

# Ausbildungskonzept



## Ausbildungskonzept der Kinder- und Jugendfachstelle Saanenland-Obersimmental

*Für Auszubildende Sozialpädagogik HF*



## **Inhalt**

1. Organisatorische Vorgaben .....	3
1.1 Die Organisation .....	3
1.2 Definitionen.....	3
1.3 Leistungsbereiche der offenen Kinder- und Jugendarbeit .....	3
2. Ausbildungsauftrag .....	4
2.1 Grundlagen.....	4
2.2 Rolle, Aufgaben und Pflichten der Praxisausbildenden .....	4
2.3 Rolle, Aufgaben und Pflichten des Auszubildenden .....	4
Rollenkonflikte und Befangenheiten .....	5
2.4 Zusammenarbeit Praxisausbildende – Auszubildende .....	5
2.5 Zusammenarbeit mit den Fachhochschulen.....	5
2.6 Qualifikation der Ausbildung .....	6
2.7 Zusammenarbeit HF-Ausbildungsbetrieb-Auszubildende.....	6
2.8 Nichterfüllung der Anforderungen seitens der/des Auszubildenden .....	7
2.9 Veranstaltungen der Fachhochschulen .....	7
3. Arbeitsrechtliche Regelungen .....	7
3.2 Gehalt berufsbegleitendes Studium (BBS).....	7
3.3 Stellvertretung.....	7
3.5 Umgang mit ausserordentlichen Belastungssituationen .....	7
4. Lerninhalte.....	8
4.1 Arbeitsfeld und Schwerpunkte .....	8
4.2 Kompetenzerwerbe.....	9
5. Ausbildungsverlauf.....	11



## **1. Organisatorische Vorgaben**

### **1.1 Die Organisation**

Die Kinder- und Jugendarbeitfachstelle Saanenland-Obersimmental (JUGA) schafft Möglichkeiten für Begegnung und zum gegenseitigen Kennenlernen. Wir begleiten Kinder und Jugendliche in unseren Jugendtreffs, im Jugend- und Freizeitzentrum Oeyetli in Saanen, im öffentlichen Raum und bei Projekten. Die JUGA ist an die Lebenswelt und an den Interessen von Kindern und Jugendlichen orientiert und fördert deren Selbstbestimmung und soziale Mitverantwortung.

Akzeptanz und friedliches Miteinander setzen individuelle Förderung, politische Bildung sowie kulturelle und soziale Integration voraus. Soziale Spannungen begegnen wir mit entsprechenden Angeboten und Projekten, die Beteiligung ermöglichen, Integration fördern und freiwillig sind. Wir bieten professionelle Unterstützung und ergänzen dies mit räumlichen und strukturellen Angeboten. Die JUGA arbeitet politisch und konfessionell neutral.

Unsere Leitsätze dienen als Grundlage für unsere Haltung und Werte und geben den Rahmen vor, an dem sich unsere Aktivitäten für Kinder und Jugendliche im Alter von 6 bis 20 Jahren orientieren. Dabei berücksichtigen wir bestehende Angebote, erfassen die heutigen und zukünftigen Erwartungen von Kindern und Jugendlichen und erfüllen die Anforderungen der Familien, Kinder- und Jugendförderung (FKJV).

Sowohl das Saanenland als auch das Obersimmental verfügen über ein eigenes Jugendleitbild, das auf die jeweiligen Amtsbezirke ausgerichtet ist und entsprechende Leitsätze enthält.

Die JUGA ist zuständig für die Kinder und Jugendlichen der Gemeinden Saanen, Gsteig, Lauenen, St. Stephan, Lenk und Zweisimmen.

### **1.2 Definitionen**

- **Kinder- und Jugendpolitik**

Jugendpolitik soll für, mit und durch Jugendliche realisiert werden. Dabei verstehen wir unter Jugendpolitik insbesondere die angemessene Beteiligung der Jugendlichen, die soziokulturelle Hilfe an Jugendliche und die Bestimmung der Autonomiefelder der Jugendlichen (*Jugendleitbild Saanenland*).

- **Offene Kinder- und Jugendarbeit**

Gute Aufwuchsbedingungen ermöglichen es Kindern und Jugendlichen vielfältige Erfahrungen zu sammeln, Kompetenzen zu erwerben, Potenzial zu entfalten, Grenzen auszuloten, Lebensräume und Lebensträume zu entdecken und Verantwortung für sich und die Gesellschaft zu übernehmen. Die Offene Kinder- und Jugendarbeit fokussiert nebst Familie und Schule den zentralen dritten Sozialisationsort: Den Sozialraum. Die OKJA findet vorwiegend im ausserschulischen, -beruflichen und -familiären Rahmen statt und wirkt in vielen Gemeinden als einziges Bindeglied im Sozialraum. Grundlage ist die Verordnung über die Leistungsangebote der Familien-, Kinder- und Jugendförderung (FKJV) und deren formulierten Ziele und Leistungsbereiche (Animation und Begleitung, Information und Beratung, Entwicklung und Fachberatung). *Verband offene Kinder- und Jugendarbeit, Kanton Bern (Voja)*

### **1.3 Leistungsbereiche der offenen Kinder- und Jugendarbeit**

#### **Animation und Begleitung**

Der Leistungsbereich Animation und Begleitung umfasst die aktive Freizeitgestaltung von Kindern und Jugendlichen als Ausgangspunkt für vielfältiges soziales Lernen. Die Umsetzung erfolgt in Anwendung von gruppen-, gemeinwesen- und sozialraumorientierten Methoden.



## **Information und Beratung**

Der Leistungsbereich Information und Beratung richtet sich an Kinder und Jugendliche sowie deren Bezugspersonen und umfasst die Wissensvermittlung und die beratende Unterstützung.

## **Entwicklung und Fachberatung**

Der Leistungsbereich Entwicklung und Fachberatung richtet sich primär an Institutionen, Behörden sowie Gemeinwesen und umfasst die Förderung von geeigneten Rahmenbedingungen und Strukturen für die Anliegen von Kindern und Jugendlichen.

### **1.4 Wirkungsziele der offenen Kinder und Jugendarbeit**

- Integration
- Sozialisation
- Mitwirkung
- Gesundheitsförderung und Prävention
- Stärkung der Jugendkultur
- Kinder- und jugendgerechte Rahmenbedingungen

## **2. Ausbildungsauftrag**

### **2.1 Grundlagen**

Die JUGA ist bestrebt, ein vielseitiges Praxisfeld für angehende Fachkräfte der Sozialen Arbeit anzubieten und damit einen wichtigen Beitrag zur Qualität der Praxisausbildung und zur Entwicklung eines Professionsbewusstseins zukünftiger Fachkräfte der Sozialen Arbeit zu leisten. Die Auszubildenden sollen ein Praxisfeld kennenlernen, in dem sie ihre theoretischen und praktischen Vorkenntnisse gezielt erproben und erweitern können. Die JUGA bietet folgende Ausbildungsplätze an: Berufsbegleitende Ausbildung Sozialpädagogik HF, Praktikum I und II der Sozialen Arbeit FH, Berufsbegleitende Ausbildung Soziokulturelle Animation FH.

Der Lernprozess der Auszubildenden wird von ausgebildeten Fachkräften mit mehrjähriger Berufserfahrung begleitet. Die Praxisanleitenden (PA) verfügen über das CAS Praxisbegleitung oder eine äquivalente Qualifikation. Der PA werden die für den Ausbildungsauftrag notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt.

Durch das Hinterfragen bestehender Strukturen und Arbeitsweisen sowie das Einbringen von neuen Ideen, Entwicklungen und Erkenntnissen aus den Höheren Fachschulen sind die Auszubildenden aufgefordert, sich mit Neuerungen auseinanderzusetzen. Von diesem Austausch sollen beide Seiten profitieren.

### **2.2 Rolle, Aufgaben und Pflichten der Praxisausbildenden**

Die PA ist für die Koordination der Anstellung der Auszubildenden verantwortlich. Sie übernimmt die praktische Ausbildung und setzt den Ausbildungsauftrag der jeweiligen Höheren Fachschule um. Die PA begleitet und unterstützt die Auszubildenden während ihres Lernprozesses. Dazu gehören regelmäßige Ausbildungsgespräche, die Durchführung von Evaluationsgesprächen mit der Ausbildungsstätte sowie die Beurteilung der Auszubildenden. Zum Abschluss der Anstellungszeit erstellt die PA ein Arbeitszeugnis.

### **2.3 Rolle, Aufgaben und Pflichten des Auszubildenden**

Die Auszubildenden sollten ein Interesse am jeweiligen Arbeitsfeld der Organisation mitbringen. Es wird erwartet, dass sie bereit und in der Lage sind, ihre eigenen Einstellungen zu reflektieren und zu kommunizieren. Ein Verständnis der Schweizer Mundart ist zwingend erforderlich.



In Absprache mit der PA übernehmen die Auszubildenden alle Aufgaben gemäss der internen Stellenbeschreibung der Organisation. Dabei werden die allgemeinen Ausbildungsziele der Höheren Fachschule sowie individuell formulierte Lernziele berücksichtigt. Die Auszubildenden erhalten ihre Aufgaben ausschließlich von der PA oder in Absprache mit dieser. Entsprechend ihrem Ausbildungsstand übernehmen die Auszubildenden die Verantwortung für die Gestaltung ihres eigenen Lernprozesses.

### **Rollenkonflikte und Befangenheiten**

Die Auszubildenden erkennen an, dass Rollenkonflikte und Befangenheit potenziell negative Auswirkungen auf die Arbeitseffizienz und die Unternehmensintegrität haben können. Um diesen möglichen Konflikten vorzubeugen und angemessen damit umzugehen, gibt es bei der JUGA folgende Bestimmungen:

**Offenlegung von Interessen und Beziehungen:** Die Auszubildenden sind verpflichtet, alle bestehenden oder potenziellen Interessenkonflikte oder Beziehungen offenzulegen, die seine Arbeit im Unternehmen beeinflussen könnten.

**Bewertung und Lösung von Konflikten:** Im Falle eines festgestellten oder gemeldeten Rollenkonflikts oder einer vermuteten Befangenheit wird eine Bewertung durchführen, um den Konflikt zu analysieren und angemessene Massnahmen zur Lösung zu ergreifen.

**Vermeidung von Interessenkonflikten:** Die Auszubildenden verpflichten sich, während ihrer Beschäftigung keine Aktivitäten auszuüben oder Verbindungen einzugehen, die zu Interessenkonflikten führen könnten. Sollte ein solcher Interessenkonflikt auftreten, sind die Auszubildenden verpflichtet, diesen unverzüglich dem Arbeitgeber mitzuteilen und gemeinsam nach Lösungen zu suchen.

**Vertraulichkeit und Datenschutz:** Die Auszubildenden verpflichten sich, vertrauliche Informationen, die ihm im Rahmen seiner Tätigkeit bekannt werden, streng vertraulich zu behandeln und sie nicht für persönliche Interessen oder Vorteile zu nutzen. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

**Einhaltung der Richtlinien:** Die Auszubildenden sind verpflichtet, die Richtlinien zur Befangenheit und Rollenkonflikten einzuhalten. Bei Verstößen können angemessene disziplinarische Massnahmen ergriffen werden, die von einer schriftlichen Rüge bis hin zur Kündigung reichen können.

### **2.4 Zusammenarbeit Praxisauszubildende – Auszubildende**

Während der gesamten Ausbildung finden regelmässig Praxisausbildungsgespräche statt. Das Ziel dieser Gespräche besteht darin, die Wissens- und Handlungskompetenz auf der Grundlage der individuellen Lernziele und der zu erwerbenden Kompetenzen zu erweitern und zu festigen. Es besteht auch die Möglichkeit, ausserhalb der eigentlichen Lerngespräche Gespräche mit praxisbezogenen Inhalten zu führen. Der Austausch mit anderen Teammitgliedern ist ebenfalls möglich und wird begrüsst.

### **2.5 Zusammenarbeit mit den Fachhochschulen**

Jedes Jahr finden Ausbildungsgespräche statt, an denen die Auszubildenden, die PA und die Praxisbegleitung der Fachhochschule teilnehmen. Beim ersten Gespräch liegt der Schwerpunkt auf den Rahmenbedingungen für die Gestaltung des Lernprozesses, den Aufgaben und den Lernzielen. Beim zweiten Gespräch stehen insbesondere die Bewertung des Lernerfolgs (Selbst- und Fremdbeurteilung) sowie die Planung des Ausbildungsabschlusses im Vordergrund.



## 2.6 Qualifikation der Ausbildung

Es finden zwei Qualifikationen während der Ausbildungszeit statt, einmal im Grundstudium und einmal im Aufbaustudium.

Die PA bewertet die Praxisausbildung nach Beendigung der Anstellung aufgrund des Qualifikationsrasters der jeweiligen Fachhochschule und gibt eine Note ab.

## 2.7 Zusammenarbeit HF-Ausbildungsbetrieb-Auszubildende

Die angeleitete Praxisausbildung spielt eine zentrale Rolle für die Entwicklung der Berufskompetenz und Berufsidentität von Fachkräften in der Sozialen Arbeit. Um dies erfolgreich zu gestalten, tragen die Hochschule, die Praxisorganisationen und die Auszubildenden jeweils ihren spezifischen Beitrag bei. Eine gute Zusammenarbeit zwischen der Schule, dem Praxisausbildungsbetrieb und den Auszubildenden ist eine Voraussetzung für eine erfolgreiche Ausbildung.

### Aufgaben der Institutionsleitung:

- Unterstützung der transparenten Zusammenarbeit mit der Schule.
- Benennung einer qualifizierten Fachperson als PA.
- Unterzeichnung der Ausbildungsvereinbarung.
- Verantwortlichkeit für die Erstellung des Ausbildungskonzepts des Praxisausbildungsbetriebs und Überwachung der Umsetzung der geltenden Richtlinien für die Praxisausbildung.
- Gewährleistung regelmäßiger Durchführung von Praxisausbildungsgesprächen.
- Bei Bedarf Teilnahme an den Praxisausbildungsgesprächen.
- Umsetzung der kantonalen Vorgaben, einschließlich der Entlohnung.

### Aufgaben der PA:

- Begleitung der Auszubildenden und systematische Einführung in die professionelle Arbeit, um ihnen die Fähigkeit zur selbständigen Handlung entsprechend ihrem Ausbildungsstand zu ermöglichen.
- Handeln gemäß dem Ausbildungskonzept der JUGA.
- Erstellung des individuellen Ausbildungsplans für die Auszubildenden und Verantwortung für dessen Umsetzung.
- Festlegung von Lernzielen in Absprache mit den Auszubildenden und Verantwortung für die Qualität und Überprüfung der Lernziele.
- Durchführung der Praxisausbildungsgespräche in regelmäßigen Abständen.
- Qualifizierung der Kompetenzen der Studierenden mithilfe des Formulars "Praxisqualifikation" und rechtzeitige Weitergabe an die Praxisbegleitung.
- Primäre Ansprechperson für die Schule.
- Teilnahme an den Veranstaltungen der Schule zur Einführung in die Praxisausbildung.
- Teilnahme an den Praxisausbildungskonferenzen gemäß Einladung der Schule.
- Regelmäßige Informationssuche auf der Homepage der BFF Bern.

### Die Auszubildenden

- kennen und befolgen das Studienreglement, die Richtlinien und die Schulvereinbarung.
- handeln entsprechend dem Ausbildungskonzept des Ausbildungsbetriebs.
- leisten ihren, seinen Beitrag, damit die Praxisausbildung reibungslos abläuft.
- tragen die Hauptverantwortung für ihren, seinen Lernfortschritt bzw. die Verfolgung der Ziele und die Umsetzung der Maßnahmen.
- beteiligen sich aktiv an der Festlegung und Umsetzung der Lernziele.
- dokumentieren den Ausbildungsprozess gemäß den Vorgaben der Praxisausbildnerin, des Praxisausbildners.
- reflektieren und qualifizieren ihr, sein praktisches und berufliches Handeln.



- setzen sich mit dem Beruf, der Arbeit im Praxisausbildungsbetrieb, den Lerninhalten und Kompetenzen sowie mit sich selbst auseinander.
- setzen sich aktiv mit den Fragen auseinander, die sich durch den schulischen Unterricht für die berufliche Tätigkeit im Praxisausbildungsbetrieb ergeben (Theorie-Praxis-Integration).
- informieren die Praxisausbilderin, den Praxisausbilder über die Inhalte der schulischen Ausbildung und die Unterrichtsplanung (Stundenpläne).
- leiten Änderungen im Praxisausbildungsbetrieb und in der Schule an die Beteiligten weiter.
- leiten Informationen der Schule fristgerecht an den Praxisausbildungsbetrieb weiter.
- bereiten sich auf die Praxisausbildungsgespräche vor und verfassen innerhalb von zwei Wochen ein Protokoll für die am Gespräch Beteiligten.
- informieren die Praxisbegleiterin, den Praxisbegleiter bzw. den Praxisausbildungsbetrieb über ungenügende Leistungen, zu hohe Absenzen und über Vorkommnisse, die die Praxisqualifikation gefährden.
- informieren sich regelmäßig über die angegebene Informations- und Austauschplattform sowie über die Homepage der BFF Bern.

## **2.8 Nichterfüllung der Anforderungen seitens Auszubildenden**

Bei Nichterfüllung der professionellen Anforderungen auf der Fach-, Methoden-, Sozial- oder Selbstkompetenz bzw. bei sonstigen schwerwiegenden Problemen, die intern nicht gelöst werden können, wird möglichst früh Kontakt mit der Praxisbegleitung der Fachhochschule aufgenommen.

## **2.9 Veranstaltungen der Fachhochschulen**

Die von den Fachhochschulen organisierten Veranstaltungen und Kurse werden als Massnahmen zur Qualitätssicherung wahrgenommen. Anregungen zur Verbesserung der Zusammenarbeit können an die PA weitergeleitet werden. Ausbildungssupervisionen werden als Arbeitszeit angerechnet.

## **3. Arbeitsrechtliche Regelungen**

### **3.1 Arbeitsvertrag und Vereinbarung**

Nebst der Vereinbarung zwischen der JUGA und der Fachhochschule wird zwischen den Auszubildenden und der Organisation ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen. Dabei werden die Themen *Schweigepflicht* und *Datenschutz* besonders hervorgehoben. Zusätzlich erhalten die Auszubildenden die betreffenden personalrechtlichen Grundlagen der Einwohnergemeinde Saanen (insbesondere Personalreglement und Personalverordnung).

### **3.2 Gehalt berufs begleitendes Studium (BBS)**

Das Gehalt der angeleiteten Praxisausbildung richtet sich nach den personalrechtlichen Grundlagen der Einwohnergemeinde Saanen.

### **3.3 Stellvertretung**

Die Auszubildenden bei Bedarf und in Absprache mit der PA Ferienstellvertretungen von Teammitgliedern. Damit wird die Möglichkeit geboten, das Lernfeld weiter auszudehnen, ohne jedoch den Lernraum zu beeinträchtigen.

### **3.5 Umgang mit ausserordentlichen Belastungssituationen**

Bei der JUGA ist es wichtig, auf ausserordentliche Belastungssituationen angemessen zu reagieren und Massnahmen zu ergreifen, um das Wohlbefinden und die Gesundheit der Auszubildenden zu gewährleisten. Folgende Aspekte finden bei der JUGA Geltung und bietet einen Rahmen für den Umgang mit solchen Situationen.



### **Kommunikation und Sensibilisierung**

Es wird eine offene und transparente Kommunikation mit den Auszubildenden etabliert, um sie über potenzielle außerordentliche Belastungssituationen zu informieren und sie für die Auswirkungen auf ihr Wohlbefinden zu sensibilisieren (siehe Personalverordnung der Gemeinde Saanen).

### **Massnahmen zur Bewältigung**

Unterstützung und Beratung: Es werden unabhängige Ansprechpartner bereitgestellt, an die sich Mitarbeiter bei Bedarf wenden können. Dies kann psychologische Beratung, Coaching oder Unterstützung bei der Work-Life-Balance umfassen.

Flexible Arbeitsmodelle: In ausserordentlichen Belastungssituationen können flexible Arbeitszeitmodelle oder die Möglichkeit von Auszeiten oder reduzierter Arbeitszeit angeboten werden.

Kommunikation und Transparenz: Regelmässige Kommunikation über den aktuellen Stand der Situation, geplante Massnahmen und Unterstützungsangebote ist essentiell um das Vertrauen beizubehalten.

## **4. Lerninhalte**

### **4.1 Arbeitsfeld und Schwerpunkte**

Die Auszubildenden werden in alle Arbeitsbereiche der JUGA eingeführt. Zu Beginn der Praxisausbildung treffen die Auszubildenden eine Absprache, welche Aufgaben sie im Verlauf der Praxisausbildung voraussichtlich übernehmen werden.

Thematisch befasst sich die JUGA mit allen Fragen, die die gesundheitliche und soziale Entwicklung von Kindern, Jugendlichen betreffen. Zudem leistet sie Unterstützung und Beratung für deren Bezugspersonen.

### **Zusammenarbeit mit dem Klientel und dessen Bezugssystemen**

- Führen von Beratungsgesprächen mit dem Ziel der Förderung der beruflichen und sozialen Integration
- Beratung von Klientel und Bezugspersonen zu jugendrelevanten Themen
- Information, Kurz- und Soforthilfe
- Prävention
- Fördern von Partizipation und Integration
- Abklärung von Zuständigkeiten und Vermittlung an Fachstellen
- Vor- und Nachbereitung sowie Durchführung von Projekten
- Korrespondenz führen
- Öffentlichkeitsarbeit
- Vernetzung
- Verfassen von Weisungen

### **Zusammenarbeit mit Praxisausbildung und Team**

- Teilnahme an Teamsitzungen
- Teilnahme an der Supervision
- Fachlicher Austausch
- Verfassen von Sitzungsprotokollen



### **Interne und externe Vernetzung**

Die JUGA steht im ständigen Dialog zwischen der dynamischen Lebenswelt Jugendlicher und den wandelnden Wertemustern der Gesellschaft. Durch die Vernetzung unserer Arbeit wird die Berufsgruppe der JUGA gestärkt und die Arbeit in der Öffentlichkeit eingebunden, gestützt und institutionalisiert. Die Auszubildenden nehmen an dieser Vernetzung aktiv und wie folgt teil:

- Fachverbände, Dachorganisationen
- Regionale Gruppen und Verbände, Behörden (z.B. Sozialbehörde Saanenland, Bildungskommissionen, Polizei etc.)
- Schulen
- Schulsozialarbeit
- Kirchgemeinden
- Dorfgemeinschaften
- Bevölkerung

### **Organisation**

- Teilnahme an internen Weiterbildungen und Supervisionen
- Kennenlernen der Organisation, deren Struktur sowie Abläufen durch Mitarbeit in der Organisation

### **Gemeinweisen und Behörden (im sozialpolitischen Kontext)**

- Institutionsbesuche
- Verfassen von Berichten für Behörden und Presse
- Teilnahme an Sitzungen von Behörden, Kommissionen, Organisationen und Gruppen

## **4.2 Kompetenzerwerbe**

### **Ausbildungsziele**

Die individuellen Lernziele werden vor dem Hintergrund der durch die Fachhochschulen vorgegebenen Kompetenzen (RLP2021) und dem Aufgabenbereich der Praxisinstitution festgelegt. Im Verlauf der Ausbildung werden die Lernziele wiederholt mit der PA besprochen, überprüft und falls nötig angepasst.

Die individuellen Lernziele werden möglichst konkret und überprüfbar formuliert. Sie sind Inhalt eines Ausbildungsgesprächs zusammen mit der Praxisbegleitung der Fachhochschule.

Dementsprechend haben Lernziele einen verbindlichen Charakter.

Lernziele als Konkretisierungen von Kompetenzen haben den Charakter eines Arbeitsbündnisses zwischen Auszubildenden und Auszubildenden. Die von den Fachhochschulen beschriebenen Kompetenzen beziehen sich auf die Dimensionen Fach-, Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenz, die zusammen die Handlungskompetenz ausmachen.

### **Lernziele bei der Kinder- und Jugendfachstelle Saanenland-Obersimmental**

Die Lernziele der Kinder- und Jugendfachstelle in unserem Verwaltungskreis Obersimmental-Saanenland orientieren sich an den übergeordneten Zielen und beinhalten:

- Kinder und Jugendliche erfahren verlässliche Rahmenbedingungen.
- Kinder und Jugendliche werden in ihren Entwicklungsphasen, Individuations- und Integrationsprozessen begleitet, unterstützt und gefördert.
- Kinder und Jugendliche werden darin unterstützt und begleitet, ihre Ideen, Bedürfnisse und Ziele im Sinne der Selbstbestimmung und Selbstkompetenz umzusetzen.
- Kinder und Jugendliche werden bei der Schaffung, Gestaltung und Erhaltung von Bewegungsräumen unterstützt und begleitet.



- Kinder und Jugendliche werden in ihren Ressourcen und Kompetenzen gefördert und gestärkt, um ein positives Selbstkonzept zu entwickeln, Eigen- und Mitverantwortung zu übernehmen und aktive, konstruktive Bewältigungsstrategien zu entwickeln.
- Kinder, Jugendliche und ihre Bezugspersonen erhalten Beratung und Begleitung in Problem- und Krisensituationen.
- Kinder und Jugendliche werden für soziale, gesellschaftliche und politische Zusammenhänge sensibilisiert.
- Kinder und Jugendliche reflektieren geschlechtsspezifische Rollenzuweisungen in der Gesellschaft und werden bei der Suche nach ihrer eigenen geschlechtsspezifischen Identität unterstützt und gestärkt.
- Behörden und die Bevölkerung werden für Anliegen, Themen und Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen sensibilisiert.
- Diese Lernziele dienen als Leitfaden für die Arbeit in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit und werden kontinuierlich überprüft und angepasst, um den Bedürfnissen und Entwicklungen der Zielgruppe gerecht zu werden.

### **Fachkompetenz**

Um bei der JUGA erfolgreich zu agieren, sind folgende Fachkompetenzen erforderlich:

- Kenntnis des kantonalen Auftrags an die Offene Kinder- und Jugendarbeit (FKJV)
- Kenntnis der Grundlagen der JUGA
- Vertrautheit mit dem Aufbau und der Struktur der JUGA
- Kenntnis des Dienstleistungsangebots der JUGA sowie anderer relevanter Organisationen
- Auseinandersetzung mit jugendrelevanten Themen und deren Bedeutung für die Arbeit
- Beherrschung relevanter Methoden und Techniken für die Arbeit mit dem Klientel
- Verständnis der eigenen Zuständigkeiten und Kompetenzen als Auszubildende in der Kinder- und Jugendfachstelle

### **Methodenkompetenz**

In der JUGA sind verschiedene Methodenkompetenzen von Bedeutung. Zu den relevanten Fähigkeiten und Kenntnissen gehören:

- Anwendung methodischen Wissens und methodischen Handelns, um gezielt und professionell mit den Herausforderungen und Bedürfnissen der Klientel umzugehen.
- Fachkundige Analyse von Fällen, um eine fundierte Einschätzung der Situation zu ermöglichen und angemessene Unterstützungsmaßnahmen zu planen.
- Aufbau von vertrauensvollen und stabilen Arbeitsbündnissen mit den Klienten, um eine effektive Zusammenarbeit und Unterstützung zu gewährleisten.
- Erfassen und Dokumentieren von relevanten Informationen und Aktivitäten gemäß den internen Richtlinien zur Aktenführung.

### **Selbstkompetenz**

- Entwicklung einer beruflichen Identität, um ein klares Verständnis der eigenen Rolle, Werte und Ziele in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit zu entwickeln.
- Reflexion des beruflichen Handelns, um die eigenen Stärken und Schwächen zu erkennen und kontinuierlich an der eigenen beruflichen Weiterentwicklung zu arbeiten.
- Übernahme von Verantwortung und Streben nach einem selbstständigen Arbeitsstil, um eigenständig und professionell in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit agieren zu können.
- Reflexion und Integration von Rückmeldungen seitens der Auszubildenden, um konstruktives Feedback aufzunehmen, zu reflektieren und nach Möglichkeit in die eigene Praxis umzusetzen.
- Finden eines angemessenen Umgangs mit belastenden beruflichen Erfahrungen, um persönliche Ressourcen zu stärken und die eigene psychische Gesundheit zu erhalten.



## **Sozialkompetenz**

- Finden einer ausgewogenen Balance zwischen Empathie und Abgrenzung in der Arbeit mit dem Klientel, um einerseits Einfühlungsvermögen und Verständnis zu zeigen und andererseits professionelle Grenzen und klare Rollen zu wahren.
- Ernstnehmen der Anliegen des Klientels und das Bemühen, sich in ihre Lebenssituation einzufühlen, um eine vertrauensvolle Beziehung aufzubauen und bedarfsgerechte Unterstützung anzubieten.
- Entwicklung eines professionellen Umgangs mit dem Klientel in Beratungssituationen und bei durchgeführten Aktionen, um eine respektvolle und zielführende Kommunikation zu gewährleisten.
- Pflege eines transparenten Umgangs mit den Rahmenbedingungen der JUGA, um Klientinnen und Klienten über Möglichkeiten, Grenzen und Verfahrensweisen zu informieren.
- Koordination der verschiedenen Angebote mit anderen Institutionen und Fachverbänden sowie Vermittlung von Dienstleistungen von privaten und öffentlichen Stellen, um eine umfassende und bedarfsgerechte Unterstützung zu ermöglichen.
- Durchführung von Triage- und Vernetzungsprozessen, um eine zielgerichtete Weiterleitung zu anderen Fachstellen oder Dienstleistungsangeboten zu gewährleisten.
- Verhandlungen mit Dritten wie Arbeitgebern, Nachbarn, Behörden, etc., um Interessen und Anliegen des Klientels angemessen zu vertreten und Lösungen in verschiedenen Kontexten zu erreichen.

## **5. Ausbildungsverlauf**

### **5.1 Bewerbungsverfahren**

Das Bewerbungsgespräch findet zwischen der Stellenleitung, der PA und den Auszubildenden statt. Dabei sollte auch eine Vorstellung der anderen Teammitglieder erfolgen. Ein wichtiger Aspekt des Bewerbungsgesprächs besteht darin, die gegenseitigen Erwartungen zu klären.

### **5.2 Strukturierungen des Ausbildungsprozesses**

Die inhaltliche und zeitliche Planung der Praxisausbildung dient Auszubildenden und Ausbildenden dazu, die Lerninhalte zu ordnen und zu strukturieren.

Nach Möglichkeit erstellt die PA gemeinsam mit den Auszubildenden einen Ausbildungsplan. Dieser verknüpft Aufgaben, Lernphasen und zu erreichende Kompetenzen bzw. Lernziele miteinander und bringt sie in eine zeitliche Abfolge. Die wöchentlich stattfindenden Lerngespräche haben einen hohen Stellenwert hinsichtlich der kontinuierlichen Reflexion und Evaluation des Lernprozesses im Hinblick auf die zu erreichenden Lernziele.

### **5.3 Einführungsphase**

Die Einführungsphase dauert drei Monate. In den ersten ein bis zwei Wochen dieser Phase steht eine intensive Zusammenarbeit mit der PA im Vordergrund. Dabei geht es zum einen um eine Orientierung bezüglich der Organisationsstruktur und des Ablaufs sowie um das Kennenlernen der Kompetenzregelungen. Zum anderen erfolgt eine fachliche Orientierung in Bezug auf die methodische Arbeit, die zu erbringenden Dienstleistungen und Aufgaben.

Die soziale Orientierung ist ebenfalls von großer Bedeutung. Die Auszubildenden werden den Mitarbeitenden vorgestellt, insbesondere denjenigen Personen, mit denen sie eng zusammenarbeiten werden. In dieser Phase werden auch Alltagsinformationen wie Arbeitszeiten, Pausen, EDV- und Postverfahren vermittelt.

Die Auszubildenden werden mittels Modelllernen an die konkreten Tätigkeiten herangeführt. Dabei erhalten sie die Möglichkeit, an Gesprächen der Ausbildenden teilzunehmen. Im Verlauf der Einführungsphase werden bereits einzelne Fälle, Aufträge oder Projekte übergeben. Dabei wird



Rücksicht auf den individuellen Erfahrungshintergrund genommen, und die Arbeit wird gemeinsam mit der/dem Auszubildenden vor- und nachbereitet.

In dieser Phase erwerben die Auszubildenden das fachliche Wissen, das für die Tätigkeit in der Organisation grundlegend ist.

#### **5.4 Hauptphase**

In der Hauptphase rückt das selbständige Arbeiten der Auszubildenden immer mehr in den Vordergrund. Der formelle Austausch zwischen PA und Auszubildenden beschränkt sich größtenteils auf die wöchentlichen Auswertungsgespräche, die sich an den formulierten Lernzielen orientieren und aktuelle Fragen und Anliegen der Auszubildenden berücksichtigen.

Der Arbeitsumfang nähert sich, insbesondere im zweiten Teil der Ausbildung, dem der übrigen Teammitglieder an, ohne dabei die Lernsituation zu vernachlässigen. Dabei geht es unter anderem um das Erlernen des Umgangs mit Arbeitsbelastung und die Fähigkeit, Prioritäten zu setzen.

In der inhaltlichen Arbeit sollen die Auszubildenden ihre Methodenkompetenz festigen, methodisches Wissen in die Praxis übertragen, ihr berufliches Handeln reflektieren und nach innovativen Denk- und Handlungsstrategien suchen.

Durch ihre Erfahrungen können die Auszubildenden die Möglichkeiten und Grenzen der Tätigkeiten in der Praxisorganisation realistisch einschätzen.

#### **5.5 Schlussphase**

Mit Abschluss der einzelnen Aufgaben und der Rückübertragung der Arbeitsinhalte steht die Evaluation des beruflichen Handelns im Vordergrund. Die PA verwendet das Kompetenzüberprüfungsraster der Fachhochschule RLP2021, um eine Ausbildungsnote festzulegen und ein Arbeitszeugnis zu erstellen.