



**Verein OJA - Offene Jugendarbeit Zürich**

Unterstützt vom  
Sozialdepartement der Stadt Zürich

# Ausbildungskonzept

**für Studierende an Fachhochschulen und Höheren Fachschulen**

1. Fassung Mai 2013
1. Überarbeitete Fassung Februar 2017
2. Überarbeitete Fassung August 2023

## Inhaltsverzeichnis

Ausbildungskonzept .....	1
1 Funktion des internen Ausbildungskonzeptes.....	3
1.1 Ziel und Zweck .....	3
1.2 Funktion innerhalb der OJA.....	3
2 Praxisorganisation.....	3
2.1 Primärauftrag.....	3
2.2 Zweck der OJA .....	3
2.3 Leitsätze der OJA .....	3
2.4 Berufliche Qualifikation der Mitarbeitenden .....	4
3 Stellenwert der Praxisausbildung .....	4
4 Zuständigkeiten und Kompetenzen.....	4
4.1 Verantwortlichkeiten der Stellenleiter*innen und des Teams .....	4
4.2 Qualifikation, Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Praxisausbildner*innen .....	4
4.3 Rolle, Anforderungen, Aufgaben, Pflichten und Kompetenzen der Auszubildenden.....	5
4.4 Regelung der Zusammenarbeit zwischen PA und Auszubildenden.....	6
4.5 Zusammenarbeit mit den Fachhochschulen oder Höheren Fachschulen .....	6
5 Allgemeine Lern- und Ausbildungsziele .....	6
5.1 Ausbildungsziele und Kompetenzen .....	6
5.2 Professionskompetenzen .....	7
6 Lerninhalte für die Praxisausbildung (Rahmenlehrplan) .....	7
6.1 Bezogen auf die Jugendlichen und Gruppen im Quartier.....	7
6.2 Administrative Arbeiten.....	7
6.3 Zusammenarbeit im Team und in der Organisation .....	8
6.4 Zusammenarbeit mit Aussensystemen .....	8
6.5 OJA-interne Aufgaben und besondere Bestimmungen .....	8
6.6 Ausbildungsgefässe .....	8
6.7 Qualifikationsprozess.....	8
7 Individueller Ausbildungsplan, Bestandesaufnahme und Praxislernziele .....	9
8 Evaluation .....	9

# 1 Funktion des internen Ausbildungskonzeptes

## 1.1 Ziel und Zweck

Das Ausbildungskonzept legitimiert die Offene Jugendarbeit Zürich (OJA) gegenüber den Ausbildungsstätten der Fachhochschulen (FH) und der Höheren Fachschulen (HF) als qualifizierte Ausbildungsstätte und definiert den Rahmen, in dem innerhalb der Ausbildungszeit Lernziele erreicht werden können.

## 1.2 Funktion innerhalb der OJA

- Das Ausbildungskonzept regelt die strukturellen und inhaltlichen Rahmenbedingungen der Praxisausbildung. Es soll den Mitarbeitenden sowie den Auszubildenden als Rahmen für die Ausbildungszeit innerhalb der OJA dienen, um gegenseitige Erwartungen zu klären. Das Konzept gilt als Wegweiser für die Ausbildungszeit und soll nach Bedarf den individuellen Gegebenheiten angepasst werden können.
- Das Ausbildungskonzept gibt den Stellenleiter\*innen und den Jugendarbeitenden einen Einblick in den Stellenwert, die Rahmenbedingungen und Zielsetzungen der praktischen Ausbildung und bietet Orientierung für die Praxisausbilder\*innen (PA).
- Das Ausbildungskonzept orientiert sich grundsätzlich an den Vorgaben im Organisationshandbuch. Darin enthalten sind Stellenbeschreibungen, Leitbild, interne Abläufe und weitere Dokumente. Der Leistungsauftrag und das Betriebskonzept der jeweiligen Einrichtung sind immer Grundlage für die Regelung der Praktika resp. die Bestimmungen betreffend den Mitarbeitenden in Ausbildung.

## **Strukturelle Rahmenbedingungen**

# 2 Praxisorganisation

## 2.1 Primärauftrag

Die OJA ist seit 2002 Trägerschaft und Anbieterin für Offene Jugendarbeit in der Stadt Zürich. Sie führt verteilt in der Stadt Einrichtungen und Angebote und nimmt sich jugendspezifischen Anliegen und Projekten an. Finanziert wird sie durch das Sozialdepartement der Stadt Zürich. Die OJA ist die Ansprechpartnerin für die Jugendlichen der Stadt Zürich und unterstützt diese im Freizeitbereich.

## 2.2 Zweck der OJA

Die rund 65 Mitarbeitenden stehen im täglichen Kontakt mit den Jugendlichen in den Quartieren, bieten ihnen vielfältige Begegnungsmöglichkeiten und unterstützen sie in der Realisierung ihrer Anliegen und auf ihrem Weg in die Selbstständigkeit. Im Zentrum der Unterstützung stehen die Förderung der Eigeninitiative und das Übernehmen von Selbstverantwortung. Die OJA vernetzt sich aktiv mit den Schulen, Quartierorganisationen, Kirchen, Vereinen und Verbänden.

Die OJA wird von einem Fachvorstand geleitet und von einer Geschäftsstelle operativ geführt. Der Verein verfügt über Leistungsaufträge mit der Stadt Zürich und finanziert Einzelprojekte mittels Sponsor\*innen- und Gönner\*innen-Beiträgen.

## 2.3 Leitsätze der OJA

Die OJA...

- sieht Vielfalt als Bereicherung und begegnet allen mit Wertschätzung
- orientiert sich an den Menschenrechten und toleriert keine Diskriminierung
- setzt sich für Chancengleichheit und Gleichwertigkeit ein, unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion, ethnischer und sozialer Herkunft, körperlicher oder psychischer Einschränkung oder sexueller Orientierung
- richtet sich nach dem Berufskodex der Sozialen Arbeit von AvenirSocial

## **2.4 Berufliche Qualifikation der Mitarbeitenden**

Grundsätzlich beschäftigt die OJA nur Mitarbeitende mit einer Ausbildung in Sozialer Arbeit, Mitarbeitende in Ausbildung in Sozialer Arbeit oder Mitarbeitende, die in naher Zukunft eine Ausbildung in Sozialer Arbeit anstreben. Mindestens eine Person pro Betrieb verfügt über ein Diplom in Sozialer Arbeit FH/HF.

## **3 Stellenwert der Praxisausbildung**

Die OJA setzt sich, auch gemäss Berufskodex, für die Ausbildung des Berufsnachwuchses der Professionellen im Bereich der Sozialen Arbeit ein. Sie bietet einerseits Ausbildungsplätze für Mitarbeitende in Ausbildung (MAiA) an, welche ihr Studium an einer Fachhochschule für Soziale Arbeit absolvieren und andererseits jährlich fünf bis acht Praktikumsplätze für Studierende oder angehende Studierende einer Fachhochschule für Soziale Arbeit oder einer Höheren Fachschule im Sozialbereich. Für beide Ausbildungsformen wird in der Folge von Ausbildungsplatz gesprochen. Mit den Ausbildungsplätzen werden grundsätzlich folgende Ziele angestrebt:

- Die OJA nimmt die Ausbildungsverantwortung durch die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen auf berufspolitischer Ebene wahr. Sie leistet damit einen praktischen Beitrag zur Professionalisierung im Bereich der Sozialen Arbeit und der Soziokulturellen Animation.
- Es findet ein fruchtbarer Know-how-Transfer zwischen Theorie und Praxis statt, indem die Auszubildenden neue theoretische Ansätze, Methoden und Techniken in die Einrichtungen einbringen und andererseits den Ausbildungsstätten die Möglichkeit bieten, praktische Problemstellungen im Rahmen ihrer Lerneinheiten zu bearbeiten.
- Die Auszubildenden bekommen einen Einblick in die Offene Jugendarbeit und können ihre Motivation und ihre Eignung, in diesem Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit tätig zu sein, besser einschätzen.
- Erfahrene Mitarbeitende bekommen Gelegenheit, ihr Wissen und Ihre Erfahrung im Rahmen ihrer Funktion als PA an künftige Berufsleute weiterzugeben, sowie neue theoretische Ansätze kennen zu lernen.

## **4 Zuständigkeiten und Kompetenzen**

Für die Praxisausbildung sind nicht nur die Auszubildenden und die PA zuständig, sondern alle Mitarbeitenden der OJA, insbesondere die Stellenleiter\*innen der jeweiligen Einrichtungen und die Geschäftsleitung. Die Kompetenzen und Verantwortlichkeiten sind wie folgt geregelt:

### **4.1 Verantwortlichkeiten der Stellenleiter\*innen und des Teams**

Die Stellenleiter\*innen sind direkte Vorgesetzte der Auszubildenden und unterschriftsbefugt. Alle Mitarbeitenden nehmen ihre Verantwortung gegenüber den Auszubildenden wahr und unterstützen den Lernprozess in der Praxis im Rahmen ihrer Möglichkeiten.

### **4.2 Qualifikation, Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Praxisausbildner\*innen**

Praxisausbildungen können grundsätzlich sowohl durch interne, als auch durch externe PA begleitet werden. Bei internen Lösungen soll für Mitarbeitende in Ausbildung zwischen Auszubildenden, PA, Stellenleiter\*innen und Geschäftsleitung eine Zusatzvereinbarung aufgesetzt werden, welche zumindest die Rollen definiert und das Vorgehen im Konfliktfall regelt. Die Stellvertretung der PA wird in den Einrichtungen individuell geregelt. Je nach Variante lassen sich die folgenden Aufgaben und Verantwortlichkeiten unterschiedlich umsetzen.

Praxisausbildner\*innen (PA)...

- haben ein Diplom in Sozialer Arbeit oder einer gleichwertig anerkannten Ausbildung.
- haben einen qualifizierenden Fachkurs zur Praxisausbildung erfolgreich absolviert oder verpflichten sich, einen Fachkurs im Laufe der Anleitungszeit der Auszubildenden zu absolvieren.
- planen und führen die Praxisausbildung gemäss Ausbildungskonzept und den Richtlinien der

jeweiligen Fachhochschule oder Höheren Fachschule durch.

- kooperieren mit der jeweiligen Studienbegleitung der entsprechenden Fachhochschule oder Höheren Fachschule.
- führen Auszubildende in die Praxisorganisation ein (anhand des jeweiligen Betriebskonzepts, Leistungsauftrages, spezifische Aufgaben und Arbeitsweisen).
- teilen Auszubildenden adäquate Aufgaben zu und sind für die Sicherung der Qualität der Aufgaben verantwortlich.
- coachen Auszubildende bei der Formulierung und Erreichung der individuellen Lernziele und fördern die berufliche Identitätsentwicklung.
- arrangieren gezielte Lernsituationen, in denen die Lerninhalte der schulischen Ausbildung erprobt und umgesetzt werden können.
- thematisieren rechtzeitig allfällige Lernschwierigkeiten oder Problematiken in Bezug auf die Ausbildung und informieren wenn nötig die\*den Stellenleiter\*in und die jeweilige Studienbegleitung.
- qualifizieren Auszubildende anhand des Qualifikationsrasters der jeweiligen Ausbildungsstätte und schreiben den für die entsprechende Ausbildungsstätte spezifischen Praxisbericht.
- evaluieren vor Ende der Ausbildungszeit gemeinsam mit den Auszubildenden die Praxisausbildung.
- entwickeln Qualitätsinstrumente für die Praxisausbildung mit und setzen Impulse in der Praxisausbildung auf Betriebsebene wie auch auf Ebene der Gesamtorganisation OJA.

#### **4.3 Rolle, Anforderungen, Aufgaben, Pflichten und Kompetenzen der Auszubildenden**

Die generellen Pflichten und Aufgaben sowie die Rolle und die Kompetenzen der Auszubildenden sind im Rahmen des Anstellungsvertrags und des jeweiligen Stellenbeschriebs festgehalten. Neben dem Anstellungsvertrag gelten für MAiA die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) des Vereins OJA. Für Praktikant\*innen gelten die Bestimmungen nach Obligationenrecht (OR). Namentlich obliegen den Auszubildenden folgende Aufgaben und Pflichten:

- Generelle Bereitschaft zum Engagement im Rahmen einer quartierbezogenen soziokulturellen Einrichtung der Stadt Zürich im Bereich der Offenen Jugendarbeit
- Mittragen der gemeinsamen Leitideen und Mitarbeit bei der Umsetzung der in den Leistungsverträgen vereinbarten Ziele und Aufgaben der Einrichtung
- Mitarbeit beim Initiieren, Durchführen und Begleiten von Projekten im Quartier, welche der fachlichen Ausrichtung der OJA entsprechen (Partizipation, Gender- und Kultursensibilität etc.)
- Angemessene Übernahme von Verantwortung, Erkennen und Wahrnehmen des eigenen Handlungsspielraums und Bereitschaft zur Reflexion der eigenen Rolle im Team
- Auseinandersetzung mit zentralen Fragen der Jugendarbeit/Soziokulturellen Animation: Freizeit, Quartier, Altersphase Jugend, Arbeitsintegration, Jugendinformation, Zusammenarbeit in der Organisation, Zusammenarbeit mit anderen Teilsystemen des jeweiligen Quartiers
- Austausch mit anderen Auszubildenden in den Plenumstagen oder in den internen Weiterbildungen
- Wahren der Schweigepflicht und beachten der Datenschutzbestimmungen gegenüber Dritten (namentlich auch gegenüber anderen Studierenden in der Ausbildungsstätte)
- Aktive Teilnahme an den qualifizierenden Standortbestimmungen gemäss den Vorgaben der jeweiligen Fachhochschule oder Höheren Fachschule
- Formulieren von qualifizierten Feedbacks an PA und das Team während und am Ende der Praxisausbildung, damit die Qualität der Praxisausbildung gewährleistet und verbessert werden kann.
- Fakultativ können Auszubildende OJA-intern eine oder mehrere Intervisionsgruppen (mind. 5 Personen) bilden, und sich in diesen maximal viermal im Jahr à zwei Stunden zum Austausch treffen.

#### **4.4 Regelung der Zusammenarbeit zwischen PA und Auszubildenden**

Die Zusammenarbeit erfolgt kontinuierlich und strukturiert während der ganzen Praxisausbildung. Die Gesprächstermine sind im Voraus zu vereinbaren und sind verbindlich. Arbeitszeiten, Ferien und andere Abwesenheiten müssen grundsätzlich mit den PA und den Stellenleiter\*innen abgesprochen werden.

Treten während des Praktikums Konflikte zwischen PA und Auszubildenden auf, wird die Geschäftsleitung informiert und bei Bedarf beigezogen. Die Studienbegleitung der Fachhochschule oder Höheren Fachschule ist ebenfalls rechtzeitig einzubeziehen.

#### **4.5 Zusammenarbeit mit den Fachhochschulen oder Höheren Fachschulen**

Die Zusammenarbeit mit den FH oder HF erfolgt gemäss Konzepten der jeweiligen Fachhochschule oder Höheren Fachschule und beinhaltet für die PA:

- die Teilnahme an den Gesprächen mit der Studienbegleitung
- die Teilnahme an den Praxisausbildungs-Konferenzen
- die Qualifikation der Auszubildenden gemäss Anforderungen der Ausbildungsinstitution

### ***Inhaltliche Rahmenbedingungen***

#### **5 Allgemeine Lern- und Ausbildungsziele**

Die allgemeinen Lern- und Ausbildungsziele betreffen alle Auszubildenden innerhalb der gesamten OJA und sind deshalb auch sehr allgemein formuliert. Sie sind für jeden Praxisbetrieb verbindlich, jedoch individuell anzupassen, da die OJA unterschiedliche Einrichtungen führt und mit verschiedenen Methoden arbeitet (Jugendtreff, Jugendladen, Kulturlokal, Arbeitsintegration, Jugendinformation und Aufsuchende Jugendarbeit).

#### **5.1 Ausbildungsziele und Kompetenzen**

Die während der Ausbildungszeit zu erreichenden Kompetenzen sind unterteilt in *Fach- bzw. Wissenskompetenz, Methoden- bzw. Handlungskompetenzen sowie Sozial- und Selbstkompetenzen*. Die Ausdifferenzierung der jeweiligen Kompetenzen findet individuell entlang den Vorgaben der jeweiligen Fachhochschule statt.

Die Beurteilung der Ausbildungszeit richtet sich ebenfalls nach dem Beurteilungsraster oder Kompetenzraster der entsprechenden Fachhochschule.

Die Auszubildenden unterstützen das Team in der Umsetzung erfolgreicher soziokultureller Animation, gemäss dem Leistungsauftrag des Sozialdepartements. Dabei kommen folgende Kompetenzen zu tragen:

##### *Fach- bzw. Wissenskompetenzen*

- Die Auszubildenden kennen die fachspezifischen Methoden, wie beispielsweise die offene und die mobile Jugendarbeit und können diese erfolgreich umsetzen.
- Die Auszubildenden entwickeln die Angebote in Zusammenarbeit mit den Jugendlichen nach partizipativen Grundsätzen weiter.
- Die Auszubildenden bringen ihr Theoriewissen in die Praxis der soziokulturellen Animation ein und generieren neues Wissen aus dieser Praxis.
- Die Auszubildenden sind in der Lage, (im Umfang ihrer Zuständigkeit) professionelle Vernetzungs- und Kooperationsarbeit zu leisten.

##### *Methoden- bzw. Handlungskompetenzen*

- Die Auszubildenden kennen die Grundlagen des Projektmanagements und sind in der Lage, Projekte zu planen, durchzuführen und zu evaluieren.
- Die Auszubildenden sind in der Lage, selbständig oder mit Unterstützung die Methoden für die spezifischen Angebote (z.B. Aufsuchende Jugendarbeit, Eventmanagement usw.) der

jeweiligen Einrichtung durchzuführen.

- Die Auszubildenden sind in der Lage, ihre Arbeit fachlich zu reflektieren und aus der Erfahrung zu lernen (Fehlerkultur).
- Die Auszubildenden verfügen über Fachwissen zu Jugendpartizipation und Transkulturalität und sind in der Lage, dieses Wissen in der Praxis einfließen zu lassen.

### *Sozial- und Selbstkompetenzen*

- Die Auszubildenden pflegen einen empathischen Umgang mit den Jugendlichen und im Team.
- Die Auszubildenden arbeiten zuverlässig, sind pünktlich und achten auf ein gepflegtes Erscheinungsbild.
- Die Auszubildenden zeigen Kooperationsfähigkeit und arbeiten ressourcenorientiert.
- Die Auszubildenden haben eine hohe Kommunikationsfähigkeit oder sind bereit, an ihrer Kommunikation zu arbeiten und finden einen rollen- und situationsadäquaten Zugang zu Jugendlichen (Nähe und Distanz).
- Die Auszubildenden sind fähig zu reflektieren und können mit offenen Strukturen flexibel umgehen.
- Die Auszubildenden orientieren sich an Chancengleichheit als Grundwert, unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion, ethnischer und sozialen Herkunft oder sexueller Orientierung.
- Die Auszubildenden sind in der Lage, zeitlich flexibel mit Arbeitszeiten umzugehen und ihre Arbeitszeit nach den Erfordernissen der Einrichtung und dem Bedarf der Jugendlichen selbständig zu planen (siehe auch die Vorgaben der „Rahmenarbeitszeiten“).
- Die Auszubildenden zeigen Interesse an sozialpolitischen Entwicklungen.
- Die Auszubildenden sind in der Lage, kooperativ im Team zu arbeiten.

## **5.2 Professionskompetenzen**

Die Professionskompetenzen richten sich nach dem Berufskodex der Sozialen Arbeit von AvenirSocial und gelten im Verein OJA als verbindlich. Der Berufskodex folgt den internationalen ethischen Prinzipien für die Soziale Arbeit des IFSW/IASSW und basiert auf internationalen Übereinkommen der UNO, sowie des Europarates.

## **6 Lerninhalte für die Praxisausbildung (Rahmenlehrplan)**

Die OJA betreibt verschiedene Einrichtungen und arbeitet mit unterschiedlichen Methoden und in unterschiedlichen Settings (Jugendtreff, Jugendladen, Kulturlokal, Arbeitsintegration, Jugendinformation und Aufsuchende Jugendarbeit). Deshalb können sich die Lerninhalte in den Einrichtungen unterscheiden. Folgende Lerninhalte müssen von den Auszubildenden sowohl alleine als auch im Team umgesetzt werden:

### **6.1 Bezogen auf die Jugendlichen und Gruppen im Quartier**

- Erfassen und beschreiben der relevanten Lebensbedingungen der Jugendlichen im Quartier
- Erfassen und beschreiben der verschiedenen Gruppen und Szenen
- Erfassen und beschreiben der relevanten Zielgruppen der Einrichtung und Begründung der Abgrenzung
- Erfassen und beschreiben der Ressourcen und (ökonomischen, soziokulturellen) Defizite, auch in Bezug auf Beziehungen/Mitgliedschaften (Marginalisierung, Macht etc.) der Zielgruppen im Quartier
- Bewerten von Handlungs- und Veränderungsbedarf in Bezug auf die Lebensbedingungen der Jugendlichen
- Planen und bewerten von Interventionen bezogen auf Individuen und Gruppen

### **6.2 Administrative Arbeiten**

- Allgemeine Arbeitsorganisation (Lesen der Emails, Führen einer Arbeitszeiterfassung, Zeitmanagement etc.)
- Dokumentieren der eigenen Projekte

- Korrespondenz mit Lieferant\*innen, Partner\*innen-Organisationen etc.
- Abfassen von Protokollen
- Vorbereiten und Leiten von Sitzungen (z.B einer Teamsitzung)
- Einblick in das Reporting (Controlling) für das Sozialdepartement

### **6.3 Zusammenarbeit im Team und in der Organisation**

- Teilnahme an Teamsitzungen, Retraiten und Supervision im Team
- Erfassen der strukturellen Bedingungen der Zusammenarbeit
- Einnehmen einer eigenen Haltung im Team
- Bereitschaft, sich mit verschiedenen Sichtweisen im Team auseinanderzusetzen
- Mittragen von Teamentscheiden
- Rollen- und aufgabenadäquates Handeln
- Teilnahme und Mitarbeit an Veranstaltungen, Projekten oder Arbeitsgruppen (in der Organisation, im Quartier, usw.).
- Erkennen und eigenverantwortliches Gestalten vorhandener Handlungsspielräume

### **6.4 Zusammenarbeit mit Aussensystemen**

- Zusammenarbeit mit Schulen, anderen soziokulturellen Einrichtungen, dem Sozialdepartement gemäss Auftrag und vorhandenen Kompetenzen
- Zusammenarbeit mit spezialisierten Einrichtungen und Fachstellen im Rahmen von gemeinsamen Projekten (z.B. Megaphon, Suchtpräventionsstelle)
- Zusammenarbeit mit Medien nur in Absprache mit den PA resp. der\*dem Stellenleiter\*in. Die Stellenleiter\*innen entscheiden über den Einbezug der Geschäftsleitung.

### **6.5 OJA-interne Aufgaben und besondere Bestimmungen**

- Teilnahme an Plenumsveranstaltungen der Gesamtorganisation
- Erfassen der formellen und informellen Merkmale der Organisation
- Teilnahme an internen Workshops, Arbeitsgruppen oder Weiterbildungen in Absprache mit den PA
- Die Auszubildenden sollen während ihrer Anstellung einen Einblick in eine andere OJA-Einrichtung bekommen. Dies soll mittels ein bis zwei einrichtungsübergreifenden Besuchen erreicht werden.

### **6.6 Ausbildungsgefässe**

- Praxisausbildungsgespräche in der Regel ca. zwei Stunden alle zwei Wochen
- Coaching im Arbeitsalltag durch die PA oder andere Mitarbeitende bzw. Stellenleiter\*innen
- Austausch mit anderen Auszubildenden in der OJA nach Absprache mit der\*dem Stellenleiter\*in
- Interne Weiterbildungen, Fachvorträge etc.

### **6.7 Qualifikationsprozess**

- Standortbestimmung zu Beginn der Ausbildung (siehe auch Punkt 7)
- Formulierung individueller Lernziele durch die Auszubildenden zu Beginn der Ausbildung (siehe auch Punkt 7)
- Regelmässige Feedbacks zu den Lernzielen durch die PA in den Praxisausbildungsgesprächen
- Regelmässige Feedbacks des Teams zu den Aufgaben und Kompetenzen der Auszubildenden
- Zwischenauswertung der Kompetenzen und der Lernziele durch die PA
- Schlusserwertung der Kompetenzen und der Lernziele durch die PA

## 7 Individueller Ausbildungsplan, Bestandesaufnahme und Praxislernziele

Die Ausbildung wird allgemein in drei Phasen eingeteilt. Zu Beginn gibt es eine Einführungsphase, danach kommt die Hauptphase und am Ende die Abschlussphase. Es ist wichtig, dass diese Phasen jeweils klar im Voraus bestimmt und Termine für (Zwischen-) Auswertungen gesetzt werden. Im Anhang befindet sich das Beispiel eines Phasenverlaufes für ein einjähriges Praktikum.

- Die PA erarbeiten gemeinsam mit den Auszubildenden einen individuellen Ausbildungsplan für die spezifische Ausbildungszeit in zeitlich klar bestimmte Phasen.
- Die Auszubildenden formulieren zu Beginn der Ausbildungszeit Erwartungen an das Team bezüglich ihrer Ausbildungszeit.
- Das Team formuliert zu Beginn der Ausbildungszeit Erwartungen an die Auszubildenden für die Ausbildungszeit.
- Die Auszubildenden formulieren überprüfbare Lernziele für die Ausbildungszeit.
- Die PA übergeben den Auszubildenden konkrete Aufgaben/Tätigkeiten im Rahmen ihrer Kompetenzen, verbunden mit Angaben zu Terminen und Zuständigkeiten.

### Beispiel Phasenverlauf Praktikum

Phasenverlauf Praktikum ein Jahr (Fachhochschule Luzern)												
September	Oktober	November	Dezember	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	
Einführungsphase		Hauptphase							Abschlussphase			
		Projekt										
Standortbestimmung	Lernziele	Gespräch mit Mentorin		Zwischenevaluation			Zwischenevaluation				Beurteilung und Beurteilungsgespräch	Abschlussgespräch und Arbeitseignin

## 8 Evaluation

Die Evaluation der Ausbildung erfolgt auf verschiedenen Ebenen.

### Auszubildende gemeinsam mit PA

- Auswertung der Lernziele
- Beurteilung der Kompetenzen mit dem entsprechenden Beurteilungsraster der Fachhochschule oder Höheren Fachschule
- Schriftliche Rückmeldung der Auszubildenden zur Begleitung durch die PA.

### Auszubildende gemeinsam mit dem Team

- Mündliche Rückmeldungen des Teams an die Auszubildenden (protokollierte Teamsitzung)
- Schriftliche oder mündliche Rückmeldung der Auszubildenden zur Ausbildungszeit in der Praxisorganisation im Team (protokollierte Teamsitzung)

### PA gemeinsam mit der Geschäftsleitung

- Schriftliche Rückmeldungen (ca. eine A4-Seite) über den Verlauf der Praxisausbildung der PA an die Geschäftsleitung zuhanden Personaldossier. Das Intervall ist durch die Qualifikationsabläufe der jeweiligen Ausbildungsstätte vorgegeben.