

Ausbildungskonzept



31. Januar 2022

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
1.1	<i>Deklaration zur geschlechtergerechten Sprache</i>	3
1.2	<i>Kurzbeschreibung Stiftung TOSAM</i>	3
1.3	<i>Motivation</i>	3
1.4	<i>Grundlagen</i>	3
2	Geltungsbereich / Ausbildungsangebot	3
3	Auffassung von Ausbildung und Lernen	4
4	Ausbildungsziele	4
4.1	<i>Erwerb von Schlüsselqualifikationen</i>	4
4.2	<i>Wissenstransfer Theorie-Praxis</i>	5
5	Arten und didaktisches Modell der Praxisausbildung	5
5.1	<i>Ausbildungsarten</i>	6
5.2	<i>Didaktisches Modell</i>	6
6	Instrumente der Praxisausbildung	6
7	Anforderungen und Zuständigkeiten in der Praxisanleitung	7
7.1	<i>Voraussetzungen an Ausbildungsverantwortliche und Praxisausbildner*innen</i>	7
7.2	<i>Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten im Überblick</i>	7
8	Anhang	9

1 Einleitung

1.1 Deklaration zur geschlechtergerechten Sprache

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

1.2 Kurzbeschreibung Tosam Stiftung

Die Tosam Stiftung bietet Tagesstrukturen für rund 300 Menschen im zweiten Arbeitsmarkt an. Zielgruppen sind Personen mit Bedürfnis nach geregelten Tagesstrukturen und Menschen in Arbeitsintegrationsprozessen. Die arbeitsagogischen Betreuungsdienstleistungen erfolgen in acht Betrieben. Neben dem Fokus auf Tagesstrukturen betreibt die Tosam Stiftung ein kleines Wohnheim mit acht Wohnplätzen für Menschen mit psychischen und kognitiven Einschränkungen.

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
- Stellenbeschreibung für die praktische Ausbildung von Fachhochschulen und Höheren Fachschulen
- die Ausbildungsunterlagen der einzelnen Ausbildungsinstitutionen
- der Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz

Unterlagen siehe Anhang.

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 (Wohnen und Lebensgestaltung)
- Ausbildung zum Sozialarbeiter FH
- Ausbildung zum Sozialpädagogen HF/Agogis (Wohnen und Lebensgestaltung)

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

- Ausbildung zum Arbeitsagogen*innen BP
- Ausbildung zur FABE, Fachrichtung Behindertenbetreuung (Wohnen)
- 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, verborgenen 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 können wir vor allem Handlungskompetenz vermitteln. 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 auch 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 und 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 – Lernstundentafel HF Sozialpädagogik AGOGIS Regel HF / Anschluss HF
- Konzept Lernbereich Praxis Bildungsgang Sozialpädagogik HFGS Aarau

Unterlagen siehe Anhang.

5 Arten und didaktisches Modell der Praxisausbildung

Da die Auszubildenden bereits während der Ausbildungszeit gegebenenfalls einen eigenen Teilbereich leitet und im Laufe der Ausbildung zunehmend auch die Verantwortung dafür trägt, kann unsere Auffassung von Lernen am ehesten mit „learning by doing“ bezeichnet werden. Daneben werden die Auszubildenden von Sozialpädagogen, Sozialarbeiter, Arbeitsagogen etc. begleitet. Seine Arbeit reflektiert er zusammen mit dem Praxisausbildner oder im Team. Sie gelten als vollwertiges Teammitglied und nehmen entsprechend an den verschiedenen Führungs- und Austauschgefässen teil. Das selbstständige Arbeiten nützt er als Freiraum, um Erfahrungen zu sammeln, theoretisches Wissen umzusetzen und sich in seiner Berufsrolle erfahren zu können.

5.1 Ausbildungsarten

Die Ausbildung in Sozialpädagogik, Sozialarbeit oder Arbeitsagogik geschieht entweder

- „on the job“ als Fach-, Bereichs- oder Betriebsleiter in einem Betrieb
- als Ausbildungsplatz mit einem befristeten Arbeits- und Ausbildungsvertrag
- Im sechsmonatigen Praxismodul I/ II

5.2 Didaktisches Modell

Die Praxisanleitung in der Stiftung Tosam richtet sich – unabhängig der Ausbildungsart - im Wesentlichen nach dem Modell von Scherpner u.a. (1992) und gliedert sich schwergewichtig in drei Phasen:

Einführungs- und Orientierungsphase

- Ankommen, willkommen fühlen,
- Menschen, Aufgaben, Abläufe Strukturen kennenlernen
- Ziel- und Erwartungskklärung,
- Einarbeitung / Einführung in Arbeitsfeld
- Rückmeldungen

Erprobungsphase

- „Ausprobieren können“, auch Fehler machen können in konkreten, eingegrenzten Freiräumen (Beispiel „Standortgespräch“: Praxisanleiter bereitet Praktikant auf das bevorstehende Gespräch vor, rekonstruiert den bisherigen Fallverlauf. Er eröffnet das Gespräch und stellt den Berufspraktikanten vor. Im Gespräch übernimmt dieser eigene Anteile.)
- Intensive Nachbereitung/Reflektion der Übungsanlage
- Schrittweise Befähigung (Beispiel „Standortgespräch“: In den darauffolgenden Monaten kann der Berufspraktiker den je nach Eignung den Fall teilweise oder ganz übernehmen, Gespräche führen und eigenständig bearbeiten, wobei der Praxisanleiter jedoch die Verantwortung behält und die Resultate kontrolliert.)

Konsolidierungs- und Verselbständigungsphase

- Zunehmende Übernahme von Verantwortung nach expliziter Absprache.
- zunehmend „realitätsnahes“ arbeiten, d.h. annähernd so wie eine ausgebildete Fachkraft.
- Praxisanleiter steht zunehmenden mehr kollegial beratend zur Seite; Lernkontrolle gerät zunehmend in den Hintergrund.
- Schlussauswertung, Praktikumsbeurteilung

6 Instrumente der Praxisausbildung

Die Instrumente und der Praxisausbildung sind

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

7 Anforderungen und Zuständigkeiten in der Praxisanleitung

7.1 Voraussetzungen an Ausbildungsverantwortliche und Praxisausbildner*innen

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

7.2 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 schulischen Richtlinien

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

- Nimmt teil an den Berufsbildungskonferenzen der INSOS teil
- Nimmt teil an der Agogis Delegiertenversammlung
- Nimmt teil an Informationsveranstaltungen der Ausbildungsinstitutionen
- Bewahrt die Ausbildungsunterlagen nach Ausbildungsschluss während 12 Monaten auf

Kompetenzen

- Ist gegenüber den PA weisungs- und kontrollberechtigt.
- Unterzeichnet den Ausbildungsvertrag mit der Schule mit
- Bestätigt die Qualifikation während der Ausbildung
- Bestätigt die Schlussqualifikation
- Verfügt für die Bewältigung der beschriebenen Aufgaben über fünf Stellenprozente (2.1 Stunden pro Woche).

Verantwortung

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

Betriebsleitung

Aufgaben

- keine

Kompetenzen

- fällt den Einstellungsentscheid

Verantwortung

- Verantwortet den Einstellungsentscheid

Praxisausbildner*innen

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 und 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)
 - o Gibt Feedbacks zu beobachteten Situationen und Übungsanlagen
 - o Pfllegt den Austausch mit dem Studienbegleiter
- Dokumentiert die Praxisausbildung
 - o Schreibt die Qualifikationen (gemäss Rahmenlehrplan der Schule)
 - o verfasst die Ausbildungsberichte (gemäss Rahmenlehrplan der Schule)
 - o Berichtet dem Ausbildungsverantwortlichen regelmässig über den Verlauf der Ausbildungen (Kopie des Ausbildungsberichts)
 - o 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 Sitzung pro Jahr; im Übrigen nach Bedarf).
- Studiert Unterlagen, Informationen und schulischen 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.
- Unterzeichnet den Ausbildungsvertrag mit der Schule mit
- Verfügt für die Bewältigung der beschriebenen Aufgaben über zehn Stellenprozente (4.2 Stunden pro Woche).

Verantwortung

- Verantwortet die Qualität der Ausbildung beim anvertrauten Auszubildenden
- Verantwortet die professionelle Umsetzung des Ausbildungskonzepts beim anvertrauten Auszubildenden
- Verantwortet Eignungsabklärung, Empfehlungsschreiben und Qualifikation mit
- 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 Praxisausbildner

Verantwortung

- Verantwortet die kollegiale und professionelle Unterstützung von Praxisausbildnern 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 Praxisausbildner, 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 Praxisausbildner direkt an den Ausbildungsverantwortlichen gelangen.

Kompetenzen

- Hat Antragsrecht in Ausbildungsfragen gegenüber dem Praxisausbildner

Verantwortung

- Verantwortet die Einhaltung der Zielvereinbarungen
- Verantwortet das Wahrnehmen der Lernangebote
- Verantwortet die Teilnahme am Schulunterricht
- Verantwortet die Information des Praxisausbildners 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 Praxisausbildner bei Schwierigkeiten.

8 Anhang

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