weiterentwickeln	1.4 Bildungsprozesse des Kindes und in der Kindergruppe anregen	1.5 Bildungs- und Erziehungspartnerschaften eingehen und pflegen
Kompetenzbereich 2: Begleitung und Unterstützung der Kinder im Alltag	2.1 Beziehung zum einzelnen Kind aufbauen und gestalten	2.2 Räume und die räumliche Umgebung für das Kind entwicklungsfördernd, sicher und bedürfnisorientiert gestalten	2.3 Kinder und Kindergruppen im Alltag beobachten und das pädagogische Handeln abstimmen	2.4 Mit Kindergruppen arbeiten und die Grupsituationen für jedes Kind entwicklungsfördernd gestalten	2.5 Übergänge gestalten
Kompetenzbereich 3: Entwicklung der eigenen Berufsidentität	3.1 Mit herausfordernden und sich verändernden Situationen umgehen	3.2 Berufsrolle wahrnehmen und reflektieren			
Kompetenzbereich 4: Prozessevaluation und -dokumentation	4.1 Die pädagogische Handlung analysieren	4.2 Pädagogische Handlungen und Prozesse dokumentieren			
Kompetenzbereich 5: Arbeit im professionellen Umfeld	5.1 Im Team zusammenarbeiten	5.2 Mit anderen Fachpersonen und -stellen kooperieren	5.3 Netzwerke aufbauen und pflegen		
Kompetenzbereich 6: Weiterentwicklung des Berufsfelds	6.1 Die eigene Tätigkeit in einen gesellschaftspolitischen Zusammenhang stellen	6.2 Innovative Konzepte und Vorgehensweisen für das eigene Arbeitsfeld erarbeiten und umsetzen	6.3 Interessen des Berufsfelds vertreten		
Kompetenzbereich 7: Beteiligung an der Entwicklung der Organisation	7.1 Führungsaufgaben und -verantwortung übernehmen	7.2 Qualität entwickeln und sicherstellen	7.3 Interne und externe Kommunikation entwickeln und sicherstellen	7.4 Projekte entwickeln und leiten	

2.3 Kompetenzbereiche und zu erreichende Kompetenzen im Detail

Kompetenzbereich 1: Planung und Umsetzung der pädagogischen Handlung

Der Kompetenzbereich 1 umfasst die Planung und Umsetzung des pädagogischen Handelns mit dem Ziel, die Bildungs- und Entwicklungsprozesse des Kindes anzuregen und zu fördern. Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge bezieht sich dabei auf das pädagogische Konzept der Institution und trägt zu dessen Erarbeitung und Weiterentwicklung bei. Sie/er nimmt die Lebenswelten des Kindes wahr und berücksichtigt sie. Sie/er erfasst und analysiert die Lern- und Entwicklungsprozesse jedes Kindes, um ihm eine optimale und anregende Lernumgebung zu bieten. Sie/er initiiert und pflegt professionelle Partnerschaften mit Eltern, mit der Schule und mit weiteren Personen aus dem Netzwerk zur Unterstützung und Förderung des Kindes.

1.1	Lebenswelten des Kindes erfassen und analysieren
Situation Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge erfasst und analysiert die Lebenswelten des Kindes ganzheitlich und unvoreingenommen und berücksichtigt ihre/seine Erkenntnisse in ihrem/seinem pädagogischen Handeln.	
<i>Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie/er ...</i>	
I	... relevante Informationen über das Kind und seine Lebenswelt sammelt. ... institutionelle Rahmenbedingungen und Vorgaben berücksichtigt.
P	... die Informationen priorisiert. ... die Vorgehensweise für die Analyse und deren Folgeschritte und festlegt und geeignete Methoden auswählt.
R	... die Lebenswelten des Kindes systematisch analysiert. ... zwischen der Wahrnehmung und deren Interpretation differenzieren kann. ... Hypothesen entwickelt und daraus verschiedene Handlungsmöglichkeiten ableitet. ... die Ergebnisse ihrer/seiner Analysen systematisch dokumentiert.
E	... überprüft, dass er/sie alle wesentlichen Informationen über das Kind und seine Lebenswelt eingeholt und festgehalten hat. ... überprüft, ob ihre/seine Analyse relevant für ihr/sein Handeln waren.

1.2	Bildungs- und Entwicklungsprozesse des Kindes wahrnehmen und analysieren
Situation Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge nimmt die individuellen Bedürfnisse, Interessen und den Lernfortschritt jedes Kindes wahr und analysiert seine Bildungs- und Entwicklungsprozesse strukturiert, um daraus Massnahmen für das pädagogische Handeln zu entwickeln.	
<i>Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie/er ...</i>	
I	... die pädagogische Dokumentation konsultiert und Informationen zur ganzheitlichen Entwicklung des Kindes sammelt. ... das Verhalten des Kindes in der Gruppe beobachtet. ... die Bedürfnisse, den Lernfortschritt und die Interessen jedes Kindes berücksichtigt. ... Informationen innerhalb des Teams, von den Eltern und aus seinem Netzwerk sammelt.
P	... Beobachtungen und Informationen unter Berücksichtigung des Kontextes objektiviert, ordnet und priorisiert.
R	... die aktuellen Bedürfnisse des Kindes auf Ermutigung, Förderung und Bildung ermittelt. ... pädagogische Handlungsoptionen für das Kind entwickelt.

	... die Bedürfnisse anderer Kinder und der Gruppe berücksichtigt und die Rahmenbedingungen beachtet. ... Beobachtungen und Informationen dokumentiert und analysiert, und mit dem Team über mögliche Handlungsoptionen entscheidet.
E	... regelmässig überprüft, ob die Beobachtungen und Informationen noch aktuell sind. ... die Handlungsoptionen gemeinsam mit dem Team regelmässig überprüft und sie bei Bedarf anpasst.

1.3	Das pädagogische Konzept erarbeiten und weiterentwickeln
Situation Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge erarbeitet und nutzt das pädagogische Konzept als Grundlage für die Planung und Umsetzung ihres/seines beruflichen Handelns. Sie/er bezieht das Team in die Entwicklung der pädagogischen Arbeit mit ein und berücksichtigt die aktuelle Situation des einzelnen Kindes und der Kindergruppen, sowie die Rahmenbedingungen. Sie/er überprüft regelmässig das Konzept und ihr/sein davon abgeleitetes Handeln. In Zusammenarbeit mit dem Team entwickelt sie/er das pädagogische Konzept weiter.	
Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie/er ...	
I	... die pädagogischen Leitlinien der Institution erfasst. ... sich das pädagogische Konzept aneignet und es in Beziehung zur gelebten Praxis setzt. ... ihr/sein theoretisches und pädagogisches Wissen mit Hilfe einer professionellen Dokumentation auf dem neuesten Stand hält.
P	... den Entwicklungsbedarf oder notwendige Anpassungen des pädagogischen Konzepts erhebt. ... das pädagogische Konzept zusammen mit dem Team reflektiert. ... die Umsetzung von Veränderungen des Konzeptes plant.
R	... sich auf das pädagogische Konzept bezieht, um ihre/seine tägliche Arbeit mit allen Beteiligten zu strukturieren, zu planen, umzusetzen und zu reflektieren. ... das pädagogische Konzept situationsgerecht anwendet und ihr/sein Handeln in Abstimmung mit dem Team sowohl auf der Ebene des Kindes, der Gruppe, des pädagogischen Teams und auf Ebene der Institution anpasst. ... periodisch prüft, ob das pädagogische Konzept in ihrer/seiner Institution handlungsleitend und aktuell ist. ... Vorschläge für die Ausarbeitung und Weiterentwicklung des pädagogischen Konzepts macht.
E	... evaluiert, ob sie/er in der konkreten Situation das pädagogische Konzept angemessen eingesetzt hat. ... die Auswirkungen überprüft, welche Umsetzung des pädagogischen Konzepts bei den betroffenen Akteuren hatte.

1.4	Bildungsprozesse des Kindes und in der Kindergruppe anregen
Situation Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge plant alters- und entwicklungsgerechte anregende, relevante und innovative Bildungs- und Lernangebote für das Kind. Sie/er unterstützt das Kind bei Bedarf partizipativ in seinen individuellen Entwicklungs- und Bildungsprozessen. Sie/er schafft eine Lernumgebung, die das Kind selbstständig, explorativ und selbstbewusst erkunden kann.	
<i>Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie/er ...</i>	
I	... das Kind ganzheitlich wahrnimmt. ... den Bildungs- und Entwicklungsstand des Kindes auf dem Hintergrund von aktuellem Fachwissen beobachtet. ... ihre/seine Beobachtungen und Überlegungen mit dem Team teilt.
P	... auf das Kind abgestimmte Bildungs- und Lernangebote plant. ... sie/er die Lernumgebung gestaltet, welche die Entwicklung des Kindes unterstützt und in der sich das Kind sicher und selbstständig bewegen kann. ... das Lernen unter den Kindern fördert. ... die Bedürfnisse der anderen Kinder und der Kindergruppe berücksichtigt.
R	... eine zugängliche und entwicklungsgerechte Umgebung für das Kind bietet. ... das Kind in seinen individuellen Entwicklungs- und Bildungsprozessen unterstützt. ... das Kind in die Gestaltung seines Alltags miteinbezieht und dabei das Gleichgewicht zwischen Anregung und der Eigenaktivität des Kindes wahrt. ... die Fortschritte jedes einzelnen Kindes beobachtet. ... das Kind ermutigt, in allen Bereichen des Lernens und der Entwicklung zu experimentieren.
E	... kontinuierlich und anhand verschiedener Kriterien überprüft, dass die Betreuung- und Lernbedingungen für das Kind geeignet sind.

1.5	Bildungs- und Erziehungspartnerschaften eingehen und pflegen
Situation Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge pflegt eine professionelle Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit den Eltern und Lehrpersonen des betreuten Kindes sowie mit weiteren relevanten Bezugspersonen aus seinem sozialen Umfeld. Sie/er nimmt die Erwartungen und die Ressourcen der Eltern und Bezugspersonen unvoreingenommen wahr. Sie/er bezieht die Eltern und Bezugspersonen in geeigneter Weise in den Betreuungsalltag mit ein. Sie/er initiiert und fördert die Kommunikation mit ihnen. Sie/er bestärkt die Eltern oder Bezugspersonen in ihren Erziehungs- und Förderanliegen.	
Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie/er ...	
I	... sich einen Überblick über das soziale Umfeld und den Lebenskontext des Kindes verschafft. ... die Möglichkeiten und Grenzen ihrer/seiner Rollen und Funktionen erkennt. ... Anliegen und Bedürfnisse der Eltern und der Familie des betreuten Kindes erkennt und versteht. ... Unterschiede in Bezug auf Erwartungen und Ziele zwischen den unterschiedlichen Akteuren erfasst. ... Beratungs- und Unterstützungsbedarf der Eltern und Bezugspersonen erkennt. ... ihre/seine Rolle reflektiert und sich gegenüber Eltern und Bezugspersonen abgrenzen kann. ... Anliegen und spezifische Bedürfnisse des Kindes erkennt, die ein Gespräch mit den Eltern, der Schule oder anderen Bezugspersonen erfordern.
P	... Informationen und Daten sammelt und entscheidet, welche für die Beurteilung der Situation relevant sind. ... entscheidet, wann und in welcher Form sie/er das Gespräch mit den Eltern oder Bezugspersonen sucht und wann allenfalls das Kind miteinbezogen wird. ... bestimmt, wie oft und in welcher Form Eltern und Bezugspersonen im Alltag einbezogen werden.
R	... die Kommunikation mit Eltern oder Bezugspersonen initiiert und fördert. ... die Eltern oder Bezugspersonen gezielt in die tägliche Betreuung einbindet. ... die Begegnung der Eltern untereinander fördert. ... Eltern oder Bezugspersonen auf Wunsch bei ihrem Erziehungsauftrag begleitet und dabei die unterschiedlichen Rollen respektiert. ... aktiv auf die Eltern und das Kind zugeht und sich mit seinen Sorgen und Bedürfnissen auseinandersetzt. ... ihre/seine Kommunikation den verschiedenen Adressaten anpasst. ... Meinungsverschiedenheiten wahrnimmt und geeignete Lösungen findet.
E	... überprüft, ob die spezifischen Bedürfnisse des Kindes angemessen berücksichtigt wurden. ... beurteilt, ob die Eltern oder Bezugspersonen angemessen in die tägliche Betreuung einbezogen wurden. ... die Beziehung zu den Eltern, der Schule und anderen Bezugspersonen evaluiert. ... überprüft, ob die den Eltern und Bezugspersonen angebotene Unterstützung ausreichend und angemessen war.

Kompetenzbereich 2: Begleitung und Unterstützung der Kinder im Alltag

Der Kompetenzbereich 2 umfasst die Begleitung und Unterstützung des Kindes in seiner ganzheitlichen Entwicklung. Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge pflegt eine professionelle, stabile und vertrauensvolle Beziehung zu jedem Kind. Sie/er ist sich ihrer/seiner Vorbildfunktion bewusst. Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge schafft gemeinsam mit den Kindern entwicklungsfördernde und an ihren Bedürfnissen orientierte Abläufe und Lebensräume. Sie/er beobachtet die Kinder im Alltag und unterstützt sie bei alltäglichen Handlungen. Sie/er gestaltet Gruppensituationen und unterstützt den Austausch und die Kooperation zwischen den Kindern. Sie/er findet die richtige Balance zwischen der Erfüllung von Bedürfnissen des einzelnen Kindes und der Gruppe. Sie/er plant Übergangssituationen vorausschauend und gemeinsam mit den Kindern.

2.1	Beziehung zum einzelnen Kind aufbauen und gestalten
Situation Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge baut zu jedem Kind eine professionelle, stabile, differenzierte und vertrauensvolle Beziehung auf und schliesst sie in angemessener Weise ab. Sie/er passt ihre/seine Sprache und ihr/sein Verhalten jedem Kinde unter Berücksichtigung einer ganzheitlichen Entwicklung und des Kindeswohls an. Sie/er gestaltet das Verhältnis zwischen Distanz und Nähe bewusst und verfügt über ein klares und reflektiertes Rollenverständnis.	
<i>Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie/er ...</i>	
I	... die vielfältigen Dimensionen seiner Beziehung zum Kind identifiziert. ... das Kind in seiner Gesamtsituation wahrnimmt. ... die Emotionen, Gefühle, Bedürfnisse, Äusserungen und das Verhalten des Kindes erkennt. ... mögliche Beziehungsprobleme erkennt.
P	... die Beziehungsgestaltung als aktiven und bewussten Prozess in der Betreuung einplant. ... entscheidet, ob und wann Fachspezialist/innen beigezogen werden müssen.
R	...zu jedem Kind eine professionelle, stabile und vertrauensvolle Beziehung entwickelt, die von Einfühlungsvermögen und Achtsamkeit geprägt ist. ... die Persönlichkeit, die Kultur, die persönliche Geschichte und die familiären Werte des Kindes respektiert. ... angemessen auf die Emotionen, Gefühle, Bedürfnisse, Äusserungen und Verhalten des Kindes reagiert und ihre/seine Interventionen anpasst. ... in der Beziehung zum Kind die richtige Balance zwischen Distanz und Nähe findet. ... die Entwicklung und das Beenden der professionellen Beziehung bewusst gestaltet. ... präventiv handelt und bei Bedarf den Einbezug von externen Fachspezialist/innen vorschlägt.
E	... mit verschiedenen Mitteln die Angemessenheit und Qualität ihrer/seiner Beziehung zum Kind überprüft. ... die eigene Beziehungsfähigkeit überprüft.

2.2	Räume und die räumliche Umgebung für das Kind entwicklungsfördernd, sicher und bedürfnisorientiert gestalten
Situation Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge schafft eine entwicklungsfördernde und anregende Umgebung. Dazu gestaltet sie/er die Innen- und Aussenräume, die das Kind selbständig und sicher erkunden kann. Die Gestaltung der Räume berücksichtigt die vielfältigen Bedürfnisse der Kinder und der Kindergruppe. Sie/er bezieht die Kinder bei der Gestaltung der Räume mit ein. Sie/er fördert ein Umfeld, das Beziehungen zwischen Familien und anderen Kontaktpersonen aus dem sozialen Raum der Einrichtung begünstigt. Sie/er organisiert ein Arbeitsumfeld, das die Bedürfnisse des Teams berücksichtigt.	
Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie/er ...	
I	... die Bedürfnisse jedes Kindes, der Kindergruppe und der Teammitglieder erfasst. ... sich über die organisatorischen, institutionellen und rechtlichen Rahmenbedingungen sowie nach aktuellen fachlichen Erkenntnissen erkundigt. ... sich über unterschiedliche Gestaltungsmöglichkeiten und -angebote informiert.
P	... entscheidet, welche Bereiche neu- oder umgestaltet werden. ... gemeinsam mit dem Team und wenn möglich mit den Kindern Veränderungen plant.
R	... die Räume unter Berücksichtigung der Bedürfnisse des Kindes, der Kindergruppe, der Eltern und des Teams gestaltet. ... Räume schafft, welche die soziale Interaktion fördern.
E	... die Art und Weise überprüft, wie die Räume verändert wurden. ... überprüft, ob die Gestaltung der Räume die unterschiedlichen Bedürfnisse berücksichtigt hat.

2.3	Kinder und Kindergruppen im Alltag beobachten und das pädagogische Handeln abstimmen
Situation Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge beobachtet Kinder in unterschiedlichen Betreuungssituationen. Sie/er nutzt die Beobachtungen zum Erweitern ihrer/seiner Kenntnisse und zur Abstimmung ihres/seines pädagogischen Handelns. Gemeinsam mit dem Team bespricht sie/er ihre/seine Beobachtungen und zieht Schlüsse für die Gestaltung der pädagogischen Arbeit. Sie/er nutzt die Dokumentation der Entwicklungsschritte des Kindes zur Information des Kindes und seiner Eltern.	
Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie/er ...	
I	... unterschiedliche Zugänge und Methoden des Beobachtens kennt. ... Situationen erkennt, die eine strukturierte Beobachtung erfordern. ... Informationen, des Teams, der Eltern und von anderen Fachpersonen in Bezug auf das Kind berücksichtigt. ... sich über die wichtigen Entwicklungsphasen des Kindes bewusst ist und sie erkennt.
P	... die Ziele der Beobachtung festlegt. ... die Beobachtungssequenzen plant und die geeigneten Werkzeuge und Methoden dafür auswählt.

R	... jedes Kind, die Kindergruppe, die Situation und den Kontext beobachtet. ... die Ergebnisse der Beobachtung im Team analysiert, um ihr/sein pädagogisches Handeln zu begründen und anzupassen. ... dokumentarisches Material bereitstellt, das für die Institution und für das Kind und seine Familie genutzt werden kann. ... die Privatsphäre und die Richtlinien zum Schutz personenbezogener Daten respektiert.
E	... die Relevanz und den Nutzen der gemachten Beobachtungen überprüft. ... die Wirkung des Beobachtens in der Praxis evaluiert.

2.4	Mit Kindergruppen arbeiten und die Gruppensituationen für jedes Kind entwicklungsfördernd gestalten
Situation Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge gestaltet entwicklungsfördernde Gruppensituationen, die jedem Kind zugänglich sind, seine ganzheitliche Entwicklung fördern und es beim Erwerb von vielfältigen Kompetenzen unterstützen. Sie/er erleichtert jedem Kind die Integration und die Möglichkeit sich in der Gruppe selbstbewusst zu beteiligen und sein Selbstwertgefühl zu stärken.	
<i>Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie/er ...</i>	
I	... die Dynamik in der Gruppe erkennt. ... Verhaltensweisen, Rollen, Werte und Stereotypen erkennt, die sich auf Fragen der Herkunft, des Geschlechts oder des Alters der Kinder in der Gruppe beziehen. ... die Gesetzmässigkeiten und Merkmale verschiedener Gruppensituationen kennt.
P	... die verschiedenen Gruppensituationen und deren Abwechslung plant und dabei ihr/sein Wissen über die Gruppe sowie das pädagogische Konzept berücksichtigt. ... jedem Kind Rückzugsmöglichkeiten ermöglicht. ... die Gruppendynamik vorausschauend beeinflusst.
R	... Gruppensituationen gestaltet, in denen jedes Kind seinen Platz findet. ... den Austausch unter den Kindern und den Umgang mit Diversität fördert. ... die Kinder ermutigt und unterstützt, ihre Meinung in der Gruppe zu äussern und unterschiedliche Meinungen zuzulassen. ... Bedingungen schafft, in dem das Kind sein Selbstwertgefühl stärken kann. ... gemeinsam mit den Kindern Regeln des Zusammenlebens und der Sicherheit definiert. ... Gruppensituationen zur Unterstützung von Bildungs- und Entwicklungsprozesse gezielt nutzt. ... die Kinder im Umgang mit Konflikten unterstützt und bei Bedarf als Vermittlerin/Vermittler wirkt.
E	... die Angemessenheit organisierter Gruppensituationen evaluiert. ... die Auswirkungen des Rahmens und der vereinbarten Regeln überprüft. ... die Integration und die Beteiligung jedes Kindes in den Gruppenaktivitäten analysiert. ... ihre/seine eigene Rolle und ihren Einfluss auf die Gruppe reflektiert.

2.5	Übergänge gestalten
Situation Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge gestaltet Übergänge bewusst und begleitet die Kinder dabei. Übergänge finden im Alltag statt oder stellen wichtige Schritte im Leben des Kindes und seiner Familie dar. Sie/er gestaltet Übergänge unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Kinder und ihrer Familien. Sie/er fördert die Partizipation und die Autonomie des Kindes.	
Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie/er ...	
I	... Übergangssituationen erkennt. ... die Bedürfnisse der einzelnen Kinder in Übergangssituationen erfasst.
P	... Übergangssituationen vorausschauend plant und dabei das Kind und andere Beteiligte miteinbezieht. ... den Übergang vorbereitet und Orientierungsmöglichkeiten und Rituale einplant.
R	... Übergänge als Lerngelegenheiten gestaltet. ... Kinder und andere Beteiligte einbezieht. ... für die emotionale Sicherheit und das Wohlbefinden des Kindes sorgt.
E	... überprüft, ob die Kinder in Übergängen aktiv einbezogen sind. ... die Auswirkungen der Übergänge auf das Kind und die Kindergruppe festhält. ... ihre/seine Rolle, ihr/sein Handeln und ihre/seine Haltung während der Übergänge reflektiert.

Kompetenzbereich 3: Entwicklung der eigenen Berufsidentität

Der Kompetenzbereich 3 befasst sich mit professionellem Handeln in wechselnden, anspruchsvollen und oft unvorhersehbaren Situationen. Die Kindheitspädagogin / der Kindheitspädagoge arbeitet mit einer professionellen Haltung und berücksichtigt den rechtlichen Rahmen. Sie/er kennt seine/ihre Rolle und Aufgabe. Sie/er reflektiert ihr/sein eigenes Verhalten im beruflichen, sozialen und politischen Kontext.

3.1	Mit herausfordernden und sich verändernden Situationen umgehen
Situation Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge arbeitet unter sich verändernden, herausfordernden und oft unvorhersehbaren Bedingungen. Sie/er trifft geeignete Massnahmen, um mit diesen Bedingungen umzugehen. Sie/er agiert mit einer professionellen Haltung.	
Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie/er ...	
I	... herausfordernde und belastende Situationen erkennt. ... das eigene Potenzial, die eigenen Grenzen und die zur Verfügung stehenden Ressourcen einzuschätzen weiss. ... den eigenen Handlungsspielraum kennt. ... sich nach gesundheitsfördernden Massnahmen erkundigt.

P	... die jeweilige Situation einschätzt und feststellt, ob und wann Handlungsbedarf besteht. ... ergänzende Massnahmen zur Prävention oder zur Bewältigung solcher Situationen plant. ... die Unterstützung definiert, auf die sie/er sich in solchen Situationen innerhalb oder ausserhalb des Teams stützen kann.
R	... ihr/sein Handeln den unterschiedlichen Situationen anpasst. ... die geplanten Massnahmen zur Prävention, Bewältigung und Nachbereitung belastender Situationen gezielt und eigenverantwortlich umsetzt. ... bei Bedarf um Unterstützung bittet oder bestimmte Aufgaben delegiert.
E	... die Wirksamkeit der umgesetzten Massnahmen überprüft, daraus Konsequenzen ableitet und Massnahmen gegebenenfalls anpasst. ... ihre/seine professionelle Haltung reflektiert.

3.2 Berufsrolle wahrnehmen und reflektieren	
Situation Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge handelt reflektiert und orientiert sich in ihrem/seinem Handeln an ihren/seinen Aufgaben und dem institutionellen Auftrag. Sie/er kennt die eigene berufliche Rolle und reflektiert die eigene Haltung sowie das eigene Verhalten im beruflichen, gesellschaftlichen und politischen Kontext. Sie/er richtet ihr/sein Handeln nach ethischen und berufsethisches Grundsätzen aus und begründet ihre/seine Entscheidungen.	
Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie/er ...	
I	... sich den eigenen Auftrag sowie die Erwartungen an ihre/seine Rolle vergegenwärtigt. ... die eigenen Handlungsmöglichkeiten und Grenzen und im Rahmen ihrer/seiner Funktion kennt. ... die aktuellen politischen, rechtlichen und berufsethischen Voraussetzungen kennt. ... sich der soziokulturellen Veränderungen und Entwicklungen bewusst ist.
P	... ihr/sein Handeln in Übereinstimmung mit den Vorgaben des professionellen Handelns plant. ... die der Erwartungen aller Beteiligten berücksichtigt.
R	... nur Aufträge übernimmt, die mit den eigenen Kompetenzen und Ressourcen zu bewältigen sind. ... die Grenzen ihrer/seiner Funktion sowie die eigenen individuellen Grenzen respektiert und transparent macht. ... die Rollen klärt, die sie/er je nach Situation und Umständen übernimmt. ... sich an berufsethischen Grundsätzen orientiert.
E	... die Auswirkungen seines Verhaltens auf Kinder evaluiert. ... die Übereinstimmung ihres/seines Handelns mit den rechtlichen und berufsethischen Grundlagen überprüft.

Kompetenzbereich 4: Prozessevaluation und -dokumentation

Im Kompetenzbereich 4 ist die Evaluation und Dokumentation der pädagogischen Prozesse abgebildet. Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge evaluiert und reflektiert ihre/seine Handlungen. Sie/er sorgt für eine systematische und nachvollziehbare Dokumentation der pädagogischen Handlungen und Prozesse.

4.1 Die pädagogischen Prozesse analysieren und anpassen	
Situation Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge evaluiert das gesamte pädagogischen Handeln in der Institution. Sie/er nimmt eine reflexive Haltung ein und fördert diese auch im Team. Basierend auf ihrer/seiner Evaluation schlägt sie/er Anpassungen des pädagogischen Handelns vor. Sie/er orientiert sich in ihrem/seinem beruflichen Handeln an aktuellem Fachwissen und Entwicklungen im Berufsfeld.	
<i>Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie/er ...</i>	
I	... alle Informationen sammelt, die zur Analyse und Evaluation des pädagogischen Handelns benötigt werden.
P	... sich für die Methoden zur Analyse und Evaluation des pädagogischen Handelns entscheidet. ... festlegt, wer an Evaluationsprozessen beteiligt ist und mit ihnen das Vorgehen plant.
R	... die eigene Praxis anhand aktueller fachlicher Theorien und Erkenntnissen gestaltet. ... Praxisanalysen individuell oder im Team durchführt. ... Handlungsoptionen umsetzt, die zur Entwicklung einer guten Praxis beitragen. ... alle Beteiligten über Erkenntnisse und Anpassungen informiert.
E	... überprüft, ob der Prozess in geeigneter Form und ausreichend nachbereitet, reflektiert und evaluiert wurde. ... sich vergewissert, dass die Erkenntnisse vollständig und nachvollziehbar festgehalten und alle relevanten Beteiligten über die Ergebnisse der Evaluation informiert wurden. ... allfällige mögliche Handlungsalternativen und/oder nächste Schritte auf deren Umsetzbarkeit prüft und diese bei Bedarf einleitet.
4.2 Pädagogische Handlungen und Prozesse dokumentieren	
Situation Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge dokumentiert pädagogische Prozesse in einer bedarfsgerechten und nachvollziehbaren Weise und hält sich dabei an die Vorgaben der Institution. Die Dokumentation dient Kindern, Eltern, weiteren Bezugspersonen, Teammitgliedern und Partner/innen aus dem Netzwerk als Informationsquelle und zum Verständnis des Vorgehens in pädagogischen Prozessen. Sie/er passt die Dokumentation adressatengerecht an.	
<i>Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie/er ...</i>	
I	... die zu dokumentierenden Prozesse und Inhalte bestimmt. ... die gesetzlichen Bestimmungen und institutionelle Richtlinien kennt. ... relevante Informationen zum Verlauf und zu den Ergebnissen der pädagogischen Prozesse sammelt.

P	... die Dokumentation in den Betreuungsalltag einplant und sicherstellt, dass alle nötigen Unterlagen zur Verfügung stehen. ... die geeignete Form und den geeigneten Zeitpunkt wählt, um Kinder, Eltern, Bezugspersonen, Teammitglieder und das Netzwerk zu informieren.
R	... die pädagogischen Prozesse systematisch und adressatengerecht dokumentiert. ... die entsprechende Kommunikation mit Kindern, Eltern, Bezugspersonen, Teammitgliedern und Partner/innen im Netzwerk sicherstellt.
E	... sicherstellt, dass die Dokumentation vollständig, nachvollziehbar und adressatengerecht gestaltet ist und termingerecht zur Verfügung steht. ... überprüft, ob die Information für die Adressat/innen nachvollziehbar war und sie gegebenenfalls anpasst.

Kompetenzbereich 5: Arbeit im professionellen Umfeld

Der Kompetenzbereich 5 umfasst die Zusammenarbeit der Kindheitspädagogin/des Kindheitspädagogen im beruflichen Umfeld und innerhalb des Teams sowie die Zusammenarbeit die sie/er mit anderen Fachpersonen und -stellen entwickelt und in Netzwerken pflegt.

5.1	Im Team zusammenarbeiten
Situation Die Kindheitspädagogin/ der Kindheitspädagoge arbeitet in einem institutionellen Rahmen und in einem Team, in dem sie/er Führungsaufgaben übernimmt. Sie/er fördert eine konstruktive Zusammenarbeit. Sie/er kommuniziert respektvoll, situationsgerecht und den jeweiligen Adressat/innen angepasst und beeinflusst so das Arbeitsklima positiv.	
Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie/er ...	
I	... die institutionellen Regelungen für die Aufgabenverteilung und die Zusammenarbeit kennt. ... sich durch Beobachtungen und Austausch über die Situation des Teams informiert. ... Teamprozesse und die eigene Rolle im Team erfasst.
P	... Teamsitzungen plant und organisiert. ... gemeinsam mit dem Team die Grundlagen der Zusammenarbeit und der Kommunikation festlegt.
R	... die festgelegten Grundlagen der Zusammenarbeit im Team umsetzt. ... die Kommunikation professionell dokumentiert. ... respektvoll, sowie situations- und adressatengerecht kommuniziert. ... den Austausch von Fachwissen im Team fördert.
E	... die Zusammenarbeit im Team regelmässig nach festgelegten Kriterien auswertet. ... überprüft, ob die Kommunikation wertschätzend, situations- und adressatengerecht erfolgt.

5.2 Mit anderen Fachpersonen und -stellen kooperieren	
Situation Die Kindheitspädagogin/ der Kindheitspädagoge arbeitet interdisziplinär mit anderen Fachpersonen und spezialisierten Stellen zusammen, um eine optimale Unterstützung der Kinder und ihrer Familien zu gewährleisten. Sie/er nimmt an Sitzungen teil und bringt ihr/sein Fachwissen, ihre/seine Beobachtungen und Erfahrungen aktiv ein. Sie/er nutzt das Netzwerk als Ressource.	
Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie/er ...	
I	... sich ihrer eigenen Berufsrolle bewusst ist und die Notwendigkeit der Zusammenarbeit und Kooperation mit anderen qualifizierten Fachpersonen und spezialisierten Stellen erkennt. ... sich über Fachpersonen und spezialisierten Stellen informiert, die für eine fachliche Zusammenarbeit in Frage kommen. ... berufsethische Grundsätze für die professionelle Kommunikation kennt.
P	... festlegt, welche Fachpersonen und spezialisierten Stellen einbezogen werden sollen. ... die Art und Weise der Zusammenarbeit sowie die angepassten Mittel der Kommunikationsmittel plant.
R	... sich aktiv an der Kooperation mit Fachpersonen und spezialisierten Stellen und in ihrem/seinem Netzwerk beteiligt. ... offen und angemessen kommuniziert.
E	... evaluiert, ob die Kooperation mit anderen Fachpersonen und spezialisierten Stellen die anvisierten Ziele erfüllt hat. ... die Qualität und die Wirkung der Kooperation überprüft.

5.3 Netzwerke aufbauen und pflegen	
Situation Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge ist sich der Bedeutung und des Nutzens von Netzwerken persönlicher und beruflicher Art bewusst. Sie/er baut sie durch den Austausch mit anderen qualifizierten Personen und Einrichtungen auf und pflegt sie. Sie/er nimmt ihre/seine Verantwortung sowohl als Fachperson wie auch als Vertreter/in einer Institution wahr.	
Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie/er ...	
I	... die Zusammensetzung ihres/seines eigenen Netzwerks erfasst. ... Fachpersonen und Organisationen im beruflichen Umfeld erfasst, die Teil ihres/seines Netzwerks bilden können.
P	... die Kontaktaufnahme und Kontaktpflege mit Fachpersonen und Organisationen im beruflichen Umfeld plant. ... die Art und Weise ihrer/seiner Mitarbeit in Netzwerken plant.
R	... ein berufliches Netzwerk gezielt aufbaut und dieses pflegt. ... die Kontakte im beruflichen Netzwerk zu Gunsten der Kinder und der Familien nutzt.
E	... periodisch die Zusammensetzung und den Nutzen der Netzwerke evaluiert.

Kompetenzbereich 6: Weiterentwicklung des Berufsfelds

Der Kompetenzbereich 6 bezieht sich auf die Weiterentwicklung des Berufsfeldes. Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge nimmt das gesellschaftspolitische Umfeld wahr, erkennt Entwicklungen und Trends und berücksichtigt sie in ihrem/seinem beruflichen Handeln. Sie/er kennt die gesellschaftliche Bedeutung ihrer/seiner Aufgabe und beteiligt sich aktiv an der Entwicklung des Berufsfeldes. Sie/er vertritt ihre/seine Interessen innerhalb des Berufsfeldes und gegenüber zuständigen Dienststellen und Behörden.

6.1	Die eigene Tätigkeit in einen gesellschaftspolitischen Zusammenhang stellen
Situation Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge ordnet ihr/sein Handeln im gesellschaftspolitischen Umfeld ein. Sie/er nimmt Probleme und Spannungsfelder in ihrem/seinen Berufsfeld wahr und analysiert sie. Sie/er bestimmt den Handlungsbedarf und passt ihre/seine eigene Praxis an.	
<i>Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie/er ...</i>	
I	... das gesellschaftspolitische Umfeld gezielt beobachtet und relevante Informationen zum Berufsfeld sammelt. ... Probleme und Spannungsfelder erkennt. ... Chancen und Ressourcen zur Weiterentwicklung des eigenen Berufsfelds identifiziert.
P	... entscheidet, bei welchen Problemen und Spannungsfeldern es einen Handlungsbedarf gibt. ... die erforderlichen Massnahmen definiert. ... Verantwortlichkeiten in Bezug auf die Massnahmen festlegt.
R	... an fachlichen und gesellschaftspolitischen Diskussionen, die das Berufsfeld betreffen, teilnimmt und Stellung bezieht. ... Massnahmen zur Weiterentwicklung des Berufsfeldes erarbeitet und mit zuständigen Instanzen diskutiert.
E	... überprüft, ob die relevanten gesellschaftlichen Entwicklungen erfasst und die vorge-schlagenen Massnahmen wirksam sind.

6.2	Innovative Konzepte und Vorgehensweisen für das eigene Arbeitsfeld erarbeiten und umsetzen
Situation Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge erkennt Entwicklungen und Trends im eigenen Arbeitsfeld. Sie/er entwickelt, basierend auf ihren/seinen Informationen, innovative Konzepte und Massnahmen und passt, gemeinsam mit dem Team, dementsprechend Methoden, Hilfsmittel und Instrumente für die Praxis an. Sie/er stellt sicher, dass die geplanten Anpassungen im pädagogischen Konzept wie in der Praxis berücksichtigt werden.	
<i>Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie/er ...</i>	
I	... sich gezielt über Veränderungen im eigenen und in verwandten Arbeitsfeldern informiert. ... relevante Entwicklungen und Trends und deren möglichen Einfluss auf die institutionelle Praxis erkennt. ... sich über mögliche Ressourcen zur Weiterentwicklung des eigenen Arbeitsfelds informiert.
P	... den Handlungsbedarf auf Grund von Entwicklungen und Trends ermittelt. ... Vorgehen, Ressourcen und Verantwortlichkeiten für Anpassungen definiert.
R	... innovative pädagogische Massnahmen mit dem Team entwickelt. ... das pädagogische Handeln in der Praxis anpasst.

	... bestehende Konzepte aktualisiert.
E	... prüft, ob sie/er die relevanten Entwicklungen und Trends erkannt hat. ... die Umsetzung innovativer pädagogischer Massnahmen überprüft. ... überprüft, ob die Anpassungen der bestehenden Konzepte und der pädagogischen Massnahmen adäquat und wirkungsvoll waren.

6.3	Interessen des Berufsfelds vertreten
Situation Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge vertritt die Interessen ihres/seines Berufsfelds. Sie/er unterstützt aktiv Anliegen zur Förderung optimaler Bedingungen für die Entwicklung aller Kinder.	
<i>Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie/er ...</i>	
I	... sich über die Interessen und Fragen des Berufsfelds informiert. ... die Bedürfnisse der betroffenen Personen und Gruppen erkennt. ... sich über Aufgaben und Aktivitäten von Berufs- und Fachverbänden informiert. ... sich über die Ressourcen, Möglichkeiten und Grenzen ihrer/seiner Interessensvertretung informiert.
P	... die Interessen des Berufsfelds und seiner Akteure festhält. ... Ziele bestimmt, die sie/er anstrebt und ihre/seine Argumentationen vorbereitet. ... ihr/sein Vorgehen plant.
R	... den Interessen und Fragestellungen ihres/seines Berufsfelds entsprechend handelt. ... ihre/seine Positionen adressatengerecht vertritt. ... aktiv zur Anerkennung des Berufs und des Berufsfelds beiträgt. ... Massnahmen initiiert, welche die optimale Entwicklung aller Kinder unterstützt.
E	... überprüft, ob Interessen und Themen angemessen berücksichtigt wurden. ... ihr/sein eigenes Vorgehen evaluiert.

Kompetenzbereich 7: Beteiligung an der Entwicklung der Organisation

Der Kompetenzbereich 7 bezieht sich auf die Entwicklung der Institution und ihrer Aufgaben. Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge trägt dazu bei, indem sie/er eine ganzheitliche Sicht vertritt und Verantwortung übernimmt. Sie/er garantiert die pädagogische Prozessqualität, leitet Projekte und stellt die interne und externe Kommunikation sicher.

7.1	Führungsaufgaben und -verantwortung übernehmen
Situation Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge übernimmt delegierte Führungsaufgaben. Sie/er organisiert und leitet Sitzungen mit unterschiedlichen Beteiligten. Sie/er übernimmt die Verantwortung für die Planung, Durchführung und Evaluation der ihr/ihm anvertrauten Aufgaben. Sie/er stellt eine reflektierende Praxis innerhalb des Teams sicher.	
<i>Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie/er ...</i>	
I	... die Organisation, ihre Aufgaben und ihre Funktionsweise kennt. ... sich über gesetzliche und reglementarische Bestimmungen informiert. ... die Ressourcen ihres/seines Teams und ihrer/seiner Organisation erfasst.
P	... Sitzungen in Abstimmung mit der Gesamtplanung und den Ressourcen der Institution organisiert. ... die Arbeit des Teams basierend auf dem pädagogischen Konzept und der internen Organisation koordiniert. ... die Delegation der Aufgaben innerhalb des Teams vorsieht.
R	... Sitzungen organisiert und durchführt. ... die Arbeit im Team in Abstimmung mit dem pädagogischen Konzept organisiert und koordiniert. ... das Team innerhalb der Institution vertritt. ... die Zusammenarbeit mit den vorgesetzten Stellen absichert. ... weitere Aufgaben und Verantwortlichkeiten übernimmt, die ihr/ihm anvertraut sind.
E	... die Umsetzung ihrer/seiner Handlungsentscheidungen überprüft. ... die ordnungsgemässe Durchführung der administrativen Aufgaben kontrolliert. ... die Qualität der Kommunikation innerhalb des Teams und mit den vorgesetzten Stellen überprüft.
7.2	Qualität entwickeln und sicherstellen
Situation Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge ist an der Entwicklung der Qualität der pädagogischen Prozesse beteiligt. Sie/er erkennt Abweichungen vom pädagogischen Konzept in der alltäglichen Praxis und thematisiert sie. Sie/er berät die Leitung bei der Wahl und der Anwendung eines Qualitätsmanagementsystems und ist an Evaluationen beteiligt. Sie/er hält sich an den gesetzlichen und reglementarischen Rahmen der Institution, sowie an andere geltende Vorgaben.	
<i>Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie/er ...</i>	
I	... die Qualitätsstandards der Institution kennt. ... sich über Möglichkeit der Qualitätssicherung und -entwicklung informiert. ... über die kantonalen und kommunalen Qualitätsanforderungen informiert ist.

P	... festlegt, mit welchen Kriterien und Methoden pädagogische Qualität erfasst wird. ... die erforderlichen Prozesse und Massnahmen zur Überprüfung und Entwicklung von Qualität plant.
R	... die Reflexion des Teams über die Qualität der pädagogischen Prozesse anregt und begleitet. ... die Praxis auf der Grundlage von festgelegten Qualitätskriterien beobachtet und analysiert. ... die notwendigen Massnahmen zur Sicherung und Entwicklung der pädagogischen Qualität initiiert.
E	... regelmässig evaluiert, ob die angewendeten Kriterien und Methoden angepasst sind. ... die Wirksamkeit der eingeführten Massnahmen überprüft. ... sicherstellt, dass das Team in die Reflexion rund um die Qualität eingebunden ist.

7.3	Interne und externe Kommunikation entwickeln und sicherstellen
Situation Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge übernimmt delegierte Aufgaben der internen und externen Kommunikation. Sie/er handelt dabei nach den Leitlinien und den Vorgaben der Führung der Institution. Sie/er vertritt sowohl die Institution wie auch den Berufsstand in der Öffentlichkeit.	
<i>Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie/er ...</i>	
I	... sich die Kommunikationsrichtlinien der Institution vergegenwärtigt. ... sich mit Inhalten und Zielen der institutionellen Kommunikation vertraut macht. ... sich über Kommunikationskanäle und Kommunikationsmittel der Institution informiert.
P	... entscheidet, mit welchen Mitteln sie/er den Auftrag erfüllen wird. ... die notwendigen Kontakte im Netzwerk plant.
R	... in Übereinstimmung mit den Werten und Positionen der Institution kommuniziert. ... die vorgesetzten Stellen in der Realisierung der vereinbarten Öffentlichkeitsarbeit unterstützt. ... klar und verständlich kommuniziert.
E	... regelmässig überprüft, ob ihre/seine Kommunikation den institutionellen Anforderungen angepasst ist. ... die Wirkung der Kommunikation überprüft. ... sicherstellt, dass ihre/seine Kommunikation zur Förderung der institutionellen Anliegen und ihres/seines Berufs beiträgt.

7.4	Projekte entwickeln und leiten
Situation Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge initiiert und leitet unterschiedliche Projekte. Sie/er ist für die professionelle Planung, Koordination, Durchführung und Evaluation des Projekts verantwortlich. Sie/er bezieht alle involvierten Personen aktiv in den Arbeitsprozess mit ein und stellt den Informationsfluss sicher.	

Die Kindheitspädagogin/der Kindheitspädagoge handelt in dieser Situation kompetent, wenn sie/er ...	
I	... sich bei Vorgesetzten über den Auftrag und Ziele eines Projekts informiert. ... die zur Verfügung stehenden materiellen, finanziellen und personellen Ressourcen klärt. ... die weiteren Informationen sammelt, die zum Start des Projekts notwendig sind.
P	... das dem Projekt angepasste Vorgehen bestimmt. ... die einzelnen Schritte des Projekts plant. ... den zeitlichen Ablauf des Projekts festlegt. ... die benötigten Kompetenzen und Ressourcen bestimmt.
R	... die Aufgaben zwischen den verschiedenen beteiligten Akteuren entsprechend ihren Kompetenzen verteilt. ... eine professionelle Methodik zur Durchführung eines Projekts anwendet. ... die Unterstützung und Zusammenarbeit aller Beteiligten sicherstellt. ... regelmässig den Fortschritt des Projekts mit der Planung vergleicht. ... die einzelnen Schritte des Projekts dem Zeitplan anpasst. ... die Auftraggeber/innen regelmässig über den Verlauf des Projekts informiert. ... die Ergebnisse und Schlussfolgerungen des Projekts allen Beteiligten kommuniziert.
E	... sich versichert, ob das durchgeführte Projekt die gesetzten Ziele erreicht hat. ... überprüft, ob die für das Projekt eingesetzten Ressourcen ausreichend waren. ... notwendige Anpassungen in Bezug auf das Vorgehen und die Ressourcen vorschlägt. ... die Rolle und den Einbezug aller Beteiligten im Projekt evaluiert. ... überprüft, ob die Kommunikation der Projektergebnisse und Schlussfolgerungen angemessen war. ... ihren/seinen Beitrag zum Projekt beurteilt.

3 Zulassung

3.1 Zulassungsbedingungen

Zulassung mit einem einschlägigen eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ)

Als einschlägiges EFZ gilt der Abschluss zur Fachfrau Betreuung bzw. zum Fachmann Betreuung (EFZ).

Folgende Zulassungsbedingungen müssen erfüllt sein:

- a) eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) Fachfrau/Fachmann Betreuung oder ein mindestens gleichwertiger Abschluss; und
- b) bestandenenes Aufnahmeverfahren des Bildungsanbieters.

Der Bildungsgang dauert dann mindestens 3'600 Lernstunden.

Zulassung mit einem anderen Abschluss auf Sekundarstufe II

Folgende Zulassungsbedingungen müssen erfüllt sein:

- a) eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder ein gymnasialer Maturitätsausweis oder ein eidgenössisch anerkannter Fachmittelschulabschluss oder ein anderer mindestens gleichwertiger Abschluss; und
- b) bestandenenes Aufnahmeverfahren des Bildungsanbieters; und
- c) Nachweis von Praxiserfahrung im Arbeitsfeld Kindheitspädagogik von mindestens 400 Stunden. Für Personen mit rein schulischer Vorbildung verlängert sich diese auf mindestens 800 Stunden.

Der Bildungsgang dauert dann mindestens 5'400 Lernstunden.

3.2 Anrechenbarkeit

Vorgängig erworbene berufliche Kompetenzen/erbrachte Bildungsleistungen werden angemessen angerechnet. Es gelten dabei folgende Vorgaben:

Anrechenbarkeit eines einschlägigen eidgenössischen Fachausweises/Diploms

Für Personen, die bereits über einen einschlägigen eidgenössischen Fachausweis oder über ein einschlägiges eidgenössisches Diplom verfügen (vgl. Anhang 1), dauert die Ausbildung zwischen 2'400 und 3'600 Lernstunden, darin enthalten ist das abschliessende Qualifikationsverfahren gemäss Kapitel 5.2.

Erwerb eines zweiten HF-Diploms im Sozialbereich

Personen, die bereits über ein Diplom einer höheren Fachschule im Sozialbereich verfügen, können ein HF-Diplom in Kindheitspädagogik erleichtert erwerben.

Folgende Bedingungen müssen erfüllt sein:

- a) HF-Diplom in Sozialpädagogik oder arbeitsagogischer Leitung oder Gemeindeanimation oder ein gleichwertiger Abschluss; und
- b) durch eine Praxisausbildnerin bzw. einen Praxisausbildner begleitete Berufstätigkeit in Kindheitspädagogik von mindestens 1'200 Stunden nach den Vorgaben der berufsbegleitenden Ausbildung gemäss Kapitel 4.3; und
- c) erfolgreiches Bestehen sämtlicher Elemente des abschliessenden Qualifikationsverfahrens gemäss Kapitel 5.2.

Anrechenbarkeit eines anderen Abschlusses oder anderweitig erworbener Kompetenzen

Berufliche Kompetenzen/erbrachte Bildungsleistungen werden durch die Bildungsanbieter angerechnet, sofern die Bewerberin bzw. der Bewerber sie nachweisen kann. Die Bildungsanbieter entscheiden „sur dossier“ über die Anzahl anrechenbarer Lernstunden. Die Ausbildung umfasst jedoch mindestens 1'800 Lernstunden und das abschliessende Qualifikationsverfahren gemäss Kapitel 5.2.

3.3 Aufnahmeverfahren

Der Bildungsanbieter führt ein Aufnahmeverfahren durch, in welchem die Voraussetzungen für das erfolgreiche Absolvieren der Ausbildung geprüft werden. Er entscheidet über die Aufnahme an seine Schule. Jeder Bildungsanbieter kann das Ergebnis des Aufnahmeverfahrens eines anderen Bildungsanbieters anerkennen.

Im Aufnahmeverfahren überprüft der Bildungsanbieter folgende persönliche, soziale und fachliche Voraussetzungen für das erfolgreiche Absolvieren der Ausbildung:

- die Eignung zum Absolvieren der praktischen Ausbildung (auf Basis einer Praxisempfehlung einer Praxisinstitution im Arbeitsfeld Kindheitspädagogik);
- die Eignung zum Absolvieren der schulischen Ausbildung und der Leistungsnachweise (insbesondere die schriftliche und mündliche Ausdrucksfähigkeit sowie Kommunikations-, Kooperations- und Reflexionsfähigkeiten);
- kein mit der beruflichen Tätigkeit unvereinbarer Eintrag im Strafregister oder laufendes Verfahren.

Die Bildungsanbieter können weitere Kriterien vorsehen.

4 Bildungsorganisation

4.1 Angebotsformen und deren Umfang

Bildungsgänge in Kindheitspädagogik werden in der Regel schulisch mit integrierten Praktika oder dual angeboten. Die berufspraktischen Bildungsbereiche werden durch eine Praxisausbilderin bzw. einen Praxisausbilder begleitet (vgl. Kapitel 4.3).

Duale Bildungsgänge

Diese Angebotsform umfasst schulische und berufspraktische Bildungsbereiche. Nebst den schulischen Bildungsanteilen wird einer einschlägigen Berufstätigkeit nachgegangen, die mindestens 50% beträgt und zwischen Arbeitgeberin/Arbeitgeber und Studierender bzw. Studierendem vertraglich geregelt ist.

Schulische Bildungsgänge mit integrierten Praktika

Diese Angebotsform umfasst schulische und berufspraktische Bildungsbereiche. Der berufspraktische Bildungsbereich wird in Form eines begleiteten Praktikums oder mehrerer begleiteten Praktika absolviert. Ein Praktikum dauert maximal ein Jahr. Der Bildungsanbieter ist für die Auswahl und Aufsicht des Praktikums/der Praktika verantwortlich.

Der Bildungsanbieter entscheidet sich für eine oder mehrere Angebotsformen und zeigt die Umsetzung im Ausbildungskonzept/Lehrplan auf. Die Lernstunden werden je nach Form wie folgt verteilt:

	Mit einschlägigem EFZ	
	Duale Bildungsgänge	Schulische Bildungsgänge
	Lernstunden	Lernstunden
Kontaktstunden (wird durch den Bildungsanbieter angeleitet/gesteuert: Präsenzunterricht, Gruppenarbeiten, Praxisanalyse und/oder Supervision, blended learning, usw.) sowie Promotion, weitere Lernkontrollen	1'200	1'200
Selbststudium	600	900
Begleitete Praxis (begleitete einschlägige Berufstätigkeit oder begleitetes Praktikum)	480	900
Einschlägige Berufstätigkeit (maximal 720 Lernstunden werden angerechnet, sofern die Berufstätigkeit mind. 50% beträgt)	Maximal 720	-
Abschliessendes Qualifikationsverfahren	600	600
Total	3'600	3'600

Mit einschlägigem EFZ umfasst der gesamte Bildungsgang mindestens 3'600 Lernstunden. Die Aufteilung der Lernstunden zwischen den Bereichen kann aufgrund der didaktischen Konzepte der Bildungsanbieter um 10% abweichen.

Die dualen und schulischen Bildungsgänge können Vollzeit oder Teilzeit angeboten werden. Vollzeit-Bildungsgänge dauern vier Semester. Teilzeit-Bildungsgänge dauern sechs Semester.

	Ohne einschlägiges EFZ	
	Duale Bildungsgänge	Schulische Bildungsgänge
	Lernstunden	Lernstunden
Kontaktstunden (wird durch den Bildungsanbieter gesteuert: Präsenzunterricht, Gruppenarbeiten, Praxisanalyse und/oder Supervision, Blended Learning usw.) sowie Promotion, weitere Lernkontrollen	1'800	1'800
Selbststudium	900	1'200
Begleitete Praxis (begleitete einschlägige Berufstätigkeit oder begleitetes Praktikum)	1'020	1'800
Einschlägige Berufstätigkeit (maximal 1'080 Lernstunden werden angerechnet, sofern die Berufstätigkeit mind. 50% beträgt)	maximal 1'080	-
Abschliessendes Qualifikationsverfahren	600	600
Total	5400	5400

Ohne einschlägiges EFZ umfasst der gesamte Bildungsgang mindestens 5'400 Lernstunden. Die Aufteilung der Lernstunden zwischen den Bereichen kann aufgrund der didaktischen Konzepte der Bildungsanbieter um 10% abweichen.

Die dualen und schulischen Bildungsgänge können Vollzeit oder Teilzeit angeboten werden. Vollzeit-Bildungsgänge dauern sechs Semester. Teilzeit-Bildungsgänge dauern acht Semester.

4.2 Koordination von schulischen und berufspraktischen Bildungsbereichen

Der Bildungsanbieter ist für die Koordination der schulischen und berufspraktischen Bildungsbereiche verantwortlich. Er stellt sicher, dass alle im Rahmenlehrplan definierten Kompetenzen in Schule und Praxis vermittelt werden.

Der Bildungsanbieter ist für die Anerkennung der Praxisinstitution verantwortlich. Er prüft, ob die Bedingungen für die Praxisausbildung gewährleistet sind (Regelmässigkeit der Ausbildungsgespräche, Zeit für die Ausbildungssupervision und die Erfüllung von Lernaufträgen). Sind diese Bedingungen für die Praxisausbildung nicht erfüllt, kann er die Zusammenarbeit abbrechen und so die Praxisausbildung der/des Studierenden unterbrechen. Erfüllt die Praxisinstitution die Bedingungen nachhaltig nicht, so kann die Anerkennung als Praxisinstitution entzogen werden.

Schulische Bildungsbereiche

Der Bildungsanbieter erarbeitet ein Ausbildungskonzept inkl. Lehrplan, regelt das Promotions- und Qualifikationsverfahren und erlässt ein Studienreglement. Er sorgt dafür, dass Ausbildungskonzept inkl. Lehrplan sowie Unterricht regelmässig den wissenschaftlichen, ökonomischen, technischen, sozialen, methodischen und didaktischen Entwicklungen des Berufsfelds angepasst werden.

Berufspraktische Bildungsbereiche

Der Bildungsanbieter definiert, welche Kompetenzen in der Praxisausbildung zu erwerben sind. Er stellt der Praxisinstitution die für die Praxisausbildung (= begleitete Praxis) notwendigen Informationen und Grundlagen zur Verfügung.

4.3 Anforderungen an die Praxisinstitution

Die Praxisinstitution verfügt über die nötigen personellen und strukturellen Ressourcen, um eine kompetente Praxisausbildung (= begleitete Praxis) anzubieten. Sie verfügt über ein Praxisausbildungskonzept für die Begleitung und Betreuung der Studierenden. Sie bestimmt eine Praxisausbilderin bzw. einen Praxisausbilder, die/der für die Ausbildung der Studierenden in der Praxisinstitution verantwortlich ist.

Die Praxisausbilderin bzw. der -ausbilder verfügt über folgende Qualifikationen:

- Diplom Kindheitspädagogin bzw. Kindheitspädagoge HF resp. Diplom Kindererzieherin bzw. Kindererzieher HF oder einen anderen als gleichwertig anerkannten Abschluss; und
- eine mindestens zweijährige berufliche Praxis im Ausbildungsgebiet nach Abschluss; und
- eine berufspädagogische Qualifikation von mindestens 300 Lernstunden (im Sinne von Art. 45 lit.c.2 BBV). Diese kann durch einen Kursausweis und/oder ein persönliches Portfolio belegt werden.

4.4 Bildungsbereiche und ihre zeitlichen Anteile

Der Lehrplan basiert auf allen im Berufsprofil beschriebenen Kompetenzen. Der Bildungsanbieter legt fest, wie die Bildungsbereiche zeitlich aufgeteilt und die geforderten Lernstunden erreicht werden.

Die Kompetenzbereiche 1 und 2 (vgl. Kapitel 2.2) sind die fachspezifischen Kompetenzbereiche des Profils Kindheitspädagogik. Für diese sind ungefähr 40% der Kontaktstunden vorzusehen.

5 Promotions- und Qualifikationsverfahren

Lernfortschritte und Leistungen der Studierenden werden periodisch überprüft. Die Bewertungen erfolgen nach nachvollziehbaren und im Voraus festgelegten und bekannt gegebenen Beurteilungskriterien.

5.1 Promotion

Die Bildungsanbieter führen während der Ausbildung mindestens eine Promotion durch. Die Promotion umfasst sowohl die Leistungen des schulischen als auch des berufspraktischen Bildungsbereiches.

Der Bildungsanbieter überprüft den schulischen Bildungsbereich. Die verantwortliche Praxisinstitution überprüft die praktischen Leistungen.

Der Bildungsanbieter legt die Anforderungen sowie die zu bewertenden Kompetenzen der Promotion fest, klärt mit der Praxisinstitution die Zusammenarbeit und fällt den Promotionsentscheid.

5.2 Abschliessendes Qualifikationsverfahren

Im Rahmen des abschliessenden Qualifikationsverfahren zeigen die Studierenden, dass sie die im Berufsprofil (vgl. Kapitel 2) beschriebenen Kompetenzen erworben haben.

5.2.1 Zulassungsbedingungen

Die Studierenden werden zum abschliessenden Qualifikationsverfahren zugelassen, wenn die schulischen und berufspraktischen Bildungsbereiche gemäss Studienreglement des Bildungsanbieters erfolgreich durchlaufen wurden.

5.2.2 Verantwortlichkeit

Der Bildungsanbieter ist für die Durchführung des abschliessenden Qualifikationsverfahrens verantwortlich. Er legt die Anforderungen sowie die zu bewertenden Kompetenzen je Prüfungsteil fest, klärt mit der Praxisinstitution die Zusammenarbeit und trifft die Entscheidung über die Qualifikation.

Der Bildungsanbieter ist für die Ernennung der Prüfungsexpertinnen und Prüfungsexperten des schulischen Bildungsteils verantwortlich. Die Expertinnen und Experten sind Dozentinnen bzw. Dozenten des Bildungsanbieters und Expertinnen bzw. Experten aus der Praxis. Die Unabhängigkeit der Praxisexpertinnen und Praxisexperten gegenüber der Kandidatin oder dem Kandidaten ist gewährleistet. Die Organisation der Arbeitswelt (OdA) kann Praxisexpertinnen und Praxisexperten empfehlen.

5.2.3 Inhalt

Im abschliessenden Qualifikationsverfahren werden alle im Berufsprofil beschriebenen Kompetenzen überprüft, Orientierungswert ist Stufe 6 der Verordnung über den nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung (V-NQR-BB).

5.2.4 Prüfungsteile

Das abschliessende Qualifikationsverfahren umfasst mindestens:

- eine Praxisqualifikation
- eine praxisorientierte Projekt- oder Diplomarbeit
- ein Prüfungsgespräch

Praxisqualifikation

Die Praxisqualifikation erfolgt in für die Berufstätigkeit relevanten Situationen. Die Beurteilung der Praxis wird an die Praxisinstitution delegiert. Diese formuliert ein Urteilsprädikat oder eine Notenempfehlung. Der definitive Entscheid liegt beim Bildungsanbieter.

Praxisorientierte Projekt- oder Diplomarbeit

Das Thema der praxisorientierten Projekt- oder Diplomarbeit wird vom Bildungsanbieter genehmigt. Die/der Studierende wird bei der Erarbeitung begleitet.

Prüfungsgespräch

Die Studierenden präsentieren den Expert/innen ein Ergebnis gemäss den Vorgaben des Bildungsanbieters (z.B. Analyse, Projekt, Projektarbeit, Portfolio, Diplomarbeit usw.). Sie zeigen im Gespräch, dass sie in der Lage sind, ihr berufliches Handeln fachlich zu begründen, zu reflektieren und politisch einzuordnen sowie den Transfer zu anderen Situationen herzustellen.

5.2.5 Bewertung und Gewichtung

Die Prüfungskriterien und eine allfällige Gewichtung der Bewertung werden durch den Bildungsanbieter festgelegt.

Die Ausbildung gilt als erfolgreich abgeschlossen, wenn jeder Prüfungsteil des abschliessenden Qualifikationsverfahrens mindestens als genügend beurteilt wird.

5.2.6 Wiederholungsmöglichkeiten

Alle nicht bestanden Elemente des abschliessenden Qualifikationsverfahrens können einmal wiederholt werden.

Sind ein oder mehrere Resultate zum zweiten Mal ungenügend, ist das abschliessende Qualifikationsverfahren definitiv nicht bestanden.

5.2.7 Diplom

Das Diplom wird erteilt, wenn die/der Studierende das abschliessende Qualifikationsverfahren bestanden hat. Zusätzlich zum Diplom stellt der Bildungsanbieter ein Diplomzeugnis über die absolvierte Ausbildung und das vom SBFI vorgegebene Diploma supplement aus.

6 Berufstitel

Es wird folgender geschützter Titel vergeben:

Deutsch:

dipl. Kindheitspädagogin HF / dipl. Kindheitspädagoge HF

Französisch:

éducatrice de l'enfance diplômée ES / éducateur de l'enfance diplômé ES

Italienisch:

educatrice dell'infanzia dipl. SSS / educatore dell'infanzia dipl. SSS

Englische Übersetzung des Berufstitels:

Child Development Worker, Advanced Federal Diploma of Higher Education

7 Schlussbestimmungen

7.1 Aufhebung des bisherigen Rahmenlehrplans

Der Rahmenlehrplan für die Bildungsgänge der Höheren Fachschulen „Kinderziehung HF“ vom 30. September 2015 wird aufgehoben.

7.2 Übergangsbestimmungen

7.2.1 Titel

Wer den bisherigen Titel „dipl. Kindererzieherin HF“ bzw. „dipl. Kindererzieher HF“ gemäss Rahmenlehrplan für die Bildungsgänge der Höheren Fachschulen „Kindererziehung HF“ vom 30. September 2015 bzw. 10. Januar 2008 trägt, ist berechtigt, den neuen Titel „dipl. Kindheitspädagogin HF“ bzw. „dipl. Kindheitspädagoge HF“ zu tragen. Es wird kein neues Diplom ausgestellt.

7.2.2 Anerkennung des Bildungsgangs

Bildungsanbieter von Bildungsgängen, die gestützt auf den Rahmenlehrplan vom 30. September 2015 anerkannt wurden, müssen innerhalb von zwei Jahren nach Genehmigung des vorliegenden Rahmenlehrplans beim SBFI ein Gesuch um Überprüfung der Anerkennung des Bildungsgangs einreichen. Bis die Anerkennungsverfahren abgeschlossen sind, bleiben die Bildungsgänge anerkannt. Wird diese Frist nicht eingehalten, so fällt die Anerkennung des betreffenden Bildungsgangs dahin.

7.3 Inkrafttreten

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

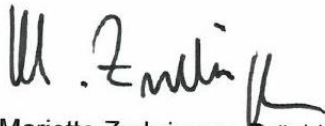
8 Erlass

Der Rahmenlehrplan wird erlassen:

Bern und Olten, 24. Juni 2021

SAVOIRSOCIAL

Schweizerische Dachorganisation der
Arbeitswelt Soziales



Mariette Zurbriggen, Präsidentin

SPAS

Schweizerische Plattform der Ausbildungen
im Sozialbereich



Susanne Fehr, Co-Präsidentin /
Stéphane Girod, Co-Präsident

Der Rahmenlehrplan wird genehmigt:

Bern, **16. AUG. 2021**

Staatssekretariat für Bildung,
Forschung und Innovation SBFI



Rémy Hübschi
Vizedirektor
Leiter Abteilung Berufs- und Weiterbildung

9 Anhang

9.1 Anhang 1: Anrechenbarkeit: Einschlägige Fachausweise und Diplome

Für Personen, die bereits über einen einschlägigen eidgenössischen Fachausweis oder über ein einschlägiges eidgenössisches Diplom verfügen, dauert die Ausbildung zwischen 2'400 und 3'600 Lernstunden, darin enthalten ist das abschliessende Qualifikationsverfahren gemäss Kapitel 5.2.

Folgende eidgenössische Fachausweise/Diplome gelten als einschlägig und werden angerechnet (Liste wird regelmässig durch die Trägerorganisationen aktualisiert. Stand 15. Juni 2021):

	Einschlägige Fachausweise Brevets du domaine Brevetti nell'ambito
-	Arbeitsagoge/-in mit eidg. Fachausweis Accompagnant/e socioprofessionnel/le avec brevet féd. Accompagnatore/-trice socioprofessionale con attestato prof. fed.
-	Fachmann/-frau in psychiatrischer Pflege und Betreuung mit eidg. Fachausweis Assistant/e spécialisé/e en soins psychiatriques et accompagnement avec brevet féd. Assistente specializzato/-a in cure psichiatriche e assistenza APF
-	Fachmann/-frau Langzeitpflege und -betreuung mit eidg. Fachausweis Assistant/e spécialisé/e en soins de longue durée et accompagnement avec brevet féd. Assistente specializzato/-a in cure di lungodegenza e assistenza APF
-	Job Coach/in Arbeitsintegration mit eidg. Fachausweis Spécialiste en insertion professionnelle avec brevet féd. Job coach per l'inserimento lavorativo con attestato professionale fed.
-	Migrationsfachmann/-frau mit eidg. Fachausweis Spécialiste de la migration avec brevet féd. Specialista della migrazione APF
-	Sozialbegleiter/in mit eidg. Fachausweis Accompagnateur/-trice social/e avec brevet féd. Accompagnatore/-trice sociale APF
-	Spezialist/in für die Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigungen mit eidg. Fachausweis Spécialiste de l'accompagnement de personnes en situation de handicap avec brevet féd. Specialista nell'accompagnamento di persone in situazione di handicap APF
-	Teamleiter/in in sozialen und sozialmedizinischen Institutionen mit eidg. Fachausweis Responsable d'équipe dans des institutions sociales et médico-sociales avec brevet féd. Capo equipe in istituzioni sociali e medico-sociali APF

	Einschlägige Diplome Diplômes du domaine Diplomi nell'ambito
-	Blindenführhundeinstructor/in mit eidg. Diplom Instructeur/-trice de chiens-guides d'aveugles avec diplôme féd. Istruttore/-trice di cani guida per ciechi con dipl. fed.
-	dipl. Arbeitsagoge/-in Accompagnant/e socioprofessionnel/le dipl. Accompagnatore/-trice socioprofessionale dipl. federale
-	dipl. Institutionsleiter/in im sozialen und sozialmedizinischen Bereich Directeur/-trice d'institution sociale et médico-sociale dipl. Direttore/-trice d'istituzione sociale e sociosanitaria dipl. federale
-	Experte/-in für die Rehabilitation von sehbehinderten und blinden Menschen mit eidg. Diplom Expert/e en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles avec diplôme féd. Esperto/-a nella riabilitazione di persone ipovedenti e cieche con dipl. fed.
-	Supervisor/in-Coach / Organisationsberater/in mit eidg. Diplom Superviseur/e-coach / Conseiller/-ère en organisation avec diplôme féd. Supervisore-Coach / Consulente in organizzazione con dipl. fed.

9.2 Anhang 2: Schweizer Bildungssystem

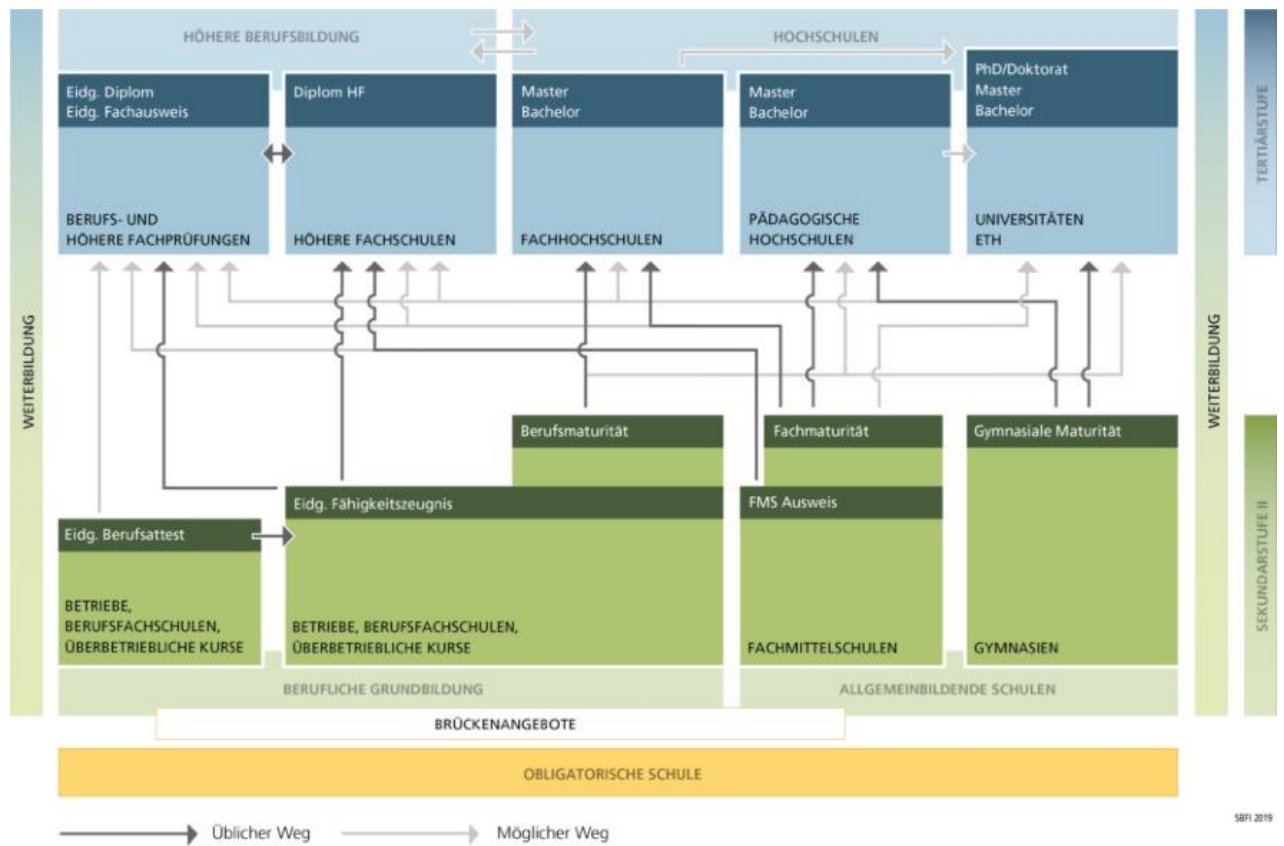


Abbildung 1: Bildungssystematik des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation, Quelle: SBFI 2021

9.3 Anhang 3: Beschreibung des IPRE-Modells

Für die Beschreibung der Kompetenzen wurde das IPRE-Modell gewählt. Im Folgenden werden die im IPRE (sich Informieren – Planen – Realisieren – Evaluieren) verwendeten Begriffe erklärt.

Kompetenzen

Der Kompetenzbegriff wird sehr unterschiedlich gefasst. Es ist daher notwendig zu klären, was beim IPRE-Modell unter „Kompetenz“ verstanden wird. Beim IPRE-Modell orientieren wir uns am Autor Guy LeBoterf (1995 oder 2000)¹, der den Begriff wie folgt fassen würde: Kompetenz wird verstanden als *die im Rahmen einer Bildungsmaßnahme oder anderswo erworbene Fähigkeit einer Person, ihre Ressourcen zu organisieren und zu nutzen, um in einer Anwendungssituation ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Wer kompetent ist, ist in der Lage, Anwendungssituationen erfolgreich zu bewältigen.*

Auf diesem Hintergrund geht es in einem Kompetenzprofil darum, die Situationen, die eine Berufsperson zu bewältigen hat, sowie das professionelle Handeln in diesen Situationen zu beschreiben. Letzteres wird entlang eines allgemeinen Modells des menschlichen Handelns beschrieben.

Arbeitssituationen

- sind hierbei **Aufgaben**(bündel), die man **eigenverantwortlich übernehmen** kann, wenn man den entsprechenden Abschluss hat.
- beschreiben einen Ausschnitt des beruflichen Alltags, welchen Praxisexpert/innen übereinstimmend als **zeitliche und sachliche Einheit** wahrnehmen.
- werden als wichtig, typisch, **repräsentativ**, sinnvoll und **sinnstiftend** erachtet.
- werden auf einer relativ hohen Abstraktionsebene beschrieben.

Vollständiger Handlungszyklus (IPRE)

Der vollständige Handlungszyklus (IPRE) ist stark vereinfacht und in vier Schritte unterteilt. Mit IPRE wird das erfolgreiche Bewältigen einer Arbeitssituation aufgezeigt:

- | | |
|--------------------------|--|
| 1. (Sich) Informieren: | Hier geht es um die Aufnahme relevanter Informationen, damit unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen die Handlung geplant und realisiert werden kann. |
| 2. Planen / Entscheiden: | Auf Basis der gesammelten Informationen wird das weitere Vorgehen geplant oder eine situationsadäquate Entscheidung gefällt (beispielsweise Entscheidung für eine Variante, den entsprechenden Handlungszeitpunkt, etc.). |
| 3. Realisieren: | Hier geht es um die Umsetzung der geplanten Handlung. |
| 4. Evaluieren: | Als letzter Schritt wird die Wirkung der ausgeführten Handlung überprüft und die Handlung in gegebenem Fall korrigiert. Sollten Korrekturen nötig sein, folgt auf diesen Schritt erneut der erste Schritt des Handlungszyklus ¹ . |

¹ LeBoterf, G. (1995). *De la compétence*. Paris: Les éditions d'organisation.

LeBoterf, G. (2000). *Construire les compétences individuelles et collectives*. Paris: Les éditions d'organisation.

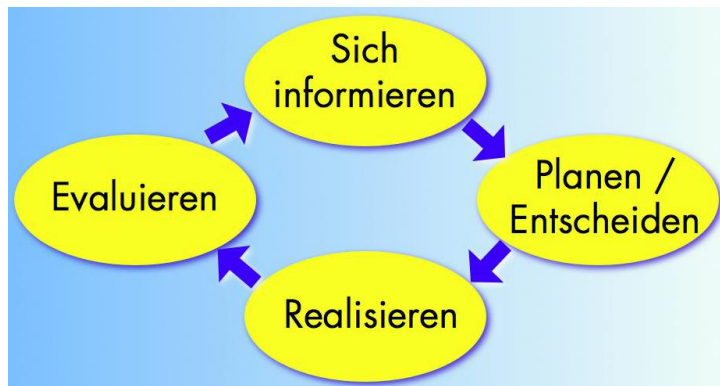


Abbildung 2: Vier Schritte des vollständigen Handlungszyklus', Quelle: BfB Büro für Bildungsfragen AG

Kompetenzniveau

Ein Kompetenzprofil beschreibt nicht nur, welche Kompetenzen erforderlich sind, sondern auch deren Niveau. Das Kompetenzniveau drückt sich in diesem Kompetenzprofil rein sprachlich in der Beschreibung der Kompetenzen aus (in den Situationsbeschreibungen und/oder den Beschreibungen der Handlung). Es zeigt sich in:

- dem Grad der Selbständigkeit
- der ganz allgemein zu tragenden Verantwortung
- der personellen Führungsverantwortung
- der Tragweite der Entscheidungen
- der Koordination mit anderen Bereichen
- der Unsicherheit der Ausgangslage, aufgrund welcher Handlungspläne entworfen werden
- der Dynamik der Situation, welche Neueinschätzungen und die Anpassung des Vorgehens erforderlich machen
- usw.

Die in diesem Rahmenlehrplan beschriebenen Kompetenzen richten sich nach der Niveaustufe 6 des Nationalen Qualifikationsrahmen Berufsbildung (NQR). Einzelne Kompetenzen können auch eine höhere oder tiefere Stufe aufweisen.

Ressourcen

Gemäss IPRE-Ansatz sind Ressourcen:

- Kognitive Fähigkeiten, die den Gebrauch von Wissen, Theorien und Konzepten einschliessen, aber auch implizites Wissen (tacit knowledge), das durch Erfahrung gewonnen wird
- Fertigkeiten, Know-how, die zur Ausübung einer konkreten Tätigkeit erforderlich sind, inklusive der Fähigkeit zur Beziehungsaufnahme in beruflichen Situationen (soziale Kompetenz)
- Einstellungen, Haltungen und Werte