

Die Praxisbegleitung im Lehrgang Arbeitsagogik

In einem berufsbegleitenden Lehrgang gehen Praxis und Ausbildung Hand in Hand. Je besser Ausbildung und Praxis zusammenspielen, umso nachhaltiger und zielgerichteter ist das Lernen. Im Lehrgang Arbeitsagogik legt Agogis darum grossen Wert darauf, dass alle Studierenden an ihrem Arbeitsort eine kompetente Praxisbegleitperson haben.

Aus Sicht der Institution ist die Ausbildung einer Mitarbeiterin / eines Mitarbeiter eine Investition. Sie hat darum ein grosses Interesse daran, dass die dafür eingesetzten Ressourcen einen möglichst hohen Nutzen bringen. Die Praxisbegleitung ermöglicht es, den Lernprozess aktiv mitzugestalten und die Wirksamkeit der Ausbildung im Hinblick auf das Alltags Handeln zu optimieren.

Praxisbegleitung stellt eine wichtige Führungsfunktion in der Institution dar. Auch im Zusammenhang mit der Qualitätsentwicklung kommt ihr grosse Bedeutung zu.

Die Institutionen bestimmen vor Antritt des Lehrgangs für die Teilnehmenden eine geeignete Praxisbegleitung.

Die vier Elemente der Praxisbegleitung

Coaching und Wissenstransfer

Die Praxisbegleitung bespricht regelmässig mit den Studierenden die im Unterricht behandelten Themen und überprüfen das Erlernete aus der Sicht der Praxis.

Angewendet auf beispielsweise den Inhalt aus Baustein 1 wären die folgenden Fragestellungen möglich:

- Sind die in der Bestandsaufnahme erhobenen Informationen über die Klientin / den Klienten zutreffend, vollständig, angemessen?
- Gibt es zusätzliche Quellen oder Sichtweisen, die für eine Vervollständigung des Bildes herbeigezogen werden können?
- Sind die aufgrund der Beobachtungen und Interpretationen erarbeiteten Ziele sinnvoll und umsetzbar?
- Sind die dafür erforderlichen Ressourcen ausreichend vorhanden, vor allem auch dort, wo die Mitwirkung anderer Teammitglieder und Fachleute erforderlich ist?
- Was braucht es, damit die Ziele verlässlich vereinbart werden können?
- Passen die gewählten Methoden und Vorgehensweisen zu den Regeln und der Kultur der Institution?

Angewendet auf beispielsweise den Inhalt aus Baustein 2 wären die folgenden Fragestellungen möglich:

- Sind Angebots-Innovationen in der betreffenden Werkstatt überhaupt erwünscht und angesagt?
- Welche Rahmenbedingungen müssen beachtet werden, damit erarbeitete Ideen gute Chancen auf eine Realisierung haben?
- Wie sind die Entscheidungswege, die beachtet werden müssen?
- Wir empfehlen die Vereinbarung einer Besprechung nach jeder Lerneinheit.

Mitwirkung bei den Kompetenznachweisen

Während der Ausbildung sind insgesamt fünf schriftliche Arbeiten in der Form eines Kompetenznachweises zu erarbeiten. Diese unterscheiden sich in den drei Nachweisformen, Projektarbeit, Facharbeit und Reflexion. Nähere Informationen dazu erhalten Sie im Laufe des Lehrgangs und in der Wegleitung des Schweizerischen Trägerverein für die höhere Fachprüfung Arbeitsagogik [Reglemente - Arbeitsagogik HFP](#).

Die Projektarbeit wird einmal als Einzelarbeit und einmal als Gruppenarbeit dokumentiert. Bei beiden Formen geht es darum, ein konkretes Vorhaben in der eigenen Praxis zu planen, umzusetzen und auszuwerten. Hier empfiehlt sich eine Mitwirkung durch die Praxisbegleitung bereits bei der Suche der Projektidee. Die dem Projekt zugrundeliegenden Vereinbarungen (Ziele und Beurteilungskriterien) werden mit der Praxisbegleitung getroffen. Diese sind dann auch bei der Beurteilung des Kompetenznachweises mitentscheidend.

Beim der Gruppenarbeit verhält es sich so, dass einer Gruppe von Ausbildungsteilnehmenden ein Projekt von einem externen Auftraggeber (in der Regel eine Institution) anvertraut wird. Die Kompetenz bemisst sich am Ende hauptsächlich daran, ob der Auftraggeber von der erarbeiteten Problemlösung den erwarteten Nutzen bekommt.

Praxisbegleitung und Studierende klären vorgängig, ob die Institution daran interessiert ist, ein Gruppenprojekt zu vergeben. Das heisst, ein Thema von einer Arbeitsgruppe bearbeiten zu lassen. Wenn ja, übernimmt in der Regel die Praxisbegleitung die Rolle des Auftraggebers. Er/sie formuliert den Auftrag, vereinbart die Ziele und Kriterien und beurteilt am Ende auch das Ergebnis.

Standort- und Entwicklungsgespräch

In der Mitte und gegen Ende der Ausbildung führt die Praxisbegleitperson mit der Studierenden / dem Studierenden ein Standort- und Entwicklungsgespräch (Beurteilungsgespräch) durch.

Wie ist aus Sicht des Arbeitgebers die arbeitsagogische Kompetenz der / des Studierenden zu beurteilen? Wie erfolgreich war aus Praxissicht das Lernen in der Ausbildung?

Wo gibt es Lücken? Wie können diese noch geschlossen werden?

Wo zeigen sich Stärken und Chancen? Wie können diese umgesetzt und verwirklicht werden?

Verantwortlichkeiten und Anforderungen in der Zusammenarbeit

Verantwortlichkeiten des Studierenden/ der Studierenden

Grundsätzlich ist die / der Studierende verantwortlich dafür, dass die erforderlichen Besprechungstermine mit der Praxisbegleiterin / dem Praxisbegleiter rechtzeitig vereinbart und die Aufgaben, bei denen diese mitwirken müssen, termingerecht erledigt werden.

Der / die Studierende informiert die Praxisbegleitung über Lerninhalte und Aktualitäten betreffend der Ausbildung.

Anforderungen an die Praxisbegleitpersonen

Wichtig ist, dass die mit der Praxisbegleitung betraute Person die nötigen fachlichen und persönlichen Kompetenzen besitzt, um die Studierenden beim Lernen und vor allem beim Praxistransfer zu unterstützen.

Ein Abschluss als Arbeitsagogin/ Arbeitsagoge ist sicher von Vorteil. Die Begleitaufgabe kann auch von einer anderen fachkundigen Person übernommen werden, zum Beispiel von der Vorgesetzten/ dem Vorgesetzten. Entscheidend ist Vertrautheit mit der arbeitsagogischen Praxis vor Ort, mit den Klientinnen und Klienten und mit den Strukturen und Abläufen in der Institution.

Anhang

Überblick

Im Überblick finden Sie eine Beschreibung der 5 Bausteine mit den jeweiligen Zielsetzungen und Inhalten. Die Übersicht dient der Praxisbegleitung als Planungsinstrument zur Besprechung der Ausbildungsinhalte und zur Überprüfung der Lernerfolge.

Baustein 1 Arbeitsagogische Förderprozesse gestalten

Beschreibung:

Agogisches Handeln beinhaltet das wechselseitige Zusammenspiel in der Entwicklung von Menschen auf den Ebenen Persönlichkeit, Sozialisation und Arbeitsintegration. Ein systemischer Blickwinkel ermöglicht die Förderung in die eigenmotivierte und selbstverantwortliche Handlung. Beobachten, verstehen, akzeptieren und daraus Handlungsschritte abzuleiten, sind Kernkompetenzen, die in diesem Kursmodul erarbeitet werden.

Lernziele:

Die Teilnehmenden können eine Person mit ihrer Persönlichkeit in ihrem Kontext erfassen und einen Förderbedarf identifizieren. Sie erarbeiten sich ein dynamisches Verständnis von Behinderung (Beeinträchtigung?) und verfügen über vielfältige Methoden, herausfordernde Arbeitssituationen entwicklungsorientiert zu gestalten und ressourcengerecht zu begleiten.

Inhalte:

Ganzheitliche Verfahren der Beobachtung und Erfassung, Anamnese, Diagnostik, umfassende Sichtweise von Beeinträchtigungen, Erhebung Förderbedarf, Dokumentation von Förderprozessen

Baustein 2 Arbeitsprozesse organisieren

Beschreibung:

Durch eine optimale Gestaltung der Arbeitsumgebung kann der Zugang zur Arbeitswelt für Menschen mit Leistungsbeeinträchtigungen wesentlich erleichtert werden. Ergonomische, soziale und agogische Gesichtspunkte sind zu berücksichtigen. Als verantwortliche Vorgesetzte/ verantwortlicher Vorgesetzter organisieren Sie alle notwendigen Prozesse, um Potentialanalysen, Re- Integration oder eine optimale Tagesstruktur im Spannungsfeld von Förderung und Forderung zu ermöglichen.

Lernziele:

Die Grundlagen der Arbeitsgestaltung (Ergonomie, Hilfsmittel, Arbeitssicherheit) können optimal eingesetzt werden. Besondere Bedürfnisse der Klientinnen und Klienten sowie der Umgang mit Belastungsgrenzen können reflektiert und lösungsorientiert angegangen werden. Grundlagen zu Lernen, Motivation und Instruktion sind bekannt.

Inhalte:

Ergonomie und Arbeitssicherheit, Arbeitsprozessbegleitung, verschiedene Instruktionmethoden, Ethik und Selbstbestimmung, Projektmanagement

Baustein 3 Arbeitsteams anleiten

Beschreibung:

Als Vorgesetzte/Vorgesetzter haben Arbeitsagoginnen und Arbeitsagogen anspruchsvolle Führungsaufgaben zu bewältigen. Sie sind Fachpersonen für spezielle Personalentwicklung und berücksichtigen in besonderem Mass den Entwicklungsaspekt von Führung. Sie können Arbeitsplätze als Lernplätze gestalten und die Mitarbeitenden in ihrer persönlichen Entfaltung fördern und stärken. Dies benötigt eine klare Reflexion sowohl der eigenen Situation wie auch jener der Klienten in ihrer Erfahrungswelt.

Lernziele:

Die eigene Rolle als Führungsperson im Arbeitsumfeld ist reflektiert. Grundlagen der Führungslehre sind bekannt und können in Einzelsettings und Gruppen angewendet werden. Klientinnen und Klienten werden in ihrer Erfahrungswelt wahrgenommen, ihre Ressourcen und Motivationsfaktoren erkannt und genutzt. Handlungsstrategien in Konfliktsituationen sind bekannt und eigenes Konfliktverhalten reflektiert.

Inhalte:

Bedarfsgerechte Begleitung, Soziale Unterstützung, Führungslehre, Gesprächsführung, Personal- und Leistungsbeurteilung, Zielvereinbarungen, Lern- und Motivationspsychologie, Selbstreflexion, Arbeit in Gruppen, Rolle als vorgesetzte Person, Umgang mit Gruppendynamik und Konflikten

Baustein 4 Betriebseinheiten führen

Beschreibung:

Arbeitsagoginnen und Arbeitsagogen sind für die Erfüllung von externen Kundenansprüchen und für den Integrationsauftrag der Klienten zuständig. Zu ihren Herausforderungen gehört es, Produktions- und Dienstleistungsprozesse in Übereinstimmung mit dem Kundenauftrag zu bringen. Dazu gehört die betriebswirtschaftliche Führung des eigenen Bereiches innerhalb einer Non-Profit- Organisation und diesen für künftige Herausforderungen fit zu halten.

Lernziele:

Sie sind in der Lage, Arbeitsplätze und Aufträge zu akquirieren, zu kalkulieren und die Ausführung zu planen. Die Bedürfnisse unterschiedlicher Kunden können in neue Produkte und Dienstleistungen umgesetzt werden. Grundkenntnisse in Betriebswirtschaft und Marketing werden in der Praxis angewandt.

Inhalte:

Kundenorientierung; soziales und wirtschaftliches Umfeld; Akquisition; Kalkulation; Qualität sichern; Finanzierungsmechanismen; Arbeitsrecht, Sozialversicherungen, Projektmanagement

Baustein 5 Arbeitsintegration unterstützen

Beschreibung:

Arbeitsagoginnen und Arbeitsagogen stärken ihr professionelles Selbstverständnis und treten im Kontakt mit Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern selbstbewusst auf. Sie nutzen bewusst Methoden, Konzepte und sozialpolitisches Wissen, um Menschen sozial und wirtschaftlich zu integrieren. Sie stellen Bezüge zur Wirtschaft und zur Gesellschaft her und entwickeln eine eigene Vorstellung ihres aktuellen und zukünftigen arbeitsagogischen Auftrags. Sie kennen die verschiedenen Zielgruppen und unterstützen diese kompetent bei ihrer Integration.

Lernziele:

Sie können den Wert der Integration für das Individuum und Gesellschaft erläutern. Sie wenden Methoden und Konzepte zur Förderung der Integration und Inklusion an. Sie entwickeln ein professionelles Verständnis der Arbeitsagogik und stellen den Transfer in die Handlungsfelder sicher. Sie nutzen die Netzwerke in ihrem Sozialraum.

Inhalte:

Unterstützungsangebote in sozialen Netzwerken, Zusammenarbeit mit Partnern/ Partnerinnen im System der sozialen Sicherung, Bedeutung der Arbeit, Integrationslösungen entwickeln, gesellschaftliche Entwicklungen und Finanzierungsmechanismen, Berufsprofil und Berufsethik.