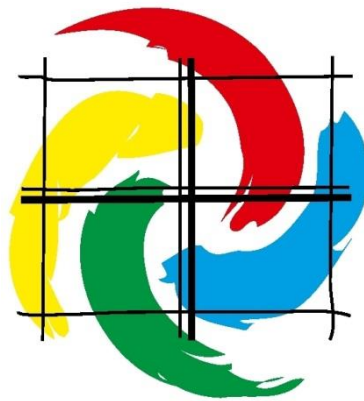


**Christliches Internat Gsteigwiler CIG**

**Ausbildungskonzept berufsbegleitende  
Ausbildung zum/zur SozialpädagogIn im CIG**



Geschrieben von:

René E. Häsler, lic. phil. I, Gesamtleiter CIG

Dezember 2015

Überarbeitet Juni 2016 und Juli 2017

# Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung .....	3
2. Motivation, Stellenwert und Grundsätze .....	4
3. Anforderungsprofil an angehende SozialpädagogInnen.....	4
4. Ausbildungsziele.....	4
4.1 Fachkompetenzen.....	4
4.2 Methodenkompetenzen .....	5
4.3 Sozialkompetenzen .....	5
4.4 Selbstkompetenzen.....	5
4.5 Ethische Kompetenzen.....	6
5. Rahmenbedingungen .....	6
6. Aufgaben, Pflichten und Kompetenzen.....	6
6.1 Human Resources.....	6
6.2 PraxisausbilderIn .....	7
6.3 Team.....	8
6.4 SozialpädagogIn in Ausbildung .....	8
7. Ausbildungsinhalte .....	8
7.1 Die Institution (CIG-Z / CIG-A / CIG-B/W / CIG-T) .....	8
7.2 Zielgruppe der Jugendlichen in Bezug auf die eigene Gruppe.....	9
7.3 Berufsbild / Berufsidentität / Berufspolitik.....	9
7.4 Beziehung / Coaching / Nähe und Distanz .....	9
7.5 Arbeitsbereiche .....	10
7.6 Zusammenarbeit im Team.....	10
7.7 Zusammenarbeit mit Eltern, Verwandten, Behördenmitgliedern, Vormundschaft, Beiständen .....	11
7.8 Interdisziplinäre Zusammenarbeit.....	11
7.9 Öffentlichkeitsarbeit .....	11
7.10 Umgang mit Kritik, Konflikten Gewalt und Feedback .....	11
8. Ausbildungsverlauf der Studierenden .....	12
9. Interne Überprüfung des Ausbildungskonzeptes.....	13

# 1. Einleitung

Wir beschränken uns auf ein paar Kurzinformationen und verweisen auf unsere Konzepte und unseren Internatsprospekt, sowie die Homepage [www.christliches-internat.ch](http://www.christliches-internat.ch).

Das Christliche Internat Gsteigwiler (**CIG-Z**) ist eine private Institution mit einem Schulinternat für 36 Jugendliche mit einer Verhaltensauffälligkeit, im Alter von 10 bis 16 Jahren, koedukativ geführt. Die Schülerinnen und Schüler werden in drei Klassen unterrichtet. In der Freizeit werden sie in drei Gruppen sozialpädagogisch betreut und gefördert. Pro Gruppe sind vier MitarbeiterInnen angestellt. Dieses Team setzt sich aus einer/einem GruppenleiterIn, SozialpädagogIn, MiterzieherIn und Praktikant/In (Vorpraktikum, Praxisjahr / Anerkennungsjahr, SPiA) zusammen. Das Schulinternat ist ein Wocheninternat. Das CIG ist 360 Tage geöffnet.

In Grindelwald (**CIG-A**) befindet sich die Aussenstation des CIG. Dort werden von der 6. bis 9. Klasse bis zu 10 verhaltensauffällige Jugendliche beschult und ausserhalb der Schulzeit (Freizeit, Kochen und andere hauswirtschaftliche Arbeiten, Sport, etc.) sozialpädagogisch betreut und gefördert. Das Team besteht aus sieben Personen. Es setzt sich aus der Stationsleitung, SozialpädagogInnen, SozialpädagogInnen in Ausbildung, ErzieherInnen, sowie einer/einem LehrerIn und einer/einem LehrerassistentIn zusammen.

Das betreute Wohnen (**CIG-B**) in Interlaken weist 10 bis 12 Plätze auf. Die Jugendlichen besuchen eine externe Berufslehre oder eine weiterführende Schule. Das CIG bietet intern eine Berufslehre als Koch / Köchin, Fachmann bzw. Fachfrau Betriebsunterhalt / BetriebspraktikerIn und Fachmann bzw. Fachfrau Hauswirtschaft / HauswirtschaftspraktikerIn, sowie als Kauffrau / Kaufmann (branchenneutral). Weiter betreiben wir sozialpädagogisch betreute WG's jeweils für junge Frauen, sowie für junge Männer in Interlaken.

Das berufsvorbereitende Schul- und Werkjahr in Inkwil (**CIG-W**) ist ein zusätzliches Angebot, das Jugendlichen ermöglicht, ihre berufliche Zukunft klarer zu definieren und die für eine Berufsbildung unabdingbaren schulischen, handwerklichen und sozialen Kenntnisse und Kompetenzen zu vertiefen und zu ergänzen. Es wird jeweils eine Kleinklasse mit max. 6 SchülerInnen pro Schuljahr betrieben. Die Jugendlichen wohnen im CIG-B in Inkwil und werden auch dort beschult. Weiter können Jugendliche von Inkwil aus eine externe Berufslehre oder eine weiterführende Schule besuchen.

Unsere interne Time-Out-Abteilung (**CIG-T**) ermöglicht uns rasches Handeln bei Krisenanfragen, Interventionsmassnahmen, sowie kurz- und langzeitige Time-Out-Platzierungen. Dabei arbeiten wir mit ca. 10 Einzel-Time-Out-Familien, die bei uns unter Vertrag stehen, zusammen. Weiter kann die Leitung des CIG einen Jugendlichen/eine Jugendliche in die Einzelfallbegleitung des CCM übergeben. Es können auch mehrere Jugendliche in die Fallarbeit des CCM gestellt werden. Der CCM plant und koordiniert die Einzelfallbegleitung. Ein schriftlicher Kurzbericht zu Händen von Coach und Gesamtleitung wird erfasst.

Zum Angebot des Psychologischen Dienstes (**CIG-PD**) des Christlichen Internates Gsteigwiler gehören Psychologische Begleitung, Psychotherapie, Testverfahren, Gruppentraining, sowie Hometreatment und werden von Psychologen und Psychologinnen bzw. Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten angeboten, die über langjährige therapeutische und pädagogische Erfahrungen im Kinder- und Jugendpsychiatrischen Bereich verfügen.

Wir sind sehr interessiert an gut ausgebildetem Fachpersonal und möchten deshalb auch in diesem Bereich Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen und uns engagieren. Durch die SozialpädagogInnen in Ausbildung, setzen wir uns automatisch immer wieder aufs Neue mit aktuellem Fachwissen in Bezug auf die Arbeit mit Jugendlichen auseinander. Die angehenden

SozialpädagogInnen müssen keine bestimmte Schule besuchen. Möglich sind höhere Fachschulen wie auch Fachhochschulen. Entsprechend ist das vorliegende Ausbildungskonzept nicht auf eine bestimmte Schule ausgerichtet.

## **2. Motivation, Stellenwert und Grundsätze**

- Wir unterstützen die SozialpädagogInnen in Ausbildung kompetent in ihren individuellen Lernprozessen und sind ihnen ein Vorbild
- Wir stellen den SozialpädagogInnen in Ausbildung Freiräume und Lernfelder zur Verfügung, in welchen sie ihre Berufsidentität finden können und zeigen ihnen die Kompetenzen auf, die sie erwerben können, sowie die Verantwortung, die ihnen übertragen werden kann
- Wir können ihnen vor allem Handlungskompetenz vermitteln und sie mit Berufssituationen konfrontieren, damit sich die Lernenden die erforderlichen fachlichen, relationalen und sozialen Kompetenzen aneignen können und dadurch eine reflexive Haltung entwickeln, die sie benötigen, um ihre Berufspraxis laufend zu hinterfragen und somit zu neuen Erkenntnissen gelangen
- Die SozialpädagogInnen in Ausbildung profitieren aber auch von der Erfahrung und dem Fachwissen der MitarbeiterInnen, indem sie die angehenden SozialpädagogInnen während ihrer Ausbildung unterstützen und ermutigen
- Wir sind offen für Anregungen, Fragen und konstruktive Kritik
- Unser Arbeitsklima ist geprägt von einer Atmosphäre von Vertrauen, Menschlichkeit, Offenheit, Respekt und gegenseitiger Wertschätzung
- Die Gesamtleitung, das Human Resources, die Pädagogische Leitung, die Stations- bzw. Gruppenleitung, sowie der/die PA sind jederzeit Ansprechpartner

## **3. Anforderungsprofil an angehende SozialpädagogInnen**

- Wir erwarten Persönlichkeiten, die die sozialpädagogische Ausbildung zielgerichtet absolvieren wollen
- Wir begleiten und unterstützen die SozialpädagogInnen, welche sich in der Ausbildung befinden kompetent, verlangen von ihnen aber auch eine hohe Selbstständigkeit und Eigeninitiative
- Wir erwarten SozialpädagogInnen in Ausbildung, die ein gutes Selbstkonzept besitzen, belastbar sind und Verantwortung übernehmen können
- Wir verlangen gute kommunikative Fähigkeiten, Entscheidungs- und Handlungskompetenzen im Rahmen unserer Vorgaben
- Wir erwarten Teamfähigkeit, Kooperation und die Fähigkeit, konstruktive Kritik entgegen zu nehmen, sowie sachlich anzubringen
- Der/die SozialpädagogInnen in Ausbildung hat die Aufnahmeprüfung bei einer FHS oder einer HFS bestanden und den Studienplatz zugesichert erhalten

## **4. Ausbildungsziele**

### **4.1 Fachkompetenzen**

- Organisation des Arbeitsablaufs
  - folgerichtige, situationsangepasste Planung
  - Ausführung und Nachbereitung

- Umsetzung von Fachwissen (Theorie-/Praxisverknüpfung)
  - korrekte Anwendung von pädagogisch-psychologischem Fachwissen
  - genaue Beobachtung und situationsangepasstes Handeln
  - Hygiene
- Arbeitsleistung
  - Geschick
  - Flexibilität, Erkennen von Prioritäten
  - Problemlösefähigkeit in neuen Situationen
  - Arbeitstempo

#### **4.2 Methodenkompetenzen**

- Fach- und Methodenwissen systematisch und begründet in der Bearbeitung von Beruflichen Aufgaben anwenden
  - Aktenführung
  - schriftliche Leistungsnachweise
  - mündliche / schriftliche Berichterstattung
  - Kommunikationsgestaltung
  - Ressourcenerschließung und -vermittlung / Erziehungsziele
  - Standortgespräche planen und durchführen
  - Planung von Veranstaltungen
  - Projekt- / Finanzplanung
  - Arbeiten mit der Software „Social Office“

#### **4.3 Sozialkompetenzen**

- Umgang mit den Jugendlichen
  - Beziehungsfähigkeit
  - Wertschätzender Umgang
  - Wahrnehmung von und richtiges Eingehen auf psychische / soziale Bedürfnisse des Jugendlichen
  - Förderung von Selbstständigkeit, Erhalten von Ressourcen
- Umgang mit den MitarbeiterInnen
  - Offenheit / Verlässlichkeit
  - Kooperationsfähigkeit
  - Kritikfähigkeit
  - Teamfähigkeit
  - Kommunikationsfähigkeit
  - Konfliktfähigkeit
- Umgang mit Eltern und Behörden
  - geeignetes Weitergeben von Informationen
  - wertschätzender Umgang
  - Beachtung des Datenschutzes

#### **4.4 Selbstkompetenzen**

Auseinandersetzungsbereitschaft und -fähigkeit mit eigenen und fremden Motiven / Interessen, Begründung des eigenen Handelns.

- Entwicklungs- / Lernfähigkeit
  - Flexibilität
  - Selbstständigkeit
  - (Selbst-) Reflexionsfähigkeit (beobachtbare Lernfortschritte)
  - rasche Auffassungsgabe auch bei komplexen Abläufen

- Motivation
  - Berufsidentität / Einstellung zur Arbeit
  - Verantwortungsbereitschaft
  - Eigeninitiative
- Psychologische Fähigkeiten
  - Kontaktfähigkeit
  - Einfühlungsvermögen
  - Belastbarkeit (Umgang mit belastenden Situationen)
  - Umgang mit Nähe und Distanz
  - Konfliktfähigkeit

#### 4.5 Ethische Kompetenzen

Christliches Welt- und Menschenbild, Werte, Normen: das Eigene kennen, das Fremde akzeptieren können.

### 5. Rahmenbedingungen

Ausbildungspartner	Das CIG versteht sich als gleichwertiger Ausbildungspartner von Fachschulen, Höheren Fachschulen, und Fachhochschulen im Sozialbereich.
Berufstätigkeit	Das Anstellungspensum des/der Sozialpädagogen/Sozialpädagogin in Ausbildung beträgt 70 – 80 %. Die schulische Ausbildung findet zum Teil auch ausserhalb der bezahlten Arbeitszeit statt.
Anzahl	Die Anzahl der Ausbildungsplätze wird von der Leitung festgelegt. Grundsätzlich wird eine Person pro Gruppe bzw. Station als Sozialpädagogin/Sozialpädagoge ausgebildet.
Umfang	Die Praxisausbildung umfasst ca. 5400 Lektionen.
Dauer	Die Ausbildung dauert in der Regel 3 - 4 Jahre.
PraxisausbilderIn	Für die Praxisausbildung wird jedem/jeder SPiA ein/e fachlich ausgewiesene/r PraxisausbilderIn zugewiesen.
Vertrag	Mit jedem/jeder SPiA wird neben dem Arbeitsvertrag eine Ausbildungsvereinbarung abgeschlossen. Darin werden unter anderem, die finanzielle Beteiligung der Institution an den Ausbildungskosten, sowie eine Anstellungsverpflichtung nach der Ausbildung geregelt.
Pflichten	Wir verweisen auf die Schweigepflicht und den Berufskodex für SozialarbeiterInnen und ErzieherInnen.

### 6. Aufgaben, Pflichten und Kompetenzen

#### 6.1 Human Resources

Verantwortung	Das Human Resources schafft die strukturellen, ideellen, personellen und finanziellen Rahmenbedingungen für die Praxisausbildung. Sie ist zuständig für die Einhaltung und Weiterentwicklung des Ausbildungskonzeptes.
---------------	--

Unterstützung	Das Human Resources steht für beratende und begleitende Gespräche mit dem/der PraxisausbilderIn und/oder dem/der SozialpädagogeIn in Ausbildung nach Absprache zur Verfügung.
Arbeitsrechtliche Vereinbarungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitsvertrag</li> <li>- Ausbildungsplatzzusicherung</li> <li>- Ausbildungsvereinbarung mit dem/der SPiA</li> <li>- Empfehlung für die Ausbildung</li> <li>- Ausbildungsvertrag mit der Schule</li> <li>- Qualifikation während der Ausbildung (Genehmigung des/der SPiA)</li> <li>- Schlussqualifikation (Genehmigung des/der SPiA)</li> </ul>

## 6.2 PraxisausbilderIn

Verantwortung	Der/die PraxisausbilderIn ist gesamthaft verantwortlich für die Ausbildung im Praxisteil. Er/sie ist die Schnittstelle zwischen der Institution und der Schule.
Qualifizieren	Der/die PraxisausbilderIn ist für die Qualifikation und Lernzielformulierungen während der Ausbildung verantwortlich.
Planen	Der/die PraxisausbilderIn ist verantwortlich für die Ausbildungsplanung gemäss Ausbildungskonzept.
Begleiten/Auswerten	Der/die PraxisausbilderIn ist verantwortlich für die Begleitung der Arbeitsprozesse, indem geplante Arbeitseinheiten geplant, durchgeführt und ausgewertet werden.
Arbeitsrechtliche Vereinbarungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lerninhalt</li> <li>- Lernzielvereinbarung</li> <li>- Lernzielauswertung</li> <li>- Qualifikationen</li> </ul>
Weitere Aufgaben	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aufbau des Arbeitsbündnisses zwischen PA und SPiA</li> <li>- Bei Schwierigkeiten, Kontakt zur Schule sicher stellen</li> <li>- Teilnahme an PA-Veranstaltungen der jeweiligen Schule</li> <li>- Teilnahme an Gesprächen mit DozentIn der jeweiligen Schule.</li> <li>- Beurteilungsgespräch</li> </ul>
Informationswege	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teilnahme am Zielauswertungsgespräch mit dem/-r DozentIn der jeweiligen Schule</li> </ul>
Zeitaufwand	Der Austausch zwischen PA und SPiA findet wöchentlich statt und wird im Einsatzplan entsprechend eingetragen. Der zeitliche Rahmen beträgt 1 - 2 Stunden.
Delegationsmöglichkeit	Der/die PA kann Teilaufträge an andere Teammitglieder delegieren.
Anforderungsprofil	Abgeschlossene Ausbildung in Sozialpädagogik oder gleichwertige Ausbildung und abgeschlossener Kurs als PraxisausbilderIn.

### 6.3 Team

Verantwortung	Die MitarbeiterInnen respektieren die Ausbildungssituation, indem sie den/die PA und den/die SPiA im Lernprozess und im Rahmen der Zusammenarbeit im Alltag unterstützen, insbesondere im Öffnen von Lernfeldern und im Einbinden von Verantwortung. Sie tragen jedoch keine spezifische Verantwortung bezüglich der Ausbildung der/des SPiA.
Stellvertretung	Das Team bietet Gewähr, dass bei schulischen Absenzen die Stellvertretung des/der SPiA geregelt ist.

### 6.4 SozialpädagogIn in Ausbildung

Verantwortung	<p>Der/die SozialpädagogIn in Ausbildung, trägt die Verantwortung für folgende Punkte:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- die Lerninhalte in die Praxis umzusetzen</li><li>- die Lerninhalte mit der Praxis zu verknüpfen</li><li>- Lernangebote wahrzunehmen</li><li>- am Schulunterricht teilzunehmen</li><li>- die Zielvereinbarungen einzuhalten</li><li>- den/die PraxisausbilderIn über Lerninhalte der Schule zu informieren</li></ul> <p>Der/die SozialpädagogIn in Ausbildung, trägt die Verantwortung bei Schwierigkeiten den/die PraxisausbilderIn zu informieren und Unterstützung anzufordern.</p> <p>Der/die SozialpädagogIn in Ausbildung ist neben seiner/ihrer Eigenschaft als Lernende/r gleichzeitig verantwortliches Teammitglied und trägt weiterhin auch die Verantwortung als MitarbeiterIn. Er/sie soll Impulse aus der Schulausbildung in die Praxis einbringen und so das Team an den Lerninhalten teilhaben lassen.</p>
Arbeitsrechtliche Vereinbarungen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ausbildungsvereinbarung mit Institution</li><li>- Lernzielvereinbarungen</li><li>- Lernzielauswertungen</li><li>- Genehmigung, dass Qualifikationen ausgestellt werden dürfen.</li></ul>

## 7. Ausbildungsinhalte

### 7.1 Die Institution (CIG-Z / CIG-A / CIG-B/W / CIG-T)

- Das CIG-Z / CIG-A / CIG-B/W / CIG-T im Umfeld
  - Überblick über andere soziale Institutionen im Bereich Kinder- und Jugendarbeit in der Region, im Kanton
  - Information über die Mitgliedschaft der Institution in Verbänden / Jointventures Verband Schweizerische Privatschulen (VSP), Heimverband, Verband Christlicher Institutionen (VCI), Diakonieverband, Qualitätsinternate Schweiz, Bildungszentrum Interlaken (BZI)



- CIG-Z / CIG-A / CIG-B/W / CIG-T  
Der/die SPiA lernt folgende Papiere kennen bzw. informiert sich bei der Institutionsleitung
  - Leitbild, Konzept, Entstehung- / Entwicklungsgeschichte (Buch von René E. Hässler, „Schlaflose Nächte“, Verlag Schlaefli u. Maurer, Interlaken, 2003)
  - Rechtsform / Finanzierung
- Der/die SPiA kennt folgende Interne Konzepte / Qualitätssicherung:
  - Hausordnung
  - Arzneimittelkonzept
  - Berufswahlkonzept
  - Gewaltkonzept
  - Konzept Mountain Security
  - Konzept Psychologischer Dienst
  - Konzept Soziales Gruppentraining
  - Medienkonzept
  - Sexualekonzept
  - Sexualekonzept CIG-B
  - Sicherheitskonzept
  - Suchtkonzept
  - Qualitätssicherung: 2Q-Methode

## **7.2 Zielgruppe der Jugendlichen in Bezug auf die eigene Gruppe**

- Einweisungsgründe / Indikationen kennen
- Ursachen und Hintergründe / Anamnese kennen lernen
- Abgrenzungen zu falscher Zielgruppe vornehmen können
- pädagogische und psychologische Therapieansätze vom CIG-Z / CIG-A / CIG-B/W / CIG-T kennen
- eigene Meinung zu Normalität / Devianz / psychischen Störungen / Verhaltensauffälligkeiten / Integrationsfragen vertreten und begründen
- eigene Handlungsspielräume erkennen und ausbauen, um unterschiedlichen Fähigkeiten und Bedürfnissen gerecht zu werden
- juristische Fragestellungen kennen lernen (Obhutsentzug, Vormundschaft, Beistandschaft, FFE, etc.)
- die verschiedenen Finanzierungsmöglichkeiten kennen

## **7.3 Berufsbild / Berufsidentität / Berufspolitik**

- Entwicklungen im Sozialwesen mitverfolgen und einordnen können
- Identität mit dem Beruf in der Praxis ausstrahlen und vertreten
- sich mit seiner Rolle als SozialpädagogeIn auseinandersetzen, insbesondere in Bezug auf Motivation, Psychohygiene und Burnout
- sich einen Überblick über die Berufe im Sozialbereich verschaffen

## **7.4 Beziehung / Coaching / Nähe und Distanz**

- Beziehungen gezielt aufbauen
- eigene Beziehungsmuster kennen
- Projektionen im Beziehungsbereich erkennen
- den persönlichen Einfluss auf seine/ihre Beziehungen zu Jugendlichen erkennen, reflektieren und kritisch angehen
- zwischen Sach- und Beziehungsebene unterscheiden
- seine/ihre verschiedenen Rollen und die daraus entstehenden Ansprüche und Rollenkonflikte erkennen

- interne Vorgaben und Pflichten im Bezugspersonensystem/Coaching von Jugendlichen kennen
- eigenes Handeln in Bezug auf Nähe oder Distanz beurteilen
- sich mit Anteilnahme und Abgrenzen auseinandersetzen
- dialogisch Grenzen setzen können, im Sinne von „elastischer Festigkeit“

## 7.5 Arbeitsbereiche

- Aktivitäten (erlebnispädagogische Attests, Gruppenabend, Spielabend, etc.) planen, vorbereiten, durchführen und auswerten
- Jugendliche in bestimmte Arbeiten, Ämtli einführen und anlernen
- Einen Teil der Gruppe beschäftigen und führen können
- Fähigkeiten, Möglichkeiten und Grenzen der SchülerInnen beurteilen und in das Handeln einbeziehen
- Selbständigkeit und Eigeninitiative der Jugendlichen fördern
- Den/die Jugendlichen den Sinn für Körperpflege, Ordentlichkeit und Ordnung vermitteln
- Den/die Jugendlichen bei den Hausaufgaben und dem Studium begleiten
- Verfassen von Standortberichten
- Erziehungsziele für Jugendliche formulieren und auswerten
- Übernehmen von Mittags- und Nachtdiensten
- Übernahme von Wochenend- und Feriendiensten
- Beobachtungen strukturiert durchführen (inkl. Deutungen und Erklärungen)
- Teilnahme an Projektwochen bzw. Projektwochenenden und Lagern
- Anleitung und Anregung geben zur persönlichen Freizeitgestaltung des Jugendlichen
- Einen Anlass (Weihnachtsfeier, Kreativtag, Fest etc.) im Internat planen und durchführen (Planung mit Jugendlichen, Finanzplanung, Absprachen, Dekoration)
- Teilnahme an unseren MitarbeiterInnentagen und Weiterbildungen
- Eine/n Mitarbeiter/in oder PraktikantIn im eigenen Arbeitsbereich anlernen, einführen, mitbeschäftigen können
- Den eigenen Arbeitsbereich einem/r Stellvertreter/in übergeben
- Hilfestellung an den Jugendlichen bei der Gestaltung des Zimmers geben
- Den eigenen Arbeitsbereich einem/r Interessenten/in zeigen und erklären
- Das Übernehmen eines oder mehrerer anfallenden Ressorts im CIG

## 7.6 Zusammenarbeit im Team

- Aufgaben, Funktionen und informelle Rollen im Team beschreiben und beurteilen können (z.B. Pädagogische Leitung, Stationsleitung, Gruppenleitung, TageschefIn, PraxisanleiterIn, VorpraktikantIn, etc.)
- eigene Rolle im Team erkennen und reflektieren
- eigene Teamfähigkeit zu folgenden Begriffen beurteilen:
  - Loyalität
  - Unité de doctrine
  - Entscheidungsfähigkeit
  - Konsensfähigkeit
  - Handlungsfähigkeit
  - Kritik- und Konfliktfähigkeit
  - Abgrenzungsfähigkeit
  - Einsatzfähigkeit
  - Verzicht zugunsten anderer
  - Fähigkeit Rücksicht zu nehmen
  - Umsetzung von Teamentschieden
  - Informationsfluss im Team korrekt durchführen

- Mit Mehr- und Sonderbelastungen, personellen Engpässen, Stresssituationen umgehen können und sein Verhalten reflektieren
- Stellvertretungen von anderen Teammitgliedern übernehmen

### **7.7 Zusammenarbeit mit Eltern, Verwandten, Behördenmitgliedern, Vormundschaft, Beiständen**

- Rechtslage der gesetzlichen VertreterInnen / Eltern / Behörden und ihr Mitsprache- und Entscheidungsrecht bei den Jugendlichen kennen
- Als Coach zu den Eltern / gesetzlichen Vertretern den Informationsfluss aufrecht erhalten
- Standortbestimmungen (Staos) abmachen, klar und kompetent über den Aufenthaltsverlauf unter Einbezug der LehrerInnenberichte nach einem gewissen Raster Auskunft geben können
- Regelmässige Einträge im Social Office machen und dadurch im Stande sein, stets über die momentane Situation des Jugendlichen informieren zu können
- Mit den Eltern / gesetzlichen VertreterInnen die Wochenenden und Ferien besprechen und planen
- Eltern und gesetzlichen VertreterInnen in ihrer besonderen Situation Akzeptanz, Wertschätzung, Toleranz, Offenheit aber auch Konsequenz entgegen bringen

### **7.8 Interdisziplinäre Zusammenarbeit**

- Funktionen und Rollen der verschiedenen Bereiche der Institutionen kennen
- Aufgaben der verschiedenen Kontaktpersonen der CoachschülerInnen kennen und den Kontakt zu ihnen pflegen
- Informationen bezüglich CoachschülerInnen sammeln und unter Einhaltung der Schweigepflicht an die richtigen und nötigen Instanzen weiterleiten (Stations- bzw. Gruppenleitung, PraxisanleiterIn, Pädagogische Leitung)
- Zusammenarbeit mit den verschiedenen Stationen CIG-Z, CIG-A, CIG-B/W, CIG-T
- Aufgabenbereich des CCM (Case- und Care-Manager) kennen
- Vernetzung mit dem internen psychologischen Dienst

### **7.9 Öffentlichkeitsarbeit**

- Stellenwert von Öffentlichkeitsarbeit und Marketing erkennen
- Möglichkeiten für die Institution bezüglich Öffentlichkeitsarbeit und Marketing mitentwickeln
- Eine Aktivität, ein Projekt bezüglich Öffentlichkeitsarbeit vorbereiten, durchführen, auswerten
- CIG-Info gestalten / redigieren
- Einen Vortrag über die Institution oder über die eigene Tätigkeit halten können

### **7.10 Umgang mit Kritik, Konflikten Gewalt und Feedback**

- Kritik fordern und annehmen
- sachlich und konstruktiv kritisieren
- Konfliktsituationen meistern
- in Extremsituationen Lage sofort beurteilen und Massnahmen in die Wege leiten
- Vorkommnisse mit dem Vorgesetzten/der Vorgesetzten und im Team besprechen und das eigene Verhalten reflektieren und kritisch angehen
- aggressives Verhalten aushalten und damit umgehen
- Ursachen von Gewalt verstehen und deeskalierend handeln
- Strategien im Umgang mit Gewalt und Aggressionen entwickeln
- sich mit seiner Macht über die Jugendlichen auseinandersetzen
- Feedback im Alltag an Teammitglieder und Jugendliche geben

## 8. **Ausbildungsverlauf der Studierenden**

### 1. *Ausbildungsjahr (1. / 2. Semester)*

- Orientierungsphase: Was wird auf mich zukommen?
- Umgang mit der neuen Herausforderung (Doppelbelastung): Bin ich überhaupt in der Lage, dies zu managen?
- Je nach Vorgeschichte bzw. Erfahrungen im sozialen Bereich, Behandlung der Phase 2 „Handeln ohne Verstehen“. In den PA-Gesprächen wird diese Thematik stets thematisiert sowie reflektiert.
- Ansatzweise erste Lerninhalte in der Praxis versuchen umzusetzen.
- Erste AHA-Erlebnisse durch den Theorie-Praxis-Transfer, was die Übergangsphase zu Phase 3 „Verstehen nach dem Handeln“ bedeutet.
- Theorieinputs der Schule bzw. erlerntes Wissen an Teamsitzungen anwenden/Fallbeispiele anhand von Theorien begründen.
- Im 1.Semester werden die Lernziele gemeinsam mit dem PA erarbeitet. Die Lernziele sind gekoppelt an das Kompetenzenmodell der Hochschule sowie an die Mitarbeiterziele, welche im Rahmen der jährlichen Mitarbeiterbeurteilung erarbeitet wurden.
- Übernahme von Coachkindern; Bezugspersonenarbeit vertiefen anhand von erlernten Theorien; bereits vorgängig angeeignetes Wissen koppeln mit diversen Theorien. In den PA-Gesprächen werden gewisse Sequenzen besprochen und mögliche Änderungs- und Verbesserungsmöglichkeiten dargelegt.

### 2. *Ausbildungsjahr (3. / 4. Semester)*

- Bearbeitung der Phase 3 „Verstehen nach dem Handeln“.
- Schwankung zwischen der Phase 3 „Verstehen nach dem Handeln“ und 4 „Verstehen vor dem Handeln“.
- Im 4. Semester erfolgt das Ausfüllen des Praxisqualifikationsformulars durch den PA.
- Bei Bedarf werden neue Lernziele erarbeitet.
- Übergang zu Phase 4 „Verstehen vor dem Handeln“.
- Durch die stetige Bearbeitung der Lernziele findet eine vermehrte bzw. intensivere Auseinandersetzung mit dem eigenen Handeln in der sozialen Arbeit statt.

### 3. *Ausbildungsjahr (5. / 6. Semester)*

- Bearbeitung der Phase 4 „Verstehen vor dem Handeln“.
- Jeden Monat treffen sich alle Auszubildenden sowie die zuständigen Praxisausbilder zu einem Austausch-Gespräch.
- Die Auszubildenden erarbeiten im Rahmen ihrer Ausbildung ein Projekt, mit welchem sie die Qualität des Internats steigern können.
- Die Auszubildenden übernehmen bzw. organisieren erste Projekte innerhalb der Institution.
- Intensive Auseinandersetzung mit den erarbeiteten Lernzielen.

### 4. *Ausbildungsjahr (7. / 8. Semester)*

- Intensive Auseinandersetzung mit der Phase 4 „Verstehen vor dem Handeln“.

- Zeitweise findet bereits ein Übergang zu Phase 5 „gleichzeitiges Verstehen und Handeln“ statt.
- Im 8. Semester erfolgt das Ausfüllen des Praxisqualifikationsbogens durch den PA.
- Theoretische Inputs werden an den Teamsitzungen weitergeben.
- Verfassen bzw. Abgabe der Diplomarbeit.

Die Auszubildenden müssen während ihrer Ausbildungszeit kein 2Q (Qualitätssicherungssystem) erarbeiten. Die zu erarbeitende Projektarbeit im Rahmen der Schule wird der/dem Auszubildenden als 2Q angerechnet. Des Weiteren wird die Qualität des Internats erhöht, indem die Auszubildenden theoretische Inputs jeweils an den Teamsitzungen einbringen und weitergeben.

Die zu formulierenden Lernziele für die Hochschule müssen dieselben sein wie die im Mitarbeitergespräch formulierten Mitarbeiterziele. Die Ziele werden anhand des vorhandenen Kompetenzmodells sowie möglichst praxisnah formuliert. Es würde sich kontraproduktiv auswirken, wenn die Studierenden während ihrer Ausbildung mehrere unterschiedliche Ziele gleichzeitig zu erreichen haben. Anhand dieses Vorgehens, haben die Studierenden, während ca. 4 Semestern, mindestens 3 Lernziele, welche sie zu erreichen haben.

Im CIG-Z findet während den 4 Jahren einen PA-Wechsel statt. Die Auszubildenden werden 3 Jahre durch einen PA und während eines Jahres durch den Pädagogischen Leiter begleitet sowie unterstützt. Das Ziel besteht darin, dass die Auszubildenden während ihrer Ausbildung einen Einblick in diverse Arbeitsstile erhalten sowie unterschiedliche Haltungen erfahren. Die Begleitung durch den Pädagogischen Leiter dient unter anderem dazu heraus zu spüren, ob die/der Auszubildende in ferner Zukunft das Potential für eine Führungsposition hat.

Des Weiteren soll ein stetiger Austausch unter den Praxisausbildnern sowie den zuständigen Gruppen- bzw. StationsleiterInnen stattfinden, sodass alle beteiligten Personen stets auf dem gleichen Wissensstand sind.

## **9. Interne Überprüfung des Ausbildungskonzeptes**

Zuständigkeit: Human Resources

Überprüfung / Überarbeitung: Spätestens alle 5 Jahre, für die Anerkennung der Deutschschweizer FHS / HFS für Sozialpädagogik