

## Richtlinien Praxisausbildung

Lehrgang Arbeitsagoge / Arbeitsagogin mit FA

Version September 2024

# Inhaltsverzeichnis

<u>1</u>	<u>Der Erwerb von beruflichen Handlungskompetenzen</u>	<u>3</u>
1.1	Prozess-Verständnis	3
1.2	Aufnahmeverfahren	4
1.2.1	Kriterien für die Abklärung der Ausbildungsvoraussetzung in der Praxis	5
1.2.2	Kriterien für die Beurteilung der Ausbildungsvoraussetzungen durch das IfA	5
<u>2</u>	<u>Zielsetzungen</u>	<u>6</u>
2.1	Definition	6
2.2	Richtziele der Praxisausbildung	6
2.3	Individuelle Lernziele in der Praxisausbildung	6
<u>3</u>	<u>Zusammenarbeit und Gestaltung der Lernkooperation</u>	<u>6</u>
3.1	Verantwortung und Aufgaben der Studierenden	6
3.2	Verantwortung und Aufgaben Praxisorganisation	7
3.3	Verantwortung und Aufgaben der Praxisausbildenden	7
3.3.1	Leistungsnachweis Praxisausbildung	8
3.4	Verantwortung und Aufgaben des Instituts für Arbeitsagogik IfA	8
<u>4</u>	<u>Anforderungen</u>	<u>9</u>
4.1	Anforderungen an Praxisorganisation	9
4.2	Anforderungen an Praxisausbildende	9
<u>5</u>	<u>Vertragliche Regelungen</u>	<u>10</u>
<u>6</u>	<u>Informationsaustausch</u>	<u>10</u>
<u>7</u>	<u>Ausbildungsausschluss</u>	<u>10</u>
<u>8</u>	<u>Anhang</u>	<u>11</u>
8.1	Schlüsselkompetenzen	11

# 1 Der Erwerb von beruflichen Handlungskompetenzen

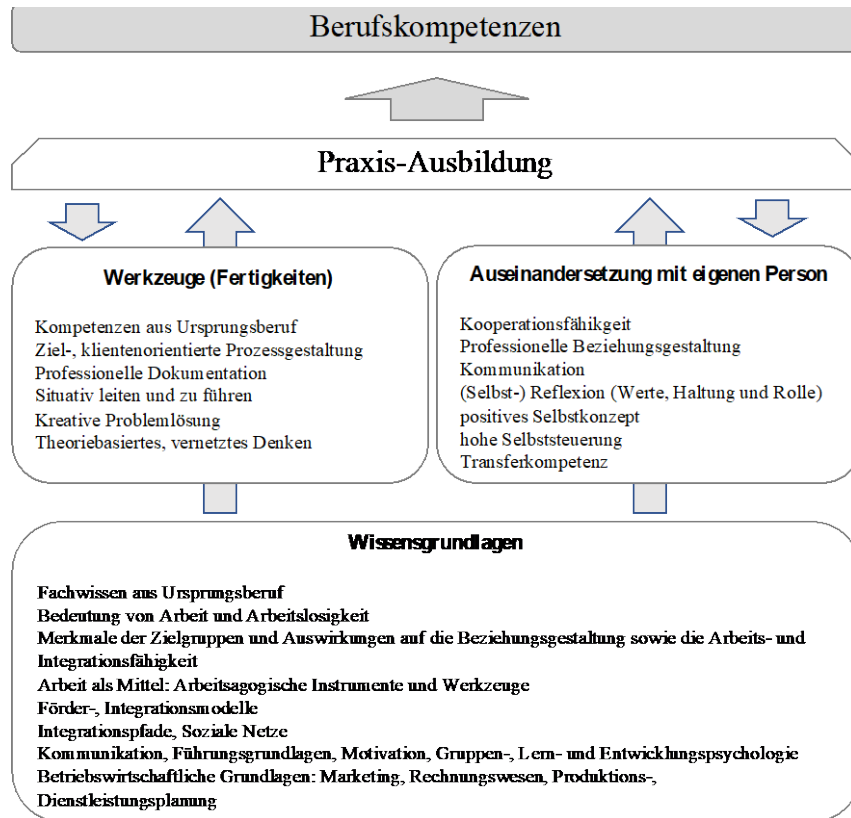
## 1.1 Prozess-Verständnis

Die Ausbildung zur Arbeitsagogin, zum Arbeitsagogen ist ohne Praxisfeld nicht denkbar. Die Praxisausbildung spielt bei der Entwicklung der Berufskompetenz und der Berufsidentität zukünftiger Arbeitsagogen\*innen eine entscheidende Rolle.

Am Ende der Ausbildung zur Arbeitsagogin, zum Arbeitsagogen sind berufliche Handlungskompetenzen gefragt. Unter Kompetenz verstehen wir das erfolgreiche Verhalten in einer Anwendungssituation. Über eine bestimmte Handlungskompetenz verfügen heisst also, eine bestimmte Praxissituation erfolgreich mit einem abrufbaren Verhalten bewältigen.

Das Institut für Arbeitsagogik fördert in der theoretischen Ausbildung den Erwerb von situativem Wissen und situativen Fertigkeiten. Abstraktes Fachwissen (Begriffe, Modelle, Methoden, Werkzeuge usw.) wird mit konkreten, erlebten Erfahrungen der Studierenden in unterschiedlichen Praxissituationen verbunden und in den Seminaren trainiert. So entsteht ein Netz von Erinnerungen an Situationen, Erfahrungen und Wissen, das zur Bewältigung von Aufgaben eingesetzt werden kann.

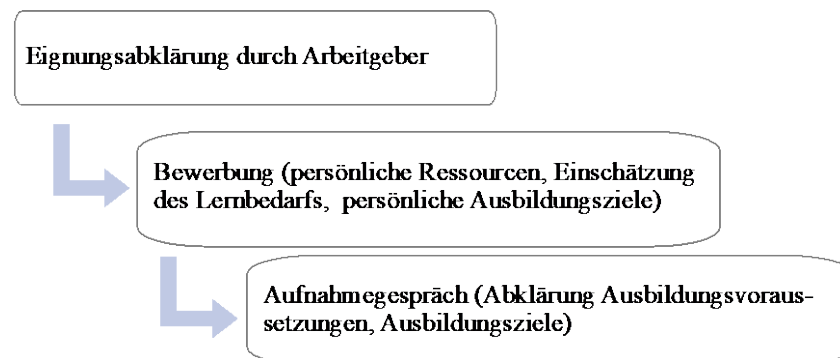
Damit Studierende situative Handlungskompetenz erwerben können, brauchen sie verschiedene Situationen im Praxisfeld, die sie bewältigen und reflektieren können. Studierende müssen dazu in der Praxisorganisation unter Anleitung der Praxisausbildenden das situative Wissen anwenden und durch eigenständige Übersetzungs- oder Transferleistungen den Anforderungen der jeweiligen Situation anpassen, um diese erfolgreich bewältigen zu können.



## 1.2 Aufnahmeverfahren

Als gestandene Berufsleute sind Arbeitsagog\*innen mit der wirtschaftlichen Praxis vertraut und bringen das Fachwissen und die Methodenkompetenzen aus ihrem Ursprungsberuf in den Ausbildungsprozess mit ein.

Damit Interessierte den Leistungsanforderungen der beruflichen Praxis und der Ausbildung gewachsen sind, müssen die Ausbildungsvoraussetzungen in der Praxis (durch die Praxisorganisation) und für die Ausbildung (durch das IfA) im Voraus beurteilt werden.



### 1.2.1 Kriterien für die Abklärung der Ausbildungsvoraussetzung in der Praxis

Jede Praxisorganisation verfügt über eigene Instrumente zur Eignungsabklärung. Die folgenden Kriterien dienen als Hilfestellung für eine Beurteilung des Praxisverhaltens.

#### Bewerbende:

- engagieren sich aktiv für andere Menschen, suchen aktiv Kontakt mit anderen, sind offen für neue Sichtweisen, lassen den Interessen anderer gebührenden Raum und können zuhören und sich einfühlen
- sind in der Lage ihre Interessen erfolgreich zu vertreten, sind entscheidungsfreudig, stellen sich Konflikten und übernehmen gerne Führungsaufgaben
- gehen davon aus, dass die Klienten die Fachperson für sich selber sind und Arbeitsagogen\*innen die Fachpersonen für den dualen Prozess
- treten selbstbewusst auf, können sich erfolgreich präsentieren, zeigen Ausdauer, Zuverlässigkeit und Engagement
- übernehmen Verantwortung für das eigene Handeln, handeln in belastenden oder Stresssituationen ruhig, kontrolliert und situationsangepasst, zeigen eine positive Grundhaltung gegenüber anderen
- nehmen eigenes Denken und Verhalten sowie die eigene Wirkung auf andere bewusst wahr und reflektieren diese angemessen, kennen eigene Stärken, Schwächen, Möglichkeiten und Grenzen, suchen Feedback für die persönliche Entwicklung, erkennen die Bedürfnisse anderer durch Beobachtung und können Wirkung auf andere situativ, bewusst beeinflussen
- können sich neuen Situationen schnell anpassen und finden sich auch in unübersichtlichen Situationen schnell zurecht, betrachten Problemstellungen umfassend aus verschiedenen Perspektiven und verfügen über gutes logisch-analytisches Denkvermögen
- können theoretische Inhalte verstehen und richtig wiedergeben, sind in der Lage einen Wissenstransfer in die eigene Praxis zu machen und vermögen adäquate Schlussfolgerungen für die verschiedenen arbeitsagogischen Berufsfelder zu ziehen, sie drücken sich schriftlich verständlich und differenziert aus

### 1.2.2 Kriterien für die Beurteilung der Ausbildungsvoraussetzungen durch das ifa

Das Institut für Arbeitsagogik ifa überprüft die Ausbildungsvoraussetzung im Aufnahmeverfahren bezüglich

- der Erwartungen und der Lernziele
- der Fähigkeit zur (Selbst-) Reflexion
- der Schreibkompetenzen sowie der Fähigkeit theoretische Texte zu verstehen und in die Praxis zu übertragen (Transferkompetenz)
- der Qualität des beruflichen und sozialen Netzes

## 2 Zielsetzungen

### 2.1 Definition

Unter der Ausbildung in der Praxis verstehen wir eine länger dauernde, fachlich angeleitete und qualifizierte Tätigkeit der Studierenden in einer Praxisorganisation, welche durch schulische Angebote unterstützt wird.

### 2.2 Richtziele der Praxisausbildung

Richtziel der dualen Ausbildung ist der Erwerb der beruflichen Handlungskompetenzen, die zur Erreichung der Leistungsanforderungen im arbeitsagogischen Berufsfeld notwendig sind. Folgende Ziele stehen im Rahmen der Praxisausbildung im Vordergrund:

- Anwendung und Analyse von theoretischen Ansätzen bezüglich ihrer praktischen Umsetzung
- Einübung von Techniken und Methoden anhand relevanter beruflicher Fragestellungen (Schlüsselsituationen)
- Reflexion und kritische Bewertung des beruflichen Handelns von Auszubildenden
- Entwicklung der Fähigkeit, berufliche Problemstellungen in ihrem Kontext zu erkennen, zu beschreiben, im Rahmen des fachlichen Auftrages einzuordnen und erfolgreich zu bewältigen
- Entwicklung einer realistischen beruflichen Identität

### 2.3 Individuelle Lernziele in der Praxisausbildung

Die individuellen Lernziele in der Praxisausbildung ergeben sich aufgrund der Ressourcen der Studierenden und den Leistungskriterien des Berufsprofil sowie aus den spezifischen Tätigkeitsfeldern und den Strukturen der Praxisorganisation.

Jede Praxisorganisation verfügt über ihre eigenen Instrumente und Strukturen zur Erfassung und Auswertung der Ausbildungsziele in der Praxis (Praxis-Ausbildungskonzept).

## 3 Zusammenarbeit und Gestaltung der Lernkooperation

Zur Gestaltung einer dualen Ausbildung ist die Lernkooperation zwischen Institut für Arbeitsagogik, der Praxisorganisation (Praxisausbildende) und den Studierenden festzulegen.

### 3.1 Verantwortung und Aufgaben der Studierenden

Die Studierenden stehen im Mittelpunkt zwischen Ausbildung und Praxis und übernehmen die Hauptverantwortung für die Gestaltung des Lernprozesses:

- Sie übernehmen Verantwortung und Aufträge gemäss dem Ausbildungskonzept resp. der Stellenbeschreibung der Praxisorganisation
- Sie erarbeiten zusammen mit den Praxisausbildenden überprüfbare Praxislernziele. Diese Praxislernziele orientieren sich an den eigenen Ressourcen, den Leistungsanforderungen und Aufgaben des Berufsfeldes. Sie sind einerseits auf die Lernmöglichkeiten der Praxisorganisation abgestimmt. Andererseits berücksichtigen sie die individuellen Fähigkeiten und Lernfelder
- Die Praxislernziele werden schriftlich festgehalten und dienen als Grundlage für die Reflexion des eigenen Lernprozesses in der Praxis sowie der Beurteilung der Zielerreichung

### 3.2 Verantwortung und Aufgaben Praxisorganisation

Die Praxisorganisation plant, leitet und qualifiziert den Umsetzungsgrad der beruflichen Handlungskompetenzen aufgrund der Leistungsanforderungen im Berufsfeld.

Zu diesem Zweck:

- prüft und bestätigt die Praxisorganisation die Eignung der Auszubildenden aufgrund der Anforderungen des Berufsprofils
- verfügt die Praxisorganisationen über ein Praxis-Ausbildungskonzept für Arbeitsagogen\*innen, welches die Praxisausbildung regelt, oder ist bereit, dieses zu erstellen
- stellt die Praxisorganisation für angehende Arbeitsagogen\*innen die relevanten Lernfelder und Schlüsselsituationen zur Verfügung
- stellt die Praxisorganisation sicher, dass die Praxisausbildung durch eine qualifizierte Person wahrgenommen wird
- stellt die die Praxisorganisation die notwendigen personellen und zeitlichen Ressourcen für Praxisausbildende und Studierende zur Verfügung
- erklärt sich die Praxisorganisation zur Zusammenarbeit mit dem Institut für Arbeitsagogik IfA bereit und orientiert sich an den Richtlinien bezüglich Organisation der Praxisausbildung

### 3.3 Verantwortung und Aufgaben der Praxisausbildenden

Die Praxisausbildenden planen den Erwerb der arbeitsagogischen Handlungskompetenzen im Praxisfeld, beurteilen den Umsetzungsgrad sowie die Berufseignung und begleiten den Lernprozess. Das Vorgehen ist in einem Praxis-Ausbildungskonzept und in einer Ausbildungsvereinbarung geregelt.

Praxisausbildende:

- vermitteln das Gesamtkonzept der Praxisorganisation und deren konzeptuell-methodischen Vorgaben für das konkrete arbeitsagogische Handeln
- planen die für die Praxisausbildung notwendigen Lernfelder und stellen allfällige Unterstützung zur Verfügung
- schaffen regelmässige Gefässe, die es den Studierenden ermöglichen, das eigene berufliche Handeln und die professionelle Rolle zu reflektieren und auf dem Hintergrund theoretischer Konzepte zu differenzieren
- vereinbaren mit Studierenden individuelle Lernziele für die Praxis

- unterstützen Studierende bei der Umsetzung von arbeitsagogischen Fragestellungen aus der Ausbildung in die Praxis
- beurteilen den Umsetzungsgrad der beruflichen Handlungskompetenzen in der Praxis sowie die Berufseignung durch geeignete Qualifikationsinstrumente gemäss Praxis-Ausbildungskonzept der Institution
- Qualifizieren die Betrieblichen Leistungsnachweise
- informieren die Ausbildungsbegleitenden IfA frühzeitig bei Schwierigkeiten oder wenn die Eignung von Studierenden seitens der Praxisorganisation in Frage gestellt ist
- nehmen in der Regel an Tagungen für Praxisausbildende des IfA teil

### 3.3.1 Leistungsnachweis Praxisausbildung

Praxisorganisationen regeln die Praxisausbildung in einem Konzept. Mit dem Leistungsnachweis Praxisausbildung dokumentiert die Praxisorganisation gegenüber dem ifa, dass

- zwingende berufs- und organisationsspezifische Kenntnisse vermittelt wurden (Zwingende Leistungsnachweise)
- und dass
- ausgewählte Fertigkeiten und berufliche Handlungskompetenzen trainiert und mit Praxisausbildenden fachlich evaluiert und reflektiert wurden (Selbst-bestimmte Leistungsnachweise).

Der Leistungsnachweis Praxisausbildung ist ein qualifizierendes Element des Lehrgangs. Das von Studierenden und PA unterzeichnete Dokument muss spätestens am letzten Ausbildungstag eingereicht werden.

Zu diesem Zweck wählen die Studierenden aufgrund des individuellen Lernbedarfs resp. der individuellen Lernziele relevante betriebliche Leistungsnachweise aus, führen die Leistungsnachweise in der Praxis begleitet durch und reflektieren diese mit ihren Praxisausbildenden. Studierende und Praxisausbildende bestätigen die Durchführung der Leistungsnachweise durch ihre Unterschrift.

## 3.4 Verantwortung und Aufgaben des Instituts für Arbeitsagogik ifa

Das Institut für Arbeitsagogik ist verantwortlich für die Abklärung der Ausbildungs-voraussetzungen, die praxisbezogene Vermittlung der Bildungsinhalte und für die Beurteilung der fachlichen Grundlagen. Es erlässt verbindliche Richtlinien bezüglich der Praxisausbildung.

Weiter begleitet und unterstützt das IfA den Praxistransfer der Studierenden sowie die Praxisausbildenden mit folgenden Massnahmen:

- *Ausbildungsbegleitung*: Allen Studierenden ist eine Ausbildungsbegleitung zugeteilt. Die Ausbildungsbegleitung wird von Seminarleitenden des IfA durchgeführt. Im Zentrum steht die Klärung von Fragen im Zusammenhang mit der Ausbildung und die Unterstützung im individuellen Lernprozess
- *Ausbildungs-Supervision*: Die Ausbildungsupervision wird durch anerkannte Supervisorinnen durchgeführt. Sie bietet die Möglichkeit, die in der Praxis gemachten Erfahrungen zu reflektieren



- *Tagung für Praxisausbildende:* Das IfA führt jährlich mindestens eine Tagung für Praxisausbildende durch. Diese Konferenz dient der Information, der Einführung von (neuen) Praxisausbildenden und der Diskussion von ausgewählten Fachthemen.
- *Weiterbildung Praxisausbildung:* Das Weiterbildungsangebot des IfA vermittelt angehenden Praxisausbildenden die grundlegenden Methoden und Werkzeuge für die professionelle Ausübung ihrer Rolle.

## 4 Anforderungen

### 4.1 Anforderungen an Praxisorganisation

Die Praxisausbildung findet in der Praxisorganisation statt. Das Institut für Arbeitsagogik IfA anerkennt als Praxisorganisationen öffentlich- und privatrechtliche Organisationen, welche ein arbeitsagogisches Tätigkeitsfeld anbieten und ausreichende Lernmöglichkeiten für Studierende der Arbeitsagogik gewährleisten.

### 4.2 Anforderungen an Praxisausbildende

Praxisausbilderin oder Praxisausbilder sind interessierte Fachleute aus dem arbeitsagogischen Berufsfeld. Sie arbeiten in der Praxisorganisation und übernehmen für die Dauer der Ausbildung eine Ausbildungs- und Beurteilungsfunktion. Die Praxisausbildenden setzen sich mit den vermittelten Ausbildungsinhalten und den Aufgaben der Praxisausbildung auseinander und sind fähig, fachliche wie auch menschliche Unterstützung zu leisten.

Sie verfügen über folgende formale Qualifikationen:

- Abschluss in Arbeitsagogik (Branchenzertifikat oder Eidg. Abschluss) oder in einem anderen Beruf im Sozialbereich auf Tertiärstufe (Sozialpädagogik, Sozialarbeit etc.) und mindestens zwei Jahre Berufserfahrung

oder

- Langjährige Berufserfahrung im arbeitsagogischen Berufsfeld mit Führungsverantwortung

und

- qualifizierende Weiterbildung für die Tätigkeit als Praxisausbilderin bzw. – ausbilder (z.B. Praxisausbildung in der Arbeitsagogik etc.)

## 5 Vertragliche Regelungen

Die Studierenden befinden sich gleichzeitig in einem Ausbildungs- und einem Anstellungsverhältnis:

- Die Studierenden befinden sich während der Ausbildungszeit in einem festen Anstellungsverhältnis von mindestens 60%. Für spezielle Regelungen während der Ausbildung besteht in der Regel ein Ausbildungsvertrag. Aufgaben und Kompetenzen sind in einer Stellenbeschreibung oder in einem Pflichtenheft festgehalten.
- Das Ausbildungsverhältnis wird zwischen dem IfA und den Studierenden zu Beginn der Ausbildung geregelt. Für die arbeitsrechtlichen Belange besteht in der Regel bereits vor Beginn der Ausbildung ein Anstellungsvertrag mit der Praxisorganisation.

## 6 Informationsaustausch

Die für die Praxisausbildung relevanten Unterlagen und Informationen sind auf der Lernplattform des IfA abgelegt. Praxisausbildende erhalten bei Ausbildungsbeginn Zugang zur Lernplattform. Weitere Informationen an Praxisausbildende erfolgen per Post oder E-Mail.

Bei Schwierigkeiten oder falls die Eignung von Studierenden seitens der Praxisorganisation oder des IfA in Frage gestellt ist, müssen die zuständigen Ausbildungsbegleitenden am ifa resp. die Praxisausbildenden frühzeitig informiert werden.

Kontakte zwischen Ausbildungsinstitution und ifa erfolgen nur in Absprache mit den betroffenen Studierenden.

## 7 Ausbildungsausschluss

Das IfA kann Studierende aus der Ausbildung ausschließen, bei denen sich in der theoretischen Ausbildung oder in der Praxisausbildung herausstellt, dass sie den Anforderungen der Ausbildung oder der Praxis nicht gewachsen oder für die Berufsausübung nicht geeignet sind.

# 8 Anhang

## 8.1 Schlüsselkompetenzen

Ausgehend vom Kompetenzprofil für Arbeitsagog\*innen erachtet das Institut für Arbeitsagogik folgende berufliche Kompetenzen als grundlegend für die Erfüllung der Leistungsanforderungen des Berufs.

Berufliche Fähigkeiten	Kategorie
Fähigkeit zur Reflexion und angemessenen Einschätzung des eigenen Handelns	Selbstkompetenz
Indikatoren: Reflektiert und beurteilt das eigene Denken, die eigenen Standpunkte und Handlungen kritisch; erkennt eigene Stärken, Schwächen, Möglichkeiten und Grenzen; setzt sich mit Feedback angemessen auseinander; arbeitet daran, sich zu entwickeln; lernt aus eigenen und Fehlern und von anderen; ist sensibel gegenüber persönlichen Erwartungen, Werten und Normen	
Fähigkeit zu positivem Selbstkonzept und zu selbstbewusster Berufsidentität	Selbstkompetenz
Indikatoren: Setzt sich mit professionellen Anforderungen, Normen und Erwartungen auseinander; zeigt wertschätzenden Umgang; übernimmt Verantwortung für das eigene Handeln; schafft positives Arbeitsklima; zeigt Ausdauer, Zuverlässigkeit und Engagement; bezieht berufsethische und berufspolitische Überlegungen in seine Problemlösungen ein	
Fähigkeit mit komplexen Aufgabenstellungen und divergierende Zielsetzungen erfolgreich umzugehen	Selbstkompetenz
Indikatoren: kann sich neuen Gegebenheiten leicht anpassen und gut mit Veränderungen umgehen; findet sich auch in unübersichtlichen Situationen schnell zurecht; analysiert Aufgaben selbständig aus verschiedenen Gesichtspunkten; initiiert Problemlösungen unter Einbezug von Modellen und Theorien in angemessener Zeit; findet eine sinnvolle Balance zwischen unterschiedlichen Interessen der Anspruchsgruppen; strukturiert, plant und setzt Prioritäten sachgerecht und effizient	
Fähigkeit zur professionellen Beziehungsgestaltung	Sozialkompetenz
Indikatoren: Reflektiert Zusammenhänge zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und der Beziehungsgestaltung; baut tragfähige Arbeitsbeziehungen auf und gestaltet diese aktiv; kommuniziert adressatengerecht und situativ; führt Gespräche in anspruchsvollen, emotionalen Situationen gezielt; ist in der Lage, eigene Emotionen zu erkennen und zu benennen; reagiert situationsangepasst und steuert seine Emotionen sinnvoll / gezielt; kann sich in andere einfühlen; zeigt professionellen Umgang mit Nähe und Distanz; spricht Konflikte konstruktiv an; gibt konkret und wohlwollend Feedback	
Fähigkeit zur konstruktiven Kooperation mit Anspruchsgruppen der Organisation sowie des wirtschaftlichen und sozialen Netzes	Sozialkompetenz
Indikatoren:	

<p>Kennt eigene Rolle in den unterschiedlichen Systemen; erfasst Bedürfnisse der einzelnen Anspruchsgruppen; beteiligt sich selbstbewusst und konstruktiv an der Zusammenarbeit; bezieht Zielsetzungen und Bedürfnisse der Anspruchsgruppen in eigene Überlegungen mit ein; vertritt arbeitsagogischen Standpunkt fachlich begründet; dokumentiert arbeitsagogische Förderprozesse fachlich korrekt und verständlich; hält sich an die notwendige Verschwiegenheit und Diskretion</p>	
<p>Fähigkeit Produktionsprozesse unter agogischen und betriebs-wirtschaftlichen Gesichtspunkten zu planen, zu gestalten und zu überprüfen</p>	<p>Methodenkompetenz</p>
<p>Indikatoren:  Gestaltet Auftragsakquisition und Produktions- / Dienstleistungsangebot kunden- und markt-orientiert unter Berücksichtigung der Klientenressourcen; Bezieht Auswirkungen von sozialen, körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen umfassend in die Planung und Gestaltung des Arbeitsarrangements ein; setzt Arbeit als Mittel zur Förderung gezielt ein; schafft gezielt Entwicklungsmöglichkeiten für persönliche, soziale und fachliche Kompetenzen der Klientele; zeigt gutes Dienstleistungsverständnis; überprüft und verbessert Arbeitsprozess und Qualitäts-anforderungen laufend</p>	
<p>Fähigkeit Entwicklungsprozesse zu planen, zu gestalten und zu überprüfen, um die persönlichen, sozialen und fachlichen Kompetenzen der Klientele zu fördern</p>	<p>Methodenkompetenz</p>
<p>Indikatoren:  Wendet relevante Theorien und Modelle der Förderung, Intervention und Evaluation fachgerecht an; formuliert situations- und klientengerechte Zielsetzungen und plant entsprechende Massnahmen, überprüft diese und nimmt Anpassungen vor; begründet und bewertet Handeln im Hinblick auf Wirkung und Integrationszielsetzungen; dokumentiert Prozesse anhand von Standards und Vorgaben der Praxisorganisation, überprüft und verbessert Förderprozess laufend</p>	
<p>Fähigkeit mit situativem, lösungsorientiertem Führungsverhalten die Ressourcen der Klientele wirkungsvoll einsetzen</p>	<p>Methodenkompetenz</p>
<p>Indikatoren:  Nimmt Führungsaufgaben selbständig wahr; wendet Instrumente der Führung fach- und situationsgerecht an; verhindert Demotivation wendet Methoden zur Motivation von Mitarbeitenden erfolgreich an; übergibt Klientel entsprechende Kompetenzen und Verantwortung</p>	

Die Praxisorganisation stellt die notwendigen Schlüsselsituationen zur Verfügung, um die Anwendung, Reflexion und Beurteilung dieser Kompetenzen unter Anleitung der Praxisausbildenden zu ermöglichen.