

Zukunftsorientiertes Lernen

**Selbstorganisierter Kompetenzerwerb
im BSc in Sozialer Arbeit mit Schwer-
punkt neue Konzepte und Innovation**

Stephanie Weiss, Peter A. Schmid,
Franco Bezzola, Aaron Rhyner,
Thomas Steiner

Zitiervorschlag

Weiss, S., Schmid, P. A., Bezzola, F., Rhyner, A. & Steiner, T. (2024). Zukunftsorientiertes Lernen: Selbstorganisierter Kompetenzerwerb im BSc in Sozialer Arbeit mit Schwerpunkt neue Konzepte und Innovation. Hochschule Luzern.

Kontakt für Rückfragen**Hochschule Luzern****Soziale Arbeit**

Prof. Dr. Stephanie Weiss
Werftstrasse 1
6002 Luzern

stephanie.weiss@hslu.ch

Impressum**DOI**

10.5281/zenodo.10259160

**Vertrieb**

Interact Verlag, Luzern, [hslu.ch/interact](https://www.hslu.ch/interact)

Weitere Informationen unter:

BSc in Sozialer Arbeit mit Schwerpunkt neue Konzepte und Innovation

<https://www.hslu.ch/de-ch/soziale-arbeit/studium/bachelor/soziale-arbeit-neue-konzepte-und-innovation>



[hslu.ch/sozialearbeit](https://www.hslu.ch/sozialearbeit)

© 08.2024, Hochschule Luzern – Soziale Arbeit

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkungen zum Zweck des Dokuments

1	Bildungsverständnis: Leitideen und Thesen _____	1
1.1	Leitideen des BSc in Sozialer Arbeit mit Schwerpunkt neue Konzepte und Innovation _____	1
1.2	Thesen zum Bildungs- und Lernverständnis _____	2
1.3	Übersicht der Kompetenzen in den Bereichen Fach-, Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenz _____	3
2	Kompetenzprofil für den BSc in Sozialer Arbeit neue Konzepte und Innovation (NKI) _____	5
2.1	Ausgangslage mit Bezug zum Bildungsverständnis _____	5
2.2	Was können Studierende nach Abschluss des Bachelorstudiums? _____	6
2.3	Gliederung und Herleitung der Kompetenzen _____	9
2.4	Metakompetenz _____	12
3	Anwendung des Kompetenzprofils _____	14
3.1	Planung der Lernprozesse _____	14
3.2	Erhebung der Selbst- und Sozialkompetenzen und der Methodenkompetenzen _____	17
3.3	Erhebung der Fachkompetenzen _____	20
4	Forschendes Lernen und die Anwendung des Problembasierten Lernens im Rahmen des Lernmodells _____	22
4.1	Forschendes Lernen als Grundhaltung _____	22
4.2	Problembasiertes Lernen im Rahmen des Lernmodells _____	22
5	Individuelle Profilbildung _____	26

5.1	Individueller Profilbildungsprozess _____	26
5.2	Individuelle Themenschwerpunkte im Kontext der Sozialen Arbeit _____	26
5.3	Lernformen und Lerngefäße _____	27
5.4	«Handbuch Soziale Arbeit» _____	27
6	Grundlagen der Qualifizierung _____	28
6.1	Selbstorganisation beurteilen _____	28
6.2	Portfolio: Steuern und Beurteilen _____	28
6.3	Leitlinien für Beurteilungs- und Qualifikationselemente _____	29
7	Workload und Lernformen _____	30
	Verzeichnisse _____	31
	Abbildungsverzeichnis _____	31
	Tabellenverzeichnis _____	31
	Literaturverzeichnis _____	32
	Autorin/Autoren _____	34
	Anhang _____	35

Vorbemerkungen zum Zweck des Dokuments

Das vorliegende Dokument wurde von der AG Lernprozesse und der AG Kompetenzprofil im Rahmen der Implementierung des BSc in Sozialer Arbeit mit Schwerpunkt neue Konzepte und Innovation (NKI) im Juli 2023 erarbeitet.¹ Es wurde anschliessend durch die Autor:innen weiter präzisiert und ausformuliert.

In diesem Grundlegendokument wird im ersten Teil das Bildungsverständnis und damit Ziel und Vision des Studiengangs NKI dargelegt. Aufgrund dieses Verständnisses wird im zweiten Teil der methodische und fachliche Rahmen entwickelt, in dem der Kompetenzerwerb für die Studierenden ermöglicht wird. In diesem Teil wird auch das Kompetenzprofil des Studiengangs hergeleitet und umschrieben. Der dritte Teil widmet sich der Anwendung des Kompetenzprofils im Studiengang, stellt die Instrumente der Lernstandserhebung vor und bettet diese in den Prozess des selbstbestimmten Lernens ein. Im vierten Teil werden die Grundlagen des Forschenden Lernens und die Anwendung des Problembasierten Lernens im Rahmen des Lernmodells dargestellt und im fünften Teil wird darauf aufbauend die Konzeption für die individuelle Profilbildung der Studierenden erläutert. Der sechste Teil widmet sich der wichtigen Frage der Qualifizierung im Studiengang und der siebte und letzte Teil umreisst schliesslich die Lernformen und den Workload im Studiengang. Im Anhang sind die Kompetenzerwartungen und inhaltlichen Ausbildungsbereiche im Einzelnen, die konkrete Umschreibung der Kompetenzerwartung in den Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenzen sowie die Matrix der zu erwerbenden Fachkompetenzen differenziert in drei Niveaustufen angeführt.

Das Dokument stellt einen «Work in Progress» dar. Es soll den Studierenden, den Modul- und Kursleitenden sowie den wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit als Grundlage für die Vision und die Ziele des Studiengangs dienen. Es trägt auch zur Weiterentwicklung des Studiengangs bei, der im Sinne eines iterativen und agilen Lehr- und Lernverständnisses fortlaufend ausgebaut wird.

¹ Die Grundlage für diese Implementierung des neuen BSc in Sozialer Arbeit NKI bildet ein Konzept, das im Auftrag der Departementsleitung Soziale Arbeit erarbeitet worden ist (vgl. dazu Rimmele et al., 2022). Zentrale Bestandteile dieses Konzepts finden sich in Rimmele et al. (2023, S. 10–12).

1 Bildungsverständnis: Leitideen und Thesen

Der BSc in Sozialer Arbeit mit Schwerpunkt neue Konzepte und Innovation (NKI) hat sechs zentrale Leitideen, die dem Studiengang als gemeinsames Ziel und Vision in der Entwicklung und Implementierung sowie als Lern- und Bildungsverständnis zugrunde liegen.

1.1 Leitideen des BSc in Sozialer Arbeit mit Schwerpunkt neue Konzepte und Innovation

- **Selbstorganisation:** Der zentrale Leitgedanke des Studiengangs ist die Selbstorganisation des Lernprozesses und des Kompetenzerwerbs durch die Studierenden. Während der gesamten Ausbildung üben sich die Studierenden im selbstorganisierten Lernen und sind mitverantwortliche und mitgestaltende Akteur:innen ihres Bildungsprozesses. Selbstorganisiertes Lernen gründet auf transparenten Kompetenzerwartungen, klaren Rollen und Verantwortungen, passenden Aushandlungsregeln und -gefässen und auf einer kompetenten Begleitung. Der Lehrgang und die beteiligten Lernbegleitenden stellen die dazu notwendigen Rahmenbedingungen zur Verfügung.
- **Co-Kreation:** Der Studiengang bindet die Studierenden gleichberechtigt in die Gestaltung der Lehre mit ein. Zwischen allen Beteiligten wird eine «Kultur der Augenhöhe» gelebt. Es werden kooperative und agile Lernformen verfolgt, bei denen die Beteiligten die Verantwortung für den Lernerfolg gemeinsam tragen. Zu den Grundsätzen gehören u. a. Transparenz, Ergebnisoffenheit und Wertschätzung.
- **Praxisbezug, Projektorientierung und Praxisrelevanz im Sinne agiler Praxisausbildung:** Grosser Wert wird auf eine praxisbezogene Ausbildung gelegt. Aktuelle und relevante Fragestellungen aus der Praxis der Sozialen Arbeit sind integraler Bestandteil der Ausbildung. Die Studierenden entwickeln gemeinsam mit der Praxis relevante Fragestellungen, Fallbeispiele und Praxisprojekte. Sie setzen damit ihre persönlichen Schwerpunkte im Studium und entwickeln diese während des Studiums mithilfe der verschiedenen Lernangebote weiter.
- **Zukunftsorientierung und Innovation:** Der Studiengang ist zukunftsorientiert und fördert innovative Zugänge und Lösungen zu sozialen Fragestellungen. Der Praxisbezug, die Fragestellungen der Studierenden und die Lerninhalte des Studiengangs orientieren sich hierfür an aktuellen und möglichen künftigen sozialen Problemstellungen, an einem aktuellen Verständnis Sozialer Arbeit und an aktuellen Theorie- und Methodendiskursen.
- **Reflexion und Kritik:** Der Studiengang verfolgt auf den unterschiedlichen Lernprozessebenen eine reflexive Haltung und fördert eine (macht-)kritische und reflexive Auseinandersetzung mit den gesellschaftlichen und sozialstaatlichen Strukturen. Dies setzt ein reflexives Professionsverständnis sowie eine reflektierte Selbstpositionierung aller Beteiligten voraus.
- **Bildungsverständnis:** Der Studiengang basiert auf einem konstruktivistischen, reflexiven und emanzipatorischen Verständnis von Bildung. Der Erwerb von Wissen wird als sozial konstruiert verstanden, in Abhängigkeit zu Vorwissen, Wahrnehmung, Handlungskontext, Affektlage und als ein partizipativer und gemeinsam zu gestaltender

Prozess. Studierende besitzen didaktische Entscheidungs-, Gestaltungs- und Handlungsspielräume in Bezug auf ihre Lernziele, ihren Kompetenzerwerb und in ihrer individuellen Profilbildung. Selbst- und Fremdeinschätzungen sowie die Methoden agilen und selbstorganisierten Lernens sind zentrale Ansprüche des Studiengangs. Der Studiengang ermöglicht es, ausgehend von aktuellen Fragestellungen und Fallsituationen der Sozialen Arbeit ziel-, ressourcen- und lösungsorientiert Handlungsoptionen zu erarbeiten, diese in den heutigen Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit anzuwenden und auf künftige Handlungsfelder zu transformieren.

1.2 Thesen zum Bildungs- und Lernverständnis

Nachfolgend vertreten wir unser Bildungsverständnis anhand von sechs Thesen, die als didaktische Grundhaltung für den gesamten Studiengang zur Anwendung kommen.

1. Lernen ist ein individueller Aneignungsprozess: Die Didaktik bzw. den Erwerb von Wissen verstehen wir als einen konstruktiven Prozess eigener Weltfindung, der sozial konstruiert ist und in Abhängigkeit zu Vorwissen, Wahrnehmung, Handlungskontext und Affektlage² erfolgt (vgl. Lin-Klitzing & Arnold, 2019; Reich, 2002).
2. Studierende besitzen didaktische Entscheidungs-, Gestaltungs- und Handlungsspielräume in Bezug auf ihre Lernziele, ihren Kompetenzerwerb und in ihrer individuellen Profilbildung. Selbst- und Fremdeinschätzungen sowie die Methoden agilen und selbstorganisierten Lernens sind die zentralen Ansprüche des Studiengangs und kommen während des ganzen Studiums zur Anwendung.
3. Wir vertreten ein reflexives und emanzipatorisches Bildungsverständnis im Sinne einer transformativen Bildung und einer Bildung für nachhaltige Entwicklung. Es erwächst aus der Wissenskonstruktion von Problemlösesituationen, in denen die Studierenden in ihren Schwerpunkten und Profilen zu Fachpersonen werden. Lösungskompetenz verstehen wir als einen kreativen, individuellen und kollektiven Bewusstwerdungs- und Emanzipationsprozess. Wir tragen dazu bei, dass dieser Prozess pädagogisch und didaktisch fundiert angelegt ist und die Handlungsfähigkeit der Studierenden in heutigen und künftigen Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit ermöglicht.
4. In der Rolle als *fachlich-qualifizierende Lernbegleiter:innen* und als *Lerncoaches* nehmen wir eine ermöglichende Haltung ein und sind Gestaltende effektiver Lernumgebungen. Wir leben eine Expert:innenkultur, die den Studierenden ermöglicht, die für ihre individuellen Schwerpunkte nötigen Kompetenzen zu erwerben, um Expertise und Berufsbefähigung zu erlangen.

Die konstruktivistischen Grundannahmen von Lernen und Lernprozessen der Ermöglichungsdidaktik verändern auch die Sicht auf die Rolle und Aufgaben der Lehrenden (...). Die Ermöglichungsdidaktik geht von einer Definition der Rolle der Lehrenden aus, die sich im Rahmen der zur Verfügung stehenden Ressourcen als Lernbegleiter*innen, Ermöglicher*innen, als Lernarrangeur*innen, als Coaches verstehen, die auch das eigene Handeln und die eigene Haltung kontinuierlich selbst reflektieren müssen. (nach Arnold & Schön, 2019; zit. in Pulver & Abplanalp, 2023, S. 154)

² Unter Affektlage bzw. Affekt wird in der Psychologie ein intensives Gefühl bezeichnet, das zumeist kurz andauert und sowohl von negativen wie von positiven Emotionen gekennzeichnet sein kann (Eschenbeck, 2021). Im Kontext des hier dargelegten Bildungsverständnisses wird der jeweiligen emotionalen, affektiven Situation von Lernenden Rechnung getragen.

Bildungsverständnis: Leitideen und Thesen

5. Wir schaffen einen Möglichkeits- und Erfahrungsraum, der durch angstfreies Lernen und eine hohe psychologische Sicherheit geschaffen wird und in dem wir eine diskurs-offene, reflexive sowie kritische Haltung einnehmen. Bestehende Hierarchien werden transparent gemacht.³ Wir streben einen «hierarchiearmen» Raum an, in dem die Möglichkeit bestehen soll, Hierarchien abzubauen.
6. Wir versuchen, resonante Situationen im Sinne ästhetischer, sinnlicher Erlebnisse in unterschiedlichen Lernformen und -settings zu fördern. Wir anerkennen, dass Erkenntnisse nicht nur auf der Bedeutungsebene stattfinden, indem man darüber spricht oder sie beschreibt, sondern auch, wenn ästhetische Erfahrungen gemacht werden. Das Erlernen von Resonanzfähigkeit und Resonanzsensibilität im Sinne berührender und bewegender Erfahrungen verstehen wir als eigenen Raum zwischen Kompetenzerwerb und (ästhetischer) Bildung und versuchen, ihn zu fördern, zu ermöglichen und zu gestalten (vgl. Kantereit et al., 2021; Demarmels, 2021; Beljan et al., 2019).

1.3 Übersicht der Kompetenzen in den Bereichen Fach-, Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenz

Korrespondierend zu unserem Bildungsverständnis und den Leitgedanken bieten wir einen geeigneten methodischen und fachlichen *Rahmen*, in dem wir einen Kompetenzerwerb *ermöglichen*. Wir formulieren Kompetenzerwartungen, die einen breiten Kompetenzerwerb in Handlungskompetenzen (Fachkompetenz, Methodenkompetenz sowie Selbst- und Sozialkompetenz), Metakompetenzen sowie einen starken Praxisbezug ermöglichen und unterstützen. Wir befähigen die Studierenden, in selbstorganisierten Vorgehensweisen und mit individuellen Schwerpunkten diese Kompetenzen zu erwerben.

³ Das Konzept eines «angstfreien Lernraums» knüpft an die organisationalen Überlegungen von Edmondson (2021). Eine hohe psychologische Sicherheit zu gewährleisten, bedeutet auch, dass der Umgang mit Fehlern, Versäumnissen oder die Verantwortungsabgabe thematisiert werden und nach Möglichkeit gemeinsam Lösungen ausgehandelt werden sollen.

Handlungskompetenzen	
<p>Fachkompetenz (F)</p> <p>F 1: Wissen zur Profession und Disziplin – (aktuelles) berufsrelevantes Wissen und Verstehen</p> <p>F 2: Wissen zu institutionellen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen</p> <p>F 3: Wissen zu Handlungsfeldern und Anspruchsgruppen Sozialer Arbeit</p> <p>F 4: Wissen aus Bezugsdisziplinen (Erklärungswissen)</p> <p>F 5: Selbstorganisierte Erweiterung im Feld der Fachkompetenz</p>	<p>Methodenkompetenz (M)</p> <p>M 1: Methodengeleitete Aufgaben- und Problembearbeitung</p> <p>M 2: Gestaltung von Kommunikation und Kontakt</p> <p>M 3: Kooperation</p> <p>M 4: Arbeit in und mit Gruppen</p> <p>M 5: Projektentwicklung</p> <p>M 6: Organisationsentwicklung</p> <p>M 7: Arbeitsfeldspezifische Methoden und Innovationsformen der Sozialen Arbeit</p> <p>M 8: Wissenschaftliches Arbeiten und Forschen</p> <p>M 9: Selbstorganisierte Erweiterung im Feld der Methodenkompetenz</p>
<p>Selbst- und Sozialkompetenz (S)</p> <p>S 1: Umgang mit Anforderungen und/oder Belastungen</p> <p>S 2: Selbstorganisiertes Lernen</p> <p>S 3: Innovation und kreative Settings</p> <p>S 4: Selbstwahrnehmung und Reflexion</p> <p>S 5: Umgang mit Konflikt und Widerstand</p> <p>S 6: Gestaltung von Arbeitsbeziehungen</p> <p>S 7: Rollenhandeln bzw. Rollengestaltung</p> <p>S 8: Selbstrepräsentation</p> <p>S 9: Selbstorganisierte Erweiterung im Feld der Selbst- und Sozialkompetenz</p>	

Tabelle 1: Übersicht der Handlungskompetenzen.

2 Kompetenzprofil für den BSc in Sozialer Arbeit neue Konzepte und Innovation (NKI)

2.1 Ausgangslage mit Bezug zum Bildungsverständnis

Der Studiengang NKI orientiert sich an den aktuellen Erkenntnissen des selbstorganisierten und selbstverantwortlichen Lernens und an der agilen, auf die individuellen Bedürfnisse der Studierenden zugeschnittenen Lehre. Der Studiengang geht von aktuellen sowie zukünftigen Fragestellungen und Herausforderungen der Praxis der Sozialen Arbeit aus und führt zu einem anerkannten und berufsbefähigenden Bachelor in Sozialer Arbeit.

Der Studiengang ist geprägt durch individuelle Lernsituationen und das Setzen persönlicher Schwerpunkte. Die Studierenden entscheiden in der Lerngruppe und individuell, gemeinsam mit Lernbegleitenden aus Hochschule und Praxis, wie sie ihr Studium gestalten möchten. Den Orientierungsrahmen für diese Studiengestaltung bildet der im weiteren Verlauf beschriebene Kompetenzraster, der sich an bewährten Überlegungen zu den Studieninhalten und Kompetenzen im Feld der Sozialen Arbeit orientiert. Der Hauptorientierungsrahmen ist das Kompetenzprofil, das für den Bachelor in Sozialer Arbeit an der Hochschule Luzern bereits verwendet wird (Kompetenzprofil für den Bachelor-Studiengang Soziale Arbeit, S. 9–12).

Wissensbestände werden zielgerichtet und anhand persönlicher Schwerpunkte nutzbar gemacht. Dieses zukunftsweisende Modell ruft nach Studierenden, Dozierenden und Praxisorganisationen, die sich gemeinsam auf die Herausforderung einlassen und sich so fit machen für die Berufswelt der Sozialen Arbeit von morgen. Im Zentrum des Studiums stehen damit unter anderem der Praxisbezug, das Forschende Lernen (siehe Kapitel 4) sowie Fragen der nachhaltigen Entwicklung und digitaler Kompetenzen.

Das vorliegende Kompetenzraster benennt die zu entwickelnden inhaltlichen Kompetenzen und beschreibt die Kompetenzanforderungen für die zu erlangende Berufsbefähigung. Es bietet den Studierenden und den Lernbegleitenden (Lerncoaches aus Praxis und Hochschule, Dozierenden als fachliche Lernbegleitende etc.) den notwendigen Orientierungsrahmen für die Planung und Gestaltung der individuellen Lernprozesse.

Das Kompetenzprofil ermöglicht den Studierenden in Zusammenarbeit mit den Lernbegleitenden in unterschiedlichen Phasen des Studiums, herauszufinden, wo sie im Hinblick auf den Kompetenzerwerb stehen, was sie noch zu erarbeiten haben und wie sie ihre Kompetenzen entwickeln möchten. Die formulierten Kompetenzen sind damit wichtige Voraussetzungen für die Selbsteinschätzung im Kompetenzerwerb und für die Lernstands-erhebung. Die Lernstands-erhebung wird regelmässig durchgeführt und bildet die Grundlage für die Planung der verschiedenen Lernphasen.⁴

Ziel des Studiengangs ist neben der Vermittlung der inhaltlichen und methodischen Kompetenzen vor allem der zentrale Aufbau von Metakompetenzen im Feld der Sozialen Arbeit. Dies aufgrund der Überzeugung, dass die Zukunft der Sozialen Arbeit Fachpersonen braucht, die selbstorganisiert neue Konzepte entwickeln und Wissen effizient und zielgerichtet erschliessen.

⁴ Die Verwendung des Kompetenzprofils wird weiter unten differenziert beschrieben.

2.2 Was können Studierende nach Abschluss des Bachelorstudiums?

Studierende eignen sich im Verlauf des Studiums im BSc in Sozialer Arbeit mit Schwerpunkt neue Konzepte und Innovation (NKI) eine breite Palette von Kompetenzen an und dokumentieren den Aufbau ihrer professionellen Fähigkeiten und Fertigkeiten in ihrem Lernportfolio. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf dem selbstorganisierten Lernen und auf den Metakompetenzen.

Berufseinsteigende handeln lösungsorientiert, verantwortungsvoll und innovativ. Sie haben sich dank der einzigartigen Struktur des Studiengangs ein hohes Mass an Kompetenzen der Selbstorganisation und verschiedenste Lernstrategien und Metakompetenzen erarbeitet, die für die weitere Tätigkeit im Berufsfeld von grosser Bedeutung sind.

Als Referenzrahmen für den Erwerb von Fach-, Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenzen sowie Metakompetenzen dienen die sieben Studienbereiche des Kerncurriculums der Deutschen Gesellschaft für Soziale Arbeit (DGSA, 2016).

Die nachfolgenden Darstellungen zeigen die sieben Studienbereiche der DGSA und die im Studiengang NKI zu erwerbenden Kompetenzen, die insbesondere in den inhaltlichen Modulen in allen Ausbildungsteilen den Erwerb von Fachkompetenzen sichern. In den Ausbildungsteilen «Onboarding» (1. Semester), «Fallstudien» und «Praxisforschung/-intervention» (2. und 3. Semester), in der «Profilbildung» (ab 4. Semester) sowie durch das «Handbuch Soziale Arbeit» (siehe Kapitel 5.4) wird in unterschiedlicher Weise direkt auf die Studienbereiche Bezug genommen.

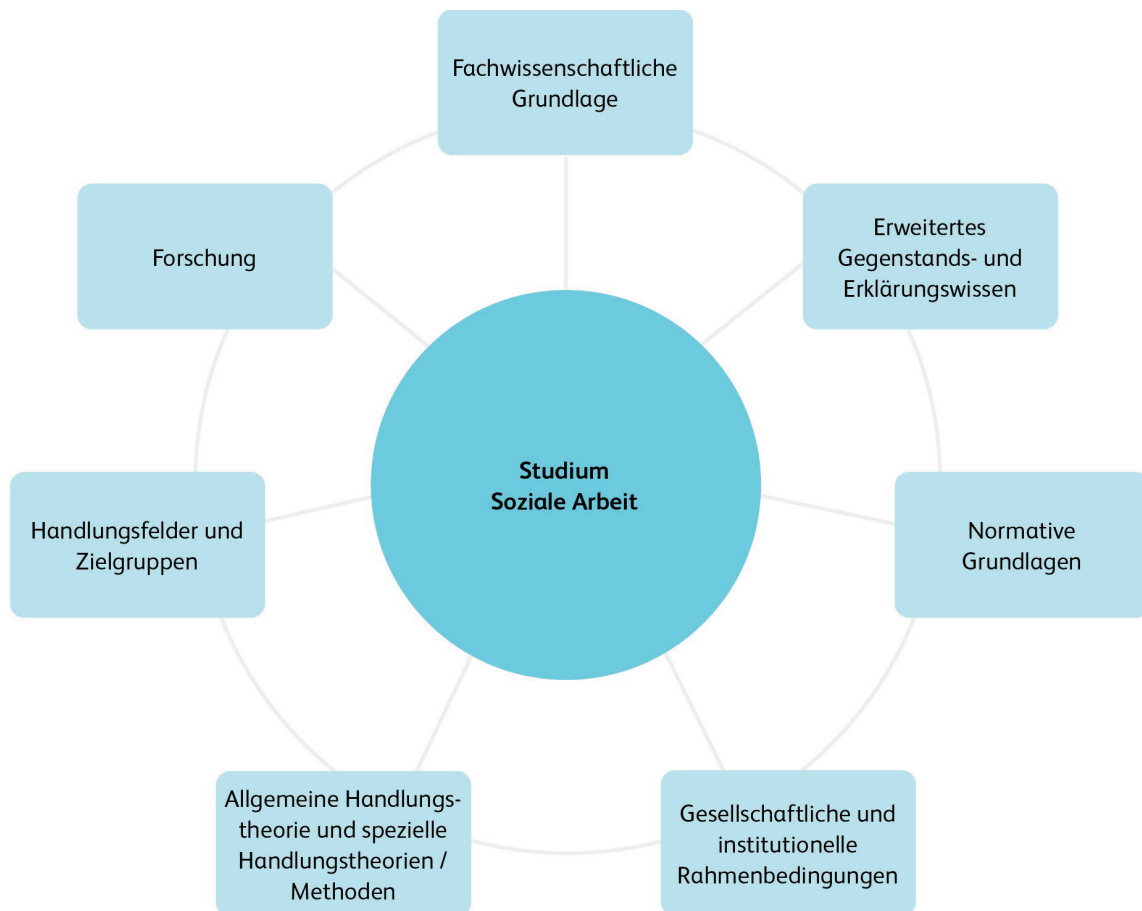


Abbildung 1: Die sieben Studienbereiche im Kerncurriculum der Deutschen Gesellschaft für Soziale Arbeit (DGSA).



Abbildung 2: Anwendung der sieben Studienbereiche der DGSA im Rahmen des Curriculums des BSc in Sozialer Arbeit neue Konzepte und Innovation: Darstellung der zu erwerbenden Kompetenzen (F = Fachkompetenzen, M = Methodenkompetenzen, S = Sozial- und Selbstkompetenzen).⁵

⁵ Eine detaillierte Darstellung aller Kompetenzen findet sich im Anhang.

Kompetenzprofil für den BSc in Sozialer Arbeit neue Konzepte und Innovation (NKI)

Neben der Bezugnahme auf die sieben Studienbereiche im Kerncurriculum der DGSA und somit der inhaltlichen Sicherstellung der Fachkompetenz können als Fundament für den Berufseinstieg und die Berufsbefähigung vor allem folgende Bereiche genannt werden:

- Generalistische Grundlagen in den verschiedenen Kompetenzfeldern dienen als Basis für die professionelle Tätigkeit im Sozialbereich, wie zum Beispiel methodengeleitete Aufgaben- und Problembearbeitung, Lernfähigkeit in Gruppen und individuell, vernetztes Denken, Reflexionsfähigkeit, sehr gute Selbstorganisation und die Fähigkeit, in Gruppen zu arbeiten, ressourcenorientierte Grundhaltung, Umgang mit komplexen Situationen, breites interdisziplinäres Fachwissen, Innovationsbereitschaft und konzeptionelles Denken.
- Individuelle Profilbildung: Studierende des BSc in Sozialer Arbeit mit Schwerpunkt neue Konzepte und Innovation können sich individuell und in Gruppen mit einem hohen Mass an Selbststeuerung ein spezifisches Profil erarbeiten. Die Profilbildung erfolgt auf verschiedenen Ebenen durch die Themensetzung der eigenen Interessen im Rahmen des Kompetenzprofils und der im Kerncurriculum der DGSA formulierten sieben Studienbereiche sowie der Projekt- und der Bachelorarbeit und der Auswahl des Ausbildungsplatzes in der Praxis. Diese individuelle Profilbildung bildet sich im Lernportfolio und den individuellen Kompetenzspidern ab.
- Professionelle Handlungskompetenzen in verschiedenen Bereichen der Sozialen Arbeit werden sowohl auf der Ebene der verschiedenen Module als auch während der praktischen Ausbildung (Praktikum/begleitete Praxis und Projekt) eingeübt.
- Fähigkeit zur Bearbeitung von berufsrelevanten Fragestellungen: Die Vernetzung und Integration von während des Studiums erworbenem Wissen werden in der Bachelorarbeit sowie im persönlichen «Handbuch Soziale Arbeit» (siehe Kapitel 5.4) erworben und vertieft. In den Modulen zu Forschendem Lernen werden berufsrelevante Fragestellungen individuell oder in Gruppen vertieft.

Auf welchem Niveau sich die jeweiligen Kompetenzen befinden, hängt in hohem Mass vom Engagement, der individuellen Profilbildung und der Selbstverantwortung der Studierenden ab, die den Bildungsprozess in Lerngruppen und individuell mitgestalten. Im Hinblick auf die zu erreichende Berufsbefähigung wird durch die qualifizierenden Elemente und die kontinuierliche Begleitung der Studierenden sichergestellt, dass das Ziel einer Vorbereitung auf die Arbeit in einem aktuellen und/oder einem zukünftigen Berufsfeld der Sozialen Arbeit erreicht wird.

2.3 Gliederung und Herleitung der Kompetenzen

Der Begriff der Kompetenz wird alles andere als einheitlich verwendet. Eine eindeutige Definition und eine abschliessende Einteilung finden sich nicht. Im nachfolgenden Kompetenzprofil wurde die verbreitete Differenzierung zwischen Fachkompetenz (bzw. Wissenskompetenz), Methodenkompetenz sowie Sozialkompetenz und Selbstkompetenz gewählt. Diese Einteilung in vier Kompetenzfelder wird im Hinblick auf die Curriculumentwicklungen auch von der Konferenz der Fachhochschulen (KFH) vorgeschlagen. Bereits das Kompetenzprofil des Bachelors C14 der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit folgt dieser Einteilung (vgl. Kompetenzprofil für den Bachelor-Studiengang Soziale Arbeit, S. 9–12).⁶

⁶ Auch das Rahmenkonzept des Masters in Sozialer Arbeit, das in Anlehnung an die Bachelorausbildung entwickelt wurde, folgt dieser Logik.

Wie müssen die vier Kompetenzfelder verstanden werden?⁷

- **Fachkompetenz** beinhaltet den Erwerb verschiedener Arten von Wissen und kognitiven Fähigkeiten.
- **Methodenkompetenz** bedeutet die Fähigkeit, Fachwissen geplant und zielgerichtet bei der Lösung von beruflichen Aufgaben einzusetzen.
- Als **Sozialkompetenz** werden Fähigkeiten bezeichnet, mit denen soziale Beziehungen im beruflichen Kontext bewusst gestaltet werden.
- **Selbstkompetenz** meint die Fähigkeit, die eigene Person als wichtiges Werkzeug in die berufliche Tätigkeit einzubringen.

Diese vier Kompetenzen wiederum können als **Handlungskompetenz** angesprochen werden, denn sie beinhalten die Fähigkeit, aufgabengemäss, situationsgerecht, zielgerichtet und verantwortungsbewusst Aufgaben und Probleme zu bewältigen. Zunehmend wird auch die Bedeutung von Selbstorganisation und Eigenverantwortung für die Handlungskompetenz hervorgehoben. Die berufliche Handlungskompetenz umfasst

(...) alle Fähigkeiten, Fertigkeiten, Denkmethoden und Wissensbestände eines Menschen, die ihn bei der Bewältigung konkreter sowohl vertrauter als auch neuartiger Arbeitsaufgaben selbstorganisiert, aufgabengemäss, zielorientiert, situationsbedingt und verantwortungsbewusst, oft in Kooperation mit anderen, handlungs- und reaktionsfähig machen und die sich in der erfolgreichen Bewältigung von Arbeitsanforderungen zeigen. (Grote et al., 2012, S. 26)

Neben diesen vier Kompetenzfeldern wird im nachfolgenden Kompetenzprofil grosser Wert auf die Metakompetenz bzw. die Metakompetenzen gelegt. Unter Metakompetenz wird die universelle Kompetenz bzw. die «Kompetenz der Kompetenzen» verstanden. Sie ist «die Fähigkeit, mit jedwedem Problem fertig zu werden. Dazu muss Distanz zu sich und zum Problemfeld erhalten bleiben, paradoxerweise aber eine genaue Kenntnis der eigenen Wirklichkeit, also der eigenen Wirkung im sozialen Feld vorhanden sein.» (Bergmann et al., 2006, S. 7; zit. in Kompetenz/en und Metakompetenz/en im Überblick, 2020, S. 2). Der vorliegende Studiengang legt grossen Wert auf die Entwicklung der Metakompetenz bzw. der Metakompetenzen und sieht darin einen wichtigen Schlüssel zur Fähigkeit, neue Herausforderungen im sozialen Feld erfolgreich bewältigen zu können.

Bei der konkreten Ausformulierung des nachfolgenden Kompetenzrasters sind die relevanten Überlegungen zu einem Kompetenzprofil für die Soziale Arbeit eingeflossen. Dabei wurde der «Qualifikationsrahmen Soziale Arbeit» des Fachbereichstags Soziale Arbeit (Schäfer & Bartosch, 2016) konsultiert. Für die fachliche Dimensionierung wurde auf den Vorschlag eines Kerncurriculums durch die Deutsche Gesellschaft für Soziale Arbeit (DGSA) zurückgegriffen. Den wichtigsten Ausgangspunkt bildete aber das Kompetenzprofil des schon seit Jahren erfolgreich angebotenen Bachelorstudiengangs der Sozialen Arbeit an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Obwohl die beiden Studiengänge sich in ihrer Konzeption unterscheiden, ist im Hinblick auf die Berufsbefähigung und damit auf die Abgangskompetenzen davon auszugehen, dass die Studierenden ähnliche Basisqualifikationen für die Ausübung des Berufs mitnehmen.⁸ Daneben wurde der Kompetenzrahmen der SASSA (SASSA, 2007) zu Rate gezogen. Im Hinblick auf die Zielerreichung des Kompetenzerwerbs (vgl. dazu die Ausführungen zur Lernstandserhebung in Kapitel 3.1) wurde insbesondere auf die Überlegungen zu den drei Zyklen im

⁷ Zur Beantwortung dieser Fragestellung wird auf die Übersicht zur Metakompetenz an der Hochschule Luzern zurückgegriffen (vgl. Kompetenz/en und Metakompetenz/en im Überblick, 2020).

⁸ Die Bezeichnungen der Kompetenzen wurden primär aus dem Kompetenzprofil des bestehenden und bewährten Bachelor in Sozialer Arbeit mit Vertiefungsrichtung Sozialarbeit, Soziokultur und Sozialpädagogik der HSLU SA übernommen. Der Einbezug der anderen Kompetenzprofile hat jedoch dazu geführt, dass einige Kompetenzen zusammengezogen und andere neu bezeichnet worden sind und dritte (zum Beispiel Digitalisierung und Medienkompetenz) als Querschnittsthemen in verschiedenen Kompetenzen erscheinen. Die aufgeführten Kompetenzen bilden die Kompetenzen gemäss Werkstattheft umfassend ab.

Qualifikationsrahmen für den schweizerischen Hochschul-bereich (Swissuniversities, 2021) Bezug genommen und es wurden auch die Differenzierungen des «Qualifikationsrahmens Soziale Arbeit» des Fachbereichstags Soziale Arbeit berücksichtigt. Diese Überlegungen zu den unterschiedlichen Niveaus verschiedener Studienstufen wurden in die Ausformulierung der Kompetenzerwartungen, wie sie unten ausgeführt werden, einbezogen.

Die einzelnen Kompetenzen werden nach Kompetenzerwartungen und inhaltlichen Ausbildungsbereichen unterteilt.⁹ Die Ausbildungsbereiche sind dabei nicht abschliessend festgelegt, sondern dienen der Orientierung im Hinblick auf die Inhalte. Pro Kompetenz-dimension wird jeweils eine offene Kompetenz aufgeführt, die die Studierenden im Verlauf ihrer Ausbildung selbst definieren können.

Die Kompetenzdimensionen umfassen gemeinsam die Handlungskompetenzen mit den Fähigkeiten und Fertigkeiten, die für die Bewältigung von Aufgaben im Feld der Sozialen Arbeit notwendig sind. Nebst den Handlungskompetenzen werden im Studiengang NKI bewusst auch prozesshafte und selbstorganisierte Fähigkeiten gefördert. Es geht insbesondere um die Fähigkeit, selbst lernen zu können, und um die «Kompetenz der Kompetenzen», nämlich die «Fähigkeit, das (Nicht-)Vorhandensein von eigenen Fähigkeiten beurteilen zu können, diese (weiter-)entwickeln und spezifisch bzw. zielgerichtet einsetzen zu können» (siehe Abbildung Kompetenz/en und Metakompetenz/en im Überblick in Kapitel 2.4). Diese Metakompetenz wird durch verschiedene Kompetenzen gefördert, die sich in den Sozial- und Selbstkompetenzen finden. Die Metakompetenz versteht sich dabei als Kompetenz zweiter Ordnung, die die Handlungskompetenzen ergänzt.

⁹ Im Hinblick auf die Kompetenzerwartungen im Kompetenzprofil ist festzuhalten, dass es sich um Abgangskompetenzen handelt, also um Kompetenzen, die am Ende des Studiums erreicht werden sollten (Berufsbefähigung).

2.4 Metakompetenz

Die Metakompetenz spielt, wie oben ausgeführt, im Studiengang NKI eine zentrale Rolle, da das selbstorganisierte Lernen auf das «Lernen, zu lernen» und auf die «Kompetenz der Kompetenzen» abzielt.

Eine gute Übersicht über das Verhältnis zwischen den vier Kompetenzarten und den Metakompetenzen liefert Abbildung 3 («Kompetenz(en) und Metakompetenz(en) im Überblick»). Wie die Grafik deutlich macht, ist die Handlungskompetenz, die in den vier Kompetenzarten vermittelt wird, grundlegend für die Fähigkeit, berufsbezogen handeln zu können. Die Handlungskompetenzen als Kompetenzen erster Ordnung sichern die Berufsbefähigung und sind zentraler Gegenstand des Studiums.

Ergänzend dazu spielt die Metakompetenz als Kompetenz zweiter Ordnung eine besondere Rolle für das selbstorganisierte Lernen. Die Metakompetenz umfasst fünf konkrete Kompetenzen. Diese fünf Metakompetenzen bilden zusammen die Metakompetenz im Singular. Die Metakompetenz als Fähigkeit, zu beurteilen, welche Kompetenzen weiterzuentwickeln sind, bildet den Kern des Lernmodells des vorliegenden Studiengangs. Gerade diese Fähigkeit und auch die Fähigkeit, Kompetenzen zielgerichtet einsetzen zu können, zeichnen den Studiengang aus.

Alle fünf Kompetenzen werden im Studiengang erworben und finden sich im vorliegenden Kompetenzprofil in zwei unterschiedlichen Sozial- und Selbstkompetenzen: Die vier Metakompetenzen «Empathie», «Selbstdistanz und Selbstrelativierung», «Selbsterkennungsvermögen und Situationsidentifikation» und «Kontextualisierung» finden sich in der Sozial- und Selbstkompetenz «Umgang mit Anforderungen und/oder Belastungen» (S1). Die Metakompetenz «Intervention- und Lösungsfähigkeit» wird in der Sozial- und Selbstkompetenz «Selbstorganisiertes Lernen» (S2) konkretisiert.

Die Kompetenzerwartungen und ihre inhaltlichen Ausbildungsbereiche im Einzelnen werden im Anhang differenziert vorgestellt.

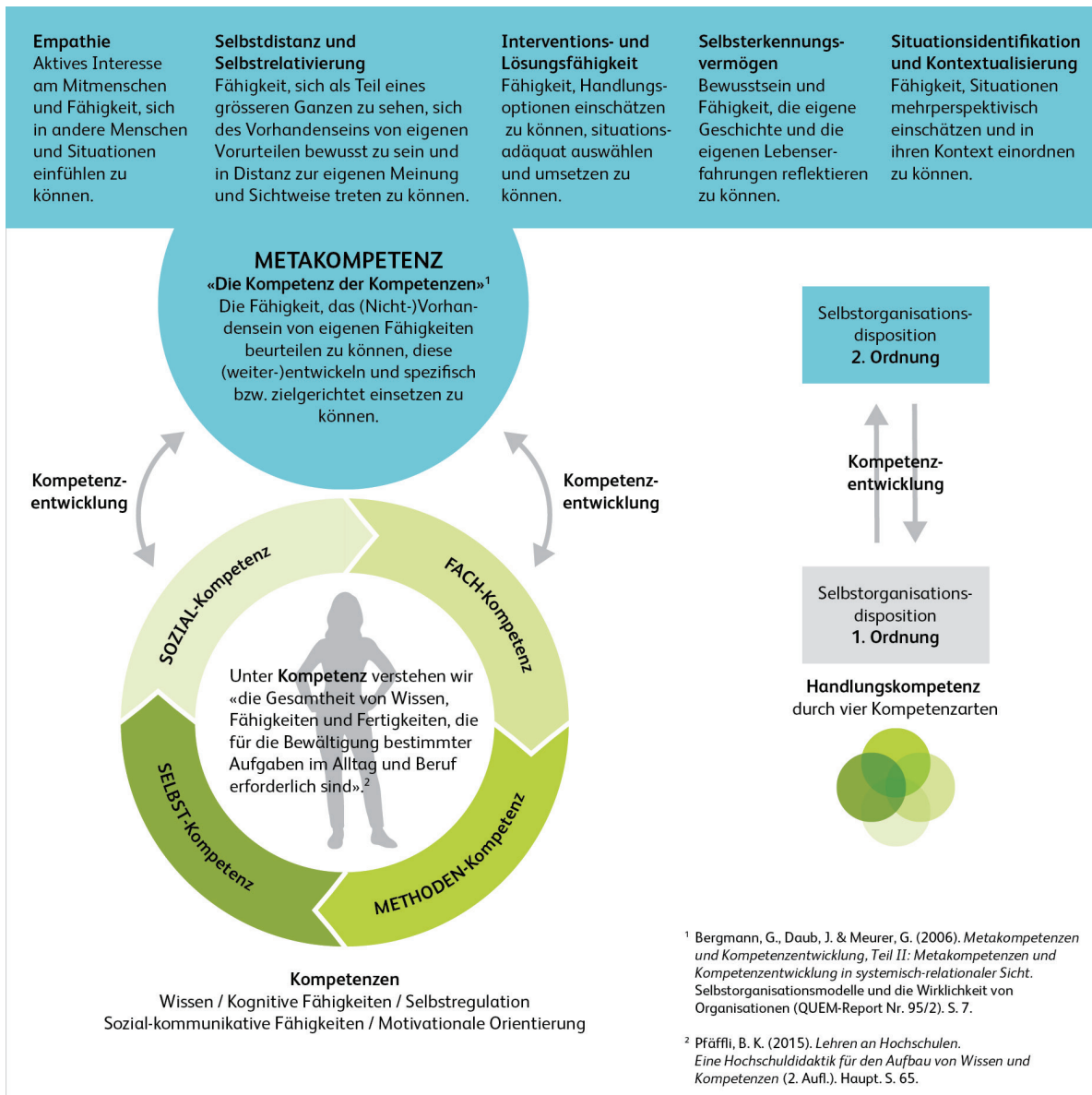


Abbildung 3: Kompetenz(en) und Metakompetenz(en) im Überblick.¹⁰

¹⁰ Quelle: Kompetenz/en und Metakompetenz/en im Überblick, 2020.

3 Anwendung des Kompetenzprofils

Das Kompetenzprofil benennt die zu entwickelnden inhaltlichen Kompetenzen und beschreibt die Kompetenzanforderungen für die zu erlangende Berufsbefähigung. Es bietet den Studierenden und den Lernbegleitenden den notwendigen Orientierungsrahmen für die Planung und Gestaltung der individuellen Lernprozesse.

Anders als traditionelle Kompetenzprofile dient das Kompetenzprofil für den BSc in Sozialer Arbeit mit Schwerpunkt neue Konzepte und Innovation (NKI) nicht als Grundlage für die Definition von Lernzielen und anschließenden Lernkontrollen durch die Dozierenden. Vielmehr dient es als Grundlage, um Lernziele auszuarbeiten, die die Studierenden mit Unterstützung von Dozierenden, Praxisvertretenden und auch Adressat:innen ausformulieren. Die Studierenden planen den Kompetenzerwerb und ihren eigenen Lernprozess individuell oder in der Gruppe. Dies entspricht den zentralen Leitgedanken (siehe oben) und der neuen, selbstorganisierten Praxis und wird zu Beginn des Studiengangs im Modul «Onboarding» von Studierenden, Dozierenden und Personen der Praxis erarbeitet und gesichert.

Das Kompetenzprofil bildet die Grundlage der *Orientierung* und der *Selbststeuerung* der Studierenden und ihrer Lernprozesse im Bachelor. Das Kompetenzprofil und die Kompetenzerwartungen ermöglichen es den Studierenden unter anderem, herauszufinden, wo sie im Hinblick auf den Kompetenzerwerb stehen, was sie noch zu erarbeiten haben und welche Kompetenzen sie entwickeln möchten. Das Kompetenzprofil und die darin formulierten Kompetenzerwartungen stellen die Grundlagen der Selbsteinschätzung dar, die im neuen Studiengang in Form eines Spiders visualisiert wird (siehe Seite 20). Der Spider dient einerseits der Lernstandserhebung und ist andererseits ein Instrument für die Definition von Minimalstandards, die die Basiskompetenzen für die Berufsbefähigung umschreiben.

Mit Blick auf die Minimalstandards und die Berufsbefähigung wird deutlich, dass sich die im Bachelor gelebte Selbstorganisation der Lernprozesse im Spannungsfeld von Fremd- und Selbststeuerung bewegt. Die Selbstorganisation des Lernens ist durch das Kompetenzprofil gerahmt, wodurch die Selbstorganisation des Lernens für die Studierenden vor allem bedeutet, das Handeln selbst zu bestimmen und für dessen innere und äussere Strukturierung verantwortlich zu sein.

3.1 Planung der Lernprozesse

Die zentrale Funktion des Kompetenzprofils ist also die Lernstandserhebung, die die Planung der Lernprozesse individuell und in der Gruppe erst ermöglicht. Die Lernstandserhebung dient den Studierenden im Studiengang NKI dazu, Lernfelder und Kompetenzen zu finden, die sie bearbeiten möchten. Zentral ist, dass die Studierenden selbst entscheiden, wo sie mehr und wo sie weniger investieren möchten. Im Hinblick auf die Berufsbefähigung wird aber festgehalten, wo die Ziellinie ist, die alle überschreiten müssen. Diese Ziellinie markiert eine gewisse Minimalkenntnis und Minimalfähigkeit in allen Kompetenzen, die sich die Studierenden während des Studiums aneignen. Mit Blick auf diese Berufsbefähigung braucht es auch Fremdeinschätzungen durch Lernbegleitende, die mit den Studierenden im Rahmen von Standortgesprächen allfällige Lücken ausfindig machen.

Die Lernstandserhebung anhand des Kompetenzprofils dient der Orientierung, der Planung und der Evaluation des Lernprozesses. Sie fördert einerseits die Orientierung und damit die Planung des selbstorganisierten Lernens der Studierenden in einem individuellen Setting oder im Gruppensetting. Andererseits ermöglicht die Lernstandserhebung eine Evaluation durch die

Studierenden, Dozierenden und Involvierten aus der Praxis, um gemeinsam Schwerpunkte und Arbeitsformen entwickeln zu können. Nach der Planung realisieren die Studierenden die entsprechenden Lerninhalte und überprüfen in einer erneuten Evaluation anhand der Kompetenzen, ob sie einen individuellen Lernweg gegangen sind und einen Kompetenzerwerb feststellen können. Diese Schritte verdeutlicht das folgende Modell des Lernprozesses.

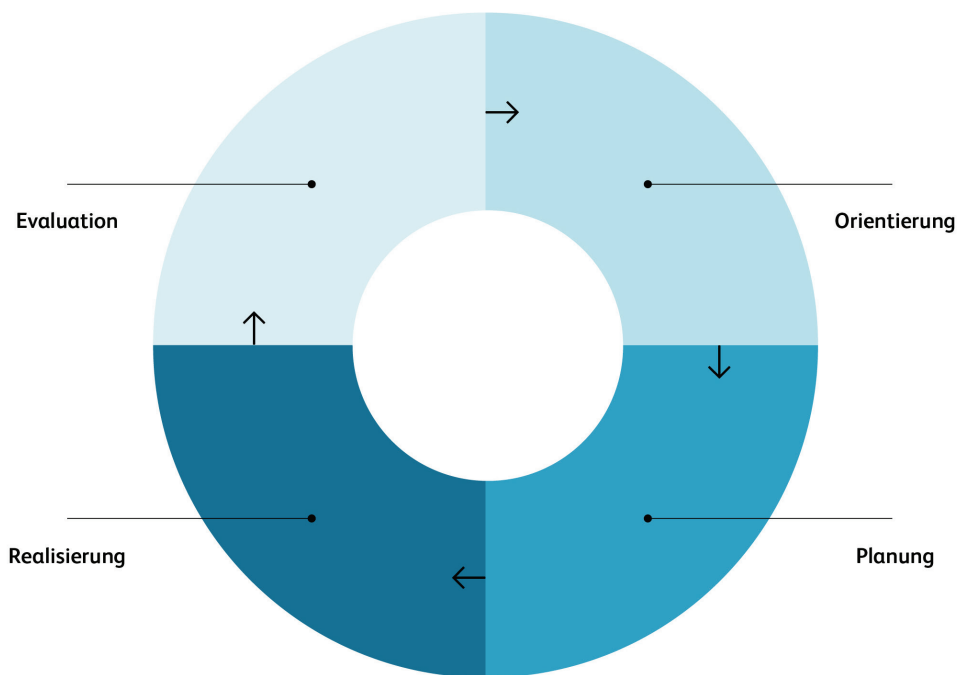


Abbildung 4: Lernprozess als Handlungsmodell.

Im Hinblick auf Prozesse des selbstorganisierten Lernens muss der obige, recht einfach gehaltene Regelkreis operationalisiert werden.¹¹

Die folgenden Überlegungen lehnen sich an das Projekt «ELSa – Erwachsene(n)lernen in Selbstlernarchitektur» an (vgl. GAB, 2019). Diese Selbstlernarchitektur geht von einer Definition von organisiertem Lernen aus, die wie folgt lautet:

Lernen gilt (...) als umso selbstorganisierter, je mehr der bzw. die Lernende die Möglichkeit hat und nutzt, den eigenen Lernbedarf (d. h. die individuellen Lernziele) selbst zu finden, die konkreten Aufgaben bzw. Anforderungssituationen auszuwählen, an denen gelernt wird, geeignete Methoden und Unterstützungsformate (in analoger oder digitaler Form, inklusive institutionalisierter Lernangebote) auszuwählen und einzusetzen, den sozialen Kontext und gewünschte Interaktionen mit anderen (Lernberatung und Lernbegleitung, anderen Lernenden bzw. Expert*innen) zu wählen und zu gestalten, den zeitlichen und räumlichen Rahmen des Lernens zu gestalten sowie vorhandene Kompetenzen zu erkennen

¹¹ Im Konzept des Studiengangs NKI wird das Lernprozessmodell mit Hinweis auf ein allgemein basales Handlungsmodell eingeführt, wie es aus Problemlöseverfahren oder dem Projektmanagement bekannt ist (vgl. dazu auch Rimmele et al., 2023, S. 15f.). Dieses basale Handlungsmodell korrespondiert in der Grundstruktur mit dem PDCA-Zyklus, der von der HSLU im Rahmen der Akkreditierung angewendet wird. In der Folge wird dieses bewährte Handlungsmodell für den Lernprozess adaptiert.

und den Lernprozess auf seinen Erfolg hin zu reflektieren. (Schrode et al., 2019; zit. in GAB, 2019, S. 5)

Um diese Ziele zu erreichen, braucht es verschiedene Schritte, die dem obigen Regelkreis zugeordnet werden können.

Es braucht erstens eine Kompetenzerhebung, wodurch festgestellt wird, welche Kompetenzen auf welcher Ebene vorhanden sind und welche Kompetenzen entwickelt werden müssen. Diese Feststellung ermöglicht **Orientierung**. Aus der Kompetenzerhebung kann ein Lernvorhaben entwickelt werden. Damit wird das Lernen geplant (Planung im obigen Modell). Für diese Planung braucht es Beratung von Lernbegleitenden und von Peers. Damit kann zum ermittelten Lernbedarf ein passender Lernweg – individuell oder in der Gruppe – gefunden und erarbeitet werden. In der Planungsphase steht damit die Aushandlung der Art und Weise des individuellen Leistungsnachweises (der nicht von aussen vorgegeben wird) und die Umsetzung des Lernvorhabens im Zentrum.

An die Phase der Planung schliesst die Phase des Lernprozesses an (oben: **Realisierung**). Diese ist selbstorganisiert und stellt ein Wechselspiel zwischen Selbstlernen und Lernen in der Gruppe und mit Begleitung von Fachpersonen dar. Hier findet auch ein Wechsel zwischen Aktion und Reflexion statt, was in Lernportfolios abgebildet werden kann. Diese Phase des selbstorganisierten Lernens findet in unterschiedlichen, für den Lernprozess angemessenen und geeigneten Lernsettings statt, die die Beteiligten miteinander organisieren.

Die Dokumentation dieser selbstorganisierten Lernphase erfolgt in einem Portfolio und gleichzeitig als kooperatives Erarbeiten von gemeinsamen Inhalten in der Lerngruppe. Den Abschluss des Prozesses bildet die Feststellung des Kompetenzerwerbs (oben: **Evaluation**). Dabei ist wichtig, dass von den Studierenden und phasenweise den Lernbegleitenden überprüft wird, ob der angestrebte Kompetenzerwerb erfolgt ist: ob die entsprechenden Kompetenzen tatsächlich entwickelt bzw. erweitert wurden und ob andere Kompetenzen angeeignet wurden, wie in der Orientierungsphase festgelegt worden war. Hierzu kann eine erneute Lernstandserhebung und eine Anleitung zu konkreten Reflexionsfragen dienlich sein.

Zentral ist sicherlich, dass in dieser Phase erneut Beratung und Feedback (Peer- und Lernbegleitung) vorgesehen sind. Der Kreislauf wird mit den Leistungsnachweisen und den Auswertungsgesprächen (Lernbegleitung und/oder Peers) abgeschlossen. Damit können die Lernerträge gesichert und die Grundlage für einen erneuten Zyklus gelegt werden.

Die Lernstandserhebung anhand des Kompetenzprofils und der Kompetenzerwartungen wird im Studium regelmässig und zu unterschiedlichen Zeitpunkten durchgeführt werden müssen, damit die Studierenden sich immer wieder neu orientieren können. In den verschiedenen Studienteilen werden unterschiedliche Kompetenzen erworben und weiterentwickelt. Für die Erhebungen stehen zwei Erhebungsinstrumente zur Verfügung:

- Die *Selbst- und Sozialkompetenzen* und die *Methodenkompetenzen* werden mit einem **Spider** erhoben.
- Die *Fachkompetenzen* werden mittels einer **Liste** erhoben, in der die erworbenen Kompetenzen auf den drei Kompetenzebenen eingetragen werden können.

3.2 Erhebung der Selbst- und Sozialkompetenzen und der Methodenkompetenzen

Im Rahmen der Kompetenzerhebungen während des Studiums und der Planung der verschiedenen Lernprozesse auf der Ebene der Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenzen steht ein Assessmenttool und die Visualisierung durch den Spider zur Verfügung. Die Kompetenzen und Kompetenzerwartungen werden zu diesem Zweck regelmässig über ein Assessmenttool (siehe Anhang B) abgefragt. Dabei beurteilen sich die Studierenden hinsichtlich der Kompetenzerwartungen selbst. Die Selbstbewertung orientiert sich an den drei Stufen, die im Studienreglement der HSLU SA (Art. 16, Abs. 5) für die Modulniveaus gelten.

1. Grundkenntnisse bzw. elementare Fähigkeiten
2. Anwendungskennnisse bzw. selbständige Anwendung
3. Fortgeschrittene Kenntnisse bzw. kompetente/reflektierte Anwendungsfähigkeiten¹²

Damit die Studierenden diese Selbsteinschätzung vornehmen können, werden im Rahmen des «Onboardings» (erstes Semester) für die Selbst- und Sozialkompetenzen und einige der Methodenkompetenzen differenziertere Kompetenzerwartungen formuliert.

Als Beispiel für diese differenziertere Kompetenzerwartung soll die Ausformulierung der Selbst- und Sozialkompetenz «S 4: Selbstwahrnehmung und Reflexion» dienen. Die gesamten ausformulierten und umschriebenen Methoden- sowie Selbst- und Sozialkompetenzen in drei Niveaustufen sind im Anhang angeführt.

¹² Die drei Niveaus werden im Spider flächig in Bereichen abgebildet: 1–30, 31–70, 71–100.

Work in Progress (mit den Studierenden im ersten Semester weiterzuentwickeln)	Elementare Verwendung (Bereitschaft zu Beginn)	Selbständige Verwendung	Reflektierte, kontextualisierte Anwendung
	Vorgegeben sind Weg und Ziel	Vorgegeben ist das Ziel, der Weg ist weitgehend frei	Weg und Ziel sind frei
	Kenner*in	Könnner*in	Expert*in
	Grundkenntnisse	Anwendungskennntnisse	Fortgeschrittene Kenntnisse
	Ich kann meine Handlungen beurteilen und im Rahmen der Vorgaben auch optimieren.	Ich kann meine Handlungen reflektieren und daraus Massnahmen für eine Optimierung (Effizienz und Qualität) ableiten.	Ich kann meine Handlungen reflektieren, Fehler und Fehlverhalten erkennen und für die Erweiterung, Differenzierung und Optimierung meiner Handlungsmöglichkeiten nutzen.
S 4: Selbstwahrnehmung und Reflexion	Ich kann meine Gefühle und Denkvorgänge wahrnehmen und unmittelbar äussern. Ich kann zwischen mir und meiner Rolle in verschiedenen Kontexten (Studium, Beruf etc.) und Gruppen (Studierendengruppe, Berufsgruppe) unterscheiden und kenne einfache Methoden der Reflexion über einen Sachverhalt. Ich verfüge über die Fähigkeit, das eigene Verhalten auch in Stresssituationen wahrzunehmen und mir, wenn nötig, Unterstützung zu holen.	Ich verfüge über ein Gespür für meine Gefühle und kann meine eigenen Denkvorgänge in beruflichen Situationen reflektieren. Ich bin fähig, Wahrnehmungen, Interpretationen von Wahrnehmungen und deren Wertung auseinanderzuhalten und im Hinblick auf das eigene Handeln und die professionelle Rolle im sozialen Feld kritisch zu reflektieren. Ich kann verschiedene Methoden der Reflexion anwenden und in einer Gruppe mitgestalten (Intervision, Fallreflexion, Selbstreflexion etc.). Ich bin bereit, mich spiegeln und befragen zu lassen. Ich erkenne sicher und situationsgerecht mein eigenes	Ich kann meine Gefühle und Denkvorgänge in konkreten beruflichen Situationen wahrnehmen, interpretieren und äussern (reflection in and on action). Ich verfüge über ein breites Reflexionswissen, kenne mich in meiner beruflichen Rolle genau und kann auf Herausforderungen angemessen reagieren. Ich kann andere bei der Reflexion unterstützen und meine eigene Reflexion als Ressource einbringen. Ich kann in Gruppenprozessen Reflexion anregen und sicher leiten und andere bei der Nähe-/Distanzregulierung unterstützen.

		Verhalten und kann bewusst mit meinen eigenen Grenzen umgehen und, wenn nötig, Unterstützung holen.	
--	--	---	--

Tabelle 2: Beispiel für eine differenziertere Kompetenzerwartung: «S 4: Selbstwahrnehmung und Reflexion».

Die differenzierteren Kompetenzerwartungen unterstützt die Selbsteinschätzung.¹³ Diese wird sowohl mit den Peers wie auch mit den Lernbegleitenden besprochen und dient der weiteren Planung des Kompetenzerwerbs. Nach der Selbstschätzung ergibt sich ein Bild auf dem Spider, das den konkreten Lernstand einer:s Studierenden abbildet. Mittels dieses Bilds wird deutlich, in welchen Bereichen weitere Kompetenzen erworben werden können und sollen.

In Hinblick auf die Berufsbefähigung werden Anwendungskennntnisse bzw. selbständige Anwendung (31–70) erwartet (Soll-Wert). Es wird erwartet, dass die Studierenden sich beim Abschluss des Studiums mit ihren Selbsteinschätzungen grossmehrheitlich im mittleren Kreis und teilweise im äusseren Kreis (fortgeschrittene Kenntnisse) bewegen.

¹³ Die Kompetenzerwartungen werden bewusst in der ersten Person Singular formuliert, damit eine Selbsteinschätzung besser möglich ist.

Hier ein fiktives Beispiel eines Spiders:

Lernstands-Spider T1

- Grundkenntnisse
- Anwendungskennntnisse
- Fortgeschrittene Kennntnisse
- Ist-Wert

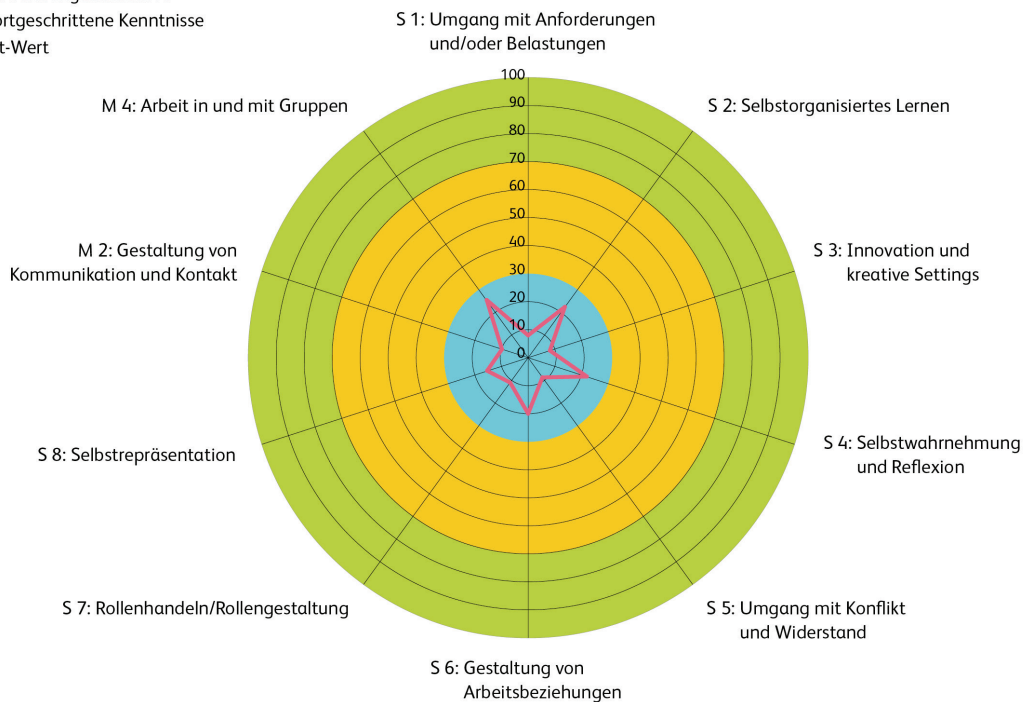


Abbildung 5: Exemplarischer Spider der ersten Kompetenzerhebung zu Beginn des ersten Semesters (T1) («Onboarding»).

Mittels dieses Spiders wird die Lernphase zusammen mit Peers und Lernbegleitenden aus Hochschule und Praxis geplant und in Angriff genommen. Die verschiedenen Spider, die im Laufe des Studiums erstellt werden, werden im Portfolio abgelegt und dienen während des gesamten Studiums der Visualisierung des Lernprozesses.

3.3 Erhebung der Fachkompetenzen

Während für die Erhebung der Methodenkompetenz und der Selbst- und Sozialkompetenzen ein Spider verwendet wird, werden die Fachkompetenzen mithilfe einer Liste bzw. Matrix beurteilt. In dieser Matrix wird einerseits aufgeführt, welche Fachkenntnisse bis zum Ende des Studiums unabdingbar auf der Ebene der selbständigen Verwendung erworben werden müssen.¹⁴ Daneben findet sich eine Rubrik für Fachkompetenzen, aus denen die Studierenden im Hinblick auf ihre individuelle Profilbildung auswählen können. Bei den Fachkompetenzen der individuellen Profilbildung werden in mindestens fünf Bereichen Expert:innenkenntnisse erwartet. Die individuelle Profilbildung orientiert sich neben den im Kompetenzprofil erwarteten Kompetenzen auch an den Praxiserfahrungen, die die Studierenden während des Studiums

¹⁴ Die Beschreibung der Fachkompetenzen und die einzelnen Themen beruhen auf dem Kompetenzraster für den Studiengang NKI, in dem vier Bereiche der Fachkompetenzen mit den entsprechenden Kompetenzerwartungen ausformuliert werden. Diese Fachkompetenzen wurden mit den Fachkompetenzen des bestehenden BSc in Sozialer Arbeit mit Vertiefungsrichtung Sozialarbeit, Soziokultur und Sozialpädagogik der HSLU SA abgeglichen. Ausserdem wurden die fachlichen Kompetenzen des Kerncurriculums der DGSA berücksichtigt und die relevanten fachlichen Schwerpunktthemen für Theorie und Praxis der HSLU SA aufgenommen.

machen. Als grobe Orientierung können ausserdem die Darlegung der unterschiedlichen Arbeitsfelder und die Differenzierung der unterschiedlichen gesellschaftlichen Aufgaben der Sozialen Arbeit nach Gregor Husi und Simone Villiger (Husi & Villiger, 2012) dienen. Schliesslich findet sich eine Rubrik, in der die Studierenden die selbstgewählten und selbsterarbeiteten Fachkenntnisse auf den unterschiedlichen Niveaustufen erfassen können.

Im Anhang C befindet sich eine Matrix der zu erwerbenden Fachkompetenzen nach Niveaustufen und Pflichtteil bzw. individueller Profilbildung. Diese Matrix wird von den Studierenden während des Studiums laufend befüllt. Dabei werden die konkreten inhaltlichen Lerninhalte im Rahmen der einzelnen Fachkompetenzen eingetragen und der Lernstand auf den drei Kompetenzniveaus eingeschätzt und ausgewiesen. Die Einschätzung erfolgt auch hier durch eine Selbstbewertung, die mit den Lernbegleitenden gespiegelt wird. Den Referenzrahmen für die Selbsteinschätzung bilden die Kompetenzerwartungen, die im Kompetenzprofil formuliert werden. Die Selbstbewertung orientiert sich an den drei Stufen, die im Studienreglement der HSLU SA (Art. 16, Abs. 5) für die Modulniveaus gelten. Im Bereich der individuellen Profilbildung werden zudem Reflexionshilfen (Arbeitsblätter zur Selbsteinschätzung) und prototypische Profilbildungen (Personas) zur Verfügung gestellt.

Aufgrund der Selbsteinschätzung ergibt sich eine Übersicht über den Lernstand einer:s Studierenden. Diese Selbsteinschätzung wird sowohl mit den Peers wie auch mit den Lernbegleitenden und der Praxis besprochen und dient der weiteren Planung des Kompetenzerwerbs. Gegen Ende des Studiums gibt die Matrix eine Übersicht über die erlernten Inhalte im Bereich der Fachkompetenzen. Sie liefert damit eine wichtige Grundlage für die Einschätzung der individuellen Profilbildung jeder:s Studierenden. Darüber hinaus ist sie – neben dem Erwerb von Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenzen – Ausgangspunkt für die Anerkennung der Berufsbefähigung. Die Selbsteinschätzung der Fachkompetenz dient damit der vertieften Reflexion des eigenen Kompetenzerwerbs im Bereich der Fachkenntnisse. Zusammen mit den Selbsteinschätzungen zu den Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenzen liefert die Selbsteinschätzung der Fachkompetenz eine Basis für die Entwicklung eines Professionsverständnisses im Rahmen des Studiums.

Bei den Fachkompetenzen ist wie bei einigen Methodenkompetenzen darauf hinzuweisen, dass die Einschätzung der Kompetenzerreichung auch mit den qualifizierenden Noten und durch Rückmeldungen der Kurs- und Modulverantwortlichen erfolgt.

4 Forschendes Lernen und die Anwendung des Problembasierten Lernens im Rahmen des Lernmodells

4.1 Forschendes Lernen als Grundhaltung

Wie bereits im Bildungsverständnis und in den Leitideen des Studiengangs umschrieben wurde, stellt das Forschende Lernen eine Grundhaltung im didaktischen Zugang des Studiengangs dar. Ziel ist es, dass im Studiengang eine Denkhaltung zustande kommt, in der die Beteiligten eine forschende Perspektive einnehmen und einen adäquaten Umgang mit wissenschaftlichen Fragestellungen, Ergebnissen und Theorien zeigen. Durch das Forschende Lernen als eigenständige Forschungstätigkeit wird eine forschende Haltung entwickelt, die die Studierenden zu einer fragend-entwickelnden und kritisch begleitenden Berufsausübung befähigt (Gess et al., 2017; Zdunek, 2019).

Zudem ist es zentral, während des gesamten Studiums am Theorie-Praxis-Transfer zu arbeiten: Von Beginn an ist die Praxistätigkeit integraler Bestandteil des Studiums. Sie soll aber immer wieder – entlastet von Handlungsdruck – kritisch und aus der Haltung des gemeinsamen Forschenden Lernens reflektiert werden. Dafür sind Forschungskompetenzen unabdingbar.

4.2 Problembasiertes Lernen im Rahmen des Lernmodells

Verstehen wir das Forschende Lernen als eine Grundhaltung, braucht es für die Anwendung und das Erlernen eine wissenschaftliche Methodik, die den Studierenden den Theorie-Praxis-Transfer durch das konkrete Anwenden von Forschungsmethoden in einem selbstorganisierten Lernprozess ermöglicht. Hierbei stellt die Methode des Problembasierten Lernens einen für die Anforderungen des Studiengangs passenden Zugang dar, der im Ausgang des «Onboardings» eingeführt wird. Das Problembasierte Lernen eignet sich insbesondere für das selbstorganisierte Lernen, das im Studiengang vorherrschen soll.

Wie Agnes Weber (Weber, 2007) ausführt, geht das Problembasierte Lernen von einem Thema bzw. Lernproblem aus, das als Einstieg in den Lernprozess dient. Die Lernenden eröffnen eine Lernsequenz mit einer Problemaufgabe, wobei unter «Problem» Verschiedenes verstanden werden kann.

Das Lernproblem dient als Fokus des Lernens. Ein mehr oder weniger komplexes, authentisches, für die Lernenden relevantes, interessantes und intrinsisch motivierendes Fallbeispiel bzw. «Problem» (...) bildet den Ausgangspunkt des Lernprozesses und führt zu einer aktiven Auseinandersetzung mit einem Wissensgebiet. Das «Problem» ist kein Problem und hat nichts mit Defizitorientierung zu tun, sondern es handelt sich um einen Fall, ein Phänomen, einen Sachverhalt, eine Fragestellung, ein künstlerisches oder wissenschaftliches Projekt, ein Ziel, zu dem der Weg noch nicht bekannt ist, eine authentische Situation wie sie das Leben schreibt. (Weber, 2007, S. 12)

Das Problembasierte Lernen (PBL) wird in vielfacher Weise dargestellt und auf verschiedenen Schulstufen angewandt. In der Regel orientiert sich das Lernen an klar formulierten Schritten oder Stufen. Es sind verschiedene Modelle mit unterschiedlichen Stufen/Schritten beschrieben worden. Eine recht gute und einleuchtende Darstellung des Prozesses des PBL findet sich wiederum bei Agnes Weber (Weber, 2007, S. 14). Sie beschreibt vier Etappen des Geschehens im PBL, die in der nachfolgenden Abbildung dargestellt sind.

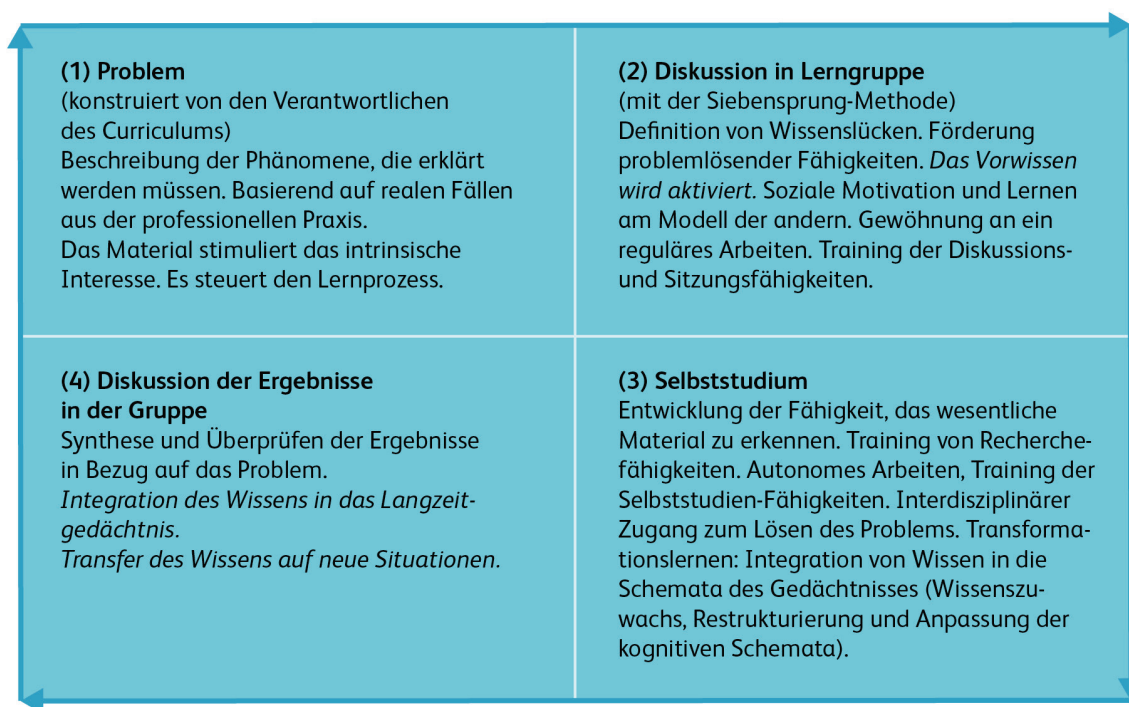


Abbildung 6: Das Geschehen während des Problem-Based Learnings (Abbildung nach Weber, 2007, S. 14).

Diese vier Etappen des PBL korrespondieren sehr gut mit dem Lernprozess als Handlungsmodell, wie er auch im Kompetenzraster verwendet wird (siehe Kapitel 3.1). Dieses Handlungsmodell (nachfolgende Abbildung) konkretisiert den Lernprozess.

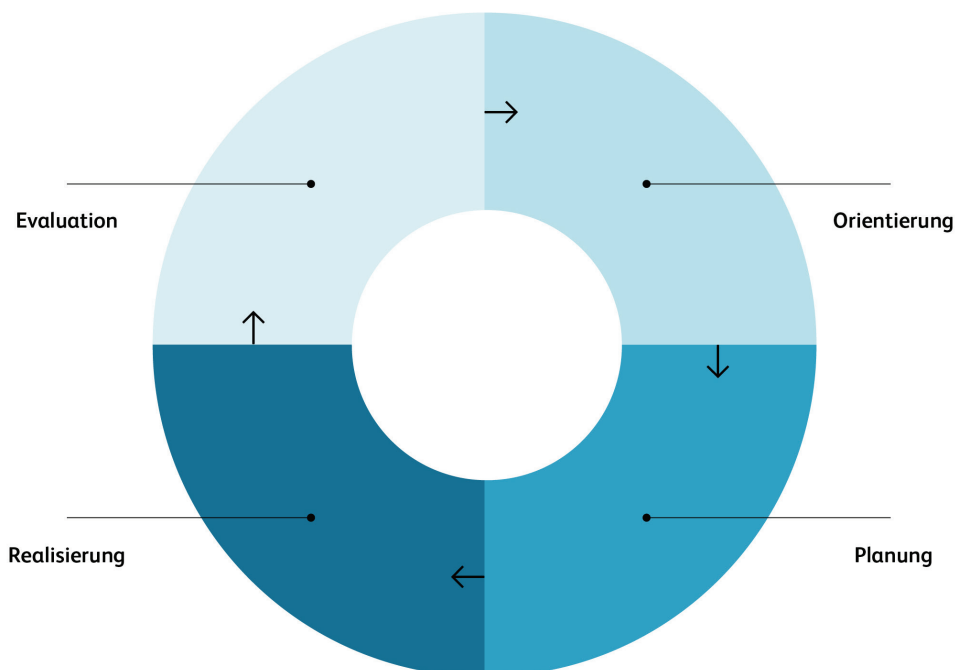


Abbildung 7: Lernprozess als Handlungsmodell.

Dabei ist zu beachten, dass die **Etappe 1** wohl nur teilweise in die **Orientierungsphase** gehört bzw. diese anregt. Die Diskussion in der Lerngruppe (**Etappe 2**) gehört wohl zur **Planung**, das Selbststudium (individuell oder in Gruppen, **Etappe 3**) zur **Realisierung** und die Diskussion der Ergebnisse (**Etappe 4**) zu den Phasen der **Realisierung** und der **Evaluation**.

Weber verweist in ihrer Darstellung der Etappen des PBL auf die Siebensprungmethode. Auch die Siebensprungmethode findet sich in verschiedenen Versionen, wobei die Unterschiede teilweise mit der Schulstufe und teilweise mit der Disziplin bzw. dem Lernfeld zusammenhängen. Für den Studiengang NKI kann die Formulierung der sieben Schritte, wie sie die Universität Maastricht verwendet, adaptiert werden. Diese Methode eignet sich für selbstorganisierte Gruppen von bis zu 15 Personen.

Die sieben Schritte sind (nach Problem-Based Learning, ohne Datum):

1. Besprechen des Problems (darunter kann ein Fall, eine Schwierigkeit, ein Phänomen, ein Projekt etc. verstanden werden) und sicherstellen, dass jede:r das Problem verstanden hat;
2. Identifizieren der Fragen, die im Prozess beantwortet werden müssen, um das Problem zu beleuchten;
3. Brainstorming, was die Gruppe bereits weiss und welche möglichen Lösungen sie bereits identifiziert;
4. Analyse und Strukturierung der Ergebnisse des Brainstormings;
5. Formulierung der Lernziele für das noch fehlende Wissen;
6. Selbständiges Lernen, einzeln oder in kleineren Gruppen: Lektüre von Artikeln oder Büchern, bei längeren Prozessen Praxisbesuche, Interviews, Besuch von Vorlesungen, Gespräche mit Fachpersonen etc., um das erforderliche Wissen zu erwerben;
7. Diskutieren und Teilen der Ergebnisse in der Gruppe.

Die sieben Schritte lassen sich in das Handlungsmodell des Lernprozesses einteilen, auch wenn die Zuordnungen teilweise schwierig sind. Hier ein Versuch:

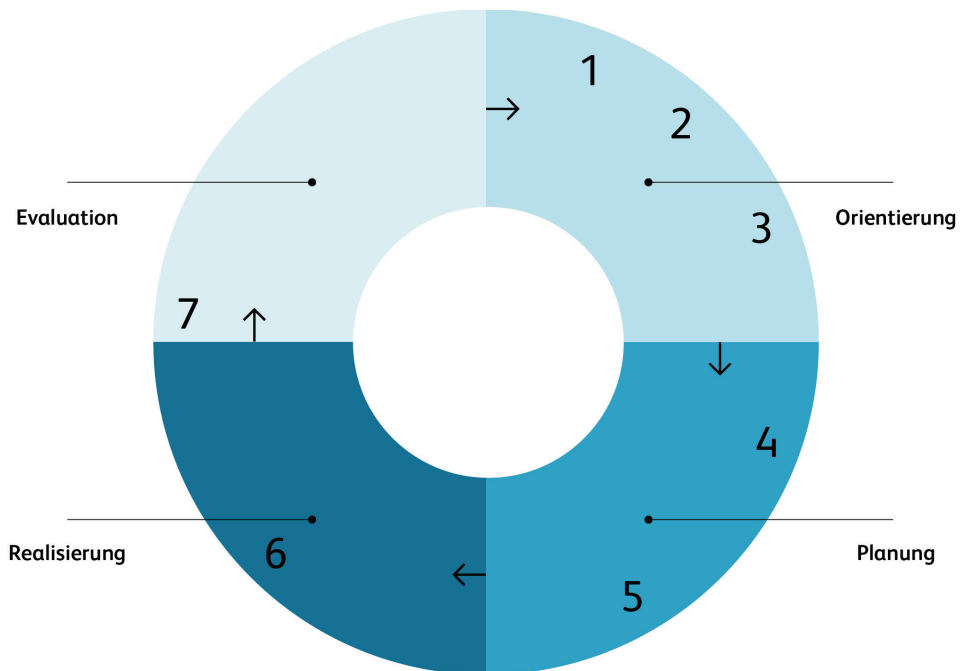


Abbildung 8: Lernprozess als Handlungsmodell mit sieben Schritten.

In den Studienabschnitten können nach dem siebten Schritt weitere Aufgaben und Schritte hinzukommen, wie zum Beispiel eine Präsentation (zum Beispiel im Teil «Ausblick» des «Onboardings»), eine Aufbereitung des erarbeiteten Wissens für andere Studierende, eine Evaluation des Prozesses (zum Beispiel ebenfalls im «Ausblick») oder ein konkreter Lösungsvorschlag, der dann etwa in der Praxis überprüft werden kann, etc.

5 Individuelle Profilbildung

Mit der Grundhaltung des Forschenden Lernens und der entsprechenden methodischen Anwendung, die die Studierenden bereits im ersten Semester kennenlernen, werden das selbstorganisierte Lernen und der Theorie-Praxis-Transfer sukzessive geübt. Dieser Prozess mündet ab dem vierten Semester in die Phase der individuellen Profilbildung, die parallel zur Praxisausbildung stattfindet.

Im Zentrum steht dabei die Entwicklung von persönlichen Themenschwerpunkten und ein eigenständiges Verständnis von Sozialer Arbeit. Während die anderen Studiengangphasen zur besseren Orientierung der Studierenden durch Dozierende mitstrukturiert und geleitet werden («Onboarding» im ersten Semester, Fallstudien und Praxisforschung bzw. -intervention im zweiten und dritten Semester), ist die individuelle Profilbildung verknüpft mit den Leitideen des Studiengangs – mit der Selbstorganisation und der Co-Kreation.

5.1 Individueller Profilbildungsprozess

Der individuelle Profilbildungsprozess beginnt für die Studierenden bereits ab dem Studienbeginn und versteht sich als kontinuierlicher und aufbauender Prozess. Die Vertiefung beginnt aber in der Regel erst ab dem vierten Semester parallel zur Praxisausbildung und dauert rund vier bis fünf Semester. Die individuellen Themenschwerpunkte (grundlegende Fragestellungen der Sozialen Arbeit), werden kontinuierlich bearbeitet, vertieft und dokumentiert. Dazu stehen den Studierenden unterschiedliche, meist selbstorganisierte und teils dozierendengeleitete Lerngefäße zur Verfügung. Die individuelle Profilbildung wird mit der Dokumentation der Erkenntnisse und der erworbenen Kompetenzen im «Handbuch Soziale Arbeit» abschlossen.

5.2 Individuelle Themenschwerpunkte im Kontext der Sozialen Arbeit

Die individuellen Themenschwerpunkte können sich auf einzelne Arbeitsbereiche, Mandate oder spezifische Zielgruppen der Sozialen Arbeit oder auf aktuelle gesellschaftliche Problemlagen beziehen, zu denen die Soziale Arbeit eine spezifische Expertise aufweist. Bearbeitet werden drei bis fünf inhaltliche Schwerpunkte. Damit soll eine genügend breite und tiefe Auseinandersetzung mit verschiedenen Arbeitsbereichen und Themen der Sozialen Arbeit und der Aufbau der dafür notwendigen Kompetenzen sichergestellt werden. Die Auswahl der Themenschwerpunkte bestimmen die Studierenden, die dabei von den Lernbegleitenden unterstützt werden. Die Themen- und Schwerpunktfindung orientiert sich an ihren persönlichen Interessen und Kompetenzen, an ihren Erfahrungen und Fragestellungen der Studienphase Praxisausbildung und an ihren zukünftigen Berufswünschen.

5.3 Lernformen und Lerngefässe

Die individuelle Profilbildung findet selbstorganisiert statt, das heisst, die Mehrheit der Lerngefässe wird von den Studierenden initiiert und organisiert und von den Dozierenden begleitet. Mit «Lerngemeinschaften», «Werkstätten» und «Freiräumen» stehen den Studierenden drei unterschiedliche Lerngefässe zur Verfügung.

Lerngemeinschaften: Die Lerngemeinschaften bilden die zentralen Lerngefässe der Profilbildung. Sie werden von Studierenden initiiert und organisiert und stehen prinzipiell allen Studierenden offen. Die Lerngemeinschaften fokussieren in der Regel auf spezifische thematische oder praktische Fragestellungen der Sozialen Arbeit. Sie werden nach Bedarf von einer Fachperson aus Lehre, Wissenschaft oder Praxis begleitet. Zu Beginn jeder Lerngemeinschaft wird zwischen den Studierenden, der Modulverantwortung und der fachlichen Begleitung eine Vereinbarung bezüglich inhaltlichem Fokus, Umfang, Dauer, Zusammenarbeit und Leistungsnachweis getroffen.

Werkstätten: Die Werkstätten werden begleitend zu Querschnittsthemen der Sozialen Arbeit angeboten. Beispiele dafür sind Soziale Ungleichheit, Sozialraum, Sozialrecht, Inklusion, Projektentwicklung oder Gruppendynamik. Der Fokus liegt auf differenzierten bezugswissenschaftlichen und methodischen Vertiefungen. Die Werkstätten werden von Dozierenden organisiert und geleitet. Werkstätten werden kontinuierlich angeboten, auch über mehrere Semester, und die Studierenden können jederzeit hinzukommen und die Werkstatt jederzeit abschliessen. In den Werkstätten stehen neben der fachlichen Vertiefung auch der gemeinsame Diskurs und die gemeinsame Reflexion im Zentrum.

Freiräume: Die Freiräume sind die kleinsten und flexibelsten Lerngefässe. Sie werden von Studierenden für die eigenen und individuellen Fragestellungen initiiert und organisiert. Freiräume fokussieren auf individuelle Fragestellungen und Interessen der Studierenden. Sie können einzeln oder als Gruppe belegt und bearbeitet werden. Beispiele sind der Besuch einer Tagung, zusätzliche Hospitationen, die Mitwirkung an einem Praxisprojekt oder einer Veranstaltung, Reflexionen über einen Film etc.

5.4 «Handbuch Soziale Arbeit»

Die individuelle Profilbildung wird im «Handbuch Soziale Arbeit» dokumentiert. Dieses dient der Wissensintegration und macht das erworbene Wissen und die entwickelten Kompetenzen sichtbar. Mit dem abschliessenden Kapitel, das den Fokus auf die Reflexion des persönlichen Verständnisses der Sozialen Arbeit legt, bildet das Handbuch den qualifizierenden Abschluss des Studiums.

Die Themenschwerpunkte können im Handbuch in unterschiedlichen Formen dokumentiert werden (Fachtexte, Zeitschriftenartikel, Videodokumentationen, Podcasts, etc.). Während die Wahl der Formen frei ist, werden die Themenschwerpunkte entlang verschiedener Wissensformen und unterschiedlicher professionstheoretischer Perspektiven ausgearbeitet, damit wird eine systematische, vollständige und professionelle Vertiefung der Themen sichergestellt ist.

Für die Erarbeitung des Handbuchs steht den Studierenden dauerhaft eine Werkstatt zur Verfügung. Die Werkstatt bietet Raum für gemeinsame Diskussion und Reflexion, für gegenseitiges Lernen und für Peer-Feedbacks zwischen Studierenden der verschiedenen Studienphasen.

6 Grundlagen der Qualifizierung

Grundlegende Leitideen des Studiengangs sind die Selbstorganisation und die Co-Kreation. Sie fokussieren auf eine persönliche Schwerpunktsetzung und nehmen in der Phase der individuellen Profilbildung und mit dem Abschluss des «Handbuchs Soziale Arbeit» eine zentrale Bedeutung im Studiengang ein. Insbesondere in diesem Zusammenhang stellt sich die Frage nach der Qualifizierung und Beurteilung von individualisierten Lernwegen.

6.1 Selbstorganisation beurteilen

Im Kontext von selbstverantworteten und selbstorganisierten Lernprozessen befinden sich die Beurteilungs- und Qualifikationselemente in einem gewissen Spannungsfeld: Sie müssen sowohl offen und flexibel sein für individuelle Lernprozesse und Lernschwerpunkte als auch verbindlichen und transparenten Kriterien, Regeln und Prozessen der Beurteilung folgen.

Die Herausforderung liegt darin, Möglichkeiten zu schaffen, die individualisierte und selbstverantwortete Bewertungen erlauben und trotzdem ein gewisses Mass an Objektivität und Vergleichbarkeit zwischen den Studierenden gewährleisten. Beides schafft auch in selbstverantworteten Studiengängen eine wichtige inhaltliche und soziale Orientierung (Mappes & Klink, 2001). Beurteilungs- und Qualifikationselemente fördern generell die Kommunikation über Lernprozesse, Leistungserwartungen und den Kompetenzerwerb zwischen den Beteiligten. Sie übernehmen für Lernprozesse im Allgemeinen, besonders aber für selbstorganisierte und selbstverantwortete Lernprozesse wichtige Steuerungsfunktionen. Auf das Bestehen von Qualifikationselementen und den Erhalt von Rückmeldungen richtet sich ein hoher Anteil der Lernaktivitäten. Sie bieten den Studierenden aber auch die Gelegenheit, darzulegen, was sie gelernt haben.

Beurteilungs- und Qualifikationselemente entfalten ihre konstruktive und unterstützende Wirkung insbesondere dann, wenn die Beurteilungskriterien, der Beurteilungsprozess und das Beurteilungsniveau klar definiert und transparent sind und im Voraus mit den Studierenden diskutiert werden. Zudem muss die Stringenz zwischen Lehr-/Lernformat, Lernzielen, angestrebtem Kompetenzerwerb und Prüfungsformat gegeben sein (Constructive Alignment).

Lernen und Kompetenzerwerb finden auch in selbstverantworteten und selbstorganisierten Lernprozessen unter Anleitung statt, letztlich in einem Zusammenspiel zwischen Fremd- und Selbsteinschätzung, -beurteilung und -steuerung. Die richtige Mischung und eine Balance zwischen ergebnisorientierten (summativen) und prozessorientierten (formativen) Beurteilungen zu finden und herzustellen, kann als «die hohe Kunst des Lehrens» bezeichnet werden.

6.2 Portfolio: Steuern und Beurteilen

Das dreiteilige Portfolio bildet das zentrale Instrument zur Steuerung der individuellen Lernprozesse, zur Beurteilung von Lernetappen und zur Qualifizierung in den Kompetenzbereichen. Es besteht mit der «persönlichen Studienmappe», dem «Studien- und Lerntagebuch» sowie dem «Handbuch Soziale Arbeit» aus drei aufbauenden Steuerungselementen. Sowohl die verschiedenen Feedbackformate und Standortgespräche des «Lerntagebuchs» als auch die Beurteilung und Qualifikation des «Handbuchs Soziale Arbeit» müssen transparenten Kriterien und Prozessen folgen:

- Die «persönliche Studienmappe» ist privat und dient ausschliesslich der persönlichen Reflexion der Studierenden. Sie wird hier nicht weiter ausgeführt.
- Das «Studien- und Lerntagebuch» ist ein Prozessportfolio und bildet die zentrale Grundlage für die gemeinsame Lernprozesssteuerung durch die Studierenden und die Lernbegleitenden. Im Lerntagebuch kommen die individuellen Lernziele und Lernschwerpunkte der Studierenden mit den verschiedenen Feedbackrunden und Standortgesprächen zusammen. Das Lerntagebuch wird ausschliesslich formativ beurteilt.
- Das «Handbuch Soziale Arbeit» (siehe Kapitel 5.4) bildet die Grundlage für die individuelle Profilbildung, dient der Qualifizierung und wird formativ beurteilt.

6.3 Leitlinien für Beurteilungs- und Qualifikationselemente

- Der Kompetenzerwerb wird durch die Studierenden gesteuert und gemeinsam mit den Lernbegleitenden sowie mit Peers im Rahmen von Feedbackgesprächen und Standortgesprächen überprüft.
- Die Beurteilung von Leistungsnachweisen in den einzelnen Modulen und Kursen obliegt den Modul- und Kursverantwortlichen.
- Die Modul- und Kursverantwortlichen definieren den Leistungsnachweis sowie die Bewertungskriterien und entscheiden, ob und mit welchen Möglichkeiten Studierende in die gemeinsame Gestaltung der Lerninhalte und der Leistungsnachweise involviert sind.
- Die im Studiengang angestrebte Mitbestimmung der Studierenden und der angestrebte «hierarchiearme Raum» meinen im Rahmen von Beurteilungs- und Qualifikationselementen, dass bestehende Hierarchien transparent gemacht und reflektiert werden (Hierarchietransparenz).
- Die Beurteilungs- und Qualifikationsformate folgen transparenten Leistungsanforderungen und Beurteilungskriterien und einem transparenten Beurteilungsprozess. Diese drei Elemente werden im Voraus festgelegt und mit den Studierenden diskutiert.
- Die Studierenden werden in der Regel beim Festlegen der Bewertungskriterien als auch bei der anschliessenden Beurteilung miteinbezogen. Die Verständigung über die Bewertungskriterien dient den Studierenden als Orientierungs- und Steuerungshilfe (Metakognition).
- Diese Transparenz fördert nicht nur die Akzeptanz gegenüber den Prüfungsanforderungen und die Wahrnehmung von Fairness, sondern auch die individuelle Auseinandersetzung mit den Anforderungen und der Qualität des Lernprozesses.
- Empfohlen wird weiter eine mehrperspektivische, interdisziplinäre Beurteilung, die Elemente der Fremd- und Selbstbeurteilung verbindet.

7 Workload und Lernformen

Das Bachelorstudium umfasst Studienleistungen von insgesamt 180 ECTS (European Credit Transfer System), was einem effektiven Aufwand von 5'400 Stunden entspricht. 1 ECTS entspricht 30 Stunden Arbeitsaufwand.

Der Studiengang setzt sich aus drei Lernformen zusammen:

- Kontaktstudium als Präsenzveranstaltung an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit;
- angeleitetes Selbststudium, v. a. für die Arbeit in Gruppen und anhand definierter Aufgaben in der jeweiligen Lerneinheit oder innerhalb eines Studienabschnitts sowie
- individuelles Selbststudium für die individuelle Profilbildung, semesterübergreifend und aufbauend zu einem individuellen Schwerpunkt.

Die Regelstudiendauer von acht Semestern entspricht etwa einem 75 Prozent-Teilzeitpensum. Für das Absolvieren des Studiums in dieser Zeit müssen im Schnitt 22.5 ECTS pro Semester gesammelt werden.

Die Aufteilung in drei Lernformen dient in allen Ausbildungsbereichen des Studiengangs als Orientierung, insbesondere für Dozierende, die eine fachliche Begleitung und Verantwortung in einem Kurs mit qualifizierendem Leistungsnachweis anbieten. Je nach Ausbildungsbereich bzw. Kurs können die Anteile der verschiedenen Lernformen unterschiedlich gewichtet sein.

Für die konkrete Umsetzung des Workload-Modells und der Lernformen dient die Vorlage zur Beschreibung des jeweiligen Moduls bzw. des Kurses. Für die Verantwortlichen eines Kurses oder eines Moduls ist es wichtig, zu erfassen, wie sich die Inhalte und die Stunden auf die verschiedenen Lernformen verteilen und welche *Lernformate* angeboten bzw. bereitgestellt oder gemeinsam ausgewählt werden, soweit es möglich ist, diese im Voraus schon zu benennen oder zu erarbeiten (z. B. synchrone oder asynchrone Angebote, Exkursionen und Hospitationen).

Bei der Beschreibung der Lehrveranstaltung ist es wichtig, die grundlegenden Ansprüche des Studiengangs NKI inhaltlich und in der konkreten Ausformulierung zu berücksichtigen. Wir bieten einen geeigneten methodischen und fachlichen *Rahmen*, in dem wir den Kompetenzerwerb in allen Kompetenzbereichen sowie durch starken Praxisbezug *ermöglichen*. Wir befähigen die Studierenden, diese Kompetenzen in selbstorganisierten Vorgehensweisen und mit individuellen Schwerpunkten zu erwerben. Das bedeutet, dass wir als Dozierende keine Lernziele für Studierende per se vorgeben und dass der Kompetenzerwerb durch die Studierenden gesteuert und – gemeinsam mit den Lernbegleitenden sowie mit Peers – überprüft wird.

In der Planung der Leistungsnachweise gilt es, diese Perspektive zu berücksichtigen und beispielsweise auch Praxisvertretende in die Kompetenzüberprüfung und die Feedbacks zu integrieren, ebenso wie Peers. Klar ist allerdings auch, dass nicht jeder Kurs oder jede Lehrveranstaltung diese Ansprüche vollumfänglich umsetzen kann. Dies gilt insbesondere für Angebote, die von Studierenden aus beiden Bachelorstudiengängen besucht werden können (z. B. die Minor «Digitalisierung» und «Nachhaltige Entwicklung»).

Verzeichnisse

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Die sieben Studienbereiche im Kerncurriculum der Deutschen Gesellschaft für Soziale Arbeit (DGSA).	7
Abbildung 2: Anwendung der sieben Studienbereiche der DGSA im Rahmen des Curriculums des BSc in Sozialer Arbeit neue Konzepte und Innovation.	8
Abbildung 3: Kompetenz(en) und Metakompetenz(en) im Überblick.	13
Abbildung 4: Lernprozess als Handlungsmodell.	15
Abbildung 5: Exemplarischer Spider der ersten Kompetenzerhebung zu Beginn des ersten Semesters (T1) («Onboarding»).....	20
Abbildung 6: Das Geschehen während des Problem-Based Learnings.	23
Abbildung 7: Lernprozess als Handlungsmodell.	24
Abbildung 8: Lernprozess als Handlungsmodell mit sieben Schritten.	25
Abbildung 9: Exemplarischer Spider gegen Ende des Studiums (T5).....	47
Abbildung 10: Exemplarischer Spider der ersten Kompetenzerhebung zu Beginn des ersten Semesters (T1) («Onboarding»).....	49
Abbildung 11: Exemplarischer Spider der zweiten Kompetenzerhebung am Ende des ersten Semesters (T2) («Onboarding»).....	50

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht der Handlungskompetenzen.	4
Tabelle 2: Beispiel für eine differenziertere Kompetenzerwartung: «S 4: Selbstwahrnehmung und Reflexion».	19

Literaturverzeichnis

Beljan, J., Winkler, M. & Hartmut, R. (2019). *Resonanzpädagogik auf dem Prüfstand. Über Hoffnungen und Zweifel an einem neuen Ansatz*. Beltz.

Demarmels, S. (2021). Agilität und Kontrolle: Auf (vermeintliche) Kontrolle verzichten und dabei ganz neue Dinge entdecken. In T. Kantereit, C. Arn, H. Bayer, V. Lévesque, & D. MacKevett (Hrsg.), *Agilität und Bildung. Ein Reiseführer durch die Welt der Agilität* (S. 34–46). Karlsruhe.

Deutsche Gesellschaft für Soziale Arbeit [DGSA]. (2016). *Kerncurriculum Soziale Arbeit. Eine Positionierung der Deutschen Gesellschaft für Soziale Arbeit*.

Edmondson, A. C. (2021). *Die angstfreie Organisation: Wie Sie psychologische Sicherheit am Arbeitsplatz für mehr Entwicklung, Lernen und Innovationen schaffen* (M. Kauschke, Übers.). Vahlen (engl. *The Fearless Organization*, Wiley 2018).

Eschenbeck, H. (2021). Affekt. In *Dorsch Lexikon der Psychologie*. Hogrefe.
<https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/affekt>

Fachkonferenz Soziale Arbeit der FH Schweiz [SASSA]. (2007). Master in Sozialer Arbeit. Rahmenkonzept. <https://sassa.ch/wp-content/uploads/2019/06/Rahmenkonzept-Master-Soziale-Arbeit.pdf>

Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung [GAB] (Hrsg.). (2019). Selbstorganisiertes Lernen: Mythen und Möglichkeiten. Wie sich Erwachsenenlernen innovativ und individuell gestalten lässt. *GAB News*, 34, 1–7.

Gess, C., Deicke, W. & Wessels, I. (2017). Kompetenzentwicklung durch Forschendes Lernen. In H. A. Mieg & J. Lehmann (Hrsg.), *Forschendes Lernen. Wie die Lehre in Universität und Fachhochschule erneuert werden kann* (S. 79–90). Campus.

Grote, S., Kauffeld, S. & Ekkehart, F. (Hrsg.). (2012). *Kompetenzmanagement. Grundlagen und Praxisbeispiele* (2. überarb. Aufl.). Schäffer-Poeschel.

Husi, G. & Villiger, S. (2012). *Sozialarbeit, Sozialpädagogik, Soziokulturelle Animation: Theoretische Reflexionen und Forschungsergebnisse zur Differenzierung Sozialer Arbeit*. Interact.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3466602>

Kantereit, T., Arn, C., Bayer, H., Lévesque, V. & MacKevett, D. (Hrsg.). (2021). *Agilität und Bildung. Ein Reiseführer durch die Welt der Agilität*. Karlsruhe.

Kompetenz/en und Metakompetenz/en im Überblick (2020). Unveröffentlichter Bericht. Hochschule Luzern.

Kompetenzprofil für den Bachelor-Studiengang Soziale Arbeit mit den Studienrichtungen Sozialarbeit, Soziokultur und Sozialpädagogik, Curriculum C12 (3., überarb. Aufl. 2012). Werkstattheft. Hochschule Luzern.

Lin-Klitzing, S. & Arnold, K.-H. (Hrsg.). (2019). *Wolfgang Klafki: Allgemeine Didaktik. Fachdidaktik. Politikberatung*. Verlag Julius Klinkhardt (Beiträge zum Marburger Gedenksymposium).

Mappes, T. & Klink, K. (2001). Constructive Alignment interdisziplinär: ein Beispiel aus dem Maschinenbau. In B. Behrendt, J. Wildt & B. Szczyrba (Hrsg.), *Neues Handbuch Hochschullehre: Lehren und Lernen effizient gestalten* (S. 1–18). Josef Raabe.

Problem-Based Learning. (ohne Datum). <https://www.maastrichtuniversity.nl/education/why-um/problem-based-learning>

Pulver, C. & Abplanalp, E. (2023). *Lernen in der Praxis – Die Praxisausbildung im Studium der Sozialen Arbeit* (3., überarb. und erw. Aufl.). Interact. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10255469>

Reich, K. (2002). *Konstruktivistische Didaktik: Lehren und Lernen aus interaktionistischer Sicht*. Luchterhand (Pädagogik und Konstruktivismus).

Rimmele, S., Knecht, D. & Lehmann, E. (2022). *Konzept für einen neuen Studiengang* [unveröffentlichtes, internes Dokument]. Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.

Rimmele, S., Lehmann, E. & Knecht, D. (2023). *Lernsituationen strukturieren und Wissen koproduzieren. Ein Rahmen für selbstorganisiertes Lernen in der Kultur der Digitalität*. Interact. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5643071>

Schäfer, P. & Bartosch, U. (2016). *Qualifikationsrahmen Soziale Arbeit [QR SozArb]. Version 6.0*. Verabschiedet vom Fachbereichstag Soziale Arbeit in Würzburg, am 08. Juni 2016.

Swissuniversities (2021). *Qualifikationsrahmen für den schweizerischen Hochschulbereich npf.ch-HS*. <https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Lehre/NQR/nqf-ch-HS-d.pdf>

Weber, A. (2007). *Problem-Based Learning*. Hep Verlag.

Zdunek, A. (2019). Forschendes Lernen und Persönlichkeitsentwicklung. In J. Studer, E. Abplanalp & S. Disler (Hrsg.), *Persönlichkeitsentwicklung in Hochschulausbildungen fördern: Aktuelles aus Forschung und Praxis* (S. 73–85). Hep Verlag.

Autorin/Autoren

Prof. Dr. Stephanie Weiss
stephanie.weiss@hslu.ch

Die Kulturwissenschaftlerin und Sozialgeographin ist Co-Leiterin des Bachelors in Sozialer Arbeit neue Konzepte und Innovation sowie Professorin am Institut für Soziokulturelle Entwicklung. Sie ist dort Co-Leiterin des Kompetenzzentrums Stadt- und Regionalentwicklung, wobei ihre Schwerpunkte in den Bereichen Partizipation, Demokratie und soziale Nachhaltigkeit in der räumlichen Entwicklung liegen.

[Link zum Personalprofil](#)

Prof. Dr. Peter A. Schmid
peter.schmid@hslu.ch

Peter A. Schmid, Philosoph und Supervisor, ist Dozent und Projektleiter am Zentrum für Lehre und Professionsentwicklung an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Zu seinen Schwerpunkten in Lehre und Forschung gehören die Ethik der Sozialen Arbeit und die Erkenntnis- und Wissenschaftstheorie.

[Link zum Personalprofil](#)

Franco Bezzola
franco.bezzola@hslu.ch

Franco Bezzola ist Soziologe, Kulturwissenschaftler und Soziokultureller Animator. Er arbeitet als Dozent und Projektleiter am Institut für Soziokulturelle Entwicklung an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Seine Schwerpunkte sind Gesellschaftstheorie, Fragen der sozialen Ungleichheit und Teilhabe, sozialräumliche Stadt- und Quartierentwicklung und die wissenschaftliche Weiterentwicklung der Soziokulturellen Animation.

[Link zum Personalprofil](#)

Aaron Rhyner
aaron.rhyner@hslu.ch

Aaron Rhyner ist Sozialarbeitswissenschaftler und Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Zentrum für Lehre und Professionsentwicklung an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Er ist Studiengangsassistent der Co-Studiengangleitung des Bachelors in Sozialer Arbeit neue Konzepte und Innovation. Seine Schwerpunkte liegen in den Bereichen Wissenschaftliches Arbeiten und Methoden in der Sozialen Arbeit.

[Link zum Personalprofil](#)

Thomas Steiner
tom.steiner@hslu.ch

Tom Steiner ist Co-Leiter des Bachelors in Sozialer Arbeit neue Konzepte und Innovation. Er ist Dozent und Projektleiter am Zentrum für Lehre und Professionsentwicklung und verantwortet das Ressort Qualifizierung am Departement Soziale Arbeit. Zu seinen thematischen Forschungsschwerpunkten zählen Gemeinde-, Stadt- und Regionalentwicklung, öffentlicher Raum sowie Lärmwahrnehmung.

[Link zum Personalprofil](#)

Anhang

A: Kompetenzerwartungen und inhaltliche Ausbildungsbereiche im Einzelnen

Fachkompetenz (F)

Die Wissenskompetenzen orientieren sich an den bewährten Fachkompetenzen der Praxis der Sozialen Arbeit und am Kerncurriculum der Sozialen Arbeit, das von der DGSA entwickelt wurde (DGSA, 2016). Dieses Kerncurriculum umreist Themenfelder, die bei den nachfolgenden Wissenskompetenzen in die inhaltlichen Ausbildungsbereiche eingeflossen sind. Die Wissenskompetenzen zielen vor allem auf Kenntnisse und Verständnis sachlicher Grundlagen der Disziplin und Profession der Sozialen Arbeit.

F 1: Wissen zur Profession und Disziplin – (aktuelles) berufsrelevantes Wissen und Verstehen

Kompetenzerwartung

- fundierte Kenntnisse über Gegenstand und Werdegang der Sozialen Arbeit (Sozialarbeit, Soziokulturelle Animation und Sozialpädagogik) als Disziplin und Profession
- Kenntnisse über die verschiedenen Berufsorganisationen, über sich wandelnde Berufsverständnisse, Berufsethik und Entstehung eines professionellen Berufsethos
- Kenntnisse über verschiedene (handlungs-)theoretische Verständnisse von Sozialer Arbeit bzw. Perspektiven auf Soziale Arbeit

Inhaltliche Ausbildungsbereiche

- Theorien und Wissenschaft der Sozialen Arbeit
- Geschichte der Sozialen Arbeit
- Praxisorganisationen
- Berufsethik und Berufsethos
- aktuelle soziale Bewegungen
- ...

F 2: Wissen zu institutionellen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen

Kompetenzerwartung

- Kenntnisse zur Bedeutung und zu Anwendungsbereichen von relevantem Gegenstands- und Problemwissen der Sozialen Arbeit
- berufsrelevantes Wissen betreffend Strukturen, (gesellschaftlichen) Problemwahrnehmungen bzw. -definitionen und politischen Zielen
- Wissen zu Methoden der Analyse und Bearbeitung berufsfeldtypischer Aufgaben (Handlungskompetenz)
- Kenntnisse der gesellschaftlichen Teilsysteme im Kontext der Sozialen Arbeit und der spezifischen Strukturen der Schweiz
- Kenntnisse in Diversity-Politik und Intersektionalität

Inhaltliche Ausbildungsbereiche

- Gesellschaftspolitische Herausforderungen für Soziale Arbeit (Armut, Migration etc.)
- System der sozialen Sicherheit
- Rechtssystem der Schweiz; Recht und Gesetzgebungen
- politisches System der Schweiz
- Sozialpolitik
- Sozialstruktur der Schweiz
- Intersektionalität und Diversity
- Wirtschaft, Arbeitsmarkt
- ...

F 3: Wissen zu Handlungsfeldern und Anspruchsgruppen Sozialer Arbeit

Kompetenzerwartung

- Kenntnisse der verschiedenen Arbeitsfelder und Arbeitsweisen (Sozialarbeit, Soziokulturelle Animation und Sozialpädagogik) der Sozialen Arbeit
- Kenntnis und kritisches Verständnis ausgewählter Theorien, Modelle, Prozesse und Methoden der Sozialen Arbeit
- Kenntnisse der unterschiedlichen Adressat:innen und Nutzer:innen und der unterschiedlichen Problemlagen derselben (Armut, Exklusion, Erwerbslosigkeit, Behinderung etc.)
- Kenntnis von gesellschaftlichen Veränderungsprozessen (bspw. digitaler Wandel) und Auswirkungen auf Adressat:innen und Soziale Arbeit

Inhaltliche Ausbildungsbereiche

- Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit
- Adressat:innen
- Sozialwesen im regionalen und nationalen Kontext
- Lebenslagen, soziale Ungleichheit und soziale Probleme
- gesellschaftliche Veränderungsprozesse und Auswirkungen auf Adressat:innen
- ...

F 4: Wissen aus Bezugsdisziplinen (Erklärungswissen)

Kompetenzerwartung

- Kenntnisse aus Bezugsdisziplinen und die Fähigkeit, dieses Wissen für die Erklärung von Phänomenen und Systemzusammenhängen beizuziehen und wenn immer möglich empirisch abzustützen
- Kenntnisse ausgewählter theoretischer, methodologischer und empirischer Grundlagen aus den Bezugswissenschaften der Sozialen Arbeit mit dem Ziel, soziale Fragestellungen in ihrer Komplexität zu verstehen

Inhaltliche Ausbildungsbereiche

- Pädagogik/Erziehungswissenschaft
- Ethik und Philosophie
- Psychologie
- Sozialgeschichte
- Soziologie

- Sozialgeografie
- Ethnologie/Kulturwissenschaften
- Ökonomie (Volkswirtschaft, Betriebswirtschaft)
- Genderstudies
- Gesundheitswissenschaften
- Architektur und Raumplanung
- ...

F 5: Selbstorganisierte Erweiterung im Feld des Wissens

In diesem Kompetenzfeld können Studierende eigene Interessen einbringen und ihre Fachkompetenzen und ihr Wissen individuell vertiefen.

Methodenkompetenz (M)

Die Kompetenzen, die ein Können und damit eine Anwendungsmöglichkeit beinhalten, orientieren sich an den aktuellen Methoden der Sozialen Arbeit und zielen vor allem auf die Fähigkeit, Wissen anzuwenden und methodisch und handlungsorientiert zu nutzen.

M 1: Methodengeleitete Aufgaben- und Problembearbeitung

Kompetenzerwartung

- Fähigkeit, unter Vorgabe Kriterien anzuwenden, um berufliche Situationen zu beschreiben und die wesentlichen, beruflichen Fragestellungen zu erkennen
- Fähigkeit, berufliche Fragestellungen mit Bezugnahme auf theoretische Grundlagen zu verstehen und zu erklären (z. B. Hypothesenbildung und -erweiterung) und daraus Ziele für die beruflichen Situationen zu formulieren und zu operationalisieren
- Fähigkeit, ausgehend von der Analyse einer beruflichen Situation und Zielformulierung Ansatzpunkte für Interventionen zu definieren, erste Schritte zu planen und zu realisieren
- Fähigkeit zur Dokumentation (Fallberichte, Aktenführung etc.) und zur Evaluation eines beruflichen Entscheidungs- und Interventionsprozesses

Inhaltliche Ausbildungsbereiche

- Situationserfassung und -analyse
- Zielformulierung
- Planung und Umsetzung
- Qualitätssicherung bzw. Evaluation
- Berichterstattung bzw. Dokumentation
- ...

M 2: Gestaltung von Kommunikation und Kontakt

Kompetenzerwartung

- Fähigkeit zur zugewandten Kommunikation mit der Haltung der gegenseitigen Verständigung durch klare Botschaften

- Fähigkeit, den Kommunikationsstil dem kognitiven Niveau und der Sprachkompetenz des Gegenübers anzupassen und auf unterschiedlichen Kommunikationsebenen adäquat zu reagieren
- Fähigkeit, geeignete Medien (auch gestalterische Ausdrucksformen) als Kommunikationsmittel und Mittel zur Gestaltung von Interaktionen einzusetzen
- Nonverbales Interesse an Kommunikationspartner:innen und Aufmerksamkeit gegenüber den Gesprächsinhalten
- Fähigkeit, eine offene Haltung zu vertreten und auf andere Personen mit klarem Kontaktangebot zuzugehen
- Fähigkeit, Kommunikationsstörungen zu erkennen und zu bewältigen

Inhaltliche Ausbildungsbereiche

- Sprache, Ausdrucksfähigkeit, Verständlichkeit
- Kontaktaufnahme und Beziehungsgestaltung
- Aufrechterhaltung der Kommunikation bzw. nonverbale Präsenz
- Wechsel zwischen Kommunikationsebenen
- Kontaktbeendigung
- ...

M 3: Kooperation

Kompetenzerwartung

- Fähigkeit, in überschaubaren sozialen Systemen Verhandlungstechniken zur Erreichung gemeinsam getragener Lösungen einzusetzen.
- Fähigkeit der Orientierung im föderalistischen Behördensystem und des Einsatzes von angemessenen partizipativen Verhandlungsmethoden.
- Fähigkeiten der Zusammenarbeit mit und Koordination von anderen Institutionen, Gruppen und Gremien.
- Kenntnisse der Konflikttheorie und Fähigkeit, Instrumente der Konfliktanalyse und der Konfliktlösung anzuwenden.

Inhaltliche Ausbildungsbereiche

- Verhandlungsführung
- Aufbau von Kooperationsstrukturen
- Koordination und Vernetzung
- interinstitutionelle Zusammenarbeit
- inter- und transdisziplinäre Zusammenarbeit
- Konfliktbearbeitung
- mediengestützte Kooperation
- ...

M 4: Arbeit in und mit Gruppen

Kompetenzerwartung

- Fähigkeit, Methoden und Techniken zur Förderung und Steuerung von gruppenspezifischen Prozessen anzuwenden
- Fähigkeit, in selbstorganisierten Gruppen Verantwortung zu übernehmen und einen wichtigen Teil zum Gelingen der Gruppenprozesse beizutragen
- Fähigkeit, Feedback zu geben und Kritik anzunehmen und zu reflektieren

- Fähigkeit, einen eigenen (professionellen) Standpunkt in der Gruppe bzw. im Team zu vertreten

Inhaltliche Ausbildungsbereiche

- gruppendynamische Prozesse erkennen und steuern
- Selbstorganisation in und mit Gruppen
- Feedback geben und Kritik annehmen
- Teamfähigkeit
- ...

M 5: Projektentwicklung

Kompetenzerwartung

- Fähigkeit, wesentliche berufsrelevante Fragestellungen herauszuarbeiten, diese in einer Projektplanung zu berücksichtigen und dabei relevante Aspekte der Projektarbeit zu integrieren
- Fähigkeit, ein Projekt zu planen und innovative Lösungen für neue Problem- und Fragestellungen zu erarbeiten
- Fähigkeit, Techniken und Methoden projektorientiert anzuwählen und diese im Hinblick auf Innovation und Entwicklung anzuwenden
- Fähigkeit, betriebswirtschaftliche Basiskenntnisse und Instrumente zur materiellen Sicherung eines Projektes (z. B. Budgetierung, Formulierung von Finanzierungsgesuchen, Fundraising, Businessplan etc.) anzuwenden

Inhaltliche Ausbildungsbereiche

- Analyse
- Projektplanungsmethoden
- Begründung
- Umsetzung
- Evaluierung
- ...

M 6: Organisationsentwicklung

Kompetenzerwartung

- Fähigkeit, einfache Organisationsstrukturen unter Anwendung verschiedener Instrumente und Techniken zu analysieren und zu beschreiben
- Fähigkeit der Anwendung verschiedener Techniken und Instrumente zur Planung und Optimierung von Arbeitsprozessen und organisatorischer Abläufe innerhalb einer Organisation
- Fähigkeit, verschiedene Handlungsfelder effizient zu bewirtschaften und Finanzflüsse in der Organisation zu verstehen
- Fähigkeit, Teams im Hinblick auf den Auftrag und die Teamstruktur angemessen zu verstehen, optimal zu gestalten und zu führen

Inhaltliche Ausbildungsbereiche

- Analyse von Organisationen
- unternehmerisches Handeln

- (Team-)Entwicklung
- ...

M 7: Arbeitsfeldspezifische Methoden und Innovationsformen der Sozialen Arbeit

Kompetenzerwartung

- Fähigkeit, Methoden und Interventionsformen der Sozialen Arbeit in unterschiedlichen Arbeitsbereichen und mit unterschiedlichen Arbeitsweisen anzuwenden (Beratung, Begleitung, Prozessgestaltung, Ressourcenerschliessung, Förderplanung etc.)
- Fähigkeit, in unterschiedlichen Arbeitsbereichen und mit unterschiedlichen Methoden Interventionen zu planen und zu überprüfen
- Fähigkeit der Zusammenarbeit mit verschiedenen Akteur:innen im sozialen Feld (Auftragsklärung, Triage)
- Fähigkeit, multiperspektivisch und adressat:innengerecht zu arbeiten

Inhaltliche Ausbildungsbereiche

- Auftrags- und Kontextklärung
- Bedarfsermittlung und Ressourcenerschliessung
- (zielgerichtete) Beratung und Gesprächsführung
- Interventionsplanung und -gestaltung
- Evaluation und Dokumentation
- ...

M 8: Wissenschaftliches Arbeiten und Forschen

Kompetenzerwartung

- Fähigkeit, gemäss den fachlichen und beruflichen Konventionen und einer konkreten Frage- oder Problemstellung Informationen und Quellen mit passenden methodischen und technischen Hilfsmitteln zu erschliessen und zu verarbeiten
- Fähigkeit, die recherchierten Informationen kritisch zu bewerten und effizient zu nutzen (zentrale Inhalte und Thesen erkennen)
- Fähigkeit der Erarbeitung von schriftlichen Arbeiten auf der Grundlage einer Problem- und Fragestellung und der erschlossenen Informationen
- Fähigkeit, auf der Grundlage einer Frage- und Problemstellung aus der beruflichen Praxis Erhebungsmethoden auszuwählen und ein einfaches Forschungsprojekt zu planen
- Fähigkeit, Daten zu erheben und systematisch auszuwerten, Schlussfolgerungen zu ziehen und den Nutzen für das Berufsfeld sichtbar zu machen
- Fähigkeit, Forschungsergebnisse kritisch zu reflektieren
- Fähigkeit, in der professionellen Praxis eine differenzierte, wissenschaftlich fundierte und reflektierte Position zu bilden, zu begründen und vertreten zu können

Inhaltliche Ausbildungsbereiche

- Nutzung von Medien und Informationsquellen
- Informationen erschliessen bzw. recherchieren
- Informationen verarbeiten, bewerten, effizient nutzen
- Verfassen schriftlicher Arbeiten
- Forschungsmethoden (quantitativ und qualitativ)
- Forschungsplanung
- Datenerhebung und -auswertung
- ...

M 9: Selbstorganisierte Erweiterung im Feld des Könnens

In diesem Kompetenzfeld können Studierende eigene Interessen einbringen und ihre Methodenkompetenzen und Fähigkeiten individuell vertiefen.

Selbst- und Sozialkompetenz (S)

Die Selbst- und Sozialkompetenzen fokussieren auf die Fähigkeit, soziale Beziehungen im beruflichen Kontext bewusst gestalten zu können, und die eigene Person als wichtiges Werkzeug in die berufliche Tätigkeit einzubringen. Zudem finden sich in den Sozial- und Selbstkompetenzen auch die Kompetenzen der Selbstorganisation von Lernen, die für den Studiengang von zentraler Bedeutung sind. In diesen Kompetenzbereich gehören auch jene grundlegenden Kompetenzen, die für die erfolgreiche Gestaltung des selbstorganisierten Studiums und für die Berufsbefähigung und die Bewältigung zukünftiger Herausforderungen im Feld der Sozialen Arbeit notwendig sind. Sie werden in den ersten Phasen des Studiums erarbeitet und gesichert und dienen dem weiteren Kompetenzaufbau.

S 1: Umgang mit Anforderungen und/oder Belastungen

Kompetenzerwartung

- Fähigkeit, Verantwortung übernehmen zu können und sich als Teil eines grösseren Ganzen zu sehen
- Fähigkeit, sich des Vorhandenseins von eigenen Vorurteilen bewusst zu sein und in Distanz zur eigenen Meinung und Sichtweise treten zu können
- Fähigkeit zur Reflexion von Machtaspekten der Sozialen Arbeit
- aktives Interesse am Mitmenschen und Fähigkeit, sich in andere Menschen und Situationen einfühlen zu können
- Fähigkeit, Handlungsoptionen einschätzen, situationsadäquat auswählen und umsetzen zu können

Inhaltliche Ausbildungsbereiche

- Autonomie und Selbstverantwortung
- emotionale Kontrolle und Empathie
- Selbstdistanzierung und Selbstrelativierung
- Selbsterkennungsvermögen
- Umgang mit Unsicherheit und sozialem Druck
- Macht- und Diskriminierungssensibilität

- Situationsidentifikation und Kontextualisierung
- ...

S 2: Selbstorganisiertes Lernen

Kompetenzerwartung

- Bereitschaft zu Lerneinsatz und Fähigkeit, einen Beitrag zum selbstorganisierten Lernen in der Gruppe und individuell zu leisten
- Fähigkeit, den eigenen Lernprozess zu verbessern und damit die eigenen Kompetenzen weiterzuentwickeln
- Fähigkeit, Lernfelder für den individuellen Kompetenzerwerb zu erkennen und Lernstrategien auf die persönlichen Bedürfnisse und die Anforderungssituation einer Lerngruppe hin zu entwickeln
- Fähigkeit, das Lernen situationsgerecht und erkenntnisorientiert zu gestalten und zu nutzen
- Fähigkeit, die für den jeweiligen Lern- und Praxisgegenstand relevante Fragestellung zusammen mit Studierenden, Dozierenden und Praktiker:innen zu erarbeiten und deren Beantwortung nach wissenschaftlichen Kriterien und Methoden zu planen (Forschendes Lernen)
- Fähigkeit, gemeinsam in Gruppen zu lernen und Wissen zu generieren

Inhaltliche Ausbildungsbereiche

- (selbstorganisiertes) Lernen lernen
- Planen von Lernfeldern und Lernstrategien
- Lernmotivation und Neugierde
- Interventions- und Lösungsfähigkeit
- den eigenen Lernbedarf (individuelle Lernziele) finden
- konkrete Aufgaben bzw. Herausforderungssituationen auswählen
- geeignete Methoden und Unterstützungsformate für den Lernprozess finden bzw. auswählen
- Forschendes Lernen
- ...

S 3: Innovation und kreative Settings

Kompetenzerwartung

- Fähigkeit, mit unsicheren Situationen umzugehen und agil neue, selbstorganisierte Settings zu entwickeln
- Fähigkeit, in Teams kreative und dynamische Arbeitsmethoden anzuwenden
- Fähigkeit, neue und innovative Verfahren und Handlungsansätze bei sozialen Problemlagen anzuwenden und diese auf ihre Wirkung zu überprüfen (Forschendes Lernen)

Inhaltliche Ausbildungsbereiche

- Flexibilität und Kreativität
- Problemlösungsfähigkeit
- Veränderungs- und Risikobereitschaft
- Agilität und Fähigkeit zum Umgang mit Ambivalenzen
- Fähigkeit, neue Ideen zu generieren und ausbildungsgerecht umzusetzen, bspw. Umsetzung von Praxisprojekten

- Auswahl und Anwendung von Techniken und Methoden zur Innovation und Entwicklung in der Sozialen Arbeit
- ...

S 4: Selbstwahrnehmung und Reflexion

Kompetenzerwartung

- Fähigkeit, eigene Denkvorgänge und Gefühle wahrzunehmen und zu äussern
- Fähigkeit, Wahrnehmungen, Interpretationen von Wahrnehmungen und deren Wertung auseinanderzuhalten und im Hinblick auf das eigene Handeln und die professionelle Rolle im sozialen Feld kritisch zu reflektieren und befragen
- Fähigkeit, das eigene Verhalten auch in Stresssituationen wahrzunehmen, bewusst mit eigenen Grenzen umzugehen und, wenn nötig, Unterstützung zu holen

Inhaltliche Ausbildungsbereiche

- Reflexion der eigenen Biografie
- Selbst- und Fremdwahrnehmung
- individuelle und berufliche Wertorientierungen
- soziale Rolle bzw. Rollendistanz
- Belastbarkeit
- ...

S 5: Umgang mit Konflikt und Widerstand

Kompetenzerwartung

- Fähigkeit, Konflikte und Widerstand ernst zu nehmen, Auseinandersetzungen sachbezogen zu gestalten und Regeln und Abmachungen einzuhalten
- Fähigkeit, mit schwierigen und herausfordernden Situationen umzugehen und bei Konflikten angemessene Massnahmen anzuwenden und umzusetzen
- Fähigkeit, Stellung zu beziehen, die eigene Position zu begründen und klare und nachvollziehbare Kritik anzubringen
- Fähigkeit, Entscheide transparent und nachvollziehbar zu fällen und notwendige Massnahmen zu ergreifen
- Fähigkeit und Bereitschaft, Kompromisse einzugehen

Inhaltliche Ausbildungsbereiche

- Konfliktbereitschaft
- Umgang mit Widerstand bzw. Gewalt
- Umgang mit festgefahrenen Situationen
- Kritik anbringen
- Positionsbezug bzw. Selbstbehauptung
- Entscheidungsvermögen
- Kompromissbereitschaft
- ...

S 6: Gestaltung von Arbeitsbeziehungen

Kompetenzerwartung

- Fähigkeit, kultur-, lebenswelt- und (geschlechts-)rollenspezifische Denk-, Verhaltens- und Handlungsmuster von Mitmenschen wahrzunehmen
- Fähigkeit, Arbeitsbeziehungen aufzubauen und Beziehungsarbeit und Kooperationen ziel- bzw. ergebnisorientiert zu gestalten
- Fähigkeit, eine respektvolle Haltung einzunehmen, die Ansichten und Werthaltungen anderer angemessen zu achten und zu akzeptieren und dem Gegenüber sowohl empathisches Verstehen als auch professionelle Distanz zu vermitteln
- Fähigkeit, die eigene soziale Position und die von anderen Personen macht- und diskriminierungskritisch zu reflektieren und verantwortungsvoll damit umzugehen

Inhaltliche Ausbildungsbereiche

- Wertschätzung, Respekt, Akzeptanz
- empathisches Verstehen
- Umgang mit herausforderndem Verhalten
- diskriminierungskritische Haltung
- Ergebnisorientierung
- Umgang mit Macht und Machtgefälle
- Balance von Nähe und Distanz
- Verbindlichkeit bzw. Verlässlichkeit
- Gruppen- bzw. Teamorientierung
- ...

S 7: Rollenhandeln bzw. Rollengestaltung

Kompetenzerwartung

- Fähigkeit, in Berufssituationen eine klare Rollenhaltung zu kommunizieren
- Fähigkeit, wechselnde Rollenerwartungen zu erkennen und aktiv darauf zu reagieren (Role Taking)
- Fähigkeit, widersprüchliche Erwartungen an die Rolle zu erkennen und Prioritäten zu setzen (Mandate, Aufträge etc.)

Inhaltliche Ausbildungsbereiche

- Rollenklarheit bzw. Rollentransparenz
- Rollenflexibilität
- Umgang mit widersprüchlichen Erwartungen
- ...

S 8: Selbstrepräsentation

Kompetenzerwartung

- Fähigkeit, das Zusammenspiel von verbaler und nonverbaler Kommunikation systematisch zu beobachten und zu steuern
- Fähigkeit, in Verhalten und Auftritt eigene Werthaltungen zu vertreten, die Wirkung der eigenen Person in der Interaktion zu erkennen und geeignete Massnahmen zur Optimierung dieser Wirkung zu ergreifen

- Professionelle Haltung und Fähigkeit, durch sachorientierten und überzeugenden (selbstsicheren) Auftritt Professionalität zu signalisieren und einen Beitrag zur öffentlichen Meinungsbildung zu leisten

Inhaltliche Ausbildungsbereiche

- Konsistenz von Werten und Verhalten
- Kongruenz von verbaler und nonverbaler Kommunikation
- Souveränität im Auftritt
- ...

S 9: Selbstorganisierte Erweiterung im Feld der Haltung

In diesem Kompetenzfeld können Studierende eigene Interessen einbringen und ihre Selbst- und Sozialkompetenz und damit ihre professionelle Haltung individuell vertiefen.

B: Konkrete Umschreibung der Kompetenzerwartung in den Selbst- und Sozialkompetenzen und den Methodenkompetenzen nach Niveaustufen

Im Rahmen des Kompetenzerwerbs mithilfe des Kompetenzprofils werden während des Studiums die Kompetenzen wiederholt selbstüberprüft und mit den Lernbegleitenden besprochen. Diese Überprüfung dient der weiteren Planung der verschiedenen Lernprozesse. Für die Visualisierung dieser Überprüfung wird ein Spider verwendet. Die Kompetenzerwartungen, die im Kompetenzprofil umschrieben sind, werden zu diesem Zweck pro Kompetenz regelmässig über ein Assessmenttool abgefragt. Dabei beurteilen sich die Studierenden bezüglich der Kompetenzerwartungen selbst. Die Selbstbewertung orientiert sich an den drei Stufen, die im Studienreglement der HSLU SA (Art. 16, Abs. 5) für die Modulniveaus gelten.

1. Grundkenntnisse bzw. elementare Fähigkeiten
2. Anwendungskennnisse bzw. selbständige Anwendung
3. Fortgeschrittene Kenntnisse bzw. kompetente/reflektierte Anwendungsfähigkeiten¹⁵

Nach der Selbsteinschätzung ergibt sich ein Bild auf dem Spider, das den konkreten Lernstand einer:s Studierenden abbildet. Diese Selbsteinschätzung wird sowohl mit den Peers wie auch mit den Lernbegleitenden besprochen und dient der weiteren Planung des Kompetenzerwerbs. Mittels dieses visuellen Bildes wird deutlich, wo weitere Kompetenzen erworben und vertieft werden können und sollen.

¹⁵ Die drei Niveaus werden im Spider flächig in Bereichen abgebildet: 1–30, 31–70, 71–100.

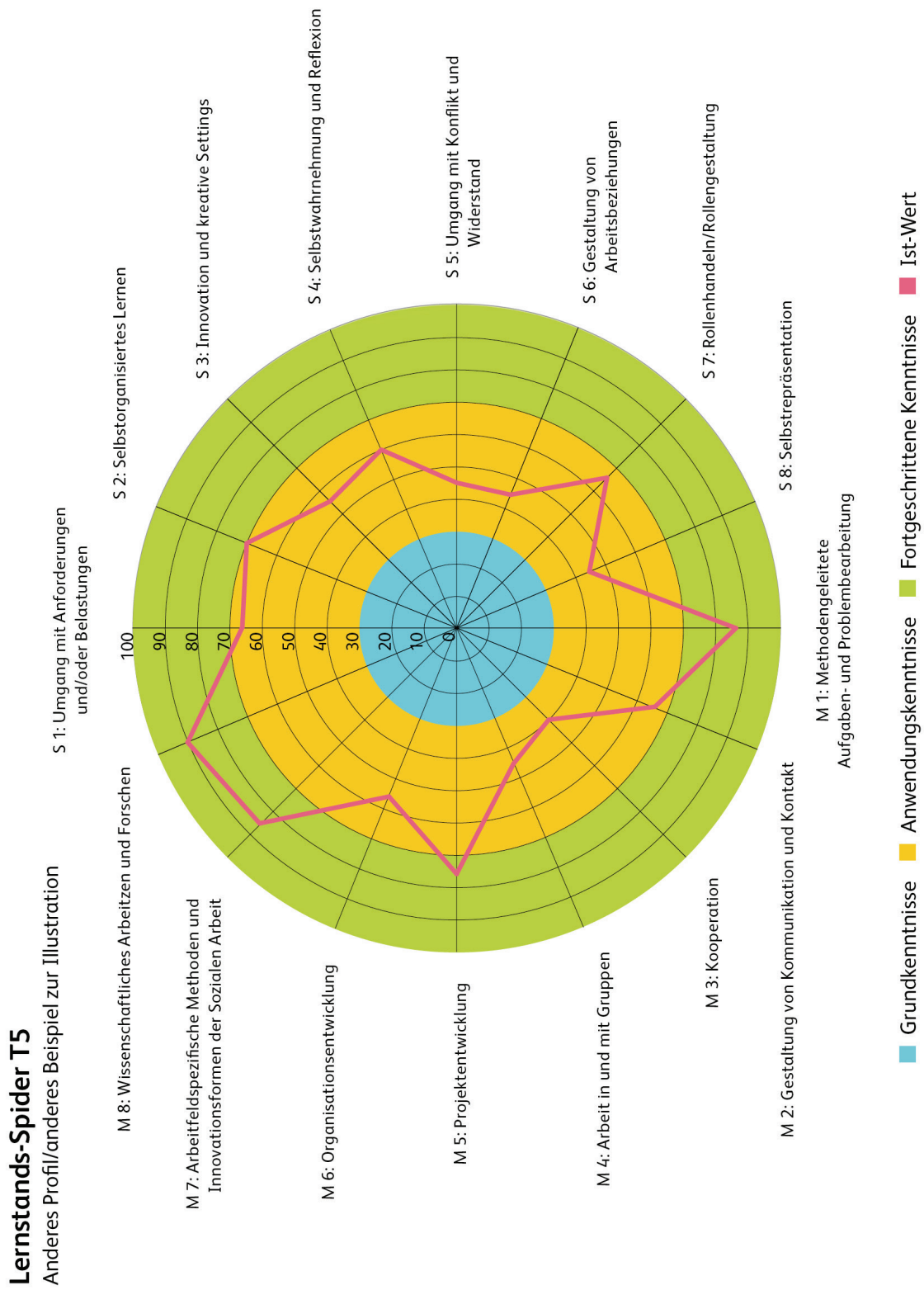


Abbildung 9: Exemplarischer Spider gegen Ende des Studiums (T5).

Lernstandserhebungen im «Onboarding» mit dem Spider

Im Studienteil «Onboarding» wird im Modul «Grundlagen, Praxisfelder und Selbstorganisation» im Kurs «Lernen lernen» zwei Mal eine Selbsteinschätzung vorgenommen. Bei der ersten Selbsteinschätzung werden nur die Selbst- und Sozialkompetenzen und zwei Methodenkompetenzen erhoben. In der zweiten Lernstandserhebung werden dann alle Selbst- und Sozialkompetenzen und Methodenkompetenzen eingeschätzt.

Diese doppelte Lernstandserhebung dient der Übung und der Selbsteinschätzung zu Beginn des Studiums. Beide Lernstandserhebungen werden mit den Lernbegleitenden differenziert besprochen.

Alle Kurse im «Onboarding» bieten einen geeigneten methodischen und fachlichen Rahmen, um einen breiten Kompetenzerwerb für die Studierenden zu ermöglichen. Das Niveau des Kompetenzerwerbs – Grundkenntnisse, Anwendungskennntnisse und fortgeschrittene Kenntnisse – richtet sich sowohl nach den bereits vorhandenen Kompetenzen und nach dem individuellen Engagement der Studierenden. Vonseiten der Dozierenden und der Lernbegleitenden sehen wir am Ende des ersten Semesters vor allem den Erwerb von Grundkenntnissen sowie von einzelnen Anwendungskennntnissen als möglich und realistisch.

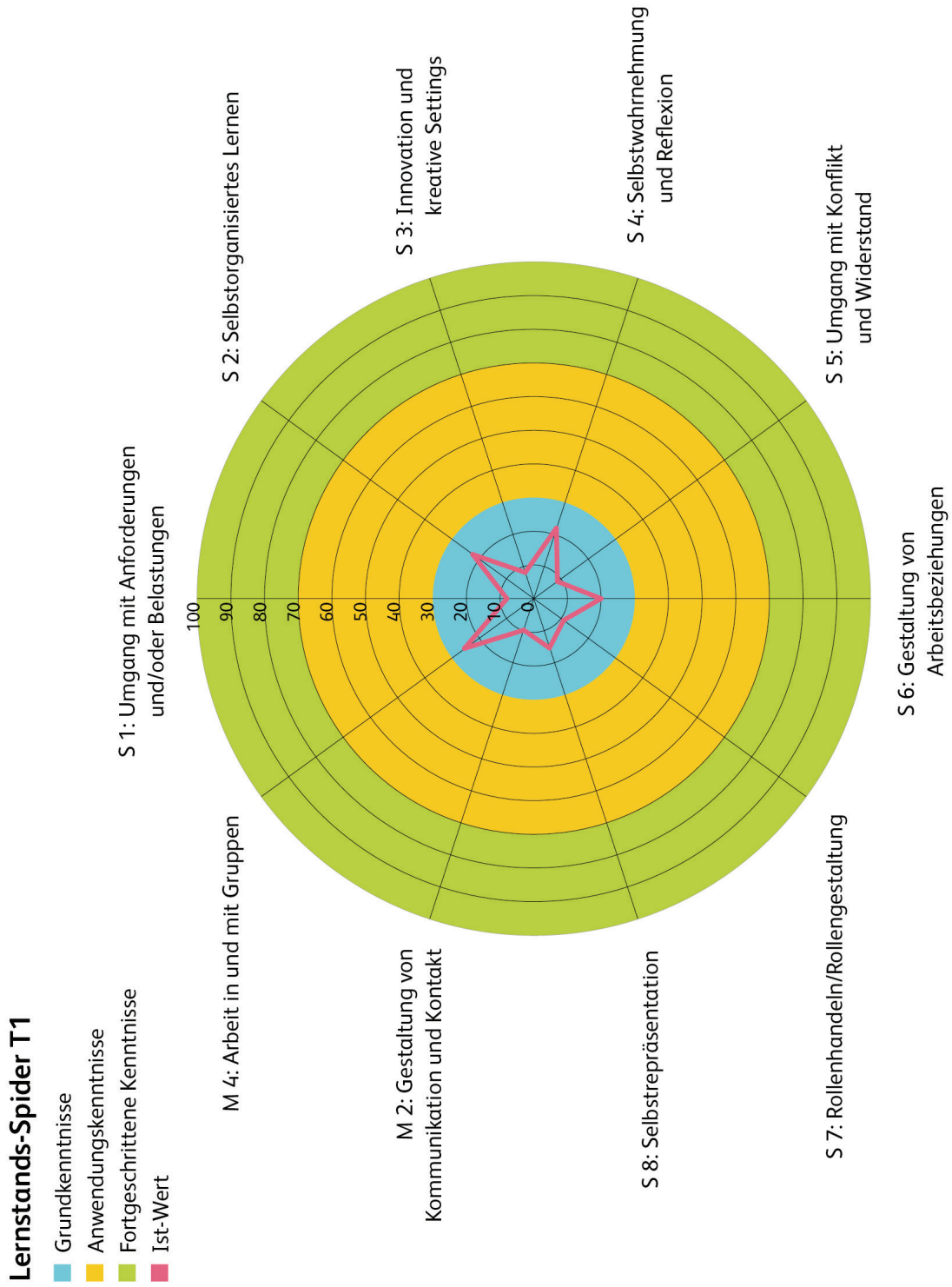


Abbildung 10: Exemplarischer Spider der ersten Kompetenzerhebung zu Beginn des ersten Semesters (T1) («Onboarding»).

Lernstands-Spider T2

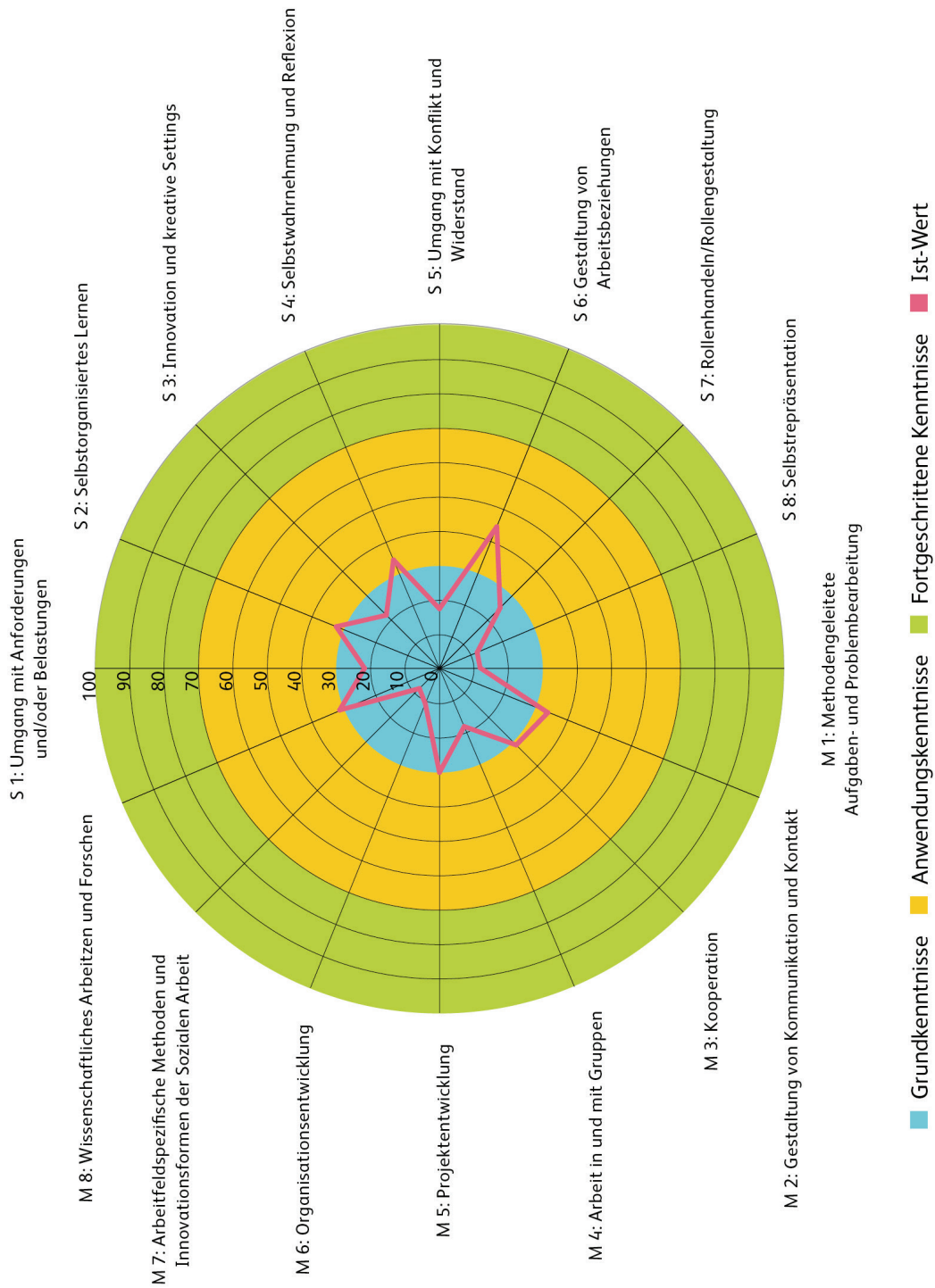


Abbildung 11: Exemplarischer Spider der zweiten Kompetenzerhebung am Ende des ersten Semesters (T2) («Onboarding»).

Konkretisierung der Kompetenzerwartung in den Selbst- und Sozialkompetenzen (S) und den Methodenkompetenzen (M) anhand der drei Stufen der Kompetenzbewertung

Work in Progress (Mit Studierenden im ersten Semester weiterzuentwickeln)	Elementare Verwendung (Bereitschaft zu Beginn)	Selbständige Verwendung	Reflektierte, kontextualisierte Anwendung
	Vorgegeben sind Weg und Ziel	Vorgegeben ist das Ziel, der Weg ist weitgehend frei	Weg und Ziel sind frei
	Kenner:in	Könnner:in	Expert:in
	Grundkenntnisse	Anwendungskenntnisse	Fortgeschrittene Kenntnisse
	Ich kann meine Handlungen beurteilen und im Rahmen der Vorgaben auch optimieren.	Ich kann meine Handlungen reflektieren und daraus Massnahmen für eine Optimierung (Effizienz und Qualität) ableiten.	Ich kann meine Handlungen reflektieren, Fehler und Fehlverhalten erkennen und für die Erweiterung, Differenzierung und Optimierung meiner Handlungsmöglichkeiten nutzen.
S 1: Umgang mit Anforderungen und/oder Belastungen	Ich erkenne widersprüchliche und belastende Anforderungen und weiss, wie ich mir Unterstützung holen kann. Mir ist bewusst, dass ich Vorurteile habe und voreingenommen bin und dass dies mein Handeln und meine Beziehung zu anderen mitbestimmt. Mir sind einige grundlegende Konzepte für den Umgang mit Vorurteilen bekannt. Ich bin interessiert an anderen Menschen und deren Empfindungen und Haltungen.	Ich kann aktiv Verantwortung in einer Situation übernehmen und mich als relevanten Teil eines grösseren Ganzen verstehen und reflektieren. Ich kann mir meine eigenen Haltungen und Vorurteile bewusst machen und diese mit geeigneten Methoden (Machtkritik, ethische Reflexion) analysieren und reflektieren. Ich bin in der Lage, mit meinen Vorurteilen und Haltungen situationsgerecht umzugehen und in Distanz zur eigenen Meinung und Sichtweise zu treten. Dabei sind mir meine eigenen Grenzen bewusst. Ich kann mich in andere Menschen und Situationen einfühlen und kann	Ich verfüge über ein breites Repertoire an Methoden und Theorien, um Verantwortung in einer Situation aktiv zu übernehmen und einen Beitrag zur Bewältigung von schwierigen Situationen zu leisten. Ich verfüge über ein breit gefächertes theoretisches Wissen über Macht- und Diskriminierungsmechanismen und kann diese auf die Reflexion meiner eigenen Haltungen und Vorurteile anwenden. Ich kann meine Haltungen gezielt und bewusst in einer Situation reflektieren und einsetzen, um situationsgerecht zu handeln. Ich verfüge über theoretisches Wissen und verschiedene praktische Methoden, um mich in andere Menschen einzufühlen und

		<p>Handlungsoptionen einschätzen, situationsadäquat auswählen und umsetzen.</p>	<p>dadurch situations- und adressat:innengerecht Handlungsoptionen abzuleiten und geeignete Entscheidungen zu treffen. Ich verfüge über geeignete Methoden, um mit eigenen Belastungen umzugehen und die Nähe-/Distanzregulierung vorzunehmen.</p>
<p>S 2: Selbstorganisiertes Lernen</p>	<p>Ich bin bereit, meine Kompetenzen zu überprüfen und fähig, Lernfelder für das individuelle Lernen zu definieren. Ich bin fähig, gemeinsam in Gruppen zu lernen, Wissen zu generieren und einen angemessenen Beitrag zum selbstorganisierten Lernen in der Gruppe zu leisten. Ich kenne die zentralen Instrumente und Methoden für die Planung des selbstorganisierten Lernens und wende sie an.</p>	<p>Ich kann die Instrumente und Methoden für die Erhebung der Lernfelder sicher anwenden, für den individuellen Lernerwerb die entsprechenden Lernstrategien entwerfen und diese auf die persönlichen Bedürfnisse und die Anforderungssituation einer Lerngruppe hin entwickeln. Ich kann für verschiedene Lern- und Praxisgegenstände relevante Fragestellungen zusammen mit Studierenden, Dozierenden und Praktiker:innen erarbeiten. Ich kann diese Fragestellungen nach wissenschaftlichen Kriterien und mit entsprechenden Methoden (Forschendes Lernen) bearbeiten und beantworten. Ich kann meinen Lernfortschritt selbständig und in der Gruppe evaluieren und auf dieser Grundlage die Selbstentwicklung meiner Kompetenzen weiter planen. Bei Schwierigkeiten weiss ich, wie und wo ich Unterstützung holen kann.</p>	<p>Ich habe mir einen persönlichen Lernstil angeeignet und kann diesen selbständig für meine weitere professionelle Entwicklung verwenden. Ich habe mir eine starke, autonome Lernmotivation erarbeitet und bin in der Lage, theoretisches Wissen und praktische Methoden mit unterschiedlichen Werkzeugen einzusetzen und neue Handlungsmöglichkeiten und Methoden zu erarbeiten, um neu auftretende Probleme zu lösen. Ich bringe meine Kompetenzen im professionellen und interprofessionellen Austausch ein und profitiere meinerseits von diesem Austausch. Mir sind die Grenzen meiner Lernmöglichkeiten bewusst.</p>

<p>S 3: Innovation und kreative Settings</p>	<p>Ich bin mir meiner persönlichen kreativen Fähigkeiten bewusst und beginne, sie in der Studiengruppe einzusetzen. Ich beteilige mich an der Entfaltung der Kreativität in der Gruppe und kenne Verfahren, um den gemeinsamen Lernprozess in Gruppen in Bewegung zu setzen und Wissen zu generieren. Ich habe Kenntnisse von Methoden kreativer Lern- und Arbeitssettings und kann diese im Kontext des Studiums anwenden.</p>	<p>Ich habe ein gutes theoretisches Wissen darüber, wie man die Kreativität in Richtung Innovation lenkt. Ich beherrsche den Prozess von der Ideenfindung bis zur Innovation und weiss, wie Lernsettings in Studiengruppen geplant und gestaltet werden. Ich kenne die Problematik und die Stolpersteine innovativer Projekte im allgemeinen Rahmen und im Rahmen des Lernens. Ich kenne verschiedene Methoden der Innovation und kreativer Lern- und Arbeitssettings. Ich verstehe es, im Lernsetting einen aktiven Beitrag zur Innovation und zur Entwicklung kreativer Prozesse zu leisten.</p>	<p>Ich habe ein sehr gutes und breit gefächertes theoretisches Wissen darüber, wie man die Kreativität in Richtung Innovation lenkt. Ich habe ein vielfältiges theoretisches Wissen über Innovation und andere verwandte Themen wie Design Thinking, organisatorische Innovation und Organisationsentwicklung. Ich habe erfolgreich Projekte der Innovation durchgeführt und reflektiert und habe auch in schwierigen Situationen methodisch angemessen reagiert. Ich kenne vielfältige Methoden der Innovation und kreativer Lern- und Arbeitssettings. Ich übernehme aktiv Verantwortung in der Gestaltung und Planung von Lernsettings und leiste einen methodisch fundierten und reflektierten Beitrag zur Innovation und zur Entwicklung kreativer Prozesse.</p>
<p>S 4: Selbstwahrnehmung und Reflexion</p>	<p>Ich kann meine Gefühle und Denkvorgänge wahrnehmen und unmittelbar äussern. Ich kann zwischen mir und meiner Rolle in verschiedenen Kontexten (Studium, Beruf etc.) und Gruppen (Studiengruppe, Berufsgruppe) unterscheiden und kenne einfache Methoden der Reflexion über einen Sachverhalt. Ich verfüge über die Fähigkeit, das eigene</p>	<p>Ich verfüge über ein Gespür für meine Gefühle und kann meine eigenen Denkvorgänge in beruflichen Situationen reflektieren. Ich bin fähig, Wahrnehmungen, Interpretationen von Wahrnehmungen und deren Wertung auseinanderzuhalten und im Hinblick auf das eigene Handeln und die professionelle Rolle im sozialen Feld kritisch zu reflektieren. Ich kann verschiedene Methoden der</p>	<p>Ich kann meine Gefühle und Denkvorgänge in konkreten beruflichen Situationen wahrnehmen, interpretieren und äussern (Reflection in and/or on action). Ich verfüge über ein breites Reflexionswissen, kenne mich in meiner beruflichen Rolle genau und kann auf Herausforderungen angemessen reagieren. Ich kann andere bei der Reflexion unterstützen und meine eigene Reflexion als Ressource einbringen. Ich kann in</p>

	<p>Verhalten auch in Stresssituationen wahrzunehmen und mir, wenn nötig, Unterstützung zu holen.</p>	<p>Reflexion anwenden und in einer Gruppe mitgestalten (Intervision, Fallreflexion, Selbstreflexion etc.). Ich bin bereit, mich spiegeln und befragen zu lassen. Ich erkenne sicher und situationsgerecht mein eigenes Verhalten und kann bewusst mit meinen eigenen Grenzen umgehen und, wenn nötig, Unterstützung holen.</p>	<p>Gruppenprozessen Reflexion anregen und sicher leiten und andere bei der Nähe-/Distanzregulierung unterstützen.</p>
<p>S 5: Umgang mit Konflikt und Widerstand</p>	<p>Ich habe theoretische Kenntnisse über Konflikte, Konfliktstufen, Konfliktarten und Widerstand. Ich kenne Methoden, um Konflikte zu erkennen und einzuordnen. Ich kann mich selbst in herausfordernden Situationen wahrnehmen und kenne Reflexionsmethoden für solche Situationen. Ich kann in Konfliktsituationen zwischen meinem Anteil und den situationsbedingten Aspekten unterscheiden und verfüge über grundlegende Fähigkeiten, meine Position angemessen zu vertreten. Ich verfüge über die Bereitschaft und die Fähigkeit, Kompromisse einzugehen.</p>	<p>Ich verfüge über die Fähigkeit, Konflikte und Widerstand ernst zu nehmen und Auseinandersetzungen sachbezogen zu bearbeiten und zu gestalten. Ich kann in Konfliktsituationen Regeln und Abmachungen aushandeln und einhalten. Ich kann mit schwierigen und herausfordernden Situationen umgehen und bei Konflikten angemessene Massnahmen anwenden und umsetzen. Ich kann Methoden und Instrumente anwenden, die mir helfen, in Konfliktsituationen Stellung zu beziehen, die eigene Position zu begründen und klare und nachvollziehbare Kritik anzubringen. Ich besitze die Fähigkeit, Entschiede transparent und nachvollziehbar zu fällen und notwendige Massnahmen zu ergreifen.</p>	<p>Ich habe breite Kenntnisse über verschiedene Konflikttheorien und kann angemessen beurteilen, um welche Konfliktart es sich in einer Konfliktsituation handelt. Ich verfüge über ein reichhaltiges Instrumentarium, mit dem ich Konflikte in Team- und Arbeitssituationen in der Rolle als Mediator:in bearbeiten kann. Dabei kann ich meine Rolle für eine Lösung einbringen, zur Deeskalation beitragen und Situationen so gestalten, dass weniger Konflikte und Widerstände entstehen. Ich bin fähig, in Konfliktsituationen Abmachungen auszuarbeiten und durchzusetzen. Ich bin bei Widerständen fähig, angemessen zu reagieren und neue Wege zu beschreiten. Mir sind dabei auch immer meine eigenen Grenzen bewusst.</p>

<p>S 6: Gestaltung von Arbeitsbeziehungen</p>	<p>Ich kenne die theoretischen Grundlagen der Beziehungsarbeit und mir sind die kultur-, lebenswelt- und (geschlechts-)rollenspezifischen Dimensionen der Interaktion bewusst. Ich kenne Methoden und Instrumente, um Arbeitsbeziehungen aufzubauen und Beziehungsarbeit und Kooperationen ziel- bzw. ergebnisorientiert zu gestalten. Ich verfüge über eine respektvolle Haltung und akzeptiere die Ansichten und Werthaltungen anderer.</p>	<p>Ich bin fähig, kultur-, lebenswelt- und (geschlechts-)rollenspezifische Denk-, Verhaltens- und Handlungsmuster von Mitmenschen wahrzunehmen. Ich verfüge über die grundlegende Fähigkeit, Arbeitsbeziehungen aufzubauen, und kann Beziehungsarbeit und Kooperationen ziel- bzw. ergebnisorientiert gestalten. Ich nehme aktiv eine respektvolle Haltung ein und vermittele meinem Gegenüber die Sicherheit, dass ich seine Ansichten und Werthaltungen angemessen achte und akzeptiere. Dabei bringe ich meinem Gegenüber sowohl empathisches Verstehen als auch professionelle Distanz entgegen. Ich verfüge über macht- und diskriminierungskritische Kenntnisse und kann diese für die Beurteilung der eigenen Handlungen reflektieren.</p>	<p>Ich verfüge über vielfältige Methodenkenntnisse über den Aufbau von Arbeitsbeziehungen auch in schwierigen Situationen (z. B. Zwang) und kann diese Methoden zielorientiert anwenden. Ich kann meine eigene soziale Position und die von anderen Personen macht- und diskriminierungskritisch reflektieren und verfüge über geeignete Methoden, um verantwortungsvoll damit umzugehen. Ich kann solche Reflexionen im Team gewinnbringend einbringen und damit einen Beitrag zu mehr Diversität und weniger Ungleichheit beitragen.</p>
<p>S 7: Rollenhandeln und Rollengestaltung</p>	<p>Ich kenne die Grundlagen der Rollengestaltung in der Sozialen Arbeit und verfüge über Kenntnisse der Kommunikation einer klaren Haltung hinsichtlich meiner Rolle. Ich verfüge über die grundlegenden Kenntnisse, unterschiedliche Rollenerwartungen an mich zu erkennen.</p>	<p>Ich verfüge über die Fähigkeit, in Berufssituationen eine eindeutige Rollenhaltung einzunehmen und diese klar zu kommunizieren. Dabei bin ich mir der wechselnden Rollenerwartungen an mich und mein professionelles Tun bewusst und weiss diese Erwartungen einzuschätzen und aktiv darauf zu reagieren (Role Taking). Ich erkenne</p>	<p>Ich verfüge über differenzierte Methoden, um auch in schwierigen Berufssituationen eine eindeutige Rollenhaltung einzunehmen und diese selbstbewusst und professionell zu kommunizieren. Ich gestalte die wechselnden Rollenerwartungen an mich und mein professionelles Tun bewusst mit und trage aktiv dazu bei, dass professionelles Handeln gefördert wird.</p>

		<p>widersprüchliche Erwartungen an meine Rolle, kann diese unterschiedlichen Erwartungen in angemessener Distanz reflektieren und situationsgerecht Prioritäten setzen (Mandate, Aufträge etc.). Ich kenne meine Grenzen und kann mir in schwierigen Situationen angemessenen Unterstützung organisieren.</p>	<p>Ich übernehme meine Rolle im Hinblick auf verschiedene Akteur:innen (Klient:innen, Institutionen etc.) verantwortungsvoll. Ich habe ein ausgeprägtes Verständnis für widersprüchliche Erwartungen an meine Rolle und kann diese unterschiedlichen Erwartungen reflektieren und ansprechen. Ich setze situationsgerechte Prioritäten im Interesse meiner Klient:innen, meines gesetzlichen und beruflichen Auftrags und im Interesse der Sozialen Arbeit. Dabei achte ich auf die Arbeitsfähigkeit meines Teams bzw. meiner Institution. Ich kommuniziere die Grenzen meiner Rolle deutlich und kann in schwierigen Situationen angemessen reagieren.</p>
<p>S 8: Selbstrepräsentation</p>	<p>Ich habe theoretische Kenntnisse zur Unterscheidung zwischen verbaler, nonverbaler und paraverbaler Kommunikation und kenne erste Methoden zur Anwendung dieser Kommunikationsformen. Ich kenne die Werte der Sozialen Arbeit und kann meine grundlegende Werthaltung im Hinblick auf die Soziale Arbeit begründet vertreten.</p>	<p>Ich verfüge über die Fähigkeit, das Zusammenspiel von verbaler, nonverbaler und paraverbaler Kommunikation systematisch zu beobachten und meine eigene Kommunikation situationsgerecht und bewusst einzusetzen. Ich verfüge über geeignete Methoden, um meine eigenen Werthaltungen im professionellen Tun zu begründen und zu vertreten. Ich kann die Wirkung meiner Person in der Interaktion bewusst erkennen und angemessen reflektieren. Ich verfüge über geeignete Methoden</p>	<p>Ich verfüge über vielfältige Methodenkenntnisse, um das Zusammenspiel von verbaler, nonverbaler und paraverbaler Kommunikation systematisch zu beobachten, und über gesicherte Fähigkeiten, meine eigene Kommunikation situationsgerecht und zielorientiert einzusetzen. Ich verfüge über vertiefte Fähigkeiten, meine Werthaltungen im professionellen Tun kritisch zu reflektieren, zu begründen und gegenüber anderen zu vertreten. Ich kann die Wirkung meiner Person und meines Auftretens in der Interaktion mit</p>

		<p>zur Optimierung meiner Wirkungsmöglichkeiten. Ich kann eine professionelle Haltung einnehmen und diese Haltung sachgerecht und überzeugend vertreten.</p>	<p>Kolleg:innen, Klient:innen etc. bewusst erkennen, angemessen reflektieren und rollenkonform gestalten. Ich verfüge über geeignete Methoden zur Optimierung der Wirkung meines professionellen Tuns. Ich kann eine professionelle Haltung einnehmen und diese Haltung sachgerecht, klient:innenorientiert und überzeugend vertreten und meinen Beitrag zur öffentlichen Meinungsbildung leisten.</p>
<p>M 1: Methodengeleitete Aufgaben- und Problembe- arbeitung</p>	<p>Ich kenne die theoretischen Grundlagen der Bearbeitung von sozialen Problemen im Feld der Sozialen Arbeit. Ich kann gemäss methodischen Vorgaben Kriterien so anwenden, dass ich berufliche Situationen beschreiben, sie auf Erklärungshypothesen beziehen und eine Intervention entwerfen kann. Ich besitze Kenntnisse einer angemessenen Dokumentation eines Interventionsprozesses in der Sozialen Arbeit (Verfassen von Fallberichten, Aktenführung etc.).</p>	<p>Ich verfüge über die Fähigkeit, unterschiedliche berufliche Fragestellungen mit Bezugnahme auf theoretische Grundlagen angemessen zu verstehen und zu erklären (z. B. Hypothesenbildung und -erweiterung). Ich kann aufgrund einer Situationsanalyse Ziele für die beruflichen Situationen formulieren und Ansatzpunkte für Interventionen definieren. Ich kann erste Schritte dieser Intervention planen und realisieren. Ich besitze umfassende Kenntnisse einer angemessenen Dokumentation in der Sozialen Arbeit (Fallberichte, Aktenführung etc.) und kenne einfache Methoden der Evaluation eines beruflichen Entscheidungs- und Interventionsprozesses.</p>	<p>Ich verfüge über vielfältige Methodenkenntnisse, die ich in unterschiedlichen beruflichen Situationen im Feld der Sozialen Arbeit für die Situationserfassung und -analyse anwenden kann. Dabei sind mir die Vor- und Nachteile der unterschiedlichen Methoden bewusst. Ich kann aufgrund der Situationsanalyse selbständig Ziele für die beruflichen Situationen formulieren, die nötigen und angemessenen Interventionen planen und diese kritisch reflektieren. Ich besitze umfassende Kenntnisse einer situationsgerechten Dokumentation in der Sozialen Arbeit (Fallberichte, Aktenführung etc.) und kann diese umsetzen. Ich bin fähig, adressat:innengerecht Bericht zu erstatten und kann Evaluationen durchführen, die der Qualitätssicherung dienen.</p>

<p>M 2: Gestaltung von Kommunikation und Kontakt</p>	<p>Ich kenne die theoretischen Grundlagen der Kommunikation und kann diese in grundlegender Weise im Kontakt mit anderen anwenden. Dabei ist mir der Unterschied zwischen verbaler, nonverbaler und paraverbaler Kommunikation bekannt. Ich bin fähig, meine mündliche und schriftliche Kommunikation an verschiedene Anspruchsgruppen anzupassen und verschiedene Kanäle der Kommunikation mediengerecht anzuwenden. Ich nehme in der Kommunikation eine offene Haltung ein und kann mit einem klaren Kontaktangebot auf andere Personen zugehen.</p>	<p>Ich kann zugewandt kommunizieren und vertrete die Haltung der gegenseitigen Verständigung durch klare Botschaften. Ich bin fähig, meinen Kommunikationsstil dem kognitiven Niveau, kulturellen Unterschieden und der Sprachkompetenz des Gegenübers anzupassen und auf unterschiedlichen Kommunikationsebenen adäquat zu reagieren. Ich kann im Hinblick auf verschiedene Ziel- und Adressaten:innen geeignete Medien (auch gestalterische Ausdrucksformen) auswählen und angemessene Kommunikationsmittel einsetzen. Ich kann zugewandt kommunizieren und auch die nonverbalen Aspekte der Kommunikation verstehen und deuten und gleichzeitig aufmerksam gegenüber den expliziten und impliziten Gesprächsinhalten sein. Ich kenne grundlegende Methoden, um Kommunikationsstörungen zu erkennen und anzugehen.</p>	<p>Ich verfüge über ein reichhaltiges Wissen über unterschiedliche Ziel- und Adressaten:innengruppen und kann in der Gestaltung von Interaktion gezielt und angemessen kommunizieren und geeignete Medien und Gestaltungsmöglichkeiten für die Kommunikation vorschlagen. Ich besitze die Fähigkeit, Kommunikationsstörungen zu erkennen, und verfüge über vertiefte theoretische Kenntnisse und verschiedene geeignete Methoden, um diese auf unterschiedlichen Ebenen anzugehen und situationsgerecht zu bewältigen.</p>
<p>M 3: Kooperation</p>	<p>Ich kenne die theoretischen Grundlagen kooperativen Verhaltens und kann unter Zuhilfenahme von methodischen Anleitungen in kleineren sozialen Systemen (Gruppe, Projektteam etc.)</p>	<p>Ich kann in überschaubaren sozialen Systemen unterschiedliche Techniken, Methoden und Medien zur Erreichung gemeinsam getragener Lösungen einsetzen und meinen Teil zu einer gemeinsamen</p>	<p>Ich kann in sozialen Systemen vielfältige Methoden zur Erreichung gemeinsam getragener Lösungen einsetzen und meinen Teil zu einer gemeinsamen Lösung beitragen. Ich kann kritisch auf die unterschiedlichen Ansprüche in einer</p>

	<p>Verhandlungstechniken zur Erreichung gemeinsam getragener Lösungen einsetzen. Ich kann beim Aufbau gemeinsamer kooperativer Strukturen konstruktiv mitarbeiten und meine Rolle übernehmen. Ich habe erste Kenntnisse zu Konflikten und Konflikttheorien und kann unter Anleitung Instrumente der Konfliktlösung anwenden.</p>	<p>Lösung beitragen. Ich kann Verhandlungen führen und auch in konfliktgeladenen Situationen konstruktiv auf eine gemeinsame Lösung hinarbeiten. Ich kann Kooperationsstrukturen aufbauen und diese für die inner- und interprofessionelle Zusammenarbeit nutzen. Bei Konflikten kann ich auf Theorien der Konfliktanalyse und Konfliktlösung zurückgreifen und geeignete Massnahmen zur Bearbeitung des Konflikts vorschlagen. Ich besitze die Fähigkeit der Zusammenarbeit mit und Koordination von anderen Institutionen, Gruppen und Gremien. Ich verfüge über die Fähigkeit der Orientierung im föderalistischen Behördensystem und des Einsatzes von angemessenen partizipativen Verhandlungsmethoden.</p>	<p>Gruppe reagieren. Ich bin geschickt im Verhandeln und verfüge über die Fähigkeit, die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen, Gruppen und Gremien erfolgreich aufzugleisen. Ich habe die Fähigkeit, die Zusammenarbeit und Koordination von unterschiedlichen Gruppen, Gremien und Institutionen zu leiten, die inter- und transdisziplinäre Zusammenarbeit zu fördern und Netzwerke aufzubauen. Bei Konflikten kann ich Ursachen analysieren und eine konstruktive Rolle bei deren Bearbeitung und Lösung übernehmen bzw. geeignete Massnahmen für eine externe Unterstützung der Konfliktbearbeitung vorschlagen. Ich verfüge über fundierte Kenntnisse des föderalistischen Behördensystems und kann zielgerichtet angemessene partizipative Verhandlungsmethoden anwenden.</p>
<p>M 4: Arbeit in und mit Gruppen</p>	<p>Ich kenne die Grundlagen für eine dialogische Arbeit in Gruppen und kann anderen auf wohlwollende Weise zuhören. Ich bin fähig, meine eigenen Urteile zu erkennen und auf eigene Bedürfnisse und Werthaltungen zurückzuführen und zu reflektieren. Ich beteilige mich am Lernen und</p>	<p>Ich kann Methoden und Techniken zur Förderung und Steuerung von gruppenspezifischen Prozessen anwenden und Argumente für die eigenen Vorschläge einbringen. Ich übernehme in selbstorganisierten Gruppen Verantwortung und trage meinen Teil zum Gelingen der Gruppenprozesse bei. Ich kann konstruktives und differenziertes</p>	<p>Ich verfüge über breite und verschiedene Erfahrungen mit Gruppen, kann mich in den Gruppenprozess einbringen und eigenes Wissen und eigene Bedürfnisse fruchtbar machen. Ich kenne unterschiedliche Theorien zu Teamentwicklung und Teamführung und bin in der Lage, ein Team bzw. eine Gruppe aufzubauen sowie längerfristig und zielorientiert zu leiten</p>

	Gestaltungsprozess in der Gruppe und kenne grundlegende Methoden des Feedbacks.	Feedback geben und bin bereit, kritisches Feedback anzunehmen und zu reflektieren. Ich bin fähig, einen eigenen (professionellen) Standpunkt in der Gruppe bzw. im Team zu vertreten.	und arbeitsfähig zu machen. Ich kann Verantwortung und Leadership für den Gruppenprozess übernehmen.
M 5: Projektentwicklung	Ich kenne die wesentlichen Schritte der Projektplanung und habe Kenntnisse wesentlicher Projektplanungsmethoden. Ich kann unter methodischer Anleitung die wesentlichen berufsrelevanten Fragestellungen für eine Projektplanung herausarbeiten, diese in der konkreten Planung berücksichtigen und relevante Aspekte der Projektarbeit integrieren. Ich kenne die wesentlichen betriebswirtschaftlichen Grundlagen zur materiellen Sicherung eines Projektes.	Ich kann selbständig ein Projekt planen und durchführen. Ich kann die Projektziele, die Planungsentscheide und die Umsetzungsschritte anhand von fachlichen Kriterien begründen. Ich besitze die Fähigkeit, betriebswirtschaftliche Basiskennnisse und Instrumente zur materiellen Sicherung eines Projektes (z. B. Budgetierung, Formulierung von Finanzierungsgesuchen, Fundraising, Businessplan etc.) anzuwenden. Ich kann ein durchgeführtes Projekt unter Anwendung von vorgegebenen Kriterien evaluieren.	Ich verfüge über die Fähigkeit, aus unterschiedlichen Techniken und Methoden jene auszuwählen, die der Fragestellung und dem Projektziel angemessen sind und diese im Hinblick auf Innovation und Entwicklung anzuwenden. Ich kann selbständig ein Projekt planen und innovative Lösungen für neue Problem- und Fragestellungen erarbeiten. Ich kann die Projektziele, die Planungsentscheide und die Umsetzungsschritte unter fachlichen Kriterien begründen. Ich kann meine betriebswirtschaftlichen Kenntnisse sowie unterschiedliche Instrumente und für das Projekt passende Finanzierungsmöglichkeiten (z. B. bei Stiftungen, der öffentlichen Hand, in der Privatwirtschaft) zur materiellen Sicherung eines Projekts anwenden. Ich kann ein durchgeführtes Projekt sachgerecht evaluieren und kritisch reflektieren.
M 6: Organisationsentwicklung	Ich kenne die wesentlichen theoretischen Grundlagen der Organisationsentwicklung und	Ich kann selbständig Strukturen einer Organisation analysieren und unter Anwendung verschiedener	Ich verfüge über die Fähigkeit, aus verschiedenen Modellen, Techniken und Theorien zielgerichtet jene

	<p>kann einfache Organisationsstrukturen unter Anwendung vorgegebener Kriterien analysieren und beschreiben. Ich verfüge über die grundlegenden Theorien zur Führung eines Teams.</p>	<p>Techniken und Instrumente zur Planung und Optimierung von Arbeitsprozessen und organisatorischen Abläufen innerhalb einer Organisation beitragen. Ich verfüge über die Fähigkeit, überschaubare Teams in Hinblick auf deren Auftrag angemessen zu verstehen und zu leiten.</p>	<p>auszuwählen, die für eine bestimmte Organisation eine angemessene Analyse ermöglicht. Ich kann nach der eingehenden Analyse Arbeitsabläufe optimieren und organisatorische Abläufe innerhalb einer Organisation verbessern. Dabei kann ich die Wahl der Techniken und Methoden zur Entwicklung der Organisation fachgerecht begründen. Ich verfüge über die Fähigkeit, Teams im Hinblick auf den Auftrag und die Teamstruktur angemessen zu verstehen und zu führen. Ich kann Teams optimal weiterentwickeln und gestalten. Ich verfüge über die Fähigkeit, verschiedene Handlungsfelder effizient zu bewirtschaften und Finanzflüsse in der Organisation zu verstehen.</p>
<p>M 7: Arbeitsfeldspezifische Methoden und Innovationsformen der Sozialen Arbeit</p>	<p>Ich kenne verschiedene Methoden und Interventionsformen der Sozialen Arbeit in unterschiedlichen Arbeitsbereichen und kann unter Anleitung unterschiedliche Arbeitsweisen anwenden (z. B. Beratung, Begleitung und Förderplanung). Ich kann in zwei unterschiedlichen Arbeitsbereichen (z. B. Beratung, Begleitung, Förder- und Ressourcenplanung) mithilfe unterschiedlicher Methoden angeleitet</p>	<p>Ich kann verschiedene Methoden und Interventionsformen der Sozialen Arbeit in unterschiedlichen Arbeitsbereichen anwenden (z. B. Beratung, Begleitung, Förder- und Ressourcenplanung). Ich besitze die Fähigkeit, in unterschiedlichen Arbeitsbereichen und mit unterschiedlichen Methoden Interventionen fach- und adressat:innengerecht zu planen, durchzuführen und zu überprüfen. Ich kann mit verschiedenen Akteur:innen im sozialen</p>	<p>Ich kann aus verschiedenen Methoden und Interventionsformen der Sozialen Arbeit gezielt jene auswählen, die für ein spezifisches Feld der Sozialen Arbeit angemessen ist. Ich kann meine Auswahl fachlich und normativ begründen und die Grenzen der Anwendung kritisch reflektieren. Ich kann meine Interventionen fach- und adressat:innengerecht planen und durchführen und im Anschluss evaluieren. Ich arbeite mit verschiedenen Akteur:innen im sozialen Feld selbständig</p>

	<p>Interventionen planen und durchführen.</p>	<p>Feld zusammenarbeiten und Aufträge klären und triagieren. Ich kenne Methoden für die multiperspektivische und adressat:innengerechte Soziale Arbeit.</p>	<p>und professionell zusammen und kann mit ihnen Aufträge klären, Grenzen setzen und eine fachlich fundierte Triage durchführen. Ich arbeite multiperspektivisch und adressat:innengerecht und vertrete diesen Anspruch im interprofessionellen Kontext.</p>
<p>M 8: Wissenschaftliches Arbeiten und Forschen</p>	<p>Ich kenne die fachlichen und beruflichen Konventionen für das wissenschaftliche Arbeiten und kann anhand einer konkreten Frage- oder Problemstellung Informationen und Quellen mit passenden methodischen und technischen Hilfsmitteln erschliessen und verarbeiten. Ich kann Informationen kritisch bewerten und effizient nutzen (zentrale Inhalte und Thesen erkennen). Ich kenne die Regeln des Belegens und Zitierens und verfüge über die Fähigkeit der Erarbeitung von kleineren, schriftlichen Arbeiten auf der Grundlage einer Problem- und Fragestellung und der dafür erschlossenen Informationen. Ich habe Grundkenntnisse der Wissenschaftstheorie und kann Forschungsergebnisse ansatzweise kritisch reflektieren.</p>	<p>Ich besitze die Fähigkeit, die fachlichen und beruflichen Konventionen für das wissenschaftliche Arbeiten zu reflektieren, und kann eine fachgerechte Frage- oder Problemstellung erarbeiten. Aufgrund dieser Fragestellung kann ich mit vielfältigen Recherchemethoden Informationen und Quellen erschliessen, diese auf fachlicher Ebene kritisch bewerten und gezielt verarbeiten. Ich habe die Fähigkeit, wissenschaftlich zu argumentieren und Quellen zu diskutieren. Ich kann schriftliche Texte aus professioneller Sicht erarbeiten. Ich habe die Fähigkeit, ausgehend von einer Frage- und Problemstellung der beruflichen Praxis wissenschaftliche Erhebungsmethoden auszuwählen und ein einfaches Forschungsprojekt zu planen. Ich kann das Forschungsprojekt methodisch durchführen und dazu Daten erheben und systematisch</p>	<p>Ich besitze die Fähigkeit, eine grössere und wissenschaftlich anspruchsvolle Arbeit nach den fachlichen und beruflichen Konventionen für das wissenschaftliche Arbeiten zu erstellen. Ich kann eine differenzierte, fachgerechte Frage- oder Problemstellung erarbeiten und diese im beruflichen Kontext verorten und reflektieren. Mithilfe der Fragestellung kann ich mit vielfältigen Recherchemethoden Informationen und Quellen erschliessen, diese auf fachlicher Ebene kritisch bewerten und gezielt verarbeiten. Ich kann mich im wissenschaftlichen Diskurs verorten, eine kritische Position einnehmen und habe die Fähigkeit, wissenschaftlich zu argumentieren und einen eigenen professionellen und wissenschaftlich gestützten Standpunkt einzunehmen. Ich habe die Fähigkeit, ausgehend von einer Frage- und Problemstellung der beruflichen Praxis eine angemessene wissenschaftliche</p>

		<p>auswerten. Im Rahmen des methodischen Vorgehens kann ich Schlussfolgerungen ziehen und die Nutzung für das Berufsfeld sichtbar machen. Ich kann dabei die ausgewählte Methode kritisch reflektieren und die methodischen Grenzen des Forschungsprojekts kritisch benennen.</p>	<p>Erhebungsmethode auszuwählen und ein größeres Forschungsprojekt zu planen. Ich kann das Forschungsprojekt methodisch durchführen und dazu geeignete Daten erheben, diese systematisch auswerten und methodenkritisch sowie forschungs- und wissenschaftsethisch reflektieren. Im Rahmen des methodischen Vorgehens kann ich geeignete Schlussfolgerungen für die berufliche Praxis ziehen und Empfehlungen formulieren. Ich kann die gewählte Forschungsmethode methodenkritisch reflektieren und kontextualisieren. Ich besitze die Fähigkeit, Forschungsergebnisse aus dem Feld der Sozialen Arbeit und den Bezugswissenschaften methodenkritisch zu reflektieren. Ich kann in der professionellen Praxis eine differenzierte, wissenschaftlich fundierte und reflektierte Position einnehmen und diese wissenschaftlich begründen, vertreten und verteidigen.</p>
--	--	---	---

C: Matrix der zu erwerbenden Fachkompetenzen nach Niveaustufen

Feld der Fachkompetenzen	Elementare Verwendung (Bereitschaft zu Beginn)	Selbstständige Verwendung	Reflektierte, kontextualisierte Anwendung	Bemerkungen zur Selbsteinschätzung
	Vorgegeben sind Weg und Ziel	Vorgegeben ist das Ziel, der Weg ist weitgehend frei	Weg und Ziel sind frei	
	Kenner:in	Können:in	Expert:in	
	Grundkenntnisse	Anwendungskennntnisse	Fortgeschrittene Kenntnisse	
<p>Pflichtteil mit Anwendungskennntnissen <i>In den folgenden Feldern von Fachkompetenzen werden bis zum Ende des Studiums Kenntnisse auf der Ebene der selbständigen Verwendung erwartet (blau markiert).</i></p>				
Theorien und Wissenschaft der Sozialen Arbeit				
Geschichte der Sozialen Arbeit				
Unterschiedliche Praxisorganisationen und deren spezifische Aufträge				
Berufsethik und Berufsethos				
Aktuelle soziale Bewegungen				
Gesellschaftspolitische Herausforderungen für die Soziale Arbeit (Armut, Migration, Erwerbslosigkeit, Behinderung, Alter etc.)				
System der sozialen Sicherheit				
Rechtssystem der Schweiz (Recht und Gesetzgebungen)				
Politisches System der Schweiz				
Sozialpolitik und Sozialstruktur der Schweiz				
Intersektionalität, Gender und Diversity				

Struktur der Wirtschaft und des Arbeitsmarkts				
Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit und ihre spezifischen Aufträge				
Unterschiedliche Adressat:innen der Sozialen Arbeit				
Sozialwesen im regionalen und nationalen Kontext				
Unterschiedliche Lebenslagen von Adressat:innen, soziale Ungleichheit und soziale Probleme				
Gesellschaftliche Veränderungsprozesse und die Auswirkungen auf Adressat:innen				
Bezugsdisziplinen der Sozialen Arbeit				
Bereich der individuellen Profilbildung				
<i>In mindestens fünf weiteren Feldern von Fachkompetenzen werden bis zum Ende des Studiums Kenntnisse auf der Ebene der reflektierten, kontextualisierten Anwendung erwartet.</i>				
<i>Zusätzlich verfüge ich in folgenden Feldern von Fachkompetenzen über Kenntnisse, die mir eine Verwendung auf unterschiedlichen Stufen ermöglichen.</i>				

Hochschule Luzern
Soziale Arbeit
Werftstrasse 1
6002 Luzern

T +41 41 367 48 48
sozialarbeit@hslu.ch
hslu.ch/sozialarbeit