

Ausbildungskonzept Berufliche Grundbildung

Fachpersonen Betreuung FaBe / Fachbereich Behindertenbetreuung

Vorwort

Das vorliegende Ausbildungskonzept dient dazu, die berufliche Grundbildung im GIUVAULTA für Fachpersonen Betreuung FaBe / Fachrichtung Behindertenbetreuung abzubilden und betriebsweit eine einheitlich hohe Qualität zu sichern. Die verbindliche Grundlage für die Praxisausbildung (3-jährige Grundbildung) ist die [Bildungsverordnung](#) Fachfrau/Fachmann Betreuung. Die verkürzte Ausbildung orientiert sich ebenfalls an vorliegendem Konzept.

Das GIUVAULTA als Lehrbetrieb orientiert sich am Bildungsplan, garantiert eine kontinuierliche Lernbegleitung und erstellt einen individuellen Bildungsplan für die Lernenden. Das GIUVAULTA stellt einen zeitgemässen Ausbildungsplatz mit guter Infrastruktur zur Verfügung, bildet Nachwuchskräfte aus und sichert so die Zukunft der Branche.

Rothenbrunnen, im August 2023

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| 1 Allgemeines zum Konzept | 4 |
| 1.1 Ziel des Ausbildungskonzepts | 4 |
| 1.2 Glossar..... | 4 |
| 1.3 Konzept-Überprüfung..... | 4 |
| 2 Das GIUVAULTA als Ausbildungsinstitution..... | 4 |
| 2.1 Kurzbeschreibung der Institution | 4 |
| 2.2 Grundsätze für die berufliche Grundbildung | 5 |
| 2.3 Ausbildungsverständnis | 5 |
| 3 Die berufliche Grundbildung im GIUVAULTA..... | 5 |
| 3.1 Rahmenbedingungen für die Ausbildung..... | 5 |
| 3.2 Zuständigkeiten, Pflichten und Kompetenzen in der Ausbildung | 7 |
| 3.3 Auswahlverfahren | 8 |
| 3.4 Ausbildungsgefässe | 9 |
| 4 Kooperation | 10 |
| 5 Auflösung des Lehrvertrages..... | 10 |

1 Allgemeines zum Konzept

1.1 Ziel des Ausbildungskonzepts

Das vorliegende Konzept spiegelt die Prozesse der beruflichen Grundbildung Fachperson Betreuung FaBe im GIUVAULTA wider. Es regelt Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten in der Ausbildung und garantiert, dass die Ausbildungsaktivitäten in der Gesamtidentität der Organisation GIUVAULTA eingebunden sind und die vorhandenen Synergien genutzt werden. Die im Ausbildungskonzept definierten Zuständigkeiten, Aufgaben, Kompetenzen und Pflichten gelten für alle involvierten Personen verbindlich.

Das Ausbildungskonzept wird den Lernenden und ggf. der gesetzlichen Vertretung gleichzeitig mit weiteren Anstellungsunterlagen vor der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages und in einem persönlichen Gespräch vorgestellt. Es dient als sinnvolles Arbeitsinstrument, sämtliche Mitarbeitenden haben via Qualitätsmanagement Zugriff auf das Ausbildungskonzept.

1.2 Glossar

| | |
|-----|----------------------|
| BB | BerufsbildnerIn |
| BG | Beschäftigungsstätte |
| BL | Bereichsleitung |
| GL | Geschäftsleitung |
| GrL | Gruppenleitung |
| Le | Lernende/-r |
| WG | Wohngruppe |

1.3 Konzept-Überprüfung

Die Inhalte des Ausbildungskonzeptes werden jährlich von BB und BL überprüft. Sie zeichnen sich verantwortlich, dass das Konzept dem aktuellen Stand des Wissens und der Praxis entspricht. Änderungen werden in der BL-Sitzung verabschiedet.

2 Das GIUVAULTA als Ausbildungsinstitution

2.1 Kurzbeschreibung der Institution

GIUVAULTA, das Zentrum für Sonderpädagogik, steht Menschen mit geistigen und mehrfachen Behinderungen offen, welche nicht auf ständige medizinische Pflege angewiesen sind. Wir bieten umfassende heil- und sozialpädagogische Unterstützung, ergänzt mit verschiedensten Therapien. Dafür stehen spezifisch ausgebildete und motivierte Mitarbeitende bereit, die sich für die bestmögliche Betreuung und Förderung der anvertrauten Menschen engagieren. In unseren Einrichtungen werden Kinder und Jugendliche mit besonderen Lernbedürfnissen unterrichtet. Wir betreuen und bilden Jugendliche und Erwachsene aus. Für detaillierte Informationen liegen diesem Konzept das Leitbild und das Organigramm im Anhang bei.

Die berufliche Grundbildung kann im Bereich (Wohngruppen Kinder und Jugendliche) oder im Erwachsenenbereich (Wohnen, Beschäftigung Erwachsene) absolviert werden.

2.2 Grundsätze für die berufliche Grundbildung

1. Grundsätzlich soll die Berufslehre für SchulabgängerInnen möglich sein. Mindestalter 15 Jahre, in der Regel 16 Jahre oder kurz davor.
2. Wir verlangen gemäss Erklärung Savoir Social (09.12.2016) keine Praktika vor Ausbildungsbeginn.

2.3 Ausbildungsverständnis

Wir verstehen Ausbildung als Prozess, die berufliche Grundbildung als angeleitetes, berufliches Handeln mit folgenden Aspekten (Aufzählung nicht abschliessend):

- Lernen am Modell des beruflichen Alltags
- Einübung von Handlungskompetenzen
- Übertragung und Übersetzung von schulischen Lerninhalten in den beruflichen Alltag
- Anwendung von Wissen, Fähigkeiten und Haltungen in beruflichen Situationen
- Übertragung von Handlungsweisen aus bekannten Situationen auf neue Situationen

Alle Mitarbeitenden tragen mit ihren theoretischen Hintergründen und ihrem Erfahrungswissen zur Ausbildung bei. Die Lernenden werden ihren Lernprozessen unterstützt, Freiräume und Lernfelder werden zur Verfügung gestellt, um eigene Fähigkeiten zu entdecken und zu entwickeln, Grenzen zu erkennen und Lernfelder zu bearbeiten. Eine Atmosphäre von Vertrauen, Offenheit und gegenseitiger Wertschätzung, in der lebendiges Lernen möglich ist, setzen wir voraus. Lernende bringen neue Anregungen in die Praxis und lassen andere von ihrem Lernen profitieren.

3 Die berufliche Grundbildung im GIUVAULTA

3.1 Rahmenbedingungen für die Ausbildung

Mit allen Lernenden wird ein Arbeitsvertrag abgeschlossen. Folgende Regelungen sind speziell für die berufliche Grundbildung zu erwähnen:

Lohn

| | | |
|-------------|------------|-----------|
| 1. Lehrjahr | CHF 750.- | plus Kost |
| 2. Lehrjahr | CHF 950.- | plus Kost |
| 3. Lehrjahr | CHF 1300.- | plus Kost |

Ferien

- 5 Wochen Ferien
- 2 Wochen Sommerferien am Stück sind gewährleistet
- Das Internat ist während 8 Schulwochen geschlossen, 3 Ferienwochen werden im Laufe des Schuljahres vorgearbeitet (Wochenende, zwei Wochen Einsatz im Erwachsenenbereich BG oder WG)
- Im Internat können Ferien nur während der schulfreien Zeit bezogen werden.

Arbeitszeitregelung, Abendarbeit, Wochenenden

Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes dienen dem Gesundheitsschutz und sind zwingend einzuhalten.

Für Heime und Internate gelten besondere Bestimmungen (Art.16ArGV 2). Link:

<https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitsgesetz-und-Verordnungen/Wegleitungen/Wegleitung-zur-ArGV-2.html>

Diese gelten für alle Mitarbeitenden mit pädagogischer Ausbildungen und alle Mitarbeitenden, welche seit mind. drei Monaten dort arbeiten.

Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr fallen unter die Jugendschutzbestimmungen. Für sie gelten besondere Regeln. Das Wichtigste in Kürze:

- Höchstarbeitszeit pro Woche 50 Stunden
- maximal 9 Arbeitsstunden pro Tag in einem Zeitraum von 12 Stunden
- tägliche Ruhezeit von mindestens 12 aufeinanderliegenden Stunden
- Dienst vor Schultagen (inkl. ÜK) bis maximal 20h des Vortages
- Lernende ab dem vollendeten 17. Altersjahr dürfen höchstens einen Sonntag oder einen den Sonntagen gleichgestellten Feiertag pro Monat arbeiten, jedoch höchstens zwei Feiertage pro Jahr, die nicht auf einen Sonntag fallen.

Schultage

- Schultage und überbetriebliche Kurse (ÜK) sind Arbeitszeit (8.4h / Tag)
- erstes und zweites Lehrjahr zwei Schultage / Woche
- drittes Lehrjahr ein Schultag / Woche

Grundsatz zu „Arbeitszeit oder Freizeit von Schulaufgaben“

- als Arbeitszeit: Projekte planen, umsetzen, auswerten, welche in der Wohngruppe für die Wohngruppe und für die Kinder/Jugendlichen/Erwachsene umgesetzt werden. Bspw. Arbeitsdokumentationen, sowie Protokolle der Ausbildungsgespräche
- in der Freizeit: Lernen für schulische Inhalte / Prüfungen

Modellarbeitszeiten

Aufgrund bisher gemachter Erfahrungen haben sich folgende Arbeitszeiten bewährt. Die Modellarbeitszeiten sind als Beispiel gedacht und können oder müssen angepasst werden.

Die Arbeitsrechtlichen Bestimmungen bezüglich Jugendschutz (bis zum achtzehnten Geburtstag) sind immer einzuhalten.

Modellarbeitszeiten (Beispiel 1. Lehrjahr)

| Internat | | Erwachsenenbereich | |
|------------|--|--------------------|-----------------------------------|
| Montag | 07.00 - 15.30 | Montag | 07.00 - 16.00 |
| | 11:30 - 20:00 | | |
| Dienstag | 09:00 - 13:30 16:00 - 20:00 | Dienstag | 07.00 - 10.00 16.00 - 19:00 |
| | 07.00 – 15.30 | | |
| Mittwoch | 09:30 - 18:00 | Mittwoch | 07.30 - 11.00 15.30 - 19:30 |
| | 11.30 – 20.00 | | |
| Donnerstag | Berufsfachschule BGS | Donnerstag | Berufsfachschule BGS |
| Freitag | Berufsfachschule BGS | Freitag | Berufsfachschule BGS |
| Samstag | Einmal monatlich 11.00 - 20:00 | Samstag | Einmal monatlich 09.00 - 19.00 |
| Sonntag | Lernende ab dem vollendeten 17. Altersjahr dürfen höchstens einen Sonntag oder einen den Sonntagen gleichgestellten Feiertag pro Monat arbeiten, jedoch höchstens zwei Feiertage pro Jahr, die nicht auf einen Sonntag fallen. | | |

Einreihung in die Modellpläne

Der/die Lernende/r wird im Durchschnitt zu 30% Stellenpensum gerechnet.

3.2 Zuständigkeiten, Pflichten und Kompetenzen in der Ausbildung

3.2.1 Bereichsleitungen

- legen in Absprache mit der GL die Anzahl Lernenden im Bereich fest
- sorgen in der Personalplanung des Bereichs dafür, dass genügend geeignete BerufsbildnerInnen zur Verfügung stehen
- unterstützen die BB, die GrL und die Teams in ihrem Bildungsauftrag für die Lernenden
- informieren die GL jährlich über den Stand der Ausbildungen
- engagieren sich in der Weiterentwicklung der Berufsbildungen
- ermöglichen einen regelmässigen Austausch der BerufsbildnerInnen und der Lernenden im eigenen Bereich
- sind die Kontaktpersonen zu den Bildungsstandorten Überbetriebliche Kurse und Berufsschule.

3.2.2 BerufsbildnerIn

- Verfügen über die erforderlichen Berufskennnisse FaBe und den Berufsbildnerkurs (entsprechend der Bildungsverordnung)
- tragen die Verantwortung dafür, dass die Ausbildungsvorgaben in die Praxis umgesetzt werden. Sie übernimmt die Ausbildungsverantwortung der praktischen Aufgaben in

Zusammenarbeit mit GrL und BL, überblickt den Ausbildungsweg und greift, wenn nötig, lenkend und korrigierend ein

- planen und führen die wöchentlichen Gespräche mit der/dem Lernenden. Inhalte sind: persönliches Befinden der Lernenden, Zielsetzungen und Abmachungen formulieren, Übungsfelder eröffnen und reflektieren
- führen die erforderlichen Qualifikationen während des Jahres durch und verfassen zweimal jährlich den Bildungsbericht
- informieren die BL regelmässig über den Ausbildungsstand
- melden Absenzen aus der Berufsschule und Krankheitsmeldungen zeitnah an die BL.

3.2.3. Anforderungen an die Gruppenleitung und das Team

- Eine mögliche Problematik mit einzelnen Klienten mit geringem Altersunterschied oder herausforderndem Verhalten muss während dem Schnuppern und am Einstellungsgespräch thematisiert werden. Zu Beginn der Lehrzeit soll besonderes Augenmerk darauf gelegt werden. Das Thema soll an den Teamsitzungen besprochen werden
- In der Betreuungseinteilung soll zu Lehrbeginn im Internat vor allem die Arbeit mit jüngeren oder schwächeren Kindern im Fokus stehen. Im Erwachsenenbereich nach Einschätzung der BB mit jenen BewohnerInnen, welche einen Zugang ermöglichen. Schrittweise wird die Betreuung mit Bedacht ausgebaut.
- Das Team stellt im Ausbildungsprozess eine Ressource dar und trägt damit auch eine Mitverantwortung. In schwierigen Betreuungssituationen wird umgehend Unterstützung geleistet.
- Die Lernenden und die betreuten Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen sind jederzeit vor Überforderung zu schützen.

3.3 Auswahlverfahren

Das Auswahlverfahren ist in einem eigenen Prozess abgebildet. Es startet mit der öffentlichen Ausschreibung der Lehrstelle(n) im Juni. Bewerbungsfrist ist jeweils Ende Juli.

Im August werden mögliche KandidatInnen zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Eine Auswahl an KandidatInnen absolviert im September drei bis fünf Schnuppertage. Der Entscheid über die Lehrstelle wird im November gefällt und der Prozess Ende November abgeschlossen.

Anforderungen an zukünftige Lernende (KandidatInnen)

In Anlehnung an das Anforderungsprofil Fachmann/-frau Betreuung erachten wir die folgenden Voraussetzungen als wichtige Faktoren bei der Eignungsabklärung:

Die KandidatIn:

- zeigt Verständnis für Fragestellungen zu Nähe-Distanz, Altersunterschieden, Beziehungsaspekten etc.
- zeigt Interesse, selber an diesen Themen zu arbeiten. Bringt sich aktiv zu den Fragestellungen ein, stellt Rückfragen etc.
- bringt eine dem Alter entsprechende Reife mit und hat Erfahrung im Umgang mit Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen
- zeigt beim Schnuppern angemessene Anleitungs- und Durchsetzungsfähigkeit
- kann Unsicherheiten ansprechen und verhält sich transparent

- weist gute Schulleistungen aus
- kann die im Auswahlverfahren geforderten Aufgaben insgesamt gut erfüllen.

3.4 Ausbildungsgefässe

Gespräche BB

Die Gespräche mit der BB finden wöchentlich im Umfang von 1 bis 1.5 Stunden statt. Die berufliche Grundbildung der Lernenden wird mit dem digitalen Tool Time2learn geplant und umgesetzt. Time2learn wird an den drei Lernorten betrieb, überbetrieblichen Kursen (üK) und Schule zur gezielten Vorbereitung, Planung, Begleitung und Überwachung der Ausbildung von Lernenden eingesetzt. Die BB verantwortet die Praxisausbildung zusammen mit der BL und wird für seine Aufgabe freigestellt. Inhalte sind:

- Reflexion der Zusammenarbeit im Team und von Betreuungssituationen
- Lerndokumentationen erstellen und nachbesprechen
- Schulaufträge umsetzen: Planung, Unterstützung, Auswertung
- Beratung und Unterstützung in allen beruflich persönlichen Belangen

Gefäss Lernende

Durch die BB wird den Lernenden regelmässig ein Austausch untereinander ermöglicht. Weiter organisieren BB und die BL jährlich eine Betriebsbesichtigung oder ähnliche Anlässe alle Lernenden der beruflichen Grundbildung.

Gefäss BB

Die BB organisieren sich innerhalb eines Austauschgefässes min. zweimal jährlich. Hier werden Fragen zum Ausbildungsprozess geklärt und die Ausbildung weiterentwickelt. Die BL und GL werden über Inhalte und Ergebnisse informiert und ggf. beigezogen.

Forum

BB und BL nehmen am Forum FaBe der Oda teil.

Bildungsberichte

- Die Besprechung der halbjährlichen Bildungsberichte wird von den BL geplant. Die Gesprächsführung liegt bei der BL.
- Die BB erstellen die Bewertung und geben sie eine Woche im Voraus an die BL ab.
- Die Lernenden bringen eine Selbsteinschätzung an das Gespräch mit.
- Die BB und die/der Lernende erhalten vom unterzeichneten Original eine Kopie. Das Original wird von den BL aufbewahrt und erst bei Ausbildungsende ans Personalbüro abgegeben.

4 Kooperation

Eine gute Zusammenarbeit mit allen beteiligten Personen und Fachstellen ist für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf von hoher Bedeutung.

- Mit der Berufsfachschule am BGS wird eine enge Zusammenarbeit angestrebt.
- Ebenfalls werden ggf. Eltern / gesetzliche Vertretung frühzeitig in den Ausbildungsprozess eingebunden (Vertragsunterzeichnung) und es werden im Laufe der Ausbildung Einblicke ermöglicht und Aussagen zum Lernstand kommuniziert.
- Im ersten Ausbildungsjahr werden die Eltern/ gesetzliche Vertretung von minderjährigen Lernenden zu einem Besuch auf der Wohngruppe und der Teilnahme am Gespräch des ersten Bildungsberichts eingeladen.
- Steht in der Praxis die Fortsetzung einer Ausbildung in Frage oder tauchen Schwierigkeiten bei Lernenden auf, wird zusammen mit BB, BL und GL in Absprache mit der Berufsfachschule am BGS und dem Amt für Berufsbildung ein Runder Tisch einberufen oder andere zielführende Formen gewählt. In der Folge werden Massnahmen eingeleitet oder und ggf. Entscheidungen gefällt.

5 Auflösung des Lehrvertrages

Grundsatz: Die Lehraufsicht wird bei schwierigen Situationen informiert.

Bei folgenden Gründen kann der Lehrvertrag nach einer Verwarnung und Bewährungszeit mit Zielvereinbarungen (und Massnahmen) durch das GIUVAULTA aufgelöst werden (Aufzählung nicht abschliessend):

- ungenügende Schulnoten trotz Stützunterricht
- unentschuldigtes Fernbleiben vom Schulunterricht / Überbetriebliche Kurse
- mangelhaftes Arbeitsverhalten im Betrieb
- wiederholte Regelverstösse nach erfolgter schriftlicher Ermahnung
- schlechte Zusammenarbeit mit BB, GrL und im Team