

1446 Agogisches Ausbildungskonzept

Diesem Ausbildungskonzept liegen folgende Basisdokumentationen zugrunde:

- **Leitbild der Valida**
- **Das dialogische Begleitprinzip**

Inhaltsverzeichnis:

1.	Auffassung von Ausbildung und Lernen / Angebote	4
2.	Inhalte und Formen	4
3.	Ausbildungsziele	5
4.	Verantwortlichkeiten, Kompetenzen und Aufgaben in der Praxisanleitung	7
4.1	Aufgaben der Ressort- und Unternehmensleitung	7
4.2	Voraussetzungen an die Ausbildungsverantwortliche Person.....	7
4.2.1	Aufgaben der Ausbildungsverantwortlichen Person.....	7
4.2.2	Pflichten der Ausbildungsverantwortlichen Person	7
4.3	Voraussetzungen an die Praxisausbildungsperson	7
4.3.1	Aufgaben der Praxisausbildungsperson.....	8
4.3.2	Pflichten der Praxisausbildungsperson	8
4.4	Voraussetzungen an die Auszubildenden.....	8
4.4.1	Aufgaben der Auszubildenden	8
4.4.2	Pflichten der Auszubildenden.....	8
4.5	Aufgaben und Pflichten des Teams.....	9
5.	Organisation und Struktur der Praxisausbildung	9
6.	Instrumente und methodische Mittel in der Praxisausbildung	11
6.1	Planungsinstrumente Bereich Schule:.....	11
6.2	Planungsinstrumente Bereich Praxis:	11
6.3	Das Praxisausbildungsgespräch	11
7.	Finanzielle Rahmenbedingungen	12
8.	Mitgeltende Dokumente.....	12
9.	Legende.....	12

Valida – Das soziale Unternehmen

Die Valida hat eine klare Aufgabe: Als soziales Unternehmen überwinden wir gesellschaftliche Grenzen. Mit starken Leistungen, von denen Menschen mit Unterstützungsbedarf ebenso profitieren wie unsere Partner in der Wirtschaft, in der Politik und im Sozialwesen.

Führung der Valida

Die Valida wird gemäss den Strukturen eines Vereins geführt. Die Gesamtführung obliegt dem Vorstand, die Mitgliederversammlung findet einmal im Jahr statt. Die operative Führung der Geschäfte untersteht dem geschäftsführenden Direktor und die einzelnen Bereiche werden durch die Kadermitglieder geführt.

Arbeit & Ausbildung

Die Valida bietet Menschen mit Unterstützungsbedarf eine Arbeits- oder Ausbildungsstelle, die ihren Bedürfnissen entspricht.

Wohnen & Freizeit

In der Valida finden Menschen mit Unterstützungsbedarf ein individuelles Zuhause, das Geborgenheit gibt und sinnvolle Freizeitgestaltung ermöglicht.

Produktion & Dienstleistungen

Die Valida ist mit ihren Produkten und Dienstleistungen ein zuverlässiger Partner der Ostschweizer Wirtschaft.

Leitbild - Wofür wir uns einsetzen

In der Valida gilt für alle als oberstes Ziel: gleichberechtigten Zugang zu Arbeit, Wohnen, Bildung und Freizeit für Menschen mit Unterstützungsbedarf sicherstellen.

Menschen mit Unterstützungsbedarf sind integraler Teil der Gesellschaft. Sie tragen wirtschaftlich, sozial und kulturell zum Gemeinwohl bei. Die Valida ist ihrer wirtschaftlichen und sozialen Sicherheit sowie ihrer Integration in die Gesellschaft verpflichtet. Wir sorgen für attraktive Arbeits- und Ausbildungsplätze, massgeschneiderte Unterstützung beim Wohnen und marktgerechte Produkte und Dienstleistungen für unsere Auftraggeber. Die Valida lebt von engagiertem Personal, glücklichen Bewohnerinnen und Bewohnern, vertrauensvollen Angehörigen und von zufriedenen Kundinnen und Kunden.

1. Auffassung von Ausbildung und Lernen / Angebote

- Der/dem 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 soll der/dem Auszubildenden zu einer Berufsidentität finden. Wir ermutigen sie/ ihn, sich mit Fragen der Berufsentscheidung und der Berufspolitik kritisch auseinander zu setzen. Wir sind uns unserer Vorbildfunktion bewusst
- Wir begleiten und unterstützen die Auszubildenden kompetent in den individuellen Lernprozessen. Unsere Fachkompetenz erweitern wir durch kontinuierliche Weiterbildung und Reflexion unseres Handelns
- In der Praxisausbildung können wir vor allem Handlungskompetenz vermitteln. Die Teammitglieder tragen mit ihrem eigenen theoretischen Hintergrund und ihrem Fachwissen zur Ausbildung bei
- Wir sehen die Auszubildenden als erwachsene, eigenständige Personen mit einer persönlichen Geschichte, ihren Erfahrungen und ihrem sozialen Umfeld
- Wir sehen das Lernen als einen aktiven und individuellen Prozess, dem unsere persönlichen Lern- und Lebenserfahrungen zugrunde liegen
- Wir erwarten von den Auszubildenden die Bereitschaft zur Mitarbeit und zur Übernahme von Verantwortung gegenüber sich selbst, dem eigenen Lernprozess sowie dem institutionellen Umfeld
- Wir erwarten von Auszubildenden, dass sie Anregungen ins Team bringen. Somit profitieren wir auch direkt von ihrer Ausbildung
- Wir streben ein ganzheitliches und lebendiges Lernen an. Wir schaffen eine Atmosphäre von Vertrauen, Offenheit, Respekt und gegenseitiger Wertschätzung

1.1 Ausbildungsangebote

- Ausbildung zur Sozialpädagogin/ zum Sozialpädagogen FH, schweizweit (Wohnen und Lebensgestaltung)
- Ausbildung zur Sozialpädagogin/ zum Sozialpädagogen HF, Agogis (Wohnen und Lebensgestaltung)
- Ausbildung zur/zum FABE, Fachrichtung Behindertenbetreuung (Wohnen)
- Assistentin/Assistent Gesundheit und Soziales (Wohnen)
- Arbeitsagogin/Arbeitsagoge (Arbeitsplatz)

*Anmerkung: Der Begriff Praxisausbildungsperson meint Praxisausbildner*In und Berufsbildner*In*

2. Inhalte und Formen

Die Praxisausbildung umfasst insbesondere die Anwendung, Umsetzung und Erweiterung der schulisch erworbenen Kompetenzen. So werden theoretische Ansätze und Aufgaben/Themen aus der Schule mit der Praxis verbunden.

Mögliche Formen und Fragestellungen zum Praxistransfer:

- Im Praxistransfer werden das Können (Ausbildungsstand) und aktuelle Themen/Ansätze der/des Auszubildenden berücksichtigt
- Angeleitetes Arbeitstraining – die/der Auszubildende führt Arbeitseinheiten aufgrund eines besprochenen Auftrags (in Anwesenheit der Praxisausbildungsperson oder einem Teammitglied) aus, welcher im Anschluss ausgewertet wird
- Arbeiten unter Beobachtung durch die Praxisausbildungsperson – als „Schatten“ (Schattentage), ebenfalls mit anschliessender Auswertung
- Arbeitstraining unter Einsatz von Video – mit anschliessender Auswertung

Mit uns gewinnen alle!

- Durchführung von Bezugspersonengesprächen
- Durchführung von Gesprächen mit Systempartnern (Klient Systeme)
- Übergabegespräche bei Dienstantritt (Rapport)
- Fallbesprechungen sprich Kollegiale Beratungen
- Sitzungen auf unterschiedlichen Stufen der Organisation
- Lerninhalte aus der Schule an Teamsitzungen vorstellen
- Mitarbeit in institutionsinternen oder übergreifenden Arbeits – und Projektgruppen
- Theorie und Praxis werden konsequent in die Lernziele integriert
- Theorien und Ansätze können im Hinblick auf „Chancen und Gefahren“ geprüft und mit der Praxis verbunden werden
- Dem Lernziel entsprechende Stagen, sprich Hospitationstage in anderen Bereichen innerhalb der Valida
- Intervision – Forum für die Auszubildenden (zweimal jährlich)
 - >Wie werden entsprechende Verbindungselemente gestaltet (z.B. Teamebene)?
 - >Welche Ansätze sind mit der Praxis leicht, mittelmässig oder schwierig zu verbinden?
 - >Welche Ansätze sind für den Alltag besonders wichtig?
- Erfahrungsgruppe für die Auszubildenden (findet regelmässig statt) mit Fokus Theorie-Praxis Transfer

3. Ausbildungsziele

Die zu bewältigenden Situationen im Praxisalltag zeigen sich sehr komplex und unterliegen einer ständigen Veränderung, was die Vorhersagbarkeit erheblich erschwert. Trotzdem muss das Fachpersonal handlungsfähig sein, Problemlösungen selbständig finden und dementsprechend Verantwortung übernehmen können. Kennzeichnend für die agogischen Lernfelder sind somit situativ wechselnde Komplexitätsstufen der Tätigkeiten bei einer durchgängig hohen Verantwortung. So gesehen werden die Anforderungen an eine künftige Fachperson sichtbar und definieren in sich die Ziele der Ausbildung.

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

- **Ausbildungsbestimmungen Oda** für die praktische Ausbildung FaBe/AGS
- **Qualifikation der Fachhochschulen** Praxismodul I & II
- **Qualifikation HF Agogis und Modell-Lernstunden-Tafel**
- **Stellenbeschreibung** für die praktische Ausbildung HF und FH
- **Ausbildungsbestimmungen Agogis / Euregio** für Arbeitsagogin/Arbeitsagoge

Im Folgenden ist der Raster der Handlungskompetenzen nach NQR Berufsbildung aufgeführt (Quelle siehe <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/mobilitaet/nqr/das-vorgehen-zur-einstufung.html>)

Raster der Handlungskompetenzen nach NQR Berufsbildung								
	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7	Niveau 8
Handlungskompetenz	Niveau 1 Die Berufslöse erfüllen einfache Anforderungen in einem überschaubaren und stabil strukturierten Tätigkeitsgebiet. Sie erfüllen ihre Aufgaben unter Anleitung.	Niveau 2 Die Berufslöse erfüllen fachgerecht grundlegende Anforderungen in einem überschaubaren und stabil strukturierten Tätigkeitsgebiet. Sie erfüllen ihre Aufgabe weitgehend unter Anleitung.	Niveau 3 Die Berufslöse erfüllen selbstständig fachliche Anforderungen in einem noch überschaubaren und zum Teil offen strukturierten Arbeitsbereich.	Niveau 4 Die Berufslöse erkennen und bearbeiten fachliche Aufgabenstellungen in einem umfassenden, sich verändernden Arbeitsbereich.	Niveau 5 Die Berufslöse erkennen und analysieren umfassende fachliche Aufgabenstellungen in einem komplexen, spezialisierten, sich verändernden Arbeitskontext.	Niveau 6 Die Berufslöse erkennen, analysieren und bewerten umfassende fachliche Aufgabenstellungen in einem erweiterten Arbeitskontext. Die Anforderungsstruktur ist durch Komplexität und häufige Veränderungen gekennzeichnet.	Niveau 7 Die Berufslöse bearbeiten komplexe Aufgaben- und Problemstellungen und steuern eigenverantwortlich Prozesse in einem strategieorientierten Arbeitskontext. Die Anforderungsstruktur ist durch häufige und unwahrscheinliche Veränderungen gekennzeichnet.	Niveau 8 Die Berufslöse entwickeln innovative Lösungen und Verfahren oder gewinnen Forschungserkenntnisse in einem komplexen Tätigkeitsfeld. Die Anforderungsstruktur ist durch neuartige und hoch anspruchsvolle Problemlagen gekennzeichnet.
Fachkenntnisse	Über einfache Kenntnisse der eigenen Arbeit verfügen.	Über grundlegende Fachkenntnisse der eigenen Arbeit verfügen.	Über erweiterte Fachkenntnisse des Arbeitsbereiches verfügen.	Über vertiefte Fachkenntnisse des Arbeitsbereiches verfügen. Selbstständig fachspezifische Kenntnisse erschließen.	Über umfassende Fachkenntnisse des eigenen und der wichtigsten angrenzenden Arbeitsbereiche verfügen.	Über umfassende und spezialisierte Fachkenntnisse aller bedeutenden Arbeitsbereiche verfügen. Interdisziplinäre Kenntnisse erschließen.	Über fundierte und strategienorientierte Fachkenntnisse aller bedeutenden Arbeitsbereiche verfügen.	Über fundierte, spezialisierte, systematische und strategienorientierte Fachkenntnisse aller Arbeitsbereiche verfügen.
Allgemeinbildung	Elementare Allgemeinbildung.	Grundlegende Allgemeinbildung.	Grundlegende Allgemeinbildung.	Vertiefte Allgemeinbildung.	Vertiefte Allgemeinbildung.	Breite Allgemeinbildung.	Umfassende Allgemeinbildung.	Umfassende Allgemeinbildung.
Erkennen der Zusammenhänge	Einen ersten Einblick in das eigene Tätigkeitsgebiet haben.	Zusammenhänge im eigenen Tätigkeitsgebiet verstehen.	Zusammenhänge im Arbeitsbereich verstehen.	Zusammenhänge im thematisch verwandten Fachgebiet und in der Branche verstehen.	Komplexe Zusammenhänge in der Branche verstehen und mit anderen Fachgebieten verknüpfen.	Komplexe Zusammenhänge in der Branche verstehen und mit anderen Fachgebieten verknüpfen.	Komplexe und strategienorientierte Zusammenhänge innerhalb der Branche verknüpfen.	Komplexe und strategienorientierte Zusammenhänge innerhalb der Branche verknüpfen.
Lösen von Aufgaben und Problemen	Einfache und standardisierte Aufgaben unter Anleitung ausführen.	Grundlegende und standardisierte Aufgaben nach vorgegebenem Regime ausführen.	Grundlegende Aufgaben selbstständig ausführen und einfache Probleme mit bekannten Strategien lösen.	Anspruchsvolle Aufgaben planen und bearbeiten und Probleme mit bekannten Strategien lösen.	Umfassende fachliche Aufgaben in verschiedenen Situationen analysieren und bearbeiten und Probleme mit innovativen Strategien lösen.	Häufig ändernde, komplexe Aufgaben in einem interdisziplinären Fachgebiet analysieren und lösen.	Neue fachliche Methoden und Strategien entwickeln.	Hoch anspruchsvolle Fragestellungen interdisziplinär analysieren und bewerten. Prognosen und Empfehlungen erstellen.
Einsetzen von Arbeitstechnik, Methoden und Werkzeugen	Einfache Hilfsmittel und Instrumente einsetzen.	Einfache fachspezifische Hilfsmittel und Instrumente einsetzen.	Fachspezifische Hilfsmittel und Instrumente einsetzen.	Fachspezifische Hilfsmittel und Instrumente einsetzen und Handlungsalternativen erkennen.	Hilfsmittel und Instrumente aus anderen Bereichen gezielt und fachgerecht einsetzen.	Vorhandene Hilfsmittel, Instrumente und Methoden weiterentwickeln.	Entwicklung von innovativen Ansätzen und Lösungsstrategien.	Entwicklung von innovativen Ansätzen und Lösungsstrategien.
Beurteilen von Ergebnissen	-	Ergebnisse nach vorgegebenen Maßstäben beurteilen.	Ergebnisse nach weitgehend vorgegebenen Maßstäben beurteilen.	Ergebnisse nach fachlichen Kriterien beurteilen.	Fachliche Kriterien festlegen und Ergebnisse danach bewerten.	Ergebnisse anhand von komplexen Kriterien analysieren und bewerten.	Ergebnisse anhand von komplexen Kriterien analysieren, bewerten und weiterentwickeln.	Innovative Ansätze und Lösungsstrategien analysieren, bewerten und entwickeln.
Gestaltung der Zusammenarbeit und Führungsaufgaben	Mit anderen zusammenarbeiten.	In einem Team mitarbeiten.	In einem Team mitarbeiten und sich aktiv einbringen.	Bauführung von Routinearbeit anderer Personen. Arbeitsprozesse mitplanen und gestalten.	Anleitung von Routinearbeit anderer Personen. Arbeitsprozesse in Teams gestalten. Übernahme von fachlicher Verantwortung für das Team.	Gruppen und Expertenteams leiten. Übernahme von Verantwortung für die berufliche Entwicklung von Personen.	Expertenteams bei komplexen, interdisziplinären und innovativen strategienorientierten Aufgaben leiten. Die fachliche Entwicklung von Mitarbeitenden gezielt fördern.	Expertenteams bei komplexen, interdisziplinären und innovativen strategienorientierten Aufgaben leiten. Die fachliche Entwicklung von Mitarbeitenden gezielt fördern.
Gestalten von Kommunikation	Sich mündlich und schriftlich austauschen.	Einfache Informationen angemessen kommunizieren und andere Standpunkte akzeptieren.	Situationsgerecht kommunizieren und mit Kritik umgehen.	Situationsgerecht kommunizieren und Kritik konstruktiv entgegennehmen und anbringen.	Adressatengerecht kommunizieren und aktives Suchen nach konstruktiven Lösungen bei Konflikten. Informationen aus dem Fachgebiet präsentieren.	Konflikte proaktiv bearbeiten und konstruktive Lösungen finden. Komplexe Informationen aus dem Fachgebiet präsentieren.	Spannungsfelder aushalten und Berücksichtigung der verschiedenen Spannungsfelder entwickeln.	Konstruktive Lösungen unter Berücksichtigung der verschiedenen Spannungsfelder entwickeln.
Übernahme von Verantwortung	Arbeiten unter direkter Anleitung.	Während selbstständig arbeiten nach Anleitung.	Selbstständig arbeiten und Verantwortung dafür übernehmen.	Selbstständig planen und bearbeiten von Aufgaben und Verantwortung dafür übernehmen.	In einem sich verändernden Arbeitskontext Verantwortung übernehmen.	Leiten von komplexen Tätigkeiten und Entscheidungsverantwortung übernehmen in einem sich verändernden Arbeitskontext.	Leiten und Gestalten von komplexen und unwahrscheinlichen Arbeitskontexten.	Leiten und Gestalten von komplexen, innovativen Arbeitskontexten.
Umgehen mit Veränderungen	Arbeiten in einem vorstrukturierten und stabilen Tätigkeitsgebiet.	Arbeiten in einem überschaubaren und stabil strukturierten Tätigkeitsgebiet.	Arbeiten in einem überschaubaren und zum Teil offen strukturierten Arbeitsbereich.	Arbeiten in einem sich verändernden Arbeitsbereich. Veränderungen offen und positiv begegnen.	Wechselseitigen Anforderungen genügen.	In einem nicht vorhersagbaren Arbeitskontext handeln.	Neue strategische Ansätze entwickeln. Zur Weiterentwicklung des Betriebes und zur Verbesserung der Arbeitsprozesse beitragen.	Strategische und innovative Ansätze entwickeln.
Reflektieren des Handelns	-	Das eigene Handeln einschätzen.	Das eigene Handeln beurteilen.	Abläufe und Ergebnisse beurteilen und begründen.	Wachsenden Anforderungen entsprechen.	Prozesse analysieren, bewerten und weiterentwickeln.	Prozesse eigenverantwortlich analysieren, bewerten und strategienorientiert weiterentwickeln.	Innovative Ansätze vergleichen, bewerten und entwickeln.

4. Verantwortlichkeiten, Kompetenzen und Aufgaben in der Praxisanleitung

4.1 Aufgaben der Ressort- und Unternehmensleitung

- Ist für die Stellenbeschreibung, Ausbildungs- und Lehrverträge der Auszubildenden verantwortlich
- Ernennt die Ausbildungsverantwortliche Person und in Absprache mit dieser die Praxisausbildungspersonen
- Schafft die strukturellen, personellen und finanziellen Rahmenbedingungen für die Praxisausbildung
- Übernimmt die Vermittlerrolle bei Unstimmigkeiten zwischen der/dem Auszubildenden und der Praxisausbildungsperson oder der/dem Ausbildungsverantwortlichen
- Leitet Ausbildungsrelevante Informationen an die Ausbildungsverantwortliche Person weiter
- Stellt Ausbildungsplätze für die Auszubildenden zur Verfügung

4.2 Voraussetzungen an die Ausbildungsverantwortliche Person

- Abgeschlossene Ausbildung/Studium im Sozialbereich
- Fachweiterbildung Berufsbildner*In / Praxisausbildner*In (im Sinne von Art. 45 Pkt.c.2 BBV) oder eine als gleichwertig anerkannte Weiterbildung

4.2.1 Aufgaben der Ausbildungsverantwortlichen Person

Die/der Ausbildungsverantwortliche trägt die Verantwortung für die Praxisausbildung der Auszubildenden.

- Koordination zwischen Auszubildender/Auszubildendem – Schule – Arbeitsbereich
- Verantwortlich für die Eignungsabklärung und das Empfehlungsschreiben (den Schulbestimmungen entsprechend)
- Verantwortlich für die Qualifikation (den Schulbestimmungen entsprechend)
- Übernimmt die Vermittlerrolle bei Unstimmigkeiten zwischen der Praxisausbildungsperson und der/dem Auszubildenden
- Schnittstelle zur Ressortleitung /Schule

4.2.2 Pflichten der Ausbildungsverantwortlichen Person

- Teilnahme an den Berufsbildungskonferenzen der OdA/Insos
- Teilnahme an der Agogis Delegiertenversammlung
- Teilnahme an Informationsveranstaltungen der FH Ost
- Mitglied in der „Fachgruppe Ausbildung“ (4 Sitzungen pro Jahr)
- Austausch mit den Praxisausbildungspersonen (2 Sitzungen pro Jahr)
- Verantwortlich für die Durchführung der Intervision – Forum für die Auszubildenden (zweimal jährlich)
- Verantwortlich für die Planung und Durchführung der Erfahrungsgruppe
- Studium von Unterlagen, Informationen und schulischen Richtlinien
- Unternehmensinterne Koordination der Ausbildungsaktivitäten
- Einhalten der Rahmenvereinbarungen der einzelnen Ausbildungsstätten mit der Valida
- Einhalten der Rahmenvereinbarungen der Valida mit den Praxisausbildungspersonen
- Überprüfung des Agogischen Ausbildungskonzepts

4.3 Voraussetzungen an die Praxisausbildungsperson

- Abgeschlossene Ausbildung/Studium im Sozialbereich oder in dem auszubildenden Fachbereich
- Fachweiterbildung Berufsbildner*In / Praxisausbildner*In (im Sinne von Art. 45 Pkt.c.2 BBV) oder eine als gleichwertig anerkannte Weiterbildung

4.3.1 Aufgaben der Praxisausbildungsperson

Der Praxisausbildungsperson trägt die Verantwortung für die Praxisausbildung
Sie/Er berät die Auszubildende/den Auszubildenden bei der Umsetzung des Gelernten in die eigene Arbeitssituation und leitet sie/ihn beim Üben und Anwenden an.

- Verantwortlich für die interne Eignungsabklärung
- Erarbeiten der Zielvereinbarungen aus dem Schul- und Arbeitsbereich (gem. Rahmenlehrplan – Schule)
- Anleitung und Unterstützung der Auszubildenden bei der praktischen Tätigkeit in der Valida
- Die Praxisausbildungsperson plant und organisiert zusammen mit der/dem Auszubildenden die Lernbegleitungen, Schattentage und Ausbildungsgespräche und erteilt möglicherweise Aufträge und Fragestellungen an die Teammitglieder
- Das Praxisausbildungsgespräch findet alle zwei Wochen im Zeitrahmen von 70-90 Minuten statt
- Koordination zwischen Auszubildenden – Ausbildungsverantwortlicher Person – Schule – Arbeitsbereich
- Schreibt die Qualifikationen der entsprechenden Promotionselemente (gem. Rahmenlehrplan – Schule)

4.3.2 Pflichten der Praxisausbildungsperson

- Durchführung der Beurteilungs- und Qualifikationsgespräche (den Vorgaben / Promotionselementen der Schule entsprechend)
- Teilnahme an externen schulischen Veranstaltungen wie Konferenzen, Ausbilder Tagungen, Schulbesuche
- Austausch mit der Ausbildungsverantwortlichen Person (2 Sitzungen pro Jahr)
- Studium von Unterlagen, Informationen und schulischen Richtlinien
- Unternehmensinterne Koordination der Ausbildungsaktivitäten
- Einhalten der Rahmenvereinbarungen der einzelnen Ausbildungsstätten mit der Valida
- Einhalten der Rahmenvereinbarungen der Valida als Praxisausbildungsperson

4.4 Voraussetzungen an die Auszubildenden

- Positives Ergebnis beim Eignungstest -Verfahren (schulisch und intern)
- Freier Ausbildungsplatz
- Besitzt einen Ausbildungsvertrag - unterschrieben durch folgende Parteien:
Ausbildungsplatz (Unternehmensleitung), Schule und auszubildender Person

4.4.1 Aufgaben der Auszubildenden

Die/der Auszubildende lässt sich aktiv auf die Lernprozesse ein und schafft so die Grundlagen für ein gutes Gelingen der Praxisausbildung.

- Die/der Auszubildende nutzt die Lernangebote aktiv und zeigt sich konstruktiv und engagiert in der Praxisausbildung
- Erarbeitet mit der Praxisausbildungsperson die Lernziele
- Bringt im Team (Rapport / Fallbesprechungen) Erlerntes aktiv ein und informiert Teammitglieder über Lerninhalte

4.4.2 Pflichten der Auszubildenden

- 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 Ausbildungsverantwortlichen Person oder der Ressortleitung
- Trägt die Termine der Lernbegleitungen und Ausbildungsgespräche im Arbeitsplan ein
- Individuell (in Absprache) schreibt das Protokoll der Ausbildungsgespräche
- Schreibt die Selbstevaluation nach den Lernbegleitungen oder Schattentagen

Mit uns gewinnen alle!

4.5 Aufgaben und Pflichten des Teams

- Unterstützt die Praxisausbildungsperson in der Umsetzung der Lernbegleitungen / Schattentage (Praxistransfer)
- Angeleitetes Arbeitstraining – die/der Auszubildende führt Arbeitseinheiten aufgrund eines besprochenen Auftrags (in Anwesenheit der Praxisausbildungsperson oder einem Teammitglied) aus, welches im Anschluss ausgewertet wird
- Unterstützt dem Lernziel entsprechende Stagen, sprich Hospitationstage in anderen Bereichen innerhalb der Valida
- Begleiten und unterstützen der Auszubildenden in der agogischen Arbeit
- Unterstützung in der Rollenfindung als Auszubildende/Auszubildender

5. Organisation und Struktur der Praxisausbildung

Das 5-Phasenmodell von Bernler/Johnsson (vgl. Das Praktikum in sozialen Berufen, Edition Sozial – Beltz Verlag, 1995), dient der VALIDA als Grundlage und Orientierungshilfe.

Jede Phase der Ausbildung hat ihre eigenen Schwerpunkte. Die Schwerpunkte wie auch die einzelnen Phasen bilden keine zeitliche und inhaltliche Reihenfolge. Sie werden als einzelne Bausteine verstanden und ergeben am Ende der Ausbildung ein Ganzes.

Das 5-Phasenmodell erhebt nicht den Anspruch auf totale Vollständigkeit, sondern lädt dazu ein, den Lerninhalten entsprechend, individuell auf die einzelnen Phasen einzugehen und diese gegebenenfalls zu ergänzen.

Des Weiteren können die einzelnen Phasen zur Reflexion und Fragestellungen genutzt werden und bilden so nicht nur eine Gesprächsgrundlage, sondern unterstützen eine differenzierte Zieldefinition mit den entsprechenden Aufgaben.

	Situation der/des Lernenden	Aufgabe der/des PA	Methodik
Orientierungsphase	<ul style="list-style-type: none"> - auf sich selbst konzentriert - braucht viel Energie sich zu orientieren, organisieren und Schwierigkeiten zu überwinden - wirkt eher unsicher - ist eher aufgabenorientiert als pädagogisch mitwirkend 	<ul style="list-style-type: none"> - Sicherheit vermitteln, Strukturen aufbauen, unterstützen - Gegenseitige Erwartungen und Vereinbarungen klären - Überblick verschaffen - Gestaltung der Ausbildungsgespräche erarbeiten - Konkrete Aufgaben erteilen - Verantwortlichkeiten ansprechen und festhalten - Möglicher Lernstiel des Lernenden erkennen 	<ul style="list-style-type: none"> - Anleiten, führen, vorzeigen, erklären - Der/dem Auszubildenden klare, überblickbare Beobachtungsaufgaben erteilen - Mit schriftlichen Unterlagen arbeiten
Handeln ohne Verstehen	<ul style="list-style-type: none"> - Das Handeln basiert vor allem auf Intuition - Die Aktivität steht eher im Vordergrund. - Es sind eher unbewusste Handlungsmuster die zur Anwendung kommen - Motivation zu lernen und etwas Neues auszuprobieren - Das eigene Handeln ist noch schwierig zu reflektieren 	<ul style="list-style-type: none"> - Vorhandene Ressourcen fördern - Aktivitäten der/des Auszubildenden in Ausbildung strukturieren - Unterstützung in der Auseinandersetzung mit Theorie und Praxis bieten - Aus Alltagssituationen Lernfelder erarbeiten um die Wahrnehmung und die Reflektion zu fördern 	<ul style="list-style-type: none"> - Gemeinsame Denkarbeit leisten - Gemeinsam realistische und überprüfbare Ziele setzen - Auswertung konkreter Alltagssituationen und Aktivitäten - Verbindungsmöglichkeiten von Theorie und Praxis aufzeigen
Verstehen nach dem Handeln	<ul style="list-style-type: none"> - Unsicherheiten können besser benannt werden - Die Reflektion eröffnet neue Erkenntnisse - Theorie und Praxis können besser vernetzt werden - Bedürfnis nach Rezepten - Beginnende berufliche Identifikation 	<ul style="list-style-type: none"> - Konstruktive Kritik üben - Feedback zur agogischen Arbeit, der Rolle und Haltung der/des Auszubildenden - Komplexität der sozialpädagogischen Arbeit aufzeigen und strukturieren 	<ul style="list-style-type: none"> - Gemeinsame Auswertung und Reflektion von Einzel- und komplexeren Situationen - Beobachtungs- und Reflexionsaufträge erteilen - Systematische Vorgehen einüben - Den persönlichen Lernstiel des Studenten. Unterstützen
Verstehen vor dem Handeln	<ul style="list-style-type: none"> - Handelt, argumentiert und plant weitsichtiger - Die Reflektion der eigenen Rolle ist bewusster - Praktisches, pädagogisches Handeln kann mit der Theorie besser vernetzt werden - Beziehungsgestaltung, Abgrenzung und Flexibilität sind noch mögliche Lernfelder - Das prozessorientierte Wahrnehmen und Handeln tritt vermehrt in den Vordergrund 	<ul style="list-style-type: none"> - Klare differenzierte Feedbacks - Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle, Haltung, Menschenbild und Berufsbild fördern - Den Umgang mit eigenen Grenzen, Stresssituationen und Belastungen lernen - Zusammenhänge in der Agogik aufzeigen und vertiefen - Diskussionen zu agogischen Themen führen 	<ul style="list-style-type: none"> - selbständiges Arbeiten an konkreten Aufgaben und Themen - Das eigene Handeln reflektieren und daraus neue Handlungsmuster entwickeln

6. Instrumente und methodische Mittel in der Praxisausbildung

6.1 Planungsinstrumente Bereich Schule:

- Sämtliche Praxisunterlagen der Schule
- Standortbestimmungen – Formulare
- Lernzielunterlagen
- Rahmenlehrpläne
- Promotionselemente
- Praxistransferaufgaben und Abgabetermine

6.2 Planungsinstrumente Bereich Praxis:

- Praxisausbildungskonzept
- Ausbildungsgespräche
- Unterlagen zu Lernbegleitungen / Schattentage
- Fachgruppen (Sitzungen und Protokolle)
- Interne Lernzielunterlagen
- Interne Qualifikationsunterlagen

6.3 Das Praxisausbildungsgespräch

Zeigt sich neben den Schattentagen und Lernbegleitungen als ein äusserst wichtiges Instrument in der Praxisausbildung und bietet den Rahmen eines professionellen Austausches zwischen der/dem Auszubildenden und der Praxisausbildungsperson.

Struktur und Inhalte sind folgendermassen definiert:

Struktur:

- Im ersten Gespräch wird das Agogische Ausbildungskonzept besprochen, werden Fragen geklärt und gegenseitige Erwartungen besprochen und protokolliert
- Standortbestimmung bei Ausbildungsbeginn (gem. Vorgaben der Schule)
- Zielvereinbarung gemäss Vorgabe der Ausbildungsstätte
- Die Sitzungsstruktur der folgenden Praxisausbildungsgespräche wird gemeinsam geplant und festgelegt
- Termine für Ausbildungsgespräche (Lernbegleitungen) und Schattentage werden festgelegt

Die Praxisausbildungsperson entscheidet mit der/dem Auszubildenden gemeinsam, was in welcher Woche stattfindet, mit der Voraussetzung, dass ein Ausbildungsgespräch vierzehntägig gewährleistet ist

Inhalt:

- Befindlichkeit, Fragen und Anregungen der/des Auszubildenden
- Rückblick über die vergangenen zwei Wochen (kurze Zusammenfassung)
- Reflexion und Austausch von Alltagssituationen, in Berücksichtigung der schulischen Themen, gilt als Voraussetzung um den Praxistransfer planen zu können
- Selbsteinschätzung
- Fremdeinschätzung durch die Praxisausbildungsperson
- Gemeinsames überprüfen der Aufgaben und Ziele
- Gegenseitiges Feedback
- Reflexion – was habe ich gelernt / was wird aus dem Gespräch mitgenommen
- Periodische Überprüfung der Zusammenarbeit

7. Finanzielle Rahmenbedingungen

Sind in den entsprechenden Gesuchen, Vereinbarungen oder Verträgen geregelt:

- Arbeitsvertrag
- Ausbildungsvertrag
- Vereinbarung Aus-, Fort- und Weiterbildung
- Gesuch Aus-, Fort- und Weiterbildung

8. Mitgeltende Dokumente

- Aktuelles Leitbild
- Das dialogische Begleitprinzip
- Stellenbeschreibung für HF & FH Sozialpädagogik

9. Legende

FaBe	Fachperson Betreuung
FH	Fachhochschule für Soziale Arbeit
HF	Höhere Fachschule
OdAGS	Organisation der Arbeit für Gesundheit und Soziales
INSOS	Nationaler Branchenverband der Institutionen für Menschen mit Behinderung
NQR	Nationaler Qualifikationsrahmen Berufsbildung