

Career2SocialWork

Doppeltes Kompetenzprofil an Fachhochschulen der Sozialen Arbeit

Arbeitsdokument; Version 1

Nationale Koordination C2SW

12.06.2018

Pilotprogramme zur Stärkung des doppelten Kompetenzprofils beim FH – und PH-Nachwuchs

1. Inhaltsverzeichnis

| | |
|--------------------------------------------------------------|---|
| 1. Inhaltsverzeichnis..... | 1 |
| 2. Einleitung | 2 |
| 3. Spezifität der FH und Qualifizierung des Personals | 2 |
| 4. Doppeltes Kompetenzprofil | 3 |
| 4.1. Praxisorientierung an Fachhochschulen | 4 |
| 4.2. Kompetenzbegriff | 4 |
| 4.3. Strategisches Kompetenzmodell | 5 |
| 5. Anwendung des Kompetenzprofils..... | 7 |
| 5.1. Einsatzbereiche und Nutzung | 7 |
| 5.2. Weiterentwicklung der Arbeitsdefinition | 7 |
| 6. Quellen..... | 8 |
| 7. Anhang..... | 9 |
| 7.1. Brainstorming 1. Treffen mit Praxisorganisationen | 9 |

2. Einleitung

Dieses Dokument beschreibt in einem ersten Kapitel die rechtlichen Grundlagen, welche das doppelte Kompetenzprofil an Fachhochschulen verankern. Das doppelte Kompetenzprofil wird anschliessend anhand gängiger Begriffspaare allgemein beschrieben und schliesslich schlägt die AG Career2SW eine Arbeitsdefinition vor, die bei der Entwicklung der Pilotprogramme Career2SocialWork als Grundlage dienen soll. Dieses Dokument wurde auf der Basis eines ersten Austauschtreffens mit Praxisorganisationen (siehe Anhang 1) entwickelt und mit bereits existierenden Kompetenzprofilen und Berufsbildern verglichen und angereichert. Das Arbeitsdokument soll aufgrund von Erfahrungen und neuen Erkenntnissen während dem Projektverlauf überarbeitet und verfeinert werden. Seine Ausgestaltung ist ein Teilziel des Pilotprojektes. Das Kompetenzprofil gliedert sich im Nachwuchsförderungsprogramm von Swissuniversities ein und richtet sich mehrheitlich an Mitarbeitende des Mittelbaus und des Lehrkörpers der Fachhochschulen. Zugleich werden durch die enge Zusammenarbeit mit den Praxisorganisationen in der strategischen Entwicklung der Programme und Grundlagendokumente des Projektes sowie in der Umsetzung des Projektes gewinnbringende Synergien für alle beteiligten Akteure erwartet.

3. Spezifität der FH und Qualifizierung des Personals

Das Hochschul- und Koordinationsgesetz (HFKG 2015) streicht die Spezifität der Fachhochschulen in der Schweizerischen Hochschullandschaft im Artikel 26 besonders hervor:

¹ ‚Die Fachhochschulen bereiten durch praxisorientierte Studien und durch anwendungsorientierte Forschung und Entwicklung auf berufliche Tätigkeiten vor, welche die Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden sowie, je nach Fachbereich, gestalterische und künstlerische Fähigkeiten erfordern.

² ‚Auf der ersten Studienstufe bereiten sie die Studierenden in der Regel auf einen berufsqualifizierenden Abschluss vor.‘

Zudem sieht das HFKG die ‚hohe Qualität in Lehre, Forschung und Dienstleistung und die entsprechende Qualifizierung des Personals‘ als Voraussetzung für die institutionelle Akkreditierung einer Hochschule. Bereits im Kommentar zu den Akkreditierungsrichtlinien wird präzisiert, dass das Qualitätssystem von Hochschulen die Evaluation und Laufbahnentwicklung des gesamten Personals beinhalte und dass die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses eine wichtige Rolle für die Entwicklung von Fachhochschulen spiele (Akkreditierungsrichtlinien HFKG, 2014, 10).

Qualifizierung des Personals ist in der Sozialen Arbeit ein wichtiges Thema. ‚Die Komplexität gesellschaftlicher Verhältnisse nimmt zu, entsprechend steigen die Anforderungen an Fachpersonen der Sozialen Arbeit. (...). Die Bearbeitung dieser Veränderungen sowie deren Auswirkungen auf struktureller, organisationaler, fachlicher und methodischer Ebene verlangt nach Fachpersonen mit fundiertem Wissen und direktem Bezug zur Berufspraxis der Sozialen Arbeit‘ (SASSA, 2017, 11).

In der Literatur ist man sich einig, dass Personalentwicklung mehr als Weiterbildung und Qualifizierung bedeutet. Personalentwicklung ist auf ‚gezielte Kompetenzentwicklung‘ und eine ‚systematische Förderung und Begleitung‘ ausgerichtet (Schüler/Winde, 2009).

4. Doppeltes Kompetenzprofil

Das doppelte Kompetenzprofil bildet den Fokus der 'Pilotprogramme zur Stärkung des doppelten Kompetenzprofils beim FH- und PH-Nachwuchs' (PgB11). Diese Pilotprogramme sollen das spezifische Profil der Fachhochschulen stärken. Fachhochschulen haben den Auftrag sowohl eine praxisorientierte, auf wissenschaftlichen Grundlagen beruhende Lehre zu garantieren, als auch anwendungsorientierte Forschung zu betreiben. Genau hier setzt das vorliegende Arbeitspapier an. Die Begriffspaare (wissenschaftliche Qualifikation und innovationsgetriebene, berufliche Praxis) sollen anhand von ihnen zugeordneten Kompetenzen bestimmt und verdeutlicht werden, so dass die Komplementarität der an Fachhochschulen geforderten und geförderten Kompetenzen sichtbar wird.

Die AG orientiert sich bei der Beschreibung des «Doppelten Kompetenzprofils» an den beiden für die Kompetenzbildung relevanten Bezugssystemen, den Fachhochschulen und der Praxis Sozialer Arbeit (Praxisinstitutionen wie Sozialdienste, Verbände etc.). Diese zwei Systeme folgen aufgrund unterschiedlicher fachlicher, finanzieller und politischer Rahmenbedingungen verschiedenen Logiken, sind jedoch wechselseitig aufeinander bezogen. Das doppelte Kompetenzprofil siedelt sich an der Schnittstelle von Ausbildung und Praxis an, beschreibt aber – wie im untenstehenden Schema sichtbar wird, die doppelten Kompetenzen des akademischen Personals an Fachhochschulen und nicht die doppelten Kompetenzen von Professionellen, welche in der Praxis tätig sind.

Bezugssysteme des doppelten Kompetenzprofils

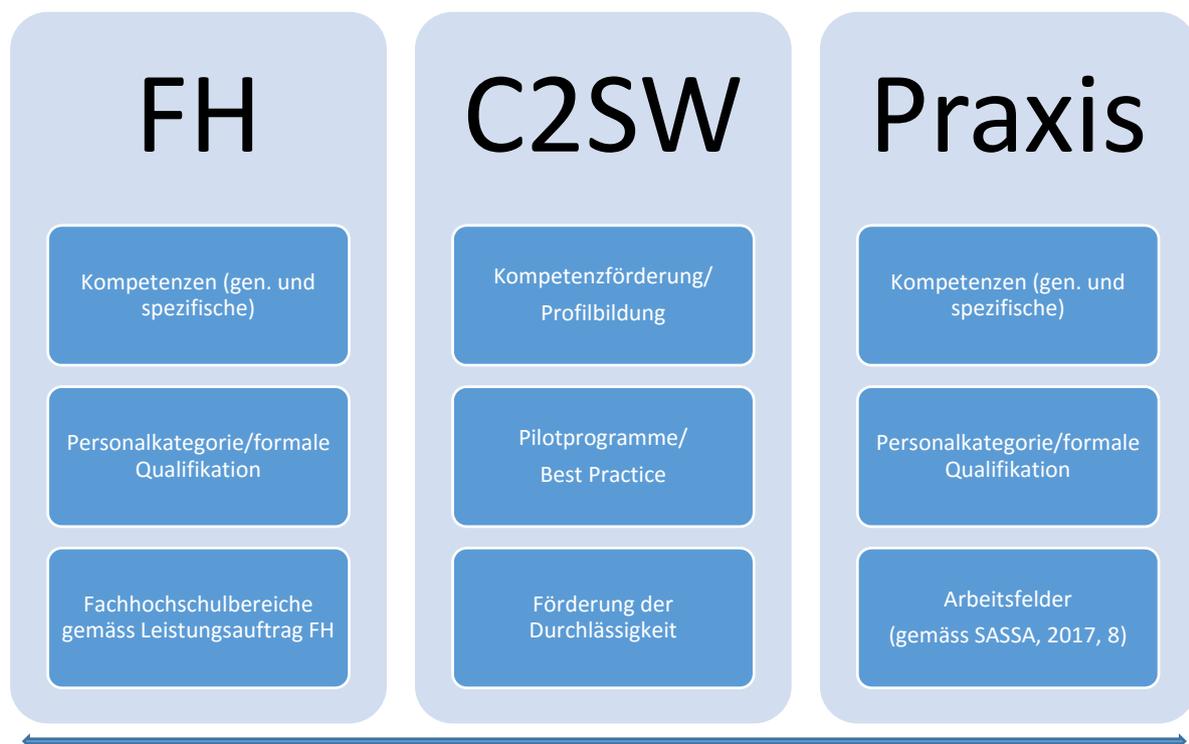


Abb. 1, Bezugssysteme des doppelten Kompetenzprofils, nat. Koordination von C2SW

4.1. Praxisorientierung an Fachhochschulen

Praxisorientierung ist ein wesentliches Merkmal von Fachhochschulstudiengängen und Forschungsprogrammen, aber auch des Personalprofils von Mitarbeitenden der Fachhochschulen. 'Der Praxisbezug ist das entscheidende Charakteristikum der Lehre und Forschung an den Fachhochschulen. Praxisbezug, wie ihn der Schweizerische Wissenschafts- und Technologierat (SWTR) versteht, verbindet theoretische – in der Regel in Lehrveranstaltungen oder aus Büchern erworbene – Kenntnis mit praktischem, oft implizitem Können, das auf Erfahrung beruht. Der Bezug zur Praxis kann demzufolge nur im längeren Einsatz im Beruf erworben werden, denn er ist letztlich das Ergebnis von Handlungen, die im Arbeitsprozess unter den branchenspezifischen Umständen ausgeführt werden. Praxisbezug ist eine Voraussetzung dafür, dass Forschung und Entwicklung auf die Anwendung in der konkreten Problemlösung orientiert werden kann. Die Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen können dadurch direkt ins Berufsleben eintreten. Zudem stellt Praxisbezug sicher, dass die Bedürfnisse der betreffenden Branchen bekannt sind (SBFI, 2014, S. 68).

4.2. Kompetenzbegriff

Die AG nat. stützt sich auf eine Definition, welche an der FHNW im Bereich Praxisausbildung entwickelt wurde. 'Kompetenz wird verstanden als individuelle Disposition, die dazu befähigt, Handlungssituationen in enger Wechselwirkung mit gesellschaftlichen Erwartungen (Normen/Werte), Rahmenbedingungen und Ressourcen zu bewältigen. Eine Kompetenz wird durch Wissen, Fähigkeiten (Können) und Einstellungen/Haltungen fundiert und in Abhängigkeit von motivationalen/volitionalen Aspekten in bestimmten Situationen als Performanz realisiert. Dabei lässt die beobachtbare Leistung, die Performanz, gewisse Schlüsse ziehen auf die zugrundeliegende Kompetenz. Individuelle Kompetenz und in der Situation auftretende Performanz sind jedoch nicht zwingend deckungsgleich. Kompetenzentwicklung vollzieht sich über das Handeln und Reflektieren in konkreten Situationen' (Gerber/Markwalder/Müller, 2011). Diese individuellen Haltungen und Fähigkeiten werden in einem sozialen Umfeld entwickelt und realisiert; dieses Umfeld bietet den situativen Rahmen, in welchem sich das Ereignis manifestiert (Zarifian 2004, 29).

4.3. Strategisches Kompetenzmodell

Die AG nat. Career2SW hat aufgrund vorliegender fachhochschulinterner und -externer Dokumente einen ersten Versuch unternommen, die generischen Kompetenzen, die in den verschiedenen Fachhochschulbereichen zum Einsatz kommen, aufzulisten. Als Grobstruktur stützt sie sich auf das strategische Kompetenzmodell für das akademische Personalmanagement in Hochschulen (Schüler/Winde 2009, 15) mit Anpassungen an die schweizerische Realität und die entsprechenden Leistungsaufträge der Fachhochschulen:

| Kompetenzfelder | Leistungsbereiche | Kompetenzen und Kompetenzdimensionen |
|------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Fachkompetenzen | Lehre | siehe S. 6 |
| | Forschung | siehe S. 6 |
| | Dienstleistung | siehe S. 6 |
| | Weiterbildung | siehe S. 6 |
| | bereichsübergreifend | siehe S. 6 |
| Ausserfachliche Kompetenzen | Leitungskompetenz | <ul style="list-style-type: none"> - Strategisch handeln - Systemisch/unternehmerisch denken u. handeln - Entscheidungen treffen u. Verantwortung tragen - Mitarbeitende führen und motivieren - Interessen abwägen - Steuerungs-, Qualitätsmanagement- und Personalführungsinstrumente kennen und anwenden - Hochschulinterne Prozesse durchführen und begleiten - Einheiten (Studiengang, Institut, Team) steuern u. leiten |
| | Sozialkompetenz | <ul style="list-style-type: none"> - Kommunikationsvermögen - Kooperation und Vernetzung - Rollenflexibilität - Konfliktfähigkeit - Empathie - (Inter-)kulturelle K. |
| | Selbstkompetenz | <ul style="list-style-type: none"> - Wertorientierung und Identifikation - Präsenz/Authentizität - Gestaltungsmotivation; Innovationswillen; Kreativität - Leistungsmotivation; Engagement - Lernbereitschaft - Stressmanagement |

Abb. 2 Schüler/Winde 2009, 15 mit Änderungen der AG nat. Career2SW

Im Folgenden wird das Kompetenzprofil für die obgenannten Fachkompetenzen ausgeführt:

Zusätzlich zu den auf die klassischen Leistungsaufträge der Fachhochschulen bezogenen Kompetenzen wird der Fokus auf bereichsübergreifende Kompetenzen gelegt: so z.B. die bei Fachhochschuldozierenden vorausgesetzten Praxiskompetenzen, aber auch transversale Kompetenzen, die bereichsübergreifend zur Anwendung kommen. Die Zusammenstellung eines ganzheitlichen Kompetenzprofils für akademisches Personal der Fachhochschulen soll die Komplexität der auszuweisenden Kompetenzen aufzeigen und mögliche Synergien zwischen den verschiedenen Leistungsbereichen aufzeigen.

| FH-Bereichsspezifische Kompetenzen | FH-Bereichsübergreifende Kompetenzen |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Fachkompetenzen Lehre</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konzipieren, planen und organisieren von Modulen und Lehreinheiten basierend auf dem aktuellen Stand der Erkenntnisse der Sozialen Arbeit • Lernprozesse gestalten • Didaktische Methoden und Hilfsmittel situationsgerecht nutzen • Lernleistungen evaluieren • Anwendungsbezogene Grundlagen und Spezialwissen adressatengerecht vermitteln • Studierende beraten und begleiten sowie durch Coaching und Tutoring unterstützen • Realitätsnahe Fallsituationen generieren | <p>Fachkompetenzen in Bezug auf die Praxis der SA</p> <ul style="list-style-type: none"> • CH Sozialwesen (inkl. Finanzierungsmechanismen) kennen und sich darin professionell bewegen können. • Rechtliche Rahmenbedingungen kennen und anwenden • Werte und Haltungen der Profession kennen und anwenden (Bsp. Berufskodex) • Situationen und Prozesse von Individuen, Gruppen und gesellschaftlichen Systemen systematisch, gender-, kultur-, altersspezifisch analysieren und beurteilen, um davon ausgehend falladäquate Interventionen zu planen • Problemlösungs- und Veränderungsprozesse zielgerichtet, empathisch und in Kooperation mit den Betroffenen steuern • Verschiedene Praxisfelder und deren Handlungskontexte kennen und darin agieren • Ressourcen erschliessen und verwalten • professionelle Entwicklung sicherstellen und sich selbst evaluieren |
| <p>Fachkompetenzen Forschung & Entwicklung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forschungsprozesse konzipieren, gestalten und implementieren • Neue Inhalte, Wissen und Praktiken generieren • Neue Herangehensweisen (technol., sozial und kulturell) vorantreiben • Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten kennen und anwenden • Forschungsergebnisse veröffentlichen und kommunizieren | <p>Transversale Kompetenzen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Systematisches Kennen, Verstehen und 'Kontextualisieren' des Gegenstandes der SA • Expertise im wissenschaftlichen, professionellen, gesellschaftlichen Umfeld adressatengerecht kommunizieren • Habitus der Profession kennen, vertreten und fördern • An Themen reflexiv und analytisch herangehen • Aufträge klären • Projekte durchführen und Konzepte entwickeln • Mit Angehörigen, Betroffenen, Fachleuten u.a. kooperieren • Interdisziplinär zusammenarbeiten und die eigene Disziplin positionieren • Projekte, Fonds, Subventionen, Beiträge akquirieren • Das eigene Fachgebiet in Publikationen und Fachgremien repräsentieren • Neue Angebote und Dienstleistungen anbieten • Diverse Medien situationsgerecht einsetzen und nutzen (Medienkompetenz) |
| <p>Fachkompetenz Dienstleistung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Projekte generieren, akquirieren und durchführen • Bedürfnisse der Praxis erkennen, erheben und spezifische Angebote erstellen | |
| <p>Fachkompetenz Weiterbildung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allg. K. siehe Lehre • Bedürfnisse der Praxis erkennen, erheben und spezifische WB-Angebote und Fachtagungen organisieren und durchführen | |

Abb. 3 Ausführung der FH-bereichsspezifischen und FH-bereichsübergreifenden Kompetenzen. PgB11 auf der Grundlage diverser Quellen (vgl. Kap. 6).

5. Anwendung des Kompetenzprofils

5.1. Einsatzbereiche und Nutzung

Diese Übersicht dient in der ersten Phase des Pilotprojektes als **gemeinsame Arbeitsdefinition und Grundlage für die einzelnen Teilprojekte**. Zudem soll die Übersicht intern in den Fachhochschulen Prozesse ermöglichen, die den Nachwuchs, aber auch Fachhochschuldozierende in ihrer Profilbildung unterstützen und fördern. So können zum Beispiel an Mitarbeitergesprächen Kompetenz-Profile analysiert werden, Lücken aufgezeigt und Karrierewege erläutert werden, die es den Mitarbeitenden der Fachhochschulen ermöglichen, Entwicklungsschritte hin zum gewünschten, doppelten Kompetenzprofil zu planen und zu realisieren. Ausserdem können sich Professionelle der Sozialen Arbeit mit Interesse an einer Fachhochschulkarriere mit Hilfe des Kompetenzprofils Einblick in die geforderten Kompetenzen verschaffen. Arbeitgeber- und Praxisorganisationen, die sich an Pilotprogrammen beteiligen, erhalten schliesslich Einblick in die Kompetenzen, die sie vom akademischen Personal der Fachhochschulen erwarten können und erkennen, welche Kompetenzen durch ein Pilotprogramm gefördert und gestärkt werden können. Dieser Einblick wird durch eine persönliche und individualisierte Einschätzung des Kompetenzprofils des jeweiligen Mitarbeitenden möglich. Andererseits werden die Pilotprogramme Gewicht legen auf die Bedürfnisse der Praxisorganisationen, so dass ein Personaleinsatz in der Praxis für alle involvierten Parteien (akademisches Personal, Praxisorganisationen und Fachhochschulen) gewinnbringend ist.

5.2. Weiterentwicklung der Arbeitsdefinition

Das hier vorliegende Dokument kann nach verschiedenen Kriterien erweitert werden. So könnten zum Beispiel über das Rollenkonzept die Kompetenzprofile je nach Rollenkonfiguration z.B. Forscherin mit Leitungsfunktion, oder Institutsverantwortlicher mit Lehrpensum, wissenschaftliche Mitarbeiterin mit Forschungsaufträgen und Dienstleistungsaufträgen, verfeinert werden. Die Weiterentwicklung der Arbeitsdefinition des doppelten Kompetenzprofils ist abhängig von der Umsetzung der Teilprojekte des Pilotprogrammes.

6. Quellen

AG Akkreditierungsrichtlinien HFKG, Kommentar zum Entwurf Akkreditierungsrichtlinien nach HFKG vom 19.12.2014.

Avenir Social – Soziale Arbeit Schweiz (2014). Berufsbild der Professionellen der Sozialen Arbeit. Online: www.avenir.social.ch/Berufsbild/

Berner Fachhochschule. Fachhochschuldozentin. Eine Broschüre mit Informationen zum Berufsbild und Anforderungsprofil von künftigen Dozentinnen an schweizerischen Fachhochschulen. Online: www.bfh.ch/fh-dozentin

Berufsbild Fachhochschuldozentin: Online: www.fachhochschuldozentin.ch/berufsbild/

Böckelmann Christine, Erne Cordula, Kölliker Alexandra, Zölch Martina (Hrsg.) (2013). Der Mittelbau an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen der Schweiz. Eine Situationsanalyse. München, Mehring: Rainer Hampp Verlag

Gerber, Andrea; Markwalder, Sonja; Müller, Elisabeth (2011). In: Wegleitung zum Kompetenzerwerb in der Praxisausbildung, Fachstelle Praxisausbildung der HSA FHNW, HS 2014/15.

Hochschulförderungs- und –koordinationsgesetz HFGK Art. 30 Abs. 1 Bst. A Ziff. 1; in Kraft per 01.01.2015.

KFH (2014). 3.Zyklus. Bedeutung für die Fachhochschulentwicklung. Grundsatzposition der Rektorenkonferenz der Fachhochschulen der Schweiz (KFH).

KFH (2011). Empfehlungen. Weiterbildung für Dozierende an FH. Konzept für die didaktische Weiterbildung.

Master in Sozialer Arbeit c/o Berner Fachhochschule, Fachbereich Soziale Arbeit (2016). Online: www.masterinsozialarbeit.ch

SASSA – Fachkonferenz Soziale Arbeit der FH Schweiz (2017). Das Studium Soziale Arbeit. Für eine vielseitige Berufslaufbahn. Online:www.sassa.ch

SASSA – Fachkonferenz Soziale Arbeit der FH Schweiz (2007). Master in Sozialer Arbeit – Rahmenkonzept. Online: www.sassa.ch

SBFI (2014). Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz. Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats WBK-SR (12.3343).

Schlüter A., Winde, M. (2009) (Hrsg.). Akademische Personalentwicklung. Eine strategische Perspektive. Essen: Edition Stifterverband.

Sibold, N. (2017). Nachwuchsförderung an Schweizer Fachhochschulen und Universitäten – Entwicklungen, Positionen und Herausforderungen. In: Truniger, L. (Hrsg.). Führen in Hochschulen. Anregungen und Reflexionen aus Wissenschaft und Praxis. Wiesbaden: Springer Gabler.

Zarifian, Ph. (2004). Le modèle de la compétence. Trajectoire, historique, enjeux actuels et propositions. Rueil-Malmaison. Editions Liaisons.

7. Anhang

7.1. Brainstorming 1. Treffen mit Praxisorganisationen

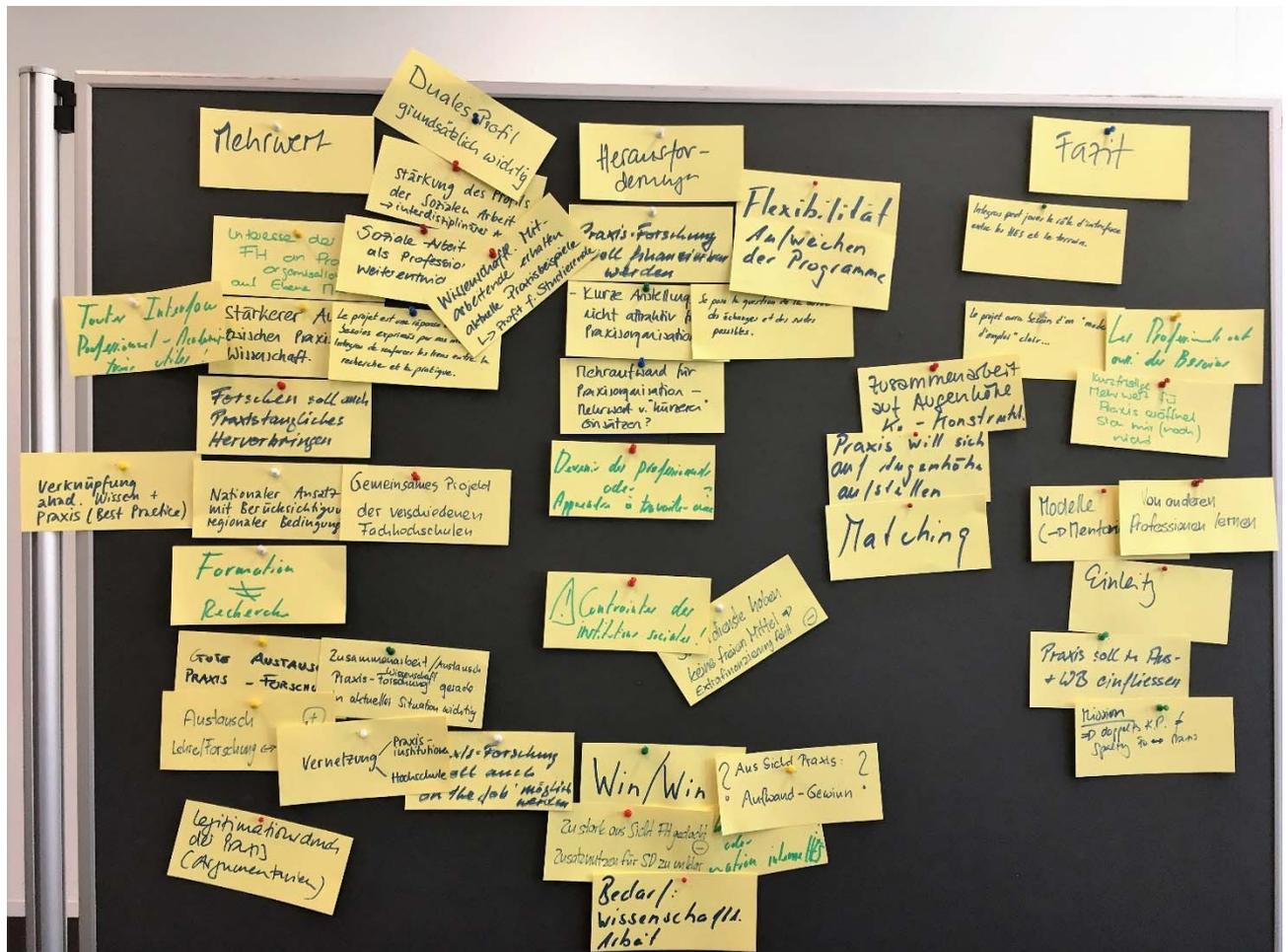


Abb.: 4: Brainstormingresultat: 1. Treffen mit den Praxisorganisationen (05.04.2017)