

Ausbildungskonzept



30. August 2023

Tosam Stiftung
St.Gallerstrasse 26
9100 Herisau
071 371 11 73
info@tosam.ch

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	3
1.1	<i>Deklaration zur geschlechtergerechten Sprache.....</i>	3
1.2	<i>Kurzbeschreibung Tosam Stiftung.....</i>	3
1.3	<i>Motivation.....</i>	3
1.4	<i>Grundlagen.....</i>	3
2	Geltungsbereich / Ausbildungsangebot	4
3	Auffassung von Ausbildung und Lernen	4
4	Ausbildungsziele.....	5
4.1	<i>Erwerb von Schlüsselqualifikationen.....</i>	5
4.2	<i>Wissenstransfer Theorie-Praxis.....</i>	6
5	Ausbildungsarten	6
6	Ausbildungsplanung	7
6.1	<i>Praxismodul I oder II.....</i>	7
6.2	<i>Praxisbegleitendes Studium.....</i>	8
7	Instrumente der Praxisausbildung.....	10
8	Anforderungen und Zuständigkeiten in der Praxisanleitung	11
8.1	<i>Voraussetzungen an Ausbildungsverantwortliche und Praxisausbilder</i>	11
8.2	<i>Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten im Überblick.....</i>	11
9	Anhang.....	15

1 Einleitung

1.1 Deklaration zur geschlechtergerechten Sprache

Die Verschriftlichung richtet sich nach den Empfehlungen des Berufsverbandes „Avenir Social“ zum Leitfaden Nicht-binäre Sprache

1.2 Kurzbeschreibung Tosam Stiftung

Die Tosam Stiftung bietet Tagesstrukturen für rund 260 Menschen im zweiten Arbeitsmarkt an. Zielgruppen sind Personen mit dem Bedürfnis nach geregelten Tagesstrukturen und Menschen in Arbeitsintegrationsprozessen. Die arbeits- und sozialpädagogischen Betreuungsdienstleistungen erfolgen in sechs Betrieben.

Rund 50 Betreuungspersonen besorgen Anleitung, Betreuung und Verwaltung.

1.3 Motivation

Die Tosam Stiftung ist für die Ausübung ihrer Tätigkeit auf ausgebildetes Fachpersonal angewiesen. Sie ist deshalb auch daran interessiert, Personal auszubilden.

Die Institution erhält durch die Mitarbeitenden in Ausbildung wertvolle Inputs in Form von Anregungen für die Gestaltung der Arbeit mit der Klientel, theoretischen Hintergründen und Hinweisen auf neue Entwicklungen.

1.4 Grundlagen

Die wichtigsten Grundlagen für die Ausbildung in der Praxis sind:

- das Leitbild
- die QM-Dokumentation
- das Ausbildungskonzept
- die Stellenbeschreibung für die praktische Ausbildung von Fachhochschulen und Höheren Fachschulen
- die Ausbildungsunterlagen der einzelnen Ausbildungsinstitutionen
- der Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz

Unterlagen siehe Anhang.

Die Praxisausbildung wird im Personalinformationssystem der Tosam Stiftung dokumentiert.

Die finanziellen Rahmenbedingungen sind in den entsprechenden Gesuchen und Verträgen geregelt.

2 Geltungsbereich / Ausbildungsangebot

Dieses Konzept regelt die Praxisausbildung folgender Ausbildungen:

- Ausbildung zum Sozialpädagogen FH
- Ausbildung zum Sozialarbeiter FH
- Ausbildung zum Sozialpädagogen HF/Agogis

Abgrenzung: Dieses Konzept regelt nur teilweise die Praxisausbildung in der Tosam Stiftung folgender Ausbildungen:

- Ausbildung zum Arbeitsagogen BP
- Vorpraktikum Soziale Arbeit

Die Anzahl Ausbildungsplätze wird auf Antrag der Geschäftsleitung vom Stiftungsrat festgelegt.

Die Ausbildungsplätze sind ausserhalb des regulären Stellenplans.

3 Auffassung von Ausbildung und Lernen

- Den Auszubildenden werden Freiräume und Lernfelder zur Verfügung gestellt, um eigene Interessen zu fördern, verborgene Fähigkeiten zu entdecken, Grenzen zu erkennen und an Schwachpunkten zu arbeiten.
- Während der Ausbildung sollen die Auszubildenden zu einer differenzierten und breiten Berufsidentität finden. Wir ermutigen sie, sich mit Fragen der Berufsentwicklung und der Berufspolitik kritisch auseinanderzusetzen.
- Wir begleiten und unterstützen die Auszubildenden kompetent in ihrem individuellen Lernprozess. Unsere Fachkompetenz erweitern wir durch kontinuierliche Weiterbildung und Reflexion unseres Handelns.
- Während der Ausbildung in der Praxis soll die Berufsidentität der Auszubildenden wachsen können. Wir sind uns unserer Vorbildfunktion bewusst.

- In der Praxisausbildung vermitteln wir vor allem Handlungskompetenzen. Das weitere Personal trägt mit ihren eigenen theoretischen Hintergründen und ihrem Fachwissen zur Ausbildung bei.
- Die gute Zusammenarbeit mit allen Beteiligten ist uns ein Anliegen. Wir tragen durch regelmäßigen Kontakt dazu bei.
- Wir sehen den Auszubildenden als eine erwachsene, eigenständige Person mit einer persönlichen Geschichte, ihren Erfahrungen und ihrem eigenen sozialen Umfeld.
- Wir sehen das Lernen als einen aktiven, individuellen Prozess, dem unsere persönlichen Lern- und Lebenserfahrungen zugrunde liegen.
- Wir erwarten vom Auszubildenden die Bereitschaft zur Mitarbeit und zur Übernahme von Verantwortung gegenüber sich selbst, dem eigenen Lernprozess sowie dem sozialen Umfeld.
- Wir erwarten vom Auszubildenden, dass er Anregungen ins Team bringt. Somit profitieren wir direkt von seiner Ausbildung.
- Wir streben ein ganzheitliches und lebendiges Lernen an. Wir schaffen eine Atmosphäre von Vertrauen, Offenheit, Respekt und gegenseitiger Wertschätzung.

4 Ausbildungsziele

4.1 Erwerb von Schlüsselqualifikationen

Die Ausbildung fördert als Schlüsselqualifikation die Fähigkeit, ständig nach einer Balance zu suchen zwischen

Geschehenen lassen – intervenieren

- Verantwortung übernehmen – Verantwortung übergeben und teilen.
- Entscheidungen treffen – Entscheidungen akzeptieren.
- Eigene Meinungen äussern – andere Meinungen gelten lassen.

Sich engagieren – sich abgrenzen

- Mit eigener Betroffenheit umgehen: sich auf eine Situation einlassen – sich abgrenzen.
- Probleme angehen – Probleme stehen lassen.
- Eigene Kompetenzen wahrnehmen, bzw. eigene Grenzen erkennen – interdisziplinäre Zusammenarbeit suchen, bzw. Hilfe holen.
- Professionelle Beziehungsgestaltung

intuitiv handeln – regelgeleitet handeln

- Natürliche Sozialkompetenz und Autorität erkennen – berufliche Kompetenzen erlangen.
- Auf der Grundlage von Erfahrungen handeln – auf der Grundlage von Regeln handeln.
- Erkennen und verbinden von Gewohntem und Ungewohntem.

intuitiv handeln – reflexiv handeln

- Engagiert handeln – in Distanz Rückschau zur Arbeit halten.
- Sich voll eingeben – eigene Grenzen kennen, über sich selber nachdenken können.

beweglich sein – beharrlich sein

- Sich mit seinen Werten und Normen auseinandersetzen – diejenigen der anderen akzeptieren.
- Bewährtes überprüfen und erhalten – Neues aufnehmen und entwickeln.
- Verbindungen schaffen zwischen der Berufsrolle und gesellschaftlichen Entwicklungen.

So viel wie nötig dokumentieren – so wenig wie möglich dokumentieren

- Beobachtungen und Leistungen lückenlos dokumentieren – Nachvollziehbarkeit schaffen, nur Wesentliches verschriftlichen.
- Dokumentation fachgerecht verfassen – Dokumentationen verständlich und leserlich verfassen.

4.2 Wissenstransfer Theorie-Praxis

Ziel der Praxisausbildung ist die schulisch erworbenen Kompetenzen anzuwenden, umzusetzen und so die theoretischen Ansätze und Themen aus der Schule, mit der Praxis zu verbinden.

Damit die Nachvollziehbarkeit der Lernprozesse gewährleistet ist, gelten die entsprechenden Schulunterlagen als verbindlich:

- Qualifikation FHOst Praxismodule 1 und 2
- Qualifikation ZHAW Praxismodul 1 und 2
- Modell – Lernstudenten HF Sozialpädagogik AGOGIS Regel HF / Anschluss HF
- Konzept Lernbereich Praxis Bildungsgang Sozialpädagogik HFGS Aarau

Unterlagen siehe Anhang.

5 Ausbildungsarten

Die Ausbildungen in Sozialpädagogik, Sozialarbeit oder Arbeitsagogik können mit einer der folgenden Strukturen absolviert werden

- als Ausbildungsplatz mit einem befristeten Arbeits- und Ausbildungsvertrag
- Im sechsmonatigen Praxismodul I/II
- Arbeitsagogik als berufsbegleitender Lehrgang

6 Ausbildungsplanung

6.1 Praxismodul I oder II

Für die Praxismodule I und II sieht die Tosam Stiftung den folgenden Vier-Phasen-Plan vor, der individuell auf die Fähigkeiten und Kenntnisse der Studierenden angepasst wird.

Einführungsphase (ca. 1 Monat)

Der Schwerpunkt in der Einführungsphase liegt im Kennenlernen der Organisation und ihren verschiedenen Dienstleistungen. Zentral in dieser Phase ist die klare Planung und Zielsetzung. In die Einführungsphase gehören folgende Themen und Bereiche:

- Allgemeine Personaleinführung
- Einführung in das Team und dessen Organisationsform bzw. Arbeitsweise
- Findung der Rolle auf Team- und Klientenebene
- Individuelle Planung des Ausbildungsprozesses
- Begleitete Diensteinsätze gemäss Arbeitsplan des Teams
- Einführung in den eigenen Arbeitsbereich
- Formulieren der individuellen Lernziele
- Auswertung der Einführungsphase mit Standortbestimmung und Feedback durch das Team

Integrationsphase (ca. 1 Monat)

Als zentraler Punkt dieser Phase gilt das Heranführen zur selbständigen Arbeit innerhalb des Betriebs. Sowie die Übernahme von ersten eigenen Teilaufgaben in der Bezugspersonenarbeit, je nach Stand und Lerntyp. Diese Schritte werden stets durch den Praxisausbilder begleitet. In die Integrationsphase gehören folgende Themen und Bereiche:

- schrittweise Übertragen von Teilaufgaben in den Arbeitsalltag
- kennen der Strukturen im Arbeitsalltag
- selbständiges Durchführen von wertefreier und personenbezogener Dokumentation
- selbständige Begleitung einzelner Klienten im Alltag
- laufende Selbstüberprüfung der Arbeit

Konkretisierung und Verschriftlichung der Lernziele - Bewährungsphase (ca. 4 Monate)

Der Hauptbestandteil dieser Phase liegt in der Vertiefung der sozialpädagogischen Aufgaben und der schrittweisen Übernahme von Verantwortung. Sie beginnt circa ab der 6. Woche und dauert bis zum Beginn der Schlussphase. Hierbei wird die Bezugspersonenarbeit durch die Studierenden übernommen und durch die Praxisausbildungsperson begleitet, kontrolliert und evaluiert, bis der Studierende darin genügend Sicherheit erhalten hat. In die Bewährungsphase gehören folgende Themen und Bereiche:

- Übernahme von definierten Verantwortlichkeiten
- Übernahme von selbständigen Dienstesätzen
- Verantwortung für kleinere Ressortaufgaben innerhalb der Team-Organisation
- Bezugspersonen-Funktionen (Förder- und Unterstützungsprozess)
- Dokumentationsaufgaben im Rahmen der Förderplanung und Team-Organisation
- Bedarfsabklärung, Planung, Umsetzung und Evaluation kleinerer eigenverantwortlicher Projektideen
- Realisierung der Ausbildungs- und Lernziele
- Einblick in andere Bereiche der Organisation

Zwischenqualifikation und Feedback durch das Team - Abschlussphase (ca. 2 Wochen)

Der Schwerpunkt dieser Phase liegt in der Übergabe der Bezugspersonenarbeit, sowie in der Schlussqualifikation und Auswertung der Praxisausbildung durch den Praxisausbilder:

- Übergabe von Funktionen und Verantwortlichkeiten
- Auswertung des Lernprozesses mit Praxisausbilder und Feedback durch das Team
- Qualifikation gemäss Vorgaben der Ausbildungsstätte
- Gestaltung des Ablösungsprozesses gegenüber Klientel und Team

6.2 Praxisbegleitendes Studium

Einführungsphase (ca. 1./2. Semester)

Der Einstieg in das Praktikum soll eine solide Basis zur Zusammenarbeit zwischen Studierenden, Praxisausbilder sowie dem Team bilden und schafft Orientierung in der Organisation. Das Festlegen der Begleitungsstruktur durch die Praxisausbildungsperson (etwa PA-Gespräche, Auswertungen, Ausbildungsziele, usw.) bildet eine wichtige Voraussetzung für das gesamte Anstellungsverhältnis. Durch die kontinuierliche Begleitung des Anleiters, erhalten die Studierenden intensive Einblicke in den Arbeitsalltag der Sozialpädagogen und einen Überblick über das berufliche Handlungsfeld. Zudem gilt es am Anfang der Einführungsphase den Alltag im Betrieb mitzuerleben und diesen intensiv zu beobachten, sowie mit den Mitarbeitenden in Kontakt zu treten. Diese Phase beinhaltet folgende weitere Punkte:

- Einführung am Arbeitsplatz mit interner Checkliste

- Kennenlernen des Teams und der Organisation mit Struktur, Lage und Kultur
- Kennenlernen der allgemeinen Abläufe innerhalb des Betriebs
- Festlegen der Strukturen der PA-Begleitung - mit regelmässigem Austausch zwischen Praxisausbilder und Studierenden
- Einarbeitung in die Themen der sozialpädagogischen Begleitung
- Einführung in die administrativen Tätigkeiten/Schnittstellen
- Klärung der Zuständigkeiten bei Abwesenheiten des Praxisausbilders
- Kennenlernen des Auftrages und der Arbeitsweise
- Einführung in den eigenen Arbeitsbereich
- Begleitung des Praxisausbilders in der Bezugspersonenarbeit mit Vor- und Nachbesprechung und mit vermehrter Übernahme der eigenen Lernverantwortung
- Vorbesprechung und erste Klärung der Ausbildungsziele für die ersten 3 Semester unter Einbezug des eruierten Lerntyps

Integrationsphase (ca. 2./3. Semester)

In dieser Phase sind die Studierenden mit dem System, der Kultur und der Praxisorganisation im Betrieb vertraut. Die schrittweise Übernahme von ersten Teilaufgaben bis hin zur selbständigen Übernahme von Teilaufgaben und Alltagsbegleitungen bildet die Grundlage dieser Phase. Prinzipiell ist vorgesehen, dass Studierende diese Begleitungen zwar federführend, aber gemeinsam mit dem Praxisausbilder durchführen. Die Verantwortlichkeit der Studierenden wird gesteigert und es erfolgt die Übernahme von zwei bis vier Klienten. Die Praxisanleitungsgespräche bilden ein wichtiges Reflexionsgefäss für das eigene Handeln im Alltag. Diese Phase beinhaltet folgende weitere Punkte:

- Selbständige Alltagsbegleitung von zwei bis vier Klienten ohne Hauptverantwortung in der Fallführung
- Teilnahme an Standortgesprächen und Übernahme von Protokollführung
- Administrative Aufgaben selbständig umsetzen
- Verschiedene Besuche anderer Betriebe
- Umsetzung von Techniken und Methoden aus der Ausbildung
- Laufende Selbstüberprüfung der Arbeit

Konkretisierung und Verschriftlichung der Ausbildungsziele - Bewährungsphase (ab ca. 4./5. Semester / 4. Semester PMI)

In dieser Phase steht im Vordergrund selbständig in die Bezugspersonenarbeit eintreten zu können und viele Facetten der sozialpädagogischen Arbeit in der betrieblichen Alltagsbegleitung in Eigenregie zu erfahren. Die Alltagsbegleitungen werden selbständig durch den Studierenden geführt. Jedoch solange durch den Praxisausbilder begleitet, kontrolliert und evaluiert, bis der Studierende genügend Sicherheit erhalten hat. Diese Phase beinhaltet folgende weitere Punkte:

- Offizielle Übernahme der Bezugspersonenarbeit mit Verantwortung der Fallführung (max.4 Klienten)
- Entwicklungsziele zusammen mit den Klienten formulieren und die Planung mit ihnen durchführen
- Beratungsgespräche werden den Möglichkeiten entsprechend selbständig vorgenommen
- Wöchentliche Praxisausbildungsgespräche
- Teilnahme an Gesamt- und Teamsitzungen, Fallbesprechungen und Intervention
- Selbstständiges Durchführen von Standortgesprächen
- Realisierung und Reflexion der Lernziele mit dem Praxisausbilder
- Zwischenauswertungen inkl. Zwischenqualifikation und Anpassung der Ausbildungsplanung falls nötig

Auswertung des Praktikums sowie Qualifikation PMI

Kompetenzbilanz-& Abschlussphase (ab ca. 7. Semester / 8. Semester PMII)

Die letzte Phase der Praxisausbildung steht einerseits im Zeichen der Kompetenzbilanzierung der vergangenen 2-3 Semester, die im Rahmen des Praxismoduls II qualifiziert werden und andererseits im Rückblick auf die Entwicklung der professionellen Rolle und des Abschlusses der Praxisausbildung. Der Studierende reflektiert anhand der gesetzten Ziele den Output und Nutzen der Ausbildungszeit sowie des zweiten Praxismoduls und wird von Seite des Praxisausbilders qualifiziert. Der Abschluss wird geplant und vorbereitet, wobei folgende Punkte fokussiert zu betrachten sind:

- Abschied nehmen: u.a. Abschiedsrituale, Übergaben, Wertschätzung, Evaluation
- Bezugspersonen- und Projektarbeit wird abgeschlossen oder/und übergeben
- Abschied vom Team und den Klienten wird mit der Praxisausbildungsperson geplant
- Gesamte Lern- und Lehrzeit wird mit der Praxisausbildungsperson evaluiert
- Reflexion der Lernziele mit dem Praxisausbilder
- Zwischenauswertungen inkl. Zwischenqualifikation und Anpassung der Ausbildungsplanung falls nötig
- Abschliessen der administrativen und organisatorischen Aufgaben
- Auswertung des Praktikums sowie Qualifikation PM II
- Abschluss der Praxisausbildung
- Ausblick: neue Rolle als ausgebildete Fachperson, evtl. neue Ziele formulieren

7 Instrumente der Praxisausbildung

Die Instrumente der Praxisausbildung sind

- die Unterlagen der Schule:

- Rahmenlehrpläne, Lernzielunterlagen, Formulare, etc.
- die Unterlagen des Betriebs:
interne Lernzielunterlagen, interne Qualifikationsunterlagen, agogische Konzepte der Tosam Stiftung
- Ausbildungsgespräche:
Der Austausch zwischen Praxisausbilder und Mitarbeiter findet mindestens monatlich während 1-2 Stunden statt. Die Inhalte dieser Gespräche betreffen Themen zu folgenden Hauptbereichen:
Persönliche Situation des Auszubildenden, Reflexion von erlebten Alltagssituationen, Transfer Schule – aktuelle Praxissituation, Planung der weiteren Ausbildungsinhalte, Teamsitzungen

8 Anforderungen und Zuständigkeiten in der Praxisanleitung

8.1 Voraussetzungen an Ausbildungsverantwortliche und Praxisausbilder

- Abgeschlossene Ausbildung im Sozialbereich: in der jeweiligen Fachrichtung oder im auszubildenden Fachbereich
- Fachweiterbildung Berufsbildner/Praxisausbilder (im Sinne von Art. 45 Pkt.c.2 BBV) oder eine als gleichwertig anerkannte Ausbildung.

8.2 Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten im Überblick

Ausbildungsverantwortlicher (Fachverantwortlicher Agogik)

Aufgaben

- Stellt die Umsetzung des Ausbildungskonzepts sicher, bzw. sichert das Einhalten der Rahmenvereinbarungen mit den einzelnen Schulen
- Koordiniert institutionsinterne Ausbildungsaktivitäten
- Überprüft das Ausbildungskonzept und entwickelt es federführend weiter
- Studiert Unterlagen, Informationen und schulische Richtlinien

- Berät und begleitet die Praxisausbilder
- Berät und begleitet nach Absprache mit dem Praxisausbilder die Auszubildenden
- Vermittelt bei Unstimmigkeiten zwischen PA und dem Studierenden
- Tauscht sich regelmässig aus mit den PA (2 Sitzungen pro Jahr)

- Nimmt teil an den Berufsbildungskonferenzen der INSOS
- Nimmt teil an der Agogis Delegiertenversammlung

- Nimmt teil an Informationsveranstaltungen der Ausbildungsinstitutionen
- Bewahrt die Ausbildungsunterlagen nach Ausbildungsabschluss während 12 Monaten auf

Kompetenzen

- Ist gegenüber den PA weisungs- und kontrollberechtigt.
- Mitunterzeichnung des Ausbildungsvertrags der Schule
- Bestätigt die Qualifikation während der Ausbildung
- Bestätigt die Schlussqualifikation
- Verfügt zur Bewältigung der beschriebenen Aufgaben über fünf Stellenprozent (2.1 Stunden pro Woche)

Verantwortung

- Verantwortet die Qualität der Ausbildung in der Tosam Stiftung
- Verantwortet die professionelle Umsetzung und Weiterentwicklung des Ausbildungskonzepts
- Mitverantwortung der Eignungsabklärung, Empfehlungsschreiben und Qualifikation

Betriebsleitung

Aufgaben

- keine

Kompetenzen

- fällt den Einstellungsentscheid

Verantwortung

- Verantwortet den Einstellungsentscheid

Praxisausbilder

Aufgaben

- Plant die Praxisausbildung
 - o Erarbeitet den individuellen Ausbildungsplan
 - o Erarbeitet die Zielvereinbarungen aus dem Schul- und Arbeitsbereich (gemäss Rahmenlehrplan der Schule) zusammen mit dem Auszubildenden
 - o Plant, organisiert und leitet die Ausbildungsgespräche
 - o Plant die Praxisbesuche der Studienbegleitenden
- Führt die Praxisausbildung durch
 - o Berätet den Studierenden bei der Umsetzung des Gelernten in die eigene Arbeitssituation und leitet ihn beim Üben und Anwenden an.
 - o Führt Beurteilungs- und Qualifikationsgespräche (gemäss den Vorgaben der Schule)

- Gibt Feedbacks zu beobachteten Situationen und Übungsanlagen
- Pflegt den Austausch mit dem Studienbegleiter
- Dokumentiert die Praxisausbildung
 - Schreibt die Qualifikationen (gemäss Rahmenlehrplan der Schule)
 - verfasst die Ausbildungsberichte (gemäss Rahmenlehrplan der Schule)
 - Berichtet dem Ausbildungsverantwortlichen regelmässig über den Verlauf der Ausbildungen (Kopie des Ausbildungsberichts)
 - Übergibt die Ausbildungsunterlagen nach Abschluss der Ausbildung dem Ausbildungsverantwortlichen.
- Nimmt teil an externen schulischen Veranstaltungen wie Konferenzen, Ausbilder Tagungen, Schulbesuche
- Tauscht sich mit dem Ausbildungsverantwortlichen und den anderen Praxisausbildenden aus (1-2 Sitzungen pro Jahr; im Übrigen nach Bedarf).
- Studiert Unterlagen, Informationen und schulische Richtlinien

Kompetenzen

- Kann Teilaufträge an andere Teammitglieder delegieren
- Hat Mitspracherecht beim Anstellungsentscheid der Auszubildenden
- Hat Weisungsrecht gegenüber dem Auszubildenden
- Ist gegenüber den Ausbildungsverantwortlichen in Ausbildungsthemen antragsberechtigt.
- Mitunterzeichnung des Ausbildungsvertrags mit der Schule
- Verfügt zur Bewältigung der beschriebenen Aufgaben über zehn Stellenprocente (4.2 Stunden pro Woche).

Verantwortung

- Verantwortet die Qualität der Ausbildung beim anvertrauten Auszubildenden
- Verantwortet die professionelle Umsetzung des Ausbildungskonzepts beim anvertrauten Auszubildenden
- Mitverantwortung der Eignungsabklärung, Empfehlungsschreiben und Qualifikation
- Verantwortet die vollständige und fristgerechte Information und Meldung gegenüber dem Ausbildungsverantwortlichen

Team

Aufgaben

- unterstützt den PA in der Umsetzung der Anleitung.
- Begleitet und unterstützt der Studierenden in der agogischen Arbeit im Alltag
- Meldet Beobachtungen bezüglich der Handlungskompetenz beim PA.
-

Kompetenzen

- Hat Antragsrecht in Ausbildungsfragen gegenüber dem Praxisausbilder

Verantwortung

- Verantwortet die kollegiale und professionelle Unterstützung von Praxisausbildern und Auszubildendem.

Auszubildende

Aufgaben

- lässt sich aktiv auf die Lernprozesse ein und schafft so die Grundlagen für ein gutes Gelingen der Praxisausbildung.
- Nutzt die Lernangebote aktiv und zeigt sich konstruktiv und engagiert in der Praxisausbildung
- Erarbeitet mit dem PA die Lernziele
- Bringt im Team (Rapport / Fallbesprechungen) Erlerntes aktiv ein und informiert Teammitglieder über Lerninhalte
- Erfüllt die Anwesenheitspflicht in der Schule und meldet sich bei Krankheit oder Unfall (Schule und Institution) ab
- Engagiert sich die Lernzielvereinbarungen einzuhalten
- Meldet sich bei Schwierigkeiten (schulisch oder praktisch) beim Praxisausbilder, Ausbildungsverantwortlichen oder dem Betriebsleiter
- Macht die Eintragungen der Lernbegleitungen und PA -Gespräche im Arbeitsplan
- Schreibt das Protokoll der PA -Gespräche
- Schreibt die Selbstevaluation nach den Lernbegleitungen oder Schattentage
- Der Auszubildende ist neben seiner Eigenschaft als Lernender gleichzeitig verantwortliches Teammitglied und trägt auch die Verantwortung als Mitarbeiter.
- Er soll Impulse aus der Schulausbildung in die Praxis einbringen und so das Team an den Lerninhalten teilhaben lassen
- Der Auszubildende kann bei Unstimmigkeiten mit dem Praxisausbilder direkt an den Ausbildungsverantwortlichen gelangen.

Kompetenzen

- Hat Antragsrecht in Ausbildungsfragen gegenüber dem Praxisausbilder

Verantwortung

- Verantwortet die Einhaltung der Zielvereinbarungen
- Verantwortet das Wahrnehmen der Lernangebote
- Verantwortet die Teilnahme am Schulunterricht
- Verantwortet die Information des Praxisausbilders über Lerninhalte der Schule

- Verantwortet die Verknüpfung und Umsetzung von Lerninhalte mit der Praxis
- Verantwortet den Ausbildungsprozess mit
- Verantwortet die Information oder Anforderung von Unterstützung beim Praxisausbilder bei Schwierigkeiten.

9 Anhang

- Modell – Lernstuentafel HF Sozialpädagogik Regel HF
- Modell – Lernstuentafel HF Sozialpädagogik Anschluss HF
- Anleitung Qualifikationsverfahren ZHAW/ FH Ost
- Qualifikationsraster ZHAW/ FH Ost
- Höhere Fachschule Gesundheit und Soziales, Kt. AG
- Berufskodex „Avenir Social“