

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 Teilnehmenden an ihrem Arbeitsort eine kompetente Praxisbegleitperson haben.

Aus Sicht der Institution ist die Ausbildung einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters eine Investition. Sie hat deshalb 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 Alltagshandeln 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 Teilnehmenden die im Unterricht behandelten Themen und deren Umsetzung in der Praxis und unterstützt den Praxistransfer.

Angewendet auf beispielsweise den Inhalt aus Modul 1 sind folgenden Themen oder Fragestellungen möglich: Die Arbeitsagogen/-innen...

- führen neue Klienten/-innen in die Abteilung ein.
- erarbeiten mit neuen Klienten/-innen eine erste Standortbestimmung.
- begleiten Klienten/-innen bei verschiedenen systematischen Abklärungen und werten die Abklärungen hinsichtlich des individuellen Betreuungs-, Förder- und Bildungsbedarfs gemeinsam mit ihnen aus und interpretieren sie.
- klären gemeinsam mit den Klienten/-innen und dem interdisziplinären Team den Auftrag, können mit divergierenden Zielsetzungen umgehen und schlagen individuelle Fördermassnahmen vor.
- fördern und erhalten die Entwicklung der Klienten/-innen beim Arbeiten und durch die Arbeit individuell.
- beobachten und dokumentieren die Entwicklung der Klienten/-innen systematisch.
- verfassen interne Berichte über die Entwicklung der Klienten/-innen fachlich korrekt.
- führen Förder-, Standort- oder Entwicklungsgespräche bezogen auf den Arbeitskontext mit den Klienten/-innen.

Angewendet auf beispielsweise den Inhalt des Moduls 2 sind folgenden Fragestellungen möglich:
Die Arbeitsagogen/-innen...

- führen eine Gruppe von Klienten/-innen.
- klären und lösen Konflikte in Gruppen frühzeitig.
- leiten Gruppengespräche und -besprechungen mit Klienten/-innen.
- gestalten professionelle Beziehungen zu verschiedenen Anspruchsgruppen.
- gestalten das eigene Ressourcenmanagement wirkungsvoll.
- balancieren Spannungsfelder mit unterschiedlichen Anspruchsgruppen professionell aus.

Unterstützung und Mitwirkung bei den Kompetenznachweisen

Während der Ausbildung sind folgende vier Kompetenznachweise zu erarbeiten:

Modul 1: Prozessdokumentation im Umfang von ca. 5 A4-Seiten und ein Fachgespräch zur Dokumentation.

Modul 2: Reflexionsbericht über die eigenen Kompetenzen im Umfang von ca. 6 A4-Seiten.

Modul 3: Videodokumentation bestehend aus Video (ca. 5 Minuten) und Bericht. Erteilen von Feedback auf eine Umsetzung.

Modul 4: Projektarbeit in der Gruppe im Umfang von 15 bis 20 A4-Seiten, Präsentation der Arbeit während 10 bis 20 Minuten.

Nähere Informationen dazu erhalten Sie im Laufe des Lehrgangs und in den beiden Dokumenten:

- Prüfungsordnung über die Berufsprüfung für Arbeitsagogin/Arbeitsagoge und
- Wegleitung zur Prüfungsordnung über die Berufsprüfung für Arbeitsagogin/Arbeitsagoge mit eidgenössischem Fachausweis.

Diese finden sich unter: <https://www.examen.ch/AI/AA.html>

Standort- und Entwicklungsgespräch

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

Wie ist aus Sicht des Arbeitgebers die arbeitsagogische Kompetenz der/des Teilnehmenden 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 Teilnehmenden/der Teilnehmenden

Grundsätzlich ist die/der Teilnehmende 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 Teilnehmende 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 Teilnehmenden 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.

Modul Übersicht

Im Überblick finden Sie eine Beschreibung der 4 Module mit den jeweiligen Zielsetzungen und Inhalten. Die Übersicht dient der Praxisbegleitung als Planungsinstrument zur Besprechung der Ausbildungsinhalte und zur Überprüfung der Lernerfolge.

Modul 1: Klienten/-innen in ihrer individuellen Entwicklung fördern

Die Arbeitsagogen/-innen führen neue Klienten/-innen nach Vorgaben der Institution in die Arbeitsgruppe ein. Dazu prüfen die Arbeitsagogen/-innen in der Standortbestimmung, in welcher Abteilung und für welche Aufgaben die Klienten/-innen eingesetzt werden können und möchten. Die Arbeitsagogen/-innen begleiten ihre Klienten/-innen bei systematischen Abklärungen bezüglich der Einsatzfähigkeit. Deren Resultate werten sie aus, um den individuellen Betreuungs-, Förder- und Bildungsbedarf zusammen mit den Klienten/-innen festzulegen. Daraus leiten sie zusammen mit anderen Fachpersonen und den Klienten/-innen die konkreten Fördermassnahmen ab, um die vorgegebenen Zielsetzungen zu erreichen. Bei divergierenden Zielsetzungen nehmen die Arbeitsagogen/-innen eine Auftragsklärung vor. Sie fördern und erhalten die individuellen Kompetenzen der Klienten/-innen, indem sie es ihnen ermöglichen, beim Arbeiten zu einem positiven Selbstbild zu gelangen. Die Arbeitsagogen/-innen beobachten die Entwicklung der Klienten/-innen systematisch und dokumentieren, inwiefern die vereinbarten Ziele und Vorgaben erreicht werden. Sie verwenden diese Dokumentation, damit sie fachspezifische interne Berichte verfassen können. Die Arbeitsagogen/-innen führen Förder-, Standort-, Entwicklungs-, und Schlussgespräche mit den Klienten/-innen im Rahmen derer Arbeitseinsätze.

Modul 2: Kommunikation, Rolle, Beziehung und Selbstmanagement gestalten

Die Arbeitsagogen/-innen führen eine Gruppe von Klienten/-innen mit dem Ziel der sozialen und beruflichen Integration. Sie achten auf die Gruppendynamik, um allfälligen Konflikten oder Ausgrenzungen vorzubeugen und stärken die Klienten/-innen darin, Konflikte soweit als möglich selbst zu lösen. Bei Bedarf wenden sie geeignete Deeskalations- und Konfliktlösungsstrategien an. Die Arbeitsagogen/-innen leiten Besprechungen und Sitzungen mit Klienten/-innen zielgruppengerecht. Sie gestalten die Beziehungen zu allen Anspruchsgruppen professionell und reflektieren ihren Umgang mit diesen. Die Arbeitsagogen/-innen gestalten ihr Ressourcenmanagement wirkungsvoll und reflektieren ihr Verhalten und ihre Rolle laufend. Sie behandeln die Spannungsfelder mit den unterschiedlichen Anspruchsgruppen professionell, indem sie diese einbinden und mit ihnen die Rahmenbedingungen klären.

Modul 3: Arbeitsagogische Aufträge umsetzen

Anhand ihrer Beobachtungen im Arbeitskontext schätzen die Arbeitsagogen/-innen die Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten der Klienten/-innen laufend ein, um sie gezielt zu fördern. Die Arbeitsagogen/-innen richten die Arbeitsplätze der Klienten/-innen bedürfnisgerecht ein und stellen die notwendigen Hilfsmittel zur Verfügung. Die Arbeitsagogen/-innen identifizieren die wichtigsten Gefahren für ihre Klienten/-innen im beruflichen Alltag und setzen die Regeln zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz um. Sie erklären den Klienten/-innen die auszuführenden Arbeitsschritte anhand von didaktisch aufbereiteten Hilfsmitteln und passen sie falls nötig an die individuellen Bedürfnisse der Klienten/-innen an. Die Arbeitsagogen/-innen führen kleinere Gruppen von Klienten/-innen. Sie erstellen eine kurz- und langfristige Einsatzplanung unter Einbezug der Klienten/-innen. Sie beachten stets die Ressourcen und Bedürfnisse der einzelnen Klienten/-innen und berücksichtigen dabei die betrieblichen Erfordernisse. Die Arbeitsagogen/-innen organisieren und leiten je nach Betrieb Schulungen zu spezifischen Themen, für die sie geeignete Schulungsunterlagen erstellen. Die Arbeitsagogen/-innen nehmen Aufträge von externen Kunden/-innen entgegen und stellen die fristgerechte Abwicklung und die Qualität der Produkte und Dienstleistungen sicher.

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

Modul 4: Zusammenarbeit und Rahmenbedingungen mitgestalten

Die Arbeitsagogen/-innen verfolgen Entwicklungen in ihrem Arbeitsbereich und leiten daraus konkrete Massnahmen für die Weiterentwicklung ihres Berufsalltags ab. Sie arbeiten bei der Akquise von neuen Aufträgen mit und berücksichtigen dabei, ob diese auf das Potential der Klienten/-innen zugeschnitten sind. Die Arbeitsagogen/-innen arbeiten mit interdisziplinären Anspruchsgruppen konstruktiv zusammen. Sie tragen im Rahmen interdisziplinärer Projekte zur Überarbeitung von (institutionellen) Prozessen bei.