Ausbildungskonzept

1. Juli 2026/md

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung 3

1.1 Deklaration zur geschlechtergerechten Sprache 3

1.2 Kurzbeschreibung Tosam Stiftung 3

1.3 Motivation 3

1.4 Grundlagen 3

2 Geltungsbereich / Ausbildungsangebot 3

3 Auffassung von Ausbildung und Lernen 4

4 Ausbildungsziele 4

4.1 Erwerb von Schlüsselqualifikationen 4

4.2 Wissenstransfer Theorie-Praxis 5

5 Ausbildungsarten 5

6 Finanzielle und vertragliche Rahmenbedingungen 6

7 Ausbildungsplanung: Sozialpädagogik und Soziale Arbeit 7

7.1 Praxismodul I oder II 7

7.2 Praxisbegleitendes Studium 8

8 Ausbildungsplanung: Arbeitsagogik (Praxisbegleitender Lehrgang) 10

9 Instrumente der Praxisausbildung 12

10 Zusammenarbeit mit den Ausbildungsinstitutionen 12

11 Anforderungen und Zuständigkeiten in der Praxisanleitung 13

11.1 Voraussetzungen an Ausbildungsverantwortliche und Praxisausbildungspersonen 13

11.2 Umgang mit Rollenkonflikten und Befangenheiten 14

11.3 Umgang mit Umgang mit ausserordentlichen Belastungssituationen 14

11.4 Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten im Überblick 15

12 Anhang (Verzeichnis) 18

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 arbeits- und sozialpädagogisch begleitete Arbeits-, Integrations- und Ausbildungsplätze im zweiten Arbeitsmarkt an. In mehreren realen Betrieben begleitet Tosam rund 280 Mitarbeitende mit Unterstützungsbedarf und schafft Arbeitsfelder in den Bereichen Secondhand, Gartenbau, Logistik, Recycling, Detailhandel, Scancenter und Administration.
Rund 70 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
- das Organigramm
- 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 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 für Studierende und Auszubildende in folgenden Ausbildungsgängen:

- Sozialpädagogik FH, Schwerpunkt Wohnen und Lebensgestaltung
- Soziale Arbeit FH
- Sozialpädagogik HF, Schwerpunkt Wohnen und Lebensgestaltung

- Arbeitsagogik BP

Weitere Praktikums- und Ausbildungsformen, zum Beispiel Vorpraktika oder kaufmännische Ausbildungswege, werden je nach Angebot und Bildungsinstitution individuell geregelt.

Die Anzahl der Ausbildungsplätze wird auf Antrag der Geschäftsleitung durch den Stiftungsrat festgelegt.

Die Ausbildungsplätze werden ausserhalb des regulären Stellenplans geführt.

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.
- Soviel 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 FHSG Praxismodule 1 und 2
- Qualifikation ZHAW Praxismodul 1 und 2
- Modell – Lernstundentafel HF Sozialpädagogik AGOGIS Regel HF / Anschluss HF gemäss den Vorgaben des (neuen) Rahmenlehrplans (nRLP)
- Konzept Lernbereich Praxis Bildungsgang Sozialpädagogik HFGS Aarau gemäss den Vorgaben des (neuen) Rahmenlehrplans (nRLP)
- Ausbildungsunterlagen systematische Arbeitsagogik der Academia Euregio Bodensee und Agogis

Unterlagen siehe Anhang.

5 Ausbildungsarten

Die Ausbildung in Sozialpädagogik, Sozialarbeit oder Arbeitsagogik geschieht entweder:

- als Ausbildungsplatz mit einem befristeten Arbeits- und Ausbildungsvertrag
- Im sechsmonatigen Praxismodul I/ II
- (Arbeitsagogik als berufsbegleitende Weiterbildung einer Bereichsleitung)

6 Finanzielle und vertragliche Rahmenbedingungen

Die Tosam Stiftung legt grossen Wert auf transparente und faire Rahmenbedingungen während der Ausbildungszeit. Die vertraglichen Eckdaten bezüglich Pensum, Kostenbeteiligung und Entschädigung sind wie folgt geregelt:

Arbeitspensum und Arbeitszeit

Das in der Praxis zu leistende Arbeitspensum richtet sich nach den Anforderungen des jeweiligen Ausbildungsganges:

- Soziale Arbeit (HF/FH): Das übliche Arbeitspensum in der Institution beträgt 60%.
- Arbeitsagogik (BP): Das übliche Arbeitspensum in der Institution beträgt 80%.

Die Präsenzzeit an der Schule (Schultage) gilt ausdrücklich nicht als Arbeitszeit.

Ausbildungskosten und Spesen

Die Tosam Stiftung unterstützt die Mitarbeitenden in Ausbildung finanziell. Die direkten Ausbildungskosten (Schulgelder/Lehrgangskosten) werden zu 50% durch die Arbeitgeberin übernommen. Alle weiteren ausbildungsrelevanten Aufwendungen, wie beispielsweise Fahrspesen, Verpflegung, allfällige Übernachtungen sowie Fachliteratur und Lernmaterialien, gehen vollumfänglich zu Lasten der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers.

Verpflichtung nach Ausbildungsende

Wir betrachten die Ausbildung von Fachpersonal als wichtigen Beitrag zur Branchenentwicklung. Daher verzichtet die Tosam Stiftung nach erfolgreichem Abschluss des jeweiligen Lehrgangs bewusst auf eine vertragliche Verpflichtung (Rückzahlungs- oder Bindungsklausel) zur weiteren Mitarbeit in der Institution.

Lohnrichtlinien / Entschädigung

Die Lohntabelle der Tosam Stiftung regelt die monatliche Entschädigung. Diese ist nach Ausbildungsart und Ausbildungsjahr gestaffelt. Die nachfolgenden Werte verstehen sich pro Monat (p/m). Sie beziehen sich auf ein 100%-Pensum und werden entsprechend dem tatsächlichen Anstellungspensum pro rata berechnet":

Ausbildungsgang	**Ausbildungsjahr / Dauer**	**Entschädigung (p/m)**
Praxismodul 1 & 2	1. bis 6. Monat	CHF 2'050.–
	7. bis 12. Monat	CHF 2'500.–
Auszubildende Arbeitsagogik (BP)	Jahr 1	CHF 4'300.–
	Jahr 2	CHF 4'530.–
	Monate 24–26 (optional/Berufsprüfung)	CHF 4'530.–
Auszubildende Sozialer Arbeit HF	Jahr 1	CHF 4'300.–
(inkl. Sozialpädagoik)	Jahr 2	CHF 4'530.–
	Jahr 3	CHF 4'780.–
Auszubildende Soziale Arbeit FH	Jahr 1	CHF 4'300.–
	Jahr 2	CHF 4'530.–

	Jahr 3	CHF 4'780.–
	Jahr 4	CHF 5'025.–
Praxismodul 1 & 2	1. bis 6. Monat	CHF 2'050.–
	7. bis 12. Monat	CHF 2'500.–

7 Ausbildungsplanung: Sozialpädagogik und Soziale Arbeit

7.1 Praxismodul I oder II

Für die Praxismodule l und ll sieht die Tosam Stiftung den folgenden Vier-Phasen-Plan vor, welcher individuell auf die Fähigkeiten und die Sicherheit der Auszubildenden angepasst wird.
Einführungsphase (ca. 1 Monat)
Der Schwerpunkt 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/Bereiche:

- Allgemeine Personaleinführung
- Einführung in das Team und dessen Organisationsform bzw. Arbeitsweise
- Findung der Rolle auf Team- und Klientel-Ebene
- Individuelle Planung des Ausbildungsprozesses
- Teilnahme an Gesamt- und Teamsitzungen, Fallbesprechungen und Intervision
- Monatliche PA-Gespräche
- 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 Hinführen zur selbständigen Arbeit innerhalb des Betriebs sowie die Übernahme von ersten eigenen Teilaufgaben in der Bezugspersonenarbeit je nach Stand und Lerntyp, welche stets durch die Praxisausbildungsperson begleitet werden. In die Integrationsphase gehören folgende Themen/Bereiche:

- Schrittweise übertragen von Teilaufgaben in den Arbeitsalltag
- kennen der Strukturen im Arbeitsalltag
- Teilnahme an Gesamt- und Teamsitzungen, Fallbesprechungen und Intervision
- Monatliche PA-Gespräche
- selbständiges Durchführen von wertfreier personenbezogener Dokumentation
- Selbständige Begleitung einzelner Klientel 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 Auszubildenden übernommen und durch die Praxisausbildungsperson begleitet, kontrolliert und evaluiert bis die Auszubildenden darin genügende Sicherheit erhalten hat. In die Bewährungsphase gehören folgende Themen/Bereiche:

- Übernahme von definierten Verantwortlichkeiten
- Übernahme von selbständigen Diensteinsätzen
- Verantwortung für kleinere Ressortaufgaben innerhalb der Team-Organisation
- Bezugspersonen-Funktionen (Förder- und Unterstützungsprozess)
- Teilnahme an Gesamt- und Teamsitzungen, Fallbesprechungen und Intervision
- Monatliche PA-Gespräche
- 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 die PA:

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

7.2 Praxisbegleitendes Studium

Einführungsphase (ca. 1./2. Semester)

Der Einstieg in das Praktikum soll eine solide Basis zur Zusammenarbeit zwischen Auszubildenden, Praxisausbildungspersonen sowie dem Team bilden und schafft Orientierung in der Organisation. Das Festlegen der Struktur der Begleitung durch die Praxisausbildungsperson (etwa PA-Gespräche, Auswertungen, Ausbildungsziele, usw.) bildet eine wichtige Voraussetzung für das gesamte Anstellungsverhältnis. Durch die kontinuierliche Begleitung der Praxisausbildungsperson, erhalten die Auszubildenden 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 Praxisausbildungspersonen und Auszubildenden
- Einarbeitung in die Themen der sozialpädagogischen Begleitung
- Monatliche PA-Gespräche
- Einführung in die administrativen Tätigkeiten/Schnittstellen im Betrieb
- Kennenlernen von Vernetzungsstrukturen ausserhalb im Betrieb
- Teilnahme an Gesamt- und Teamsitzungen, Fallbesprechungen und Intervision
- Klärung der Zuständigkeiten bei Abwesenheiten der Praxisausbildungsperson
- Kennenlernen des Auftrages und der Arbeitsweise im Betrieb
- Einführung in den eigenen Arbeitsbereich

- Begleitung der Praxisausbildungsperson 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 Auszubildenden 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 Auszubildende diese Begleitungen zwar federführend aber gemeinsam mit der Praxisausbildungsperson durchführen. Die Verantwortlichkeit der Auszubildenden wird gesteigert und es erfolgt die Übernahme von zwei bis vier Klient*innen. Die Praxisanleitungsgespräche bilden ein wichtiges Reflexionsgefäss für das eigene Handeln im Alltag.

Diese Phase beinhaltet folgende weitere Punkte:

- Selbständige Alltagsbegleitung von zwei bis vier Klient*innen ohne Hauptverantwortung in der Fallführung
- Teilnahme an Standortgesprächen und Übernahme von Protokollführung
- Monatliche PA-Gespräche
- Administrative Aufgaben selbständig umsetzen
- Teilnahme an Gesamt- und Teamsitzungen, Fallbesprechungen und Intervision
- 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, selbstständig in die Bezugspersonenarbeit eintreten zu können und viele Facetten der sozialpädagogischen Arbeit in der Alltagsbegleitung im Betrieb in Eigenregie zu erfahren. Die Alltagsbegleitungen werden in Eigenregie durch die Auszubildenden geführt, jedoch solange durch die Praxisausbildungsperson begleitet, kontrolliert und evaluiert bis die Auszubildenden darin genügende Sicherheit erhalten hat. Diese Phase beinhaltet folgende weitere Punkte:

- Offizielle Übernahme der Bezugspersonenarbeit mit Verantwortung der Fallführung (max.4 Klient*innen)
- Entwicklungsziele mit der Klientel selbständig formulieren und mit ihnen die Planung durchführen
- Beratungsgespräche werden den Möglichkeiten entsprechend selbständig vorgenommen
- Monatliche PA-Gespräche
- Teilnahme an Gesamt- und Teamsitzungen, Fallbesprechungen und Intervision
- Selbstständiges Durchführen von Standortgesprächen
- Realisierung und Reflexion der Lernziele mit der Praxisausbildungsperson
- 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, welche im Rahmen des Praxismoduls II qualifiziert werden und andererseits im Rückblick auf die Entwicklung der professionellen Rolle und des Abschlusses der Praxisausbildung. Die Auszubildenden reflektieren anhand der gesetzten Ziele Output, das Nutzen der Ausbildungszeit sowie des zweiten Praxismoduls und werden von Seite der Praxisausbildungsperson qualifiziert. Der Ausstieg 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 Klient*nnen wird mit der Praxisausbildungsperson geplant
- Monatliche PA-Gespräche
- Teilnahme an Gesamt- und Teamsitzungen, Fallbesprechungen und Intervision
- Gesamte Lern- und Lehrzeit wird mit der Praxisausbildungsperson evaluiert
- Reflexion der Lernziele mit der Praxisausbildungsperson
- Abschliessen der administrativen und organisatorischen Aufgaben
- Auswertung des Praktikums sowie Qualifikation PM II
- Abschluss der Praxisausbildung
- Ausblick: neue Rolle als ausgelernte Fachperson, evtl. neue Ziele formulieren

8 Ausbildungsplanung: Arbeitsagogik (Praxisbegleitender Lehrgang)

Einführungsphase (ca. 1. Semester)

Der Einstieg in das Praktikum soll eine solide Basis zur Zusammenarbeit zwischen Auszubildenden, Praxisausbildungspersonen sowie dem Team bilden und schafft Orientierung in der Organisation. Das Festlegen der Struktur der Begleitung durch die Praxisausbildungsperson (etwa PA-Gespräche, Auswertungen, Ausbildungsziele, usw.) bildet eine wichtige Voraussetzung für das gesamte Anstellungsverhältnis. Durch die kontinuierliche Begleitung der Praxisausbildungsperson, erhalten die Auszubildenden intensive Einblicke in den Arbeitsalltag der Arbeitsagogen 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: 13

- 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 Praxisausbildungsperson und Auszubildenden
- Einarbeitung in die Themen der arbeitsagogischen Begleitung
- Monatliche PA-Gespräche
- Einführung in die administrativen Tätigkeiten/Schnittstellen des Betriebs
- Teilnahme an Gesamt- und Teamsitzungen, Fallbesprechungen und Intervision
- Kennenlernen von Vernetzungsstrukturen ausserhalb des Betriebs
- Klärung der Zuständigkeiten bei Abwesenheiten der Praxisausbildungsperson
- Kennenlernen des Auftrages und der Arbeitsweise im Betrieb
- Einführung in den eigenen Arbeitsbereich
- Begleitung der Praxisausbildungsperson in der Bezugspersonenarbeit mit Vor- und Nachbesprechung 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. Semester)

In dieser Phase sind die Auszubildenden 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 Auszubildende diese Begleitungen zwar federführend aber gemeinsam mit der Praxisausbildungsperson durchführen. Die Verantwortlichkeit der Auszubildenden wird gesteigert und es erfolgt die Übernahme von zwei bis vier Klient*innen. Die Praxisanleitungsgespräche bilden ein wichtiges Reflexionsgefäss für das eigene Handeln im Alltag.

Diese Phase beinhaltet folgende weitere Punkte:

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

Bewährungsphase (ca. 3. Semester)

In dieser Phase steht im Vordergrund, selbstständig in die Bezugspersonenarbeit eintreten zu können und viele Facetten der arbeitsagogischen Arbeit in der Alltagsbegleitung im Betrieb in Eigenregie zu erfahren. Die Alltagsbegleitungen werden in Eigenregie durch die Auszubildenden geführt, jedoch solange durch die Praxisausbildungsperson begleitet, kontrolliert und evaluiert bis die Auszubildenden darin genügende Sicherheit erhalten hat. Diese Phase beinhaltet folgende weitere Punkte:

- Offizielle Übernahme der Bezugspersonenarbeit mit Verantwortung der Fallführung (max.4 Klient*innen)
- Entwicklungsziele mit den Klient*innen selbständig formulieren und mit ihnen die Planung durchführen
- Beratungsgespräche werden den Möglichkeiten entsprechend selbständig vorgenommen
- Monatliche PA-Gespräche
- Teilnahme an Gesamt- und Teamsitzungen, Fallbesprechungen und Intervision
- Selbstständiges Durchführen von Standortgesprächen
- Realisierung und Reflexion der Lernziele mit der Praxisausbildungsperson
- Zwischenauswertungen inkl. Zwischenqualifikation und Anpassung der Ausbildungsplanung falls nötig

Abschlussphase (ca. 4. Semester)

Die letzte Phase der Praxisausbildung steht einerseits im Zeichen der Kompetenzbilanzierung der vergangenen Semester im Rückblick auf die Entwicklung der professionellen Rolle und des Abschlusses der Praxisausbildung. Die Auszubildenden reflektieren anhand der gesetzten Ziele

Output, das Nutzen der Ausbildungszeit und wird von Seite der Praxisausbildungsperson qualifiziert. Der Ausstieg 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 Klient*innen wird mit der Praxisausbildungsperson geplant
- Gesamte Lern- und Lehrzeit wird mit der Praxisausbildungsperson evaluiert
- Monatliche PA-Gespräche
- Teilnahme an Gesamt- und Teamsitzungen, Fallbesprechungen und Intervision
- Reflexion der Lernziele mit der Praxisausbildungsperson
- Abschliessen der administrativen und organisatorischen Aufgaben
- Auswertung des Praktikums und Qualifikation
- Abschluss der Praxisausbildung
- Ausblick: neue Rolle als ausgelernte Fachperson, evtl. neue Ziele formulieren

Vorbereitung/Zulassung Berufsprüfung

Zur Abschlussprüfung wird zugelassen, wer:

1. Über ein EFZ, eine gymnasiale Maturität, eine Fachmaturität oder eine gleichwertige Qualifikation verfügt
2. nach abgeschlossener Ausbildung gemäss lit. a) mindestens drei Jahre Berufserfahrung, davon mindestens zwei Jahre einschlägig, mit einem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von min. 80%, vorweisen kann (Berufspraxis, welche in einem Teilzeitpensum unter 80% erlangt wurden, wird pro ratat angerechnet. Das Vorpraktikum wird mitgerechnet.
3. Über die erforderlichen Modulabschlüsse bzw. Gleichwertigkeitsbestätigungen verfügt.

Vorbehalten bleibt die fristgerechte Überweisung der Prüfungsgebühr nach Ziff. 3.41 und die rechtzeitige sowie vollständige Abgabe des Reflexionsberichts.
Der Entscheid über die Zulassung zur Abschlussprüfung wird der Bewerberin oder Bewerber mindestens fünf Monate vor Beginn der Abschlussprüfung schriftlich mitgeteilt. Ein ablehnender Entscheid enthält eine Begründung und die Rechtsmittelbelehrung.

9 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 3-4 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)

10 Zusammenarbeit mit den Ausbildungsinstitutionen

Eine enge, transparente und gut strukturierte Zusammenarbeit zwischen der Tosam Stiftung und den jeweiligen Ausbildungsinstitutionen (Schulen) ist eine Grundvoraussetzung für das Gelingen der dualen Ausbildung und den erfolgreichen Theorie-Praxis-Transfer. Die Zusammenarbeit gliedert sich in folgende Verantwortlichkeiten, Informationswege und Gefässe:

1. Verantwortlichkeiten und Informationswege

Die Kommunikation mit den Schulen erfolgt rollenspezifisch:

- **Ausbildungsverantwortliche/r**: Ist die übergeordnete und strategische Ansprechperson für die Schulen. Er/sie stellt die Einhaltung der Rahmenvereinbarungen mit den einzelnen Schulen sicher. Der/die Ausbildungsverantwortliche unterzeichnet die Ausbildungsverträge mit der Schule, bestätigt die Qualifikationen der Auszubildenden und studiert laufend die übergeordneten schulischen Richtlinien und Informationen.
- **Praxisausbildungsperson (PA)**: Ist zuständig für den operativen und direkten Informationsaustausch während der Ausbildung. Die PA pflegt den regelmässigen Kontakt mit den Studienbegleitenden der Schule. Sie erarbeitet die Zielvereinbarungen und verfasst die Ausbildungsberichte sowie Qualifikationen streng nach den Vorgaben und Rahmenlehrplänen der jeweiligen Schule.
- **Auszubildende/r**: Ist ein wichtiges Bindeglied im Informationsfluss. Er/sie hat die Verantwortung, die Praxisausbildungsperson über aktuelle Lerninhalte der Schule zu informieren und Impulse aus dem Schulunterricht aktiv ins Team der Tosam Stiftung einzubringen. Bei schulischen Schwierigkeiten ist der/die Auszubildende in der Pflicht, sich proaktiv bei der PA zu melden.

2. Gefässe der Zusammenarbeit

Der Austausch zwischen der Tosam Stiftung und den Schulen findet in folgenden formellen und informellen Gefässen statt:

- **Praxisbesuche und Standortgespräche**: Als zentrales Gefäss für die individuelle Ausbildungsbegleitung plant die PA die Praxisbesuche der Studienbegleitenden vor Ort in der Tosam Stiftung. In diesem Rahmen finden auch die formellen Beurteilungs- und Qualifikationsgespräche gemäss den Schulvorgaben statt.
- **Netzwerk- und Informationsveranstaltungen**: Der/die Ausbildungsverantwortliche nimmt regelmässig an Informationsveranstaltungen der Ausbildungsinstitutionen teil.
- **Berufspolitische und fachliche Gremien**: Um die Rahmenbedingungen der Ausbildung aktiv mitzugestalten und sich mit den Schulen zu vernetzen, vertritt der/die Ausbildungsverantwortliche die Tosam Stiftung an übergeordneten Konferenzen (z.B. Berufsbildungskonferenzen der INSOS, Agogis Delegiertenversammlung).
- **Ausbildnertagungen**: Die Praxisausbildungspersonen nehmen an externen schulischen Veranstaltungen wie Ausbildnertagungen, Konferenzen oder Schulbesuchen teil, um den didaktischen und inhaltlichen Austausch mit den Schulen sicherzustellen.

11 Anforderungen und Zuständigkeiten in der Praxisanleitung

11.1 Voraussetzungen an Ausbildungsverantwortliche und Praxisausbildungspersonen

- Abgeschlossene Ausbildung im Sozialbereich- in der betroffenen Fachrichtung oder in dem auszubildenden Fachbereich
- Fachweiterbildung Berufsbildungspersonen / Praxisausbildungspersonen (im Sinne von Art. 45 Pkt.c.2 BBV) oder eine als gleichwertig anerkannte Zusatzausbildung im Umfang von mindestens 300 Lernstunden (oder die Bereitschaft, eine solche zu absolvieren).

11.2 Umgang mit Rollenkonflikten und Befangenheiten

Das Vermitteln bei Unstimmigkeiten zwischen PA und dem Auszubildenden ist Aufgabe des Ausbildungsverantwortlichen. Im Falle von Rollenkonflikten und Befangenheit greifen die Stellvertretungsregelungen. Ferner stehen den Betroffenen die internen und externen Anlaufstellen im Rahmen des Konzepts «Schutz der persönlichen Integrität» zur Verfügung.

11.3 Umgang mit ausserordentlichen Belastungssituationen

Die Arbeit im agogischen Umfeld sowie die Doppelbelastung von Praxis und Schule können zu ausserordentlichen Belastungssituationen führen. Die Tosam Stiftung legt grossen Wert auf Transparenz, frühzeitige Kommunikation und den Schutz der Auszubildenden in solchen Phasen. Es wird unterschieden zwischen Belastungen auf Seiten der Institution und solchen auf Seiten der auszubildenden Person.

1. Ausserordentliche Belastungssituationen in der Institution

Institutionelle Krisen können durch personelle Engpässe, Vakanzen, Teamkonflikte oder herausfordernde Krisen bei der begleiteten Klientel entstehen.

- **Schutz der Lern- und Ausbildungszeit**: Auszubildende befinden sich in einem Lernprozess und dürfen nicht dauerhaft als Kompensation für fehlendes Fachpersonal eingesetzt werden. Die fachliche Begleitung muss auch in Krisenzeiten gewährleistet bleiben.
- **Massnahmen**: Kommt es zu personellen Engpässen, kommuniziert die Praxisausbildungsperson (PA) oder die Betriebsleitung transparent mit der auszubildenden Person über die veränderte Situation. Die geplanten PA-Gespräche (mind. 1-2 Stunden pro Monat) haben Priorität und werden auch in intensiven Phasen sichergestellt. Fällt die PA längerfristig aus, organisiert der/die Ausbildungsverantwortliche zeitnah eine adäquate Stellvertretung, um den Ausbildungsprozess nicht zu unterbrechen.

2. Ausserordentliche Belastungssituationen bei der auszubildenden Person

Auszubildende können durch die Kombination von Praxisanforderungen, schulischem Druck oder durch persönliche/gesundheitliche Krisen in eine Überforderungssituation geraten.

- **Früherkennung und offene Fehlerkultur:** Die regelmässigen PA-Gespräche dienen als Indikator, um Überlastungen frühzeitig zu erkennen. Die Tosam Stiftung pflegt eine offene Kommunikationskultur, in der Überforderung ohne Angst vor negativen Konsequenzen angesprochen werden darf.
- **Massnahmen:** Bei einer erkannten Überlastung wird der Ausbildungsplan situativ angepasst. Dies kann eine temporäre Reduktion der Fallführung, eine Verschiebung von Lernzielen oder die Entlastung von administrativen/projektbezogenen Aufgaben beinhalten. Der Fokus wird vorübergehend auf Entlastung und Konsolidierung gelegt.
- **Abgrenzung:** Die PA bietet arbeitsbezogene Unterstützung an, übernimmt jedoch keine therapeutische Rolle. Bei tiefgreifenden persönlichen oder psychischen Krisen wird auf externe Fachstellen oder betriebsinterne Unterstützungsangebote verwiesen.

3. Eskalationsstufen und Einbezug der Ausbildungsinstitution (Schule)

Sobald eine ausserordentliche Belastung (bei der Institution oder der auszubildenden Person) den Erwerb der Handlungskompetenzen oder das Erreichen der Ausbildungsziele im Semester gefährdet, greift folgendes Stufenmodell:

- **Bilateraler Austausch**: Die PA und die auszubildende Person besprechen die Situation im PA-Gespräch und leiten erste Entlastungsmassnahmen ab.
- **Interne Erweiterung**: Zeigen die Massnahmen keine Wirkung, wird der/die Ausbildungsverantwortliche der Tosam Stiftung beigezogen, um strukturelle Anpassungen oder Vermittlungen vorzunehmen.
- **Einbezug der Schule**: Ist der Ausbildungsverlauf nachhaltig gefährdet, wird frühzeitig und transparent der Kontakt zur Studienbegleitung der jeweiligen Schule (Höhere Fachschule / Fachhochschule) gesucht. Gemeinsam im Dreiecksgespräch (Schule, Ausbildungsbetrieb, Auszubildende/r) werden verbindliche Lösungen (z.B. Verlängerung von Fristen, Anpassung der Praxismodule) erarbeitet.

11.4 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 Praxisausbildungspersonen
- Berät und begleitet nach Absprache mit der Praxisausbildungsperson die Auszubildenden
- Vermittelt bei Unstimmigkeiten zwischen PA und dem Auszubildenden
- 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

Praxisausbildungspersonen

Aufgaben

- Plant die Praxisausbildung
- Erarbeitet den individuellen Ausbildungsplan
- Erarbeitet die Zielvereinbarungen aus dem Schul- und Arbeitsbereich (gemäss Rahmenlehrplan der Schule) zusammen mit dem Auszubildenden
- Plant und organisiert und leitet die Ausbildungsgespräche
- Plant die Praxisbesuche der Studienbegleitenden
- Führt die Praxisausbildung durch
- Beratet den Auszubildenden bei der Umsetzung des Gelernten in die eigene Arbeitssituation und leitet ihn beim Üben und Anwenden an.
- 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, Ausbildner Tagungen, Schulbesuche
- Tauscht sich mit dem Ausbildungsverantwortlichen und den anderen Praxisausbildungspersonen 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 Auszubildenden in der agogischen Arbeit im Alltag
- Meldet Beobachtungen bezüglich der Handlungskompetenz beim PA.

Kompetenzen

- Hat Antragsrecht in Ausbildungsfragen gegenüber den Praxisausbildungspersonen

Verantwortung

- Verantwortet die kollegiale und professionelle Unterstützung von Praxisausbildungspersonen 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) bei der Praxisausbildungsperson, 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 der Praxisausbildungsperson direkt an den Ausbildungsverantwortlichen gelangen.

Kompetenzen

- Hat Antragsrecht in Ausbildungsfragen gegenüber der Praxisausbildungsperson

Verantwortung

- Verantwortet die Einhaltung der Zielvereinbarungen
- Verantwortet das Wahrnehmen der Lernangebote
- Verantwortet die Teilnahme am Schulunterricht
- Verantwortet die Information der Praxisausbildungspersonen über Lerninhalte der Schule
- Verantwortet die Verknüpfung und Umsetzung von Lerninhalten mit der Praxis
- Verantwortet den Ausbildungsprozess mit
- Verantwortet die Information oder Anforderung von Unterstützung bei den Praxisausbildungspersonen bei Schwierigkeiten.

12 Anhang (Verzeichnis)

- Anforderungen an das Soziale Vorpraktikum
- Ausbildungsunterlagen systematische Arbeitsagogik der Academia Euregio Bodensee und Agogis
- Berufskodex „Avenir Social“
- Bestimmungen zur Praxisausbildung FH OST
- Beurteilung der Berufseignung
- Formular Qualifikation Praxismodul I und II ab HS21 FH-OST
- Gesprächsleitfaden Praxisbesuch
- Gesprächsleitfaden und Protokoll Standortgespräch ab HS21
- Höhere Fachschule Gesundheit und Soziales, Kt. AG
- Qualifizieren in der Praxisausbildung ZHAW
- Qualifikationsraster ZHAW
- Modell – Lernstundentafel HF Sozialpädagogik Anschluss HF
- Modell – Lernstundentafel HF Sozialpädagogik Regel HF
- Praxisausbildung Agogis
- Raster, PA-Gespräch lernender
- Reflexionsformular Praxismodule ab HS21
- Stellenbeschreibungen der Auszubildenden
- Zulassungsbedingungen FH-OST