

Die Praxisbegleitung im Lehrgang Job Coaching

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 Job Coaching legt Agogis darum grossen Wert darauf, dass alle Teilnehmenden an ihrem Arbeitsort eine kompetente Praxisbegleitperson haben.

Aus Sicht der Institution ist die Ausbildung von Mitarbeitenden 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 unterstützen den Praxistransfer.

Angewendet auf beispielsweise den Inhalt aus Modul 1 sind die folgenden Themen oder Fragestellungen möglich:

Job Coaches...

- nehmen eine fachkundige und umfassende Auftragsklärung vor.
- führen situationsgerechte Orientierungsgespräche unter Berücksichtigung aller relevanten Informationen und unter Einbezug der Klientin, des Klienten und weiterer Beteiligter.
- veranlassen individuelle und massgeschneiderte Abklärungen hinsichtlich möglicher Einsatzorte und Arbeitstätigkeiten.
- begleiten den Prozess des Arbeitsmarkteintritts der Klientin, des Klienten.
- verfassen umfassende Klientenberichte.
- steuern den Prozess des Abschlusses einer Massnahme.
- schliessen Begleitmassnahmen formal ab.
- gestalten professionelle Beziehungen zu verschiedenen Anspruchsgruppen.
- gestalten das eigene Ressourcenmanagement wirkungsvoll.
- balancieren Spannungsfelder mit unterschiedlichen Anspruchsgruppen professionell aus.

Angewendet auf beispielsweise den Inhalt des Moduls 2 sind die folgenden Fragestellungen möglich:

Job Coaches...

- erstellen gemeinsam mit der Klientin, dem Klienten ein realistisches Kompetenzprofil.
- unterstützen die Klientin, den Klienten massgeschneidert auf dessen/deren Bedürfnisse bei der Arbeitsplatzsuche und im Bewerbungsprozess.
- unterstützen Vorstellungsgespräche der Klientin, des Klienten nach ihren Bedürfnissen.
- unterstützen die Klientin, den Klienten und die Arbeitgeberin, den Arbeitgeber nach Eintritt in den Arbeitsmarkt bedarfsgerecht.
- bewältigen Krisen zugunsten des Arbeitsplatzerhalts.
- führen schwierige Gespräche mit Arbeitgebenden und der Klientin, dem Klienten professionell und lösungsorientiert.
- klären Konflikte professionell.
- führen zielführende und zukunftsorientierte Standortgespräche, allenfalls unter Einbezug von weiteren Beteiligten.
- gestalten professionelle Beziehungen zu verschiedenen Anspruchsgruppen.
- gestalten das eigene Ressourcenmanagement wirkungsvoll.

Unterstützung und Mitwirkung bei den Kompetenznachweisen

Während der Ausbildung sind folgende drei Kompetenznachweise zu erarbeiten:

Modul 1: Critical Incidents mit weiterführenden Fragen mündlich: 30 Minuten

Modul 2: Videoanalyse inkl. Präsentation und Feedback schriftlich/mündlich: 30 Minuten Vorbereitung; 15 Minuten Präsentation und Feedback

Modul 3: Reflexionsbericht im Umfang von ca. 10 DIN A4-Seiten resp. ca. 32'000 Zeichen

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

- Prüfungsordnung über die Berufsprüfung für Job Coaches
- Wegleitung zur Prüfungsordnung über die Berufsprüfung für Job Coaches mit eidgenössischem Fachausweis

Diese sind auf der Webseite von [Arbeitsintegration](#).

Standort- und Entwicklungsgespräch

In der Mitte und gegen Ende der Ausbildung führt die Praxisbegleitperson mit der Teilnehmerin, dem Teilnehmer ein Standort- und Entwicklungsgespräch, Beurteilungsgespräch durch.

Wie ist aus Sicht der Arbeitgeberin, des Arbeitgebers die Kompetenz der 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 der Teilnehmerin, des Teilnehmers

Grundsätzlich sind die Teilnehmenden verantwortlich dafür, dass die erforderlichen Besprechungstermine mit der Praxisbegleitung rechtzeitig vereinbart und die Aufgaben, bei denen diese mitwirken müssen, termingerecht erledigt werden.

Die Teilnehmenden informieren 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 Job Coach ist sicher von Vorteil. Die Begleitaufgabe kann auch von einer anderen fachkundigen Person übernommen werden, zum Beispiel von der vorgesetzten Person. Entscheidend ist Vertrautheit mit der Praxis vor Ort, mit der Klientin, dem Klienten und mit den Strukturen und Abläufen in der Institution.

Modul Übersicht

Im Überblick finden Sie eine Beschreibung der 3 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: Mandate planen und klären

Job Coaches nehmen gemeinsam mit der Klientin, dem Klienten eine umfassende Auftragsklärung vor. Sie führen situationsgerechte Anfangsgespräche mit ihnen und gegebenenfalls weiteren Beteiligten und holen dabei die relevanten Informationen ab. Gemeinsam mit ihnen eruieren sie die Anliegen und Talente und erstellen einen Handlungsplan. Dazu gehören allenfalls auch individuell passende Settings für Abklärungen bezüglich Arbeitsort und Arbeitstätigkeit. Sie begleiten sie beim Prozess des Arbeitsmarkteintritts und regeln damit verbundene Aufgaben gemäss Absprache mit ihnen. Job Coaches verfassen Berichte basierend auf den Gesprächen, Abklärungen und den gemachten Erfahrungen. Sie schliessen die Begleitung gemeinsam mit der Klientin, dem Klienten und allenfalls weiterer Beteiligten und mit Blick auf dessen berufliche Zukunft ab.

Modul 2: Klientin, Klient begleiten und beraten

Job Coaches erstellen gemeinsam mit der Klientin, dem Klienten ein individuelles Kompetenzprofil. Sie unterstützen sie bei der Suche nach einer passenden beruflichen Tätigkeit oder einem entsprechenden Ausbildungsplatz mit einer individuell passenden und gemeinsam festgelegten Vorgehensweise. Auf ihren Wunsch begleiten und unterstützen sie sie bei Vorstellungsgesprächen. Sie entwickeln gemeinsam mit ihnen und allenfalls unter Einbezug der Arbeitgeberin, des Arbeitgebers und Team ein individuelles Unterstützungsangebot, um die nachhaltige Integration zu fördern. Job Coaches unterstützen die Klientin, den Klienten in Konfliktsituationen und vermitteln dabei zwischen den Anspruchsgruppen. In Krisensituationen vermitteln sie geeignete Fachpersonen respektive zuständige Stellen. Sie gestalten Gespräche mit der Arbeitgeberin, dem Arbeitgeber und der Klientin, dem Klienten professionell und lösungsorientiert. Job Coaches moderieren Standortgespräche zielführend und zukunftsorientiert allenfalls auch unter Einbezug weiterer Beteiligter.

Modul 3: Mit Anspruchsgruppen agieren

Job Coaches begleiten und unterstützen die Klientin, den Klienten und arbeiten mit allen involvierten Anspruchsgruppen professionell und konstruktiv zusammen. Sie nehmen an interdisziplinären Besprechungen teil oder planen und moderieren diese, wobei sie auf ein wertschätzendes Umfeld achten. Job Coaches arbeiten in interdisziplinären Projektgruppen innerhalb der Institution mit, um zur Entwicklung neuer und Überarbeitung bestehender Prozesse beizutragen. Sie bauen Netzwerke zu potenziellen Arbeitgebenden aktiv auf und verstehen es, diese für eine Zusammenarbeit zu gewinnen. Job Coaches argumentieren und reagieren dank ihrer Kommunikationstechniken professionell auf Einwände. Sie informieren sich über Trends und Entwicklungen in ihrem Arbeitsbereich und beteiligen sich aktiv an der Weiterentwicklung ihres Arbeitsbereiches.