Handbuch zur Praxisausbildung in der JuAr Basel

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung 2
2 JuAr Basel (Jugendarbeit Basel) - der Verein 4
2.1 Unsere Philosophie 5
2.2 Das Netzwerk JuAr Basel 5
2.3 Die Bereiche stellen sich vor 6
3 Definition der Offenen Jugendarbeit 12
4 Allgemeines zur Praxisausbildung 13
4.1 Die Rahmenbedingungen für Praxisausbildung in der JuAr Basel 13
4.2 Die Praxisausbildung als Lernprozess 13
4.3 Handlungs- und Lernfelder erschliessen 14
4.4 Das PA-Gespräch 14
4.5 Praxisausbildung in Kooperation mit Fachhochschulen / Höheren Fachschulen . 15
4.6 Internes 19
5 Formen der Praxisausbildung 20
5.1 Vorpraktika und FMS-Praktika 20
5.2 Ausbildungspraktika FH 21
5.3 Studienbegleitende Ausbildungsstellen (MAiA) 21
6 Anhang 23
6.1 PA-Kompass 24
6.2 Kompetenzatlas der Sozialen Arbeit 25
6.3 Gespräch zum Ende der Probezeit mit Praktikant*innen 26
6.4 Lernziele 27
6.5 Beispiele für Lernziele im Vorpraktikum 28
6.6 Anhaltspunkte zur Selbstreflexion von Lernenden 30
6.7 Reflexion ausgehend von Schlüsselmomenten 32
6.8 Arbeitsplan Praktikum 36
6.10 Beurteilungsbogen für Vorpraktikant*Innen 37
6.11 Arbeitsinstrument der FHNW zur Beurteilung und Bewertung von Vorpraktika 40
6.12 Lern- und Ausbildungsziele für MAiAs 44
6.13 Entwicklungslinien von Praxiskompetenzen für MAiAs 45
6.14 Planung der Handlungsfelder/Lernfelder für MAiAs 46
6.15 Feedback als Methode 48
6.16 Verpflichtungserklärung für Mitarbeiter*innen von JuAr Basel 50
6.17 Literaturliste 52

1 Einleitung

Vorwort zur Praxisausbildung in der JuAr Basel

Seit Januar 2025 wird der Verein operativ von einer dreiköpfigen Geschäftsleitung (3GL) geführt. Diese Struktur stellt die strategische Leitung sicher und bildet den Rahmen für alle Fachbereiche, einschliesslich der Praxisausbildung.

JuAr Basel bietet jungen Menschen die Möglichkeit, mit **Vorpraktika** die Offene Jugendarbeit kennen zu lernen und erste Erfahrungen im Bereich der Sozialen Arbeit zu sammeln. **PraktikantInnen der FMS** erreichen auch die Zulassung zu Hochschulen der Sozialen Arbeit. In Zusammenarbeit mit den Hochschulen und höheren Fachschulen für Soziale Arbeit bildet JuAr Basel **Studierende** im Bereich der Offenen Jugendarbeit aus. Ausserdem legt JuAr Basel Wert darauf, auch **studienbegleitende Ausbildungsplätze** anzubieten und damit nebst der fachlichen Qualifikation auch Berufsleute mit Handlungskompetenz im Feld der Offenen Jugendarbeit auszubilden.

JuAr Basel sieht sich verpflichtet, einen Beitrag zur Ausbildung des beruflichen Nachwuchses zu leisten und bietet jährlich insgesamt 12 bis 15 Praxisausbildungsplätze auf verschiedenen Niveaus an. Die PraktikantInnen und Studierenden arbeiten in den Einrichtungen mit und bringen neue Entwicklungen, Ideen, Theorien und Modelle in die Arbeit ein. Studierende tragen auch erworbenes Praxiswissen in die Hochschulen. Dadurch ist die wichtige Verbindung zwischen Hochschulen und der JuAr Basel als Bildungspartner gewährleistet.

JuAr Basel bietet verschiedene Lernfelder an, welche es ermöglichen, für die Profession notwendige Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen zu erwerben und stellt die notwendigen Ressourcen (Arbeitsplatz, Infrastruktur, Literatur) sowie die Begleitung durch unsere qualifizierten PraxisausbildnerInnen zur Verfügung.

Keine Erwähnung finden in diesem Handbuch die Lehrstellen, welche JuAr Basel in den Bereichen FaBe und KV anbietet.

JuAr Basel wünscht allen, die sich bei uns in einem Praktikum oder einer Ausbildung engagieren sowie den PraxisausbildnerInnen viel Erfolg und Freude bei der Arbeit.

Mesut Bulut
Beauftragter Praxisausbildung JuAr Basel

Erläuterungen zum Handbuch

Dieses Handbuch soll die professionelle Begleitung unserer PraktikantInnen, Studierenden und Auszubildenden unterstützen und damit zum erfolgreichen Gelingen der Praktika/Ausbildungen beitragen. Im praktischen Alltag unterstützt es die PraxisausbildnerInnen. PraktikantInnen und Studierenden gibt es einen Einblick in unsere Institution und verschafft ihnen einen Überblick über den Rahmen ihrer Praxisausbildung. Zudem regelt das Handbuch interne Abläufe und Verantwortungen sowie die Zusammenarbeit mit den Hochschulen der Sozialen Arbeit.

Definition häufig verwendeter Abkürzungen und Begriffe:

PA Praxisausbildung, Praxisausbildende

BPA Beauftragter Praxisausbildung JuAr Basel – *zentrale Koordinationsstelle*

VP Vorpraktikant*innen

SPra Schulpraktikant*innen, studierende Praktikant*innen

MAiA Mitarbeitende in Ausbildung (studienbegleitender Ausbildungsplatz)

FMS Fachmaturitätsschule – *Praktikum notwendig zur Erlangung der Fachmaturität*

HF Höhere Fachschule

FH Fachhochschule

OJA Offene Jugendarbeit

Ausbildungspraktikant*innen
Studierende einer HF/FH, die ein Ausbildungspraktikum absolvieren.

Studierende
Studierende einer Fachhochschule oder Höheren Fachschule, die ein Ausbildungspraktikum oder eine studienbegleitende Ausbildung absolvieren.

Praktikant*innen (Praktis)
Sammelbegriff für FMS-, Vor- und Ausbildungspraktikant*innen.

Auszubildende, Lernende
Sammelbegriffe für alle Praktikant*innen und MAiAs.

Soziale Arbeit
Überbegriff für das gesamte Feld der Sozialen Arbeit, welcher die mögliche Unterteilung in die Disziplinen Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Soziokulturelle Animation (Gemeindeanimation) umfasst.

2 JuAr Basel (Jugendarbeit Basel) - der Verein

Die JuAr Basel, bis 2012 unter dem Namen Basler Freizeitaktion bekannt, hat sich seit ihrer Gründung im Jahr 1942 zur bedeutendsten Organisation der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Basel entwickelt. Mit 13 operativen Einheiten sowie 21 verschiedenen Angeboten und Einrichtungen erreicht der Verein statistisch gesehen jede Jugendliche und jeden Jugendlichen in der Stadt Basel durchschnittlich viermal pro Jahr. Insgesamt beschäftigt die JuAr Basel rund 90 Mitarbeitende. Sie handelt auf Grundlage eines gemeinnützigen, konfessionell unabhängigen Trägervereins. Zu diesen Angeboten zählen 7 Jugendhäuser in den Basler Quartieren, zwei Mädchentreff Angebote, Offene Jugendarbeit in Birsfelden, die Jugendberatung (JuBe), der Basler Ferienpass, Offene Jugendarbeit in den GGG Stadtbibliotheken Basel, die Freizeithalle Dreirosen mit RiiBistro und Beschäftigungsprogramm für arbeitslose junge Menschen, eine Tagesstrukur sowie ein schulexterner Mittagstisch. (Stand 2026)

Ein kurzer historischer Abriss

Die heutige JuAr Basel wird 1942 unter dem Namen Basler Freizeitaktion BFA gegründet. Leitgedanke dabei ist, den Jugendlichen der Region Basel in der schweren Zeit des Weltkriegs ein abwechslungsreiches Freizeitprogramm zu ermöglichen. Die Organisation errichtet Werkstätten sowie Freizeitstuben und bietet ein breites Programm an, von Singabenden über Führungen bis hin zu Wanderungen und Ferienreisen. 1962 wird das Sommercasino als erstes Jugendzentrum der Schweiz eröffnet. Infolge der 68er-Bewegung wird dessen Konzept von Grund auf überarbeitet und es werden erstmals ausgebildete Sozialarbeiter*innen eingestellt. 1975 wird der Ferienpass aus der Taufe gehoben, die Beratungsstelle "Kaffi Schlappe" eingerichtet und im St. Johann entsteht der erste Quartier-Jugendtreffpunkt. In den 1980er-Jahren folgen weitere Treffpunkte in den Quartieren Hirzbrunnen, Kleinhüningen, Gundeli und Bachgraben. Der Mädchentreffpunkt "Mädona" wird 2001 ins Leben gerufen, 2003 öffnet im Neubad ein weiterer Jugendtreff seine Türen. 2011 wird die Freizeithalle Dreirosen mit dem RiiBistro und einem Beschäftigungsprogramm für erwerbslose Jugendliche in die Organisation integriert. Seit Anfang der 2010er-Jahre werden auch Angebote im Bereich der Tagesbetreuung auf- und ausgebaut. 2012, zum 70 jährigen Bestehen der Basler Freizeitaktion, ändert die grösste Organisation für die Jugend ihren Namen in JuAr (Jugendarbeit) Basel; ein Jahr später wird das aktuelle Leitbild erstellt. 2015 trennt sich die JuAr schweren Herzens vom Sommercasino, betreibt jedoch neu im Auftrag der Gemeinde die Offene Jugendarbeit Birsfelden.
Ein wichtiger schritt der jüngeren Geschichte war die Verselbständigung des Pärkli Jam seit 2025. Die JuAr Basel bleibt dem Festival jedoch als enger Kooperationspartner verbunden.

Zielsetzungen des Vereins (Aus: Statuten JuAr Basel, Mai 2018)

- Der Verein JuAr Basel bezweckt die Organisation sowie die strategische und operative Führung einer wirkungsvollen, aktualitätsbezogenen Jugendarbeit in der Stadt und Region Basel. Der Verein JuAr Basel strebt eine langfristige Planung und Entwicklung der Jugendarbeit in Basel an. Die Mitwirkung und Mitbestimmung der Jugendlichen wird durch partizipative Prozesse gewährleistet.
- Die JuAr Basel führt oder unterstützt Jugendangebote sowie generationenübergreifende Aktivitäten und Projekte mit offenem, möglichst niederschwelligen Charakter, um die Zielgruppen zu fördern und zu unterstützen. Die JuAr Basel arbeitet mit anderen zielverwandten Institutionen und Gruppen zusammen.

- Die JuAr Basel geht zur Weiterentwicklung ihrer Angebote Kooperationen mit anderen Anbietern ein. Sie kann im Leistungsauftrag auch Einrichtungen über die Stadt Basel hinaus führen.
- Zur (Mit-)Finanzierung der Angebote kann JuAr Basel auch weitere betriebliche Aktivitäten führen.

Die Operative Umsetzung dieser Zielsetzung sowie die fachliche Steuerung der 15 Standorte obliegt seit Janaur 2025 der dreiköpfigen Geschäftsleitung (3GL). Sie bildet das Bindeglied zwischen den strategischen Vorgaben des Vorstands und der täglichen Arbeit an der Basis.

2.1 Unsere Philosophie

Vision

Wir fördern Jugendarbeit, die wiederum junge Menschen fördert. Wir geben jungen Menschen eine Stimme. Die Arbeit von JuAr Basel (Jugendarbeit Basel) steht im Zeichen einer unmittelbaren Nähe zu unseren Zielgruppen. Der grösstmögliche Nutzen für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene steht dabei im Zentrum. Diese Haltung gilt auch, wenn es um die Zusammenarbeit von JuAr Basel mit allen anderen Gruppen und Organisationen – internen und externen – auf den Feldern der Jugend- und Jugendkulturarbeit geht: Unsere flexiblen und innovativen Organisationseinheiten machen es möglich. Diese handeln eigenverantwortlich und weitgehend selbststeuernd. Die Einhaltung dieser fachlichen Prinzipien wird durch einen kontinuierlichen Qualitätsdialog zwischen den Teams und der Geschäftsleitung (3GL) sichergestellt. Dies garantiert, dass die Vision des Vereins in jedem der 17 Betriebe einheitlich gelebt wird.

Mission

JuAr Basel schafft lebendige Gestaltungsräume, in denen die Potenziale und Talente von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Mittelpunkt stehen. Wir bieten einen sicheren Rahmen für persönliche Entwicklung und gesellschaftliche Teilhabe. Unsere Arbeit in den 17 Betrieben basiert auf einem hohen Mass an Eigenverantwortung der Teams. Dies ermöglicht es uns, flexibel und zeitgemäss auf die Bedürfnisse der Zielgruppen einzugehen. Wir verstehen uns als vernetzte Fachorganisation, die professionelle Rahmenbedingungen garantiert, damit wirksame Jugendarbeit an der Basis stattfinden kann.

2.2 Das Netzwerk JuAr Basel

→Unter **www.juarbasel.ch** finden sich weitere Informationen.

2.3 Die Bereiche stellen sich vor

Mädona, Treff für alle Mädchen und junge Frauen

Das Mädona ist eine als Fachstelle für Mädchenarbeit anerkannte Institution, die sich als Schutz- und Freiraum gezielt an Mädchen* und junge Frauen* im Alter von 10 bis 18 Jahren richtet. Im Jahr 2026 feiert das Mädona sein 25-jähriges Bestehen und unterstreicht somit ihre langjährige Erfahrung und Bedeutung für die parteiliche Mädchenarbeit in Basel. Um in verschiedenen Quartieren präsent zu sein, betreibt das Mädona heute zwei feste Standorte. Das Mädona Claraplatz im Kleinbasel und das Mädona Gundeli im Grossbasel. Die Arbeit vor Ort legt einen starken Fokus auf die Freizeitgestaltung und Animation für ein multikulturelles Publikum, wobei die Förderung der Selbstbestimmung in einem bewertungsfreien Raum an oberster Stelle steht. Neben einem vielfältigen Monatsprogramm bietet das Team niederschwellige Beratung in schwierigen Lebenslagen sowie Unterstützung bei Hausaufgaben und Bewerbungen an. Ein besonderes Angebot im Wochenplan stellt das „Lady Biscuit Café“ am Standort Gundeli dar, das von Mädchen für Mädchen betrieben wird. Die modern ausgestatteten Räumlichkeiten bieten zudem eine hervorragende Infrastruktur, die von einem professionellen Kinoraum und einem Tanzbereich über eine grosszügige Küche bis hin zu spezifischen Zonen für Gaming, Kuschelecke und Social Media Raum reicht. Diese Räume können darüber hinaus auch für private Zwecke gemietet werden.

Offene Jugendarbeit Birsfelden

Die Jugendarbeit Birsfelden wird im Auftrag der Gemeinde durch die JuAr Basel geführt. Zentraler Anlaufpunkt ist das Jugendzentrum Birsfelden, welches als wichtiger Treffpunkt für Jugendliche aus dem gesamten Gemeindegebiet dient. Die Arbeit zeichnet sich durch eine enge Vernetzung zwischen den stationären Angeboten im Jugendhaus und der Mobilen Jugendarbeit aus. Letztere ist ein wesentlicher Bestandteil, um Jugendliche direkt an ihren informellen Treffpunkten im öffentlichen Raum abzuholen und pädagogisch zu begleiten.

Das Angebot umfasst einen niederschwelligen Treffbetrieb mit vielfältigen Freizeit- und Sportmöglichkeiten sowie gezielte Unterstützung bei Alltagsfragen und dem Übergang von der Schule in den Beruf. Ein Kernaspekt in Birsfelden ist die Partizipation: Die Jugendlichen werden ermutigt, eigene Projekte umzusetzen und den Betrieb aktiv mitzugestalten. Als Brücke zwischen der Jugend und der Gemeindeverwaltung setzt sich das Team zudem für die Anliegen der jungen Generation in der Lokalpolitik ein. Der offene Treff dient auch als Übungsfeld für Eigenverantwortung und -initiative. Hier können die Jugendlichen unter Anleitung ein Nachtessen zubereiten, eine Bar führen, einen Filmabend durchführen, Musik auflegen und mehr.

Chillout - Jugendzentrum Kleinhüningen

Das Jugendzentrum Chillout hat seinen Standort im dynamischen Hafenareal an der Uferstrasse gefunden. Die Lage im Herzen des Hafens verleiht dem Zentrum einen unkonventionellen und urbanen Charakter, der perfekt zur Lebenswelt der Jugendlichen im Quartier passt.

Ein Schwerpunkt der Arbeit liegt in der Begleitung der Jugendlichen durch ihre digitale Lebenswelt. Das Team nutzt aktiv soziale Netzwerke und moderne Kommunikationsformen, um eine Brücke zu den Jugendlichen zu schlagen und einen zeitgemässen Raum für Austausch zu bieten. Die Vielfalt des multikulturellen Quartiers spiegelt sich in den Themen der Besucherinnen und Besucher wider. In einem Alltag, der oft von Leistungsdruck und hohen Erwartungen geprägt ist, bietet das Chillout am Hafen einen wichtigen Rückzugsort. Hier können Jugendliche dem Stress entfliehen, eigene Projekte umsetzen oder in einem geschützten Rahmen wichtige persönliche Themen besprechen. Durch die besondere Lage und die nahbare Atmosphäre ist das Chillout ein leicht zugänglicher und vertrauter Treffpunkt für die jungen Menschen in Kleinhüningen geworden.

Badhuesli – Jugend & Kultur

Das Badhuesli im Quartier St. Johann ist ein lebendiger Treffpunkt, der eine Brücke zwischen lokaler Jugendarbeit und stadtweiter Jugendkultur schlägt. An seinem markanten Standort an der Elsässerstrasse bietet es einen einzigartigen Raum für Jugendliche und junge Erwachsene. Ein Kernaspekt der Arbeit ist die Förderung der Eigeninitiative. Das Team unterstützt junge Menschen dabei, eigene Ideen von Konzerten und Tanzveranstaltungen bis hin zu kreativen Projekten eigenverantwortlich umzuplanen und umzusetzen.

Neben dem offenen Treffbetrieb, der als niederschwelliger Anlaufpunkt für die Jugendlichen aus dem Quartier dient, verfügt das Badhuesli über eine professionelle Infrastruktur für kulturelle Veranstaltungen. Ein grosser Saal mit Bühne und moderner Technik bietet Raum für Musik, Performance und Austausch. Diese Kombination aus gemütlichem

Rückzugsort und professioneller Plattform macht das Badhuesli zu einem wichtigen Pfeiler der Basler Jugendkultur. Die pädagogische Begleitung orientiert sich dabei stets an der Lebenswelt der Besucherinnen und Besucher und fördert deren soziale sowie kulturelle Kompetenzen in einem wertschätzenden Umfeld.

Jugendzentrum PurplePark

Der PurplePark ist ein dynamisches Jugendkulturzentrum im Gundeldinger Quartier, das durch seine einzigartige Kombination aus Sport, Kultur und offenem Treffbetrieb besticht. Das Herzstück des Standorts ist der grosszügige Skatepark, der jungen Menschen Raum für Bewegung und sportliche Selbstverwirklichung bietet. Darüber hinaus fungiert der PurplePark als wichtige Plattform für die lokale Jugendkultur. Ein multifunktionaler Saal mit Bühne und professioneller Technik ermöglicht die Durchführung von Konzerten, Tanzveranstaltungen und neuen Formaten wie der regelmässigen Jugendbar, die einen sicheren Raum für das Erleben von Ausgangskultur bietet.

In der pädagogischen Arbeit wird grosser Wert auf die Partizipation gelegt. Jugendliche initiieren eigene Projekte, gestalten die Umgebung des Zentrums aktiv mit oder übernehmen Verantwortung bei kulturellen Events. Neben diesen aktivierenden Angeboten bietet das Zentrum an der Meret Oppenheim-Strasse einen niederschwelligen Rückzugsort, an dem Beratung bei Alltagsfragen und die Unterstützung in der persönlichen Entwicklung im Vordergrund stehen. Durch diese Vielseitigkeit ist der PurplePark sowohl ein geschichtsträchtiger lokaler Ankerpunkt für das Quartier als auch ein überregionaler Anziehungspunkt für die junge Kulturszene Basels.

Jugendzentrum Eglisee

Das im Jahr 1982 gegründete Jugendzentrum Eglisee befindet sich am nordöstlichen Stadtrand im Hirzbrunnen Quartier (auch «grüne Lunge vom Kleinbasel» genannt) und ist für die Jugendliche aus den umliegenden Quartieren ein wichtiger Treffpunkt.

Der einladende Aussenbereich bietet mit Basketballkorb, Fussballtoren, Ping Pong Tisch und der grossen Miniramp zahlreiche Möglichkeiten, um sich sportlich zu betätigen. Eine Besonderheit vom Jugi Eglisee ist das im Jahr 2019 gebaute Zusatzgebäude - genannt «Pavillon Eglisee». Dieses erlaubt es dem Team ein breites Spektrum an Aktivitäten parallel anzubieten, um den unterschiedlichen Bedürfnissen der Besuchenden gerecht zu werden. Das Angebot umfasst einen lebendigen offenen Treffbetrieb, welcher einen geschützteren Rahmen für die tägliche Freizeitgestaltung schafft. Das Jugendzentrum Eglisee versteht sich als Ort der Begegnung, wobei die Theke mit seinem grosszügigen Verpflegungsangebot der Dreh und Angelpunkt ist und jemand vom Team immer ein Offenes Ohr für die Besuchenden hat, die pädagogische Begleitung ist niederschwellig und orientiert sich an den aktuellen Themen der jungen Menschen.

Die Programmpunkte werden grundsätzlich partizipativ erstellt, wobei die Jugendichen aktiv eingeladen sind bei Animationen und Projekten, sowie der Gestaltung der Aussen- und Innenräume mitzubestimmen.

Jugendarbeit Basel-West

Die Jugendarbeit BSW ist seit 2009 ein Team unter zwei Dächern. Aufgeteilt in drei Bereiche mit einem/einer Verantwortlichen, bewirtschaften die Mitarbeitenden die

Jugendzentren Neubad und Bachgraben, sowie den Mittagstisch . Grosse Veranstaltungen und spezifische Aktivitäten wie z.B. Vernetzung oder Klassenfindungen werden vom Gesamtteam organisiert bzw. getragen.

Jugendzentrum Bachgraben, Basel-West

Das Jugendzentrum Bachgraben ist ein zentraler Treffpunkt für junge Menschen im Quartier Basel-West. Ein besonderes Merkmal dieses Standorts ist das grosszügige Aussengelände, das direkt an das Zentrum angrenzt und vielfältige Möglichkeiten für Sport, Bewegung und grössere Projekte im Freien bietet. Diese Weitläufigkeit prägt den Charakter des Hauses und macht es zu einem attraktiven Ort für Jugendliche, die aktiv sein wollen.

Die Architektur des Zentrums ermöglicht eine flexible Nutzung durch verschiedene, spezialisierte Räumlichkeiten. Neben dem grossen Hauptraum mit Bar und Küche, der als Herzstück des offenen Treffbetriebs dient, stehen den Jugendlichen ein gut ausgestatteter Bewegungsraum für Tanz oder Sport sowie ruhigere Rückzugsorte für Beratung und Austausch zur Verfügung. Diese Raumaufteilung erlaubt es, unterschiedliche Bedürfnisse von lautem Auspowern bis hin zu konzentriertem Arbeiten oder entspanntem Beisammensein gleichzeitig abzudecken. Ein Schwerpunkt der pädagogischen Arbeit liegt in der Förderung der Eigeninitiative. Das Team unterstützt die jungen Menschen dabei, die Infrastruktur für eigene Event-Ideen, Workshops oder Turniere zu nutzen. Durch die Lage im grünen Gürtel des Bachgrabens bietet das Zentrum zudem einen wichtigen Rückzugsort vom Alltagsstress in einem wertschätzenden Umfeld.

Jugendzentrum Neubad, Basel-West

Das offene Angebot ist an vier Nachmittagen unter der Woche zugänglich. Wir bieten klassische Animation wie gemeinsame Koch- und Filmabende, Turniere und Spiele an.
Das Haus verfügt über einen ausgestatten Tanz- und Bandraum, beide – wie die anderen Raumeinheiten auch – können an Randzeiten von Gruppen und Jugendvereinen selbstverwaltet frequentiert werden. Zudem finden regelmässig Fremdvermietungen statt. Regelmässig melden sich Jugendliche bei uns, die Projekte im Jugendkulturbereich realisieren möchten. Diese werden maximal partizipativ mit ihnen umgesetzt. Im Winter sind dies vor allem Konzerte und Tanzcontests, im Sommer Events im nahe gelegenen Schützenmattpark. Der Aussenbereich des Jugendzentrums ist ein beliebter und rege frequentierter Treffpunkt für SprayerInnen, die ihre Kunst legal an der Fassade anbringen. Das Managen der Nutzung durch verschiedenen Crews ist Teil der täglichen soziokulturellen Arbeit.

Mittagstisch Basel-West

Der Mittagstisch beherbergt SchülerInnen sämtlicher Primarstufen und besteht seit 2011. Das schulergänzende Angebot kann nur von angemeldeten Kindern genutzt werden und findet - ausser in den Schulferien - unter der Woche täglich zwischen 12 und 14 Uhr statt. Die Begleitung der NutzerInnen ist intensiv, das Aufgabenprofil entspricht den Grundsätzen der Sozialpädagogik.

Jugendzentrum Dreirosen

Das Jugendzentrum Dreirosen ist Teil des Freizeitzentrums Dreirosen und richtet sich in erster Linie an Jugendliche im Alter von 12 bis 20 Jahren. Für junge Erwachsene zwischen 20 und 25 Jahren bestehen ausserhalb der regulären Öffnungszeiten zusätzliche

Unterstützungsangebote, darunter psychosoziale Beratung, Hilfe bei Bewerbungsdossiers sowie Unterstützung bei diversen administrativen Arbeiten.

Das niederschwellige, bedürfnisorientierte und jugendgerechte Angebot fördert den Aufbau tragfähiger Beziehungen, die als Grundlage für weiterführende Beratungs- und Unterstützungsprozesse dienen. Ergänzend dazu werden regelmässig Projekte zu unterschiedlichen Themen durchgeführt, die sich an den Interessen und Anliegen der Jugendlichen orientieren.Die Räumlichkeiten unter der Brücke umfassen einen grossen Hauptraum mit Billardtisch, Töggelikasten, Bistrotheke und einer DJ-Ecke. Zudem stehen ein Trainingsraum, ein Kinoraum mit Spielkonsolen und Computern sowie zwei Tanzräume zur Verfügung."

Freizeithalle Dreirosen

Die Freizeithalle Dreirosen ist ein besonderes Freizeitangebot im Raum Basel. Auf einer Fläche von ca. 900 qm bietet ein Indoor-Freizeitpark verschiedene Spiel- und Sportmöglichkeiten. An die Halle angegliedert ist das „RiiBistro", der hauseigene Restaurationsbetrieb. Das gesamte Angebot hat einen niederschwelligen und gemeinnützigen Charakter. Die Zielgruppen sind sehr vielfältig. Das Angebot richtet sich an alle Menschen vom Kleinkind- bis zum Seniorenalter, unabhängig von ihrer geschlechtlichen Identität und fördert ein respektvolles Miteinander. Ausserdem nutzen auch Schulklassen, Tagesheime, Migrant*innenorganisationen und Vereine aus dem Quartier das Angebot regelmässig. Ein festes Team und die wechselnde Belegschaft eines Beschäftigungsprogramms für stellenlose Jugendliche im Alter von 18 – 25 Jahren sorgen für den Unterhalt sowie für einen reibungslosen Betrieb.

Tagesstruktur Dreirosen

Ergänzend zum obligatorischen Unterricht bietet die Primarstufe Dreirosen in Zusammenarbeit mit der Jugendarbeit Basel eine umfassende und verbindliche Tagesbetreuung an. Dazu gehören der Mittagstisch und Nachmittagsangebote. Die Betreuungspersonen unterstützen die Kinder in der Entwicklung von sozialen, sprachlichen und emotionalen Fähigkeiten. Die Angebote dienen der Förderung schulischer und gesellschaftlicher Integration sowie der Chancengleichheit und unterstützen Familien und Alleinerziehende bei der Betreuung und Förderung der Kinder. Das Betreuungsangebot richtet sich an alle Schüler*innen der Primarstufe Dreirosen.

Jugendberatung (JuBe)

Die Jugendberatung bietet Jugendlichen und jungen Erwachsenen (12 – 25 Jahre), niederschwellige, psychosoziale Beratung, Hilfe und Unterstützung für die Bewältigung von altersspezifischen Frage- und Problemstellungen auf freiwilliger Basis an. Das Angebot der Jugendberatung ist kostenlos und richtet sich ebenfalls an Eltern und Bezugspersonen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen sowie Fachstellen und Vernetzungspartner. Häufige Themen bei der Jugendberatung sind Budget- und Schuldenfragen, Rechtsfragen und Information, Probleme mit Ausbildung und Arbeit, Ablösung vom Elternhaus und Wohnungssuche.

Jugendarbeit in der GGG Stadtbibliothek Basel

Die Kooperation zwischen JuAr Basel und der GGG Stadtbibliothek wird aktuell unter dem Label „youth platform" an den vier Standorten Schmiedenhof, Gundeldingen, Bläsi und Breite geführt. In diesem Rahmen dient die Bibliothek als konsumfreier „Dritter Ort", an dem Jugendarbeitende als Brückenbauer präsent sind, um eine niederschwellige Beziehungsarbeit, Beratung sowie Unterstützung bei Hausaufgaben und Bewerbungen

anzubieten. Ein zentraler Pfeiler ist die Partizipation durch das Projekt „Bookhunters“, bei dem Jugendliche den Medienbestand aktiv mitgestalten und Empfehlungen über Socialmedia Kanäle wie #BookTok teilen. Ergänzt wird dies durch kreative Angebote im „KreaLab“ sowie das Programm „Young Words“, welches die Ausdrucksfähigkeit durch Rap, Schreib-Workshops und Poetry Slams fördert. Zudem wird die Medienkompetenz durch moderiertes Gaming, E-Sport und Content-Produktion gestärkt. Ziel der Zusammenarbeit ist es, die Eigeninitiative junger Menschen zu fördern und die Bibliothek als lebendigen, inklusiven Treffpunkt im Quartier zu verankern, der Bildung und Freizeit sinnvoll vereint.

Basler Ferienpass

Der Basler Ferienpass bietet Kindern und Jugendlichen zwischen 6-16 Jahren während den Sommer- und Herbstferien attraktive Ferienangebote. Er ist aufgeteilt in Grundangebote und Kreativangebote.

Grundangebote ermöglichen kostenlose oder ermässigte Eintrittsmöglichkeiten in Gartenbäder, Museen, Freizeithallen und ähnliche Einrichtungen mit unbegrenzter Nutzung. Kreativangebote bilden das Herzstück und bestehen aus begleiteten Ausflügen (z.B. in den Tierpark Langen Erlen, zur Blindenhundeschule, in das Kinderspital UKBB, ins Basler Münster…), kreativen Workshops in den Bereichen Basteln, Malen, Töpfern, Graffiti sprayen, Nähen, Kochen, Robotik, Flossbauen usw. und Sportangeboten wie Tauchen, Parcours, Zirkus, Fechten, Skatboarden, Rudern, Aikido und vieles mehr.

Unser Programm wird jedes Jahr neu zusammengestellt und soll für möglichst alle Kinder und Jugendliche aus Basel und Umgebung ansprechend sein. Der Basler Ferienpass steht für Ferien, die unbeschwert und kreativ sind. Er soll Gemeinschaft fördern und die Ferienzeit zu einer inspirierenden, prägenden und freudvollen Erfahrung machen und unabhängig von finanziellen Möglichkeiten allen zugänglich sein.

3 Definition der Offenen Jugendarbeit

Auszug aus den Grundlagen des DOJ, Dachverband offenen Jugendarbeit Schweiz (2024). JuAr Basel ist Mitglied des DOJ und orientiert sich an dessen Grundlagen.

Definition der offenen Kinder- und Jugendarbeit, DOJ

Die professionelle Offene Kinder- und Jugendarbeit orientiert sich an zentralen Grundsätzen, die auf Praxiserfahrung und aktueller Forschung basieren. Diese Prinzipien bedingen sich gegenseitig und bilden das Fundament für eine gelingende Begleitung junger Menschen.

Offenheit

Die OKJA ist konfessionell und politisch neutral. Sie ist offen für die soziokulturelle Vielfalt und die individuellen Lebensentwürfe junger Menschen. Das Angebot ist bewusst breit und vielfältig gestaltet, um unterschiedliche Zielgruppen in ihren jeweiligen Lebenslagen anzusprechen.

Freiwilligkeit

Der Zugang zu allen Angeboten erfolgt grundsätzlich freiwillig. Dieses Prinzip ist die Basis für Selbstbestimmung und eine notwendige Bedingung für echte Partizipation. Die OKJA versteht sich hierbei als gleichwertige Partnerin und wichtige Ergänzung zur formellen schulischen Bildung.

Partizipation

Beteiligung, Mitwirkung und Mitbestimmung sind zentrale Pfeiler unserer täglichen Arbeit. Die konkrete Ausgestaltung der Angebote wird in stetigen Aushandlungsprozessen gemeinsam mit den Kindern und Jugendlichen entwickelt. Da sich Bedürfnisse und Gruppendynamiken wandeln, werden Ziele und Inhalte immer wieder neu partizipativ definiert.

Niederschwelligkeit

Wir gewährleisten einen einfachen und freien Zugang zu unseren Ressourcen und Räumen. Niederschwelligkeit bedeutet für uns eine flexible und unbürokratische Bereitstellung von Freiräumen, die ohne Vorbedingungen oder Mitgliedschaften genutzt werden können.

Lebensweltliche und sozialräumliche Orientierung

Unsere Arbeit setzt direkt an den aktuellen Bedürfnissen und Lebensbedingungen der jungen Menschen in ihrem Gemeinwesen an. Wir agieren in den für sie relevanten Lebensräumen. Dies schliesst heute verstärkt auch die digitale Lebenswelt mit ein, in der wir Präsenz zeigen und Jugendliche bei der Gestaltung ihres digitalen Alltags begleiten.

→ *Unter www.doj.ch finden sich weitere Informationen.*

4 Allgemeines zur Praxisausbildung

4.1 Die Rahmenbedingungen für Praxisausbildung in der JuAr Basel

- Der Praxisausbildungsbeauftragte der JuAr Basel trägt gemäss Richtlinien die Verantwortung für die „ordentliche Bewirtschaftung der Ausbildungsplätze".
- Verantwortlich für die detaillierte Ausgestaltung des Praktikumsverlaufes zeichnen die entsprechenden PraxisausbildnerInnen. Sie müssen sich dabei individuell an den Auszubildenden ausrichten. Entscheidende Kriterien sind Ausbildungsstand, individuelle Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten sowie Aspekte der Persönlichkeitsentwicklung.
- Die Begleitung der Auszubildenden durch die PAs erfolgt in regelmässigen Sitzungen. Sie sollten mindestens alle zwei Wochen stattfinden und monatlich im Rahmen von 3-4 Stunden liegen.
- Die Praxisausbildung orientiert sich an einem gemeinsam mit schriftlichen Zielformulierungen geplanten Lernprozess. Aktuelle Ereignisse aus dem Praxisalltag erhalten genügend Raum und werden wo möglich mit den Zielen verknüpft.
- Es findet pro Praktikum mindestens ein Abschlussgespräch und nach bedarf auch ein Standortgespräch mit dem BPA oder der MentorIn FH statt, um den Ausbildungsprozess zu überprüfen und gegebenenfalls Anpassungen vorzunehmen. Studienbegleitende Ausbildungen erhalten unabhängig der Vorgaben der Schule einen jährlichen Begleittermin Seitens BPA.
- Selbständige Aktivitäten der Auszubildenden in Absprache mit den Praxisausbildner*innen sind erwünscht und werden durch diese gefördert. Dies betrifft auch die selbstständige Planung und Realisierung eines eigenen Projekts.
- Alle Auszubildenden erhalten zum Arbeitsbeginn durch die Praxisausbildner*innen das Handbuch Praxisausbildung (digital). Dieses enthält neben Materialien über JuAr Basel weitere für das Praktikum relevante Unterlagen.
- Alle Auszubildenden erhalten einen persönlichen Kerio-Account für E-Mail und iCal. Diesen bewirtschaften sie so, dass er als interner und externer Kommunikationskanal zuverlässig funktioniert.
- Die Praxisausbildner*innen erstellen die Zeugnisse, für Studierende zudem den Leistungsbericht. Vorpraktikant*innen erhalten bei geeigneter Qualifikation eine Empfehlung zur Ausbildung.
- Der BPA veranstaltet pro Jahr 4 Praktikant*innen Austausch. Ziele sind der fachliche Austausch untereinander, interne und angrenzende Einrichtungen kennen zu lernen und die Kenntnisse über das Wirkungsfeld der Offenen Jugendarbeit zu vertiefen. MAiAs nehmen daran im ersten Ausbildungsjahr teil.
- Der BPA organisiert pro Jahr zwei obligatorische PA-Treffen, die der Weiterentwicklung der PAs und der Optimierung interner Strukturen dienen.

4.2 Die Praxisausbildung als Lernprozess

- Praxisausbildung ist ein Lernprozess, in dem zielgerichtetes und strukturiertes Lernen ermöglicht wird, jedoch auch informelle Lernereignisse förderlich bearbeitet werden.

- Praxisausbildung versteht sich als ein von den Praxisausbildner*innen und Auszubildenden gemeinsam gestalteter Prozess und setzt von beiden Seiten eine aktive und engagierte Haltung voraus.
- Praxisausbildung in der JuAr Basel ist methodisch vielseitig gestaltet. Auch selbstgesteuertes und eigenständiges Lernen ist Bestandteil des Ausbildungsprozesses.
- Der gezielte Lernprozess orientiert sich an den Interessen und Entwicklungsabsichten der Auszubildenden, an den Anforderungen der Schulen sowie an den betrieblichen Möglichkeiten und Anforderungen.
- Praxisausbildung verstehen wir als Lernprozess auf beiden Seiten. Die Lernbereitschaft der PA und auch der Teams der Einrichtungen wird somit als notwendig für einen gelingenden Ausbildungsprozess vorausgesetzt.

4.3 Handlungs- und Lernfelder erschliessen

Lernfelder in der Praxis sind Handlungsfelder. Es ist wichtig zu beachten, dass Kompetenzentwicklung (Lernen) und Kompetenzverwertung (Performanz) im selben Masse von betrieblichen Bedingungen abhängen wie von der auszubildenden Person.

Vorhandene Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, Motivation und Lernpotential können nur zum Tragen kommen, wenn seitens des Betriebs die Befugnis zu handeln erteilt wird, die damit zusammenhängenden Erwartungen geklärt sind und ausreichend Ressourcen (Zeit, Geld, Infrastruktur...) zur Verfügung gestellt wird. Dies bedeutet die Übertragung von (betrieblicher) Verantwortung in angemessenem Umfang. Diese muss dem Entwicklungsstand entsprechen. Das Handeln und Lernen muss konstant förderlich begleitet werden.

Grafik in Anlehnung an das Modell von Christiane Hof (2002), ergänzt um die Dimension Lernen

4.4 Das PA-Gespräch

- Die PA-Gespräche dienen als Reflexions- und Steuerungsgefäss für den Ausbildungsprozess.
- Die PA-Gespräche dienen ausschliesslich der persönlichen und fachlichen Entwicklung sowie ggf. der Qualifikation der Auszubildenden. Sämtliche Prozesse haben sich dieser Zielsetzung unterzuordnen.
- PA-Gespräche finden in räumlich und zeitlich ungestörtem Rahmen statt. Sie stellen ein geschütztes Setting dar, welches viel Vertrauen erfordert.
- Die PA hat die Verantwortung inne, eine professionelle Beziehung zu gestalten.

- Die PA hat die Prozessverantwortung über die Ausgestaltung der einzelnen Einheiten sowie des Gesamtverlaufs der PA-Gespräche.
- Die Lernfelder zum geplanten Kompetenzerwerb werden im PA-Gefäss vorbesprochen, die PA hat diese betrieblich zu sichern.
- Wie die PA-Gespräche protokolliert werden wird zwischen PA und Auszubildenden vereinbart oder von der Schule vorgegeben. Die PA hat den Überblick über den Prozess zu gewährleisten.

Als Hilfe zur Selbststeuerung der PA steht der PA-Kompass zur Verfügung.

Inhalte der PA-Gespräche:

- Förderung des Lernens
- Zeitmanagement > Planungshilfen
- Theorie-Praxis-Verknüpfungen
- Vermittlung von Organisationswissen (Konzept, Institutionsabläufe)
- Bewusst machen von implizitem (unbewusstem) Wissen
- Reflexion des Handelns in Bezug auf Wissen, Methoden
- Reflexion der beruflichen Haltung und Identität
- Einschätzung des Potentials der Auszubildenden
- Bewerten der Performanz der Auszubildenden
- Beurteilen der Lernerfolge der Auszubildenden
- Feedback
- Psychohygiene der Auszubildenden
- Konfliktklärung
- Begleitung/Durchführung von Beratungsgesprächen

Als Inspiration zu Reflexionsfragen steht das Dokument Anhaltspunkte zur Selbstreflexion zur Verfügung.

4.5 Praxisausbildung in Kooperation mit Fachhochschulen / Höheren Fachschulen

JuAr Basel übernimmt die Praxisausbildungsverantwortung durch die Bereitstellung des Arbeitsplatzes und die Anleitung durch unsere qualifizierten PraxisausbildnerInnen. Diese verfügen nebst einem Diplom FH/HF in Sozialer Arbeit über eine PA-Zusatzausbildung oder eine Äquivalenzanerkennung.

JuAr Basel ermöglicht den Mitarbeitenden die für die Ausbildung von Praktikant*innen nötigen Fortbildungen an den Fachhochschulen. Dazu gehören auch Treffen und Tagungen sowie Weiterbildungsangebote der Fachhochschulen im Rahmen der Praxisausbildungen. Während der Praxisausbildungen stehen die Ausbildner*innen den Hochschulen für Standort- und Qualifikationsgespräche zur Verfügung. Die Resultate der Ausbildung werden mittels eines Berichtes oder Beurteilungsrasters, nach Besprechung mit den Praktikant*innen/MAiA, an die FH/HF weitergeleitet.

Theorie-Praxis-Verknüpfung

Die JuAr Basel als Praxisinstitution ist zuständig für die Verknüpfung des theoretisch Erlernten mit konkreten Handlungsfeldern. Dies bedeutet insbesondere:

- Vermittlung von Praxiswissen, Verknüpfung mit bestehendem Theoriewissen.
- Anwenden von Methoden und Erklärungsmodellen in der Praxis.

- Bearbeiten von realen Ereignissen anhand Seitens FH vermittelten Instrumenten.
- Reflexion/Evaluation vorhandenen Wissens.

Aufgaben und Pflichten der Praxisausbildner*innen

- Planung, Durchführung und Auswertung der Praxisausbildung gemäss unseren Anforderungen und den Richtlinien der Höheren Fachschule/Fachhochschule.
- Coaching der Auszubildenden bei der Formulierung der individuellen Lernziele.
- Sicherung adäquater Lernfelder, die dem Können der Auszubildenden angepasst sind und der Zielerreichung der Praxisausbildung dienen.
- Begleitung und Förderung der Verknüpfung von Ereignissen und Handlungen in der Praxis mit bekannten Theorien, Modellen und Methoden und umgekehrt.
- Begleitung und Förderung der beruflichen Identitätsentwicklung.
- Durchführen der Praxisqualifikationen, Verfassen von Beurteilungen und Berichten zuhanden der HF/FH.
- Rechtzeitige Thematisierung allfälliger Lernschwierigkeiten der Auszubildenden während der Ausbildungszeit. Information an die vorgesetzte Leitung und verantwortliche Mentorin.

Aufgaben und Pflichten der Praktikant*innen FH und Mitarbeitenden in Ausbildung (MAiA)

Die MAiA bzw. Praktikant*innen stehen dem Betrieb im Umfang ihrer Anstellung zur Verfügung. Arbeiten für die Schule finden ausserhalb dieser Zeiten statt. Die generellen Pflichten und Aufgaben sind im Rahmen des Anstellungsvertrags und der Stellenbeschreibung festgehalten. Im Zusammenhang mit ihrer Ausbildung obliegen ihnen folgende Aufgaben und Pflichten:

- Integration ins Team, Übernahme von betrieblicher Verantwortung in angemessenem Rahmen.
- Lernbereitschaft und Übernahme der Hauptverantwortung für ihren Lernprozess.
- Weitergabe relevanter Informationen Seitens der HF/FH.
- Einbringen bekannter/erlernter Theorien und Methoden ins Praxisfeld.
- Aktive Teilnahme an den qualifizierenden Gefässen gemäss den Vorgaben der Höheren Fachschule/Fachhochschule.
- Auseinandersetzung mit zentralen Fragen der offenen Jugendarbeit, aktuellen Ereignissen und Entwicklungen sowie Prozessen auf Organisationsebene.
- Ethisches Handeln zum Wohle der Zielgruppe nach den Grundsätzen der Offenen Jugendarbeit sowie aktuellem Wissensstand.
- Austausch und Mitwirkung auf Organisationsebene.

Aufgaben und Pflichten des Praxisausbildungsbeauftragten

Der Praxisausbildungsbeauftragte stellt eine Schnittstelle zu den Bildungseinrichtungen für übergeordnete Belange dar. Ausserdem hat er die Qualität der Ausbildung zu verantworten und nach Möglichkeit zu gewährleisten.

- Koordination der Zulassungen für PAs und Praxisbetriebe.
- Unterzeichnung Dreiecksverträge.
- Visieren der Beurteilungen, ggf. Einflussnahme.
- Anlaufstelle bei Schwierigkeiten (zusätzlich zum Mentorat.)
- Schnittstelle bei Abbrüchen.
- Koordination der fachlichen Entwicklung der PAs.

Derzeit bestehen Kooperationen mit nachgenannten Bildungseinrichtungen:

Zusammenarbeit mit der FHNW

Die Fachhochschule Nordwestschweiz bietet Bachelor-Ausbildungen in Sozialer Arbeit an. Es wird nicht mehr explizit zwischen den verschiedenen Disziplinen unterschieden, die Ausrichtung orientiert sich (derzeit) jedoch stärker an Sozialarbeit und Sozialpädagogik denn an Soziokultur. Das Studium wird Vollzeit, Teilzeit und Praxisbegleitend angeboten.

Die Zusammenarbeit zwischen der FHNW und der Praxisorganisation ist im Handbuch der FHNW „Wegleitung zum Kompetenzerwerb in der Praxisausbildung in einer Organisation" (Weblink) festgehalten.

Das Bindeglied zwischen der Schule und der Praxisorganisation bilden Mentor*innen. Diese begleiten und unterstützen die Studierenden während der gesamten Ausbildung, beim Erstellen des Portfolios und beim Kompetenzerwerb. Sie sind auch verantwortlich für Standortgespräche, welche Austausch, Reflexion und Überprüfung der praktischen Ausbildungssituation dienen. Bei Bedarf sind ausserordentliche Gespräche möglich.

Zusammenarbeit mit der HSLU

Die Hochschule Luzern bietet Bachelor-Ausbildungen in den Studienrichtungen Soziokultur, Sozialarbeit und Sozialpädagogik an. Das Studium wird Vollzeit, Teilzeit und Praxisbegleitend angeboten.

Die Zusammenarbeit zwischen der HSLU und der Praxisorganisation ist in den „Merkblättern zur Praxisausbildung" (Weblink) festgehalten.

Das Bindeglied zwischen der Schule und der Praxisorganisation bilden MentorInnen. Diese begleiten und unterstützen die Studierenden während der gesamten Ausbildung und speziell bei der Planung und Durchführung ihres Praxisprojekts. Sie sind auch verantwortlich für die Standortgespräche, welche dem Austausch, der Reflexion und der Überprüfung der praktischen Ausbildungssituation dienen. Bei Bedarf sind ausserordentliche Gespräche möglich.

Zusammenarbeit mit der curaviva hfg/hsl

Die curaviva bietet Diplom-Ausbildungen in Gemeindeanimation und Sozialpädagogik an. Gemeindeanimation ist ausschliesslich praxisbegleitend möglich, Sozialpädagogik wird auch als Vollzeitstudium angeboten.

Die Zusammenarbeit zwischen der curaviva hfg/hsl und der Praxisorganisation ist in verschiedenen Dokumenten auf der Website der curaviva hfg und der Website der curaviva hsl festgehalten.

Analog zum Mentorat bietet die curaviva eine Praxisbegleitung, welche Praxislernen und Arbeitssetting von Seiten der Schule regelmässig begleitet. Die Schnittstelle zwischen Praxiseinrichtung und Schule bilden in den meisten (die Ausbildung betreffenden) Belangen die Studierenden selbst.

Zusammenarbeit mit der KH-Freiburg

Die Katholische Hochschule (KH) Freiburg bietet Bachelor-Studiengänge in Sozialer Arbeit an, die Theorie und Praxis eng miteinander verknüpfen. Das Studium kann sowohl in Vollzeit als auch in einer dualen Variante absolviert werden. Die inhaltliche

Ausrichtung deckt das breite Spektrum der Sozialen Arbeit ab und bereitet die Studierenden auf die Arbeit in vielfältigen Handlungsfeldern vor.

Die rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen der Kooperation sind in der Handreichung für Praktikumsstellen der Praxisreferate festgelegt. Diese dient als verbindliche Grundlage für die Ausgestaltung der Praxisphasen in der Organisation.

Als zentrale Schnittstelle zwischen der Hochschule und der Praxis fungieren die Praxisreferate. Sie koordinieren die Zusammenarbeit und unterstützen sowohl die Studierenden als auch die Praxisstellen bei der Umsetzung der Ausbildungsziele. Ein wesentliches Element der Begleitung ist die Integration von Supervision und Praxisbegleitseminaren, die den Kompetenzerwerb und die Reflexion des beruflichen Handelns sicherstellen. Regelmässige Austauschformate zwischen Hochschule und Praxisorganisation gewährleisten zudem die Qualität der praktischen Ausbildung und ermöglichen bei Bedarf eine individuelle Abstimmung der Lernziele.

4.6 Internes

Einbindung von Praktikant*innen und MitarbeiterInnen in Ausbildung in die JuAr Basel-Strukturen

Pra = PraktikantInnen inklusive studierende PraktikantInnen der Fachhochschulen

MAiA = Mitarbeitende in Ausbildung (Fachhochschulen oder Höhere Fachschulen)

PA = PraxisausbildnerInnen

Sitzung/Anlass	Wer nimmt Teil?	Bemerkungen
JuAr Basel, Jahresanlass	Pra/MAiA	1 x jährlich Interesse abklären In Jahresplanung einbetten
MA-Konferenzen	MAiA	Verbindlich
Austauschsitzungen	Pra/MAiA	Nach Absprache
Fachsitzungen	Pra/MAiA	Nach Absprache
GV	Pra/MAiA	Nach Interesse
Praxisausbildner*innen-Sitzung	PA	2 x jährlich, verbindlich Fachthemen, Austausch, Weiterentwicklung
PAT Praktikumstreffen Wird durch den Praxisausbildungsverantwortlichen organisiert	Pra(/MAiA)	4 x jährlich, verbindlich Austausch, Fachthemen, Einblick in Einrichtungen
JuAr Welcome	Pra/MAiA	1x verbindlich

Alle sonstigen zukünftigen Wünsche und Vorschläge bitte jeweils mit den direkten Vorgesetzen besprechen.

IT

Alle Praktikant*innen und MAiAs erhalten für die Dauer ihrer Mitarbeit regelmässig Zugang zu einem Rechner sowie einen Outlook-Account für Kalender und E-Mail mit einer persönlichen Adresse. Es wird vorausgesetzt, dass diese beiden Mittel als Kommunikationswege funktionieren.

Formales

Alle Praktikant*innen und MAiAs Unterzeichnen die Verpflichtungserklärung der JuAr Basel sowie die hausinternen Sicherheitsvereinbarungen. Verantwortlich hierfür sind die PAs. Ebenfalls haben alle Lernenden im Einstellungsverfahren einen Privatauszug sowie einen Sonderprivatauszug aus dem Strafregister einzubringen. Dies wird von der Personaladministration geregelt.

5 Formen der Praxisausbildung

5.1 Vorpraktika und FMS-Praktika

Vorpraktika dauern in der Regel 6-12 Monate und müssen keine zusätzlichen Anforderungen erfüllen.

FMS-Praktika werden idealerweise auf ein Jahr zu mindestens 70% angesetzt. Das Verfassen einer Fachmaturitätsarbeit (FMA) ist zur Erlangung der Fachmaturität ebenso notwendig wie ein Praktikum von mindestens 40 Wochen (100%). Die PA betreut und beurteilt in der Regel die FMA als ExpertIn und qualifiziert das Praktikum. Hierfür ist keine Anerkennung nötig.

FMS- und Vorpraktika können sowohl der beruflichen Orientierung wie auch der Vorbereitung auf eine Ausbildung im Sozialbereich dienen. Sie sind meist der erste professionellen Einsatz in sozialen Handlungsfeldern. In beiden Fällen gelten die internen Bedingungen und Anforderungen für Praktika.

Die Praktikumsziele werden individuell nach den Bedürfnissen und Interessen der Praktikant*innen gewählt und schriftlich festgehalten. Hierzu steht die Vorlage Lernziele zur Verfügung.

Die Phasen der Vorpraktika:

Phasen	Bemerkungen / *Vorhandene Dokumente*
Orientierungsphase 4-8 Wochen *Einführung und Kennenlernen des Betriebes* *Kennenlernen der JuAr Basel* *Erstellen von Zielvereinbarungen* *Bewusster Abschluss der Probezeit (6 Wochen)*	Zielvereinbarungsgespräch mit PAB wenn das Grundgerüst steht *Verpflichtungserklärung* *Raster für Lernziele* *Gespräch zum Ende der Probezeit* mit Praktikant*innen
Erprobungs- und Vertiefungsphase *Vertiefung in Jugendarbeit* *Bearbeiten der Zielvereinbarungen* *Zunehmend selbständiges Arbeiten* *Vorbereitung / Durchführung eines Projektes* *Ggf. Verfassen der FMA*	Bei Bedarf Standort mit BPA ca. Mitte Praktikum *Diverse Arbeitshilfen im Anhang*
Abschlussphase letzte 4 Wochen *Selbständige Mitarbeit im Betrieb* *Abschliessen begonnener Tätigkeiten und Projekte* *Abschlussplanung und Gestaltung*	Abschlussgespräch mit BPA im letzten Monat

5.2 Ausbildungspraktika FH

Ausbildungspraktikant*innen werden zu 80% eingestellt. Diese Zeit ist betrieblichen Prozessen vorbehalten und wird von keinerlei rein schulischen Belangen tangiert.

Für die Planung und Dokumentation des Kompetenzerwerbs gelten die Richtlinien der entsprechenden Fachhochschule. Die Wahl der Lernfelder orientiert sich an den Vorgaben der Schule, dem Bildungs- und Entwicklungsstand der Studierenden sowie den betrieblichen Anforderungen.

Qualitätssicherung

Ein wichtiges Gefäss zur Qualitätssicherung stellt das Standortgespräch dar. Daran nehmen folgende Personen teil: PraxisausbildnerIn, Studierende, MentorIn, ggf. Beauftragter Praxisausbildung. Der Leitfaden der Schule bildet die Grundlage für das Gespräch. Hauptsächlich geht es um den Austausch, die Reflexion und die Überprüfung der praktischen Ausbildungssituation.

MentorIn, PA und BPA haben die gemeinsame Verantwortung, die Qualität der Praxisausbildung kontinuierlich zu gewährleisten und ziehen sich bei Bedarf gegenseitig bei.

5.3 Studienbegleitende Ausbildungsstellen (MAiA)

Studienbegleitende Ausbildungen sind auf den Ebenen HF und FH möglich und dauern 3-4 Jahre. Es ist möglich, nur die Hälfte davon in der JuAr zu absolvieren. Verträge werden in der Regel auf 2 oder 1,5 Jahre ausgestellt mit der Option auf Verlängerung bei günstigem Verlauf. Mitarbeitende in Ausbildung werden zu 50%-60% eingestellt. Diese Zeit ist betrieblichen Prozessen vorbehalten und wird von keinerlei rein schulischen Belangen tangiert.

Studienbegleitende Ausbildung wird bei der JuAr Basel grundsätzlich dual gedacht. Dies bedeutet, dass die Studierenden einerseits eine generalistische, vielseitig einsetzbare fachliche Qualifikation erreichen, andererseits auch spezifische Handlungskompetenzen im Feld der Offenen Jugendarbeit erwerben und so zu Berufsleuten der OJA werden.

Bei der Wahrnehmung studienbegleitender Termine hat der Betrieb stets Vorrang, es seien, es liegt eine offizielle Anwesenheitspflicht seitens der Hochschule vor. Studienreisen sind in jedem Fall frühzeitig, spätestens zwei Monate im Voraus, anzukündigen und von der Leitung des Jugendzentrums zu genehmigen, wobei hierfür Urlaubstage oder Überstunden geltend zu machen sind.

Die Praxiskompetenzen sind in abstrakter Form im Dokument „Entwicklungslinien von Praxiskompetenzen“ dargestellt. Eine Beschreibung sichtbarer Handlungsdimensionen findet sich im Dokument „Lern- und Ausbildungsziele für MAiA“. Sofern die Schule keine andere Form vorgibt, steht auch hier das Raster für Lernziele zur Verfügung.

Erschliessung und Sicherung der Lernfelder

In Anlehnung an 4.3 „Handlungs- und Lernfelder erschliessen“ ist es wichtig, einen vierjährigen Lernprozess mit steigender Verantwortung zu gestalten.

Folgende Tabelle soll in einem vierjährigen Lernprozess Orientierung bieten, wie diese Verantwortung und die damit zusammenhängenden Funktionen gestaffelt werden können:

Zeit	**1. Jahr**	**2. Jahr**	**3. Jahr**	**4. Jahr**
Phase	Orientierung	Aufbau	Prägung und Vertiefung	Konsolidierung und Gesamtblick
Funktion	Ausführende Person *Umsetzen von klar definierten Aufträgen, auch dauerhaften. (Ämtli)*	Zuständige Person *Verantwortung für das Funktionieren eines definierten Bereichs.* *Vorgehen nach bestehenden Strukturen und Vorgaben.* *Entscheidung nach festgelegten Kriterien.*	Bereichsverantwortliche Person *Gestalten und Führen eines Bereichs, orientiert an definierten Anforderungen.* *Erkennen von veränderten Bedarfen, Anpassung und Aushandeln von neuen Bedingungen.*	Person mit Mitverantwortung auf Ebene Einrichtung/Organisation *Funktionen mit erkennbarem Bezug zum Gesamtsystem (Einrichtung/ JuAr).* *Übertragung des Erlernten in verschiedene Arbeitsfelder.*
Form der Verantwortung	Ausführungsverantwortung	Umsetzungsverantwortung, Entscheidungsverantwortung	Gestaltungsverantwortung	Rahmenverantwortungsaspekte

Zur individuellen Planung und Dokumentation der spezifischen Handlungsfelder über vier Jahre steht die Tabelle „Planung der Handlungsfelder/Lernfelder" zur Verfügung.

Berücksichtigung der schulischen Belastung/Anforderung

Die Studierenden haben im Verlauf ihrer Ausbildung viele Prüfungen und Arbeiten. Es ist sehr hilfreich, bei der Planung und Bearbeitung der Lernfelder/-ziele auch die Termine der Schule zu berücksichtigen, um Überbelastungen zu vermeiden. Ebenso ist es sinnvoll, die von der Schule erwarteten Kompetenzerwerbsziele zeitlich zu staffeln, um sie mit der angemessenen Tiefung bearbeiten zu können. Auch Blockwochen, Supervision etc. müssen weitsichtig in die Ressourcenplanung einbezogen werden.

Vertragsgespräch mit Beauftragten Praxisausbildung JuAr Basel

Das Vertragsgespräch findet zwischen dem Praktikant*innen und dem Beauftragten für Praxisausbildung statt. Offene Fragen werden dabei geklärt. Im Notfall hat der BPA das Recht, ein Veto zur Anstellung einzulegen.

Mit dem Vertragsgespräch wird das Bewerbungs- und Anstellungsverfahren abgeschlossen.

6 Anhang

Im Anhang finden sich verschiedene Arbeitshilfen, Hintergrundinformationen, Vorlagen und Formulare, die unterstützend eingesetzt werden können.

Diese sind teilweise für die Praxisausbildenden, teilweise für die Auszubildenden oder auch für beide Parteien gedacht. Einige sind allen Ausbildungsprozessen dienlich, andere beziehen sich spezifisch auf bestimmte Formen (z.B. Vorpraktikum, MAiAs). Die Angaben in der Kopfzeile sollen darüber Orientierung geben.

Die im Anhang befindlichen Dokumente können frei nach Bedarf und Interesse verwendet und angepasst werden.

6.1 PA-Kompass

Dieses Tool soll Orientierung in den verschiedenen Aspekten und damit verbundenen Rollen der Praxisausbildung geben und somit die Selbststeuerung der PAs unterstützen.

	Coaching	Lehre	Anleitung	Beurteilung
Vermittlung von	Erkenntnis	Wissen, Verständnis	Knowhow	Orientierung
Förderung der	Selbst-/Sozialkompetenz	Fachkompetenz	Methodenkompetenz	(Evaluationskompetenz)
Mögliche Ziele (P)	Auseinandersetzung mit eigenen Werten und Prägungen; Entwicklung eines professionellen Habitus in welchen Wissen und Fähigkeiten integriert werden.	Wissen um Theorien, Erklärungsmodelle und Denkansätze, Erwerb von Hintergrundwissen; Fähigkeit zur Abstraktion und Synthese.	Kenntnis von handlungsleitenden Modellen und Prinzipien sowie spezifischen Vorghensweisen; Fähigkeit, diese gezielt umzusetzen.	P kann sich einordnen in Bezug auf gestellte Anforderungen. Instrumentell: Fähigkeit zur Beurteilung von professionellem Handeln.
Mögliche Formen	Geführte (Selbst-)Reflexion; Analyse von Wahrgenommenem, eigenem Handeln und dessen Wirkung; Planung von weiteren Lernschritten.	Fachinput; Lehrgespräch, Diskurs; angeleitete fachliche Analyse.	Vorgehensvorgaben; Erläuterung von Handlungsmustern; Begleitung der Planung von Animation, Interventionen, Projekten etc.	Wertende Rückmeldungen; Zwischenauswertungen; Zielauswertung; Bewertung PM/FMA etc.
Merkmale (PA)	Prozessverantwortung; Professionelles Nichtwissen (echte Fragen); Gemeinsames Entdecken; Spiegelungen, Nutzung der Differenz.	Kognitiv, abstrahierend, bietet Erklärungen; orientiert an Logik und Stringenz; Didaktische Überhöhung seitens PA.	Handlungsorientiert; aufbauend auf bestehende Fähigkeiten, umsetzbar; nachvollziehbare Wirkungszusammenhänge verknüpft mit Theorie.	Orientiert an gegebenen Standards und Richtlinien, der Profession verpflichtet; transparent begründet.
Effekt	Entwicklung	Bildung	Aneignung	Qualifikation
Ausrichtung	Individuell	Generalistisch	Spezifisch	Normativ

6.2 Kompetenzatlas der Sozialen Arbeit

Der Kompetenzatlas dient dem Aufspüren von Interessen, Ressourcen und Defiziten zu Nutzen der Kompetenzerwerbsplanung. Speziell daran ist die Unterscheidung von vier Kompetenzkategorien, welche sich miteinander vermischen. Die sehr abstrakte Form muss um greifbar zu werden mit Handlungsdimensionen in Verbindung gebracht werden.

Der Kompetenzatlas kann auch als Inspiration beim Verfassen von Zeugnissen dienen.

P Personale Kompetenz — **A** Aktivitäts- und Handlungskompetenz

Identifikation Fähigkeit, sich für die Integrität der Gemeinschaft einzusetzen	**Werte-bewusstsein** Fähigkeit, ethisch zu handeln	**Einsatz-bereitschaft** Fähigkeit, mit vollem Einsatz zu handeln	**Selbst-management** Fähigkeit, das eigene Handeln gezielt zu steuern	**Entschei-dungskraft** Fähigkeit, Entscheide unverzüglich zu treffen	**Gestaltungs-wille** Fähigkeit, Etwas willensstark zu gestalten	**Tatkraft** Fähigkeit, tatkräftig zu handeln	**Mobilität** Fähigkeit, geistig und körperlich beweglich zu handeln
P		**P/A**		**A/P**		**A**	
Authentizität Fähigkeit, glaubwürdig zu handeln	**Eigenver-antwortung** Fähigkeit, selbstkontrolliert verantwortungsvoll zu handeln	**Flexibilität** Fähigkeit, veränderten Situationen offen und zuversichtlich zu begegnen	**Kreativität** Fähigkeit, schöpferisch zu handeln	**Innovations-freude** Fähigkeit, Neuerungen aktiv anzugehen	**Belastbarkeit** Fähigkeit, unter äusseren und inneren Belastungen zu arbeiten	**Ausführungs-bereitschaft** Fähigkeit, Handlungen gut und gerne auszuführen	**Initiative** Fähigkeit, Handlungen proaktiv zu beginnen
Humor Fähigkeit, sich aus anderen Perspektiven relativierend zu betrachten	**Integrations-fähigkeit** Fähigkeit, sich in bestehende Systeme einzufügen	**Lern-bereitschaft** Fähigkeit, gern und erfolgreich zu lernen	**Experimen-tierfreude** Fähigkeit, in neuen Situationen neuartig zu handeln	**Optimismus** Fähigkeit, zuversichtlich zu handeln	**Schlagfertig-keit** Fähigkeit, rasch und passend zu antworten	**Beharrlich-keit** Fähigkeit, Ziele beharrlich zu verfolgen	**Planungs-verhalten** Fähigkeit, vorausschauend und planvoll zu handeln
P/S		**P/F**		**A/S**		**A/F**	
Annahme von Hilfe Fähigkeit, Unterstützung anzunehmen und zu nutzen	**Delegieren** Fähigkeit, Aufgaben sinnvoll zu verteilen	**Reflexions-fähigkeit** Fähigkeit, sich und sein Handeln analytisch zu betrachten	**Ganzheitli-ches Denken** Fähigkeit, im Gesamtzusammenhang zu denken und zu handeln	**Impuls-aufnahme** Fähigkeit, Impulse Anderer in das eigene handeln einzubeziehen	**Organisati-onsfähigkeit** Fähigkeit, Abläufe umsichtig zu planen	**Genauigkeit** Fähigkeit, präzise, sorgfältig und detailliert zu handeln	**Ergebnisori-entierung** Fähigkeit, an Ergebnissen orientiert zu handeln
Anpassungs-fähigkeit Fähigkeit, sich Menschen und Verhältnissen anzupassen	**Hilfsbereit-schaft** Fähigkeit, die Leistungen anderer zu begünstigen	**Kooperati-onsfähigkeit** Fähigkeit, gemeinsam mit anderen erfolgreich zu handeln	**Impulsgeben** Fähigkeit, Anderen Handlungsanstösse zu vermitteln	**Analytische Fähigkeiten** Fähigkeit, Sachverhalte und Problemstellungen zu durchdringen	**Lösungs-orientierung** Fähigkeit, Problemlösungen gezielt und erfolgreich zu gestalten	**Konsequenz** Fähigkeit, folgerichtig zu handeln	**Projekt-management** Fähigkeit, Projekte erfolgreich zu koordinieren und zu leiten
S/P		**S/A**		**F/P**		**F/A**	
Zuverlässig-keit Fähigkeit, entsprechend Abmachungen zuverlässig zu handeln	**Kompromiss-fähigkeit** Fähigkeit, die eigenen Vorstellungen anderen anzupassen	**Aktivierung** Fähigkeit, Andere für Ideen zu begeistern	**Förderung** Fähigkeit, die Entwicklung von Anderen aktiv zu begünstigen	**Sachlichkeit** Fähigkeit, Handlungen sachbezogen zweckdienlich zu steuern	**Wissens-orientierung** Fähigkeit, nach aktuellem eigenem Wissensstand zu handeln	**Konzeptions-stärke** Fähigkeit, fachlich gut begründete Handlungskonzepte zu entwickeln	**Methoden-kompetenz** Fähigkeit, bekannte Methoden adäquat einzusetzen
Konfliktma-nagement Fähigkeit, Konflikte lösungsorientiert auszutragen	**Verständnis-bereitschaft** Fähigkeit, andere Realitäten anerkennend nachzuvollziehen	**Team-fähigkeit** Fähigkeit, die Ressourcen anderer einem Vorhaben nutzbar zu mache	**Integrität** Fähigkeit, der Profession verpflichtet zu handeln	**Beratungs-fähigkeit** Fähigkeit, Menschen und Organisationen gezielt zu beraten	**Erklärungs-vermögen** Fähigkeit, Sachverhalte aufgrund anerkannter Theorien fachlich zu erklären	**Fachwissen** Fähigkeit, neustes Fachwissen einbeziehend zu handeln	**Feldkenntnis** Fähigkeit, sich Kenntnisse über das Handlungsfeld anzueignen und entsprechend zu handeln
S		**S/F**		**F/S**		**F**	
Beziehungs-gestaltung Fähigkeit, persönliche und berufliche Beziehungen zu gestalten	**Kommunika-tionsfähigkeit** Fähigkeit, erfolgreich zu kommunizieren	**Sprach-gewandtheit** Fähigkeit zu eloquentem Sprechhandeln	**Dialog-fähigkeit** Fähigkeit, Adressatengerecht zu kommunizieren	**Wissens-weitergabe** Fähigkeit, Anderen Wissen und Erfahrungen verständlich zu vermitteln	**Fachliche Anerkennung** Fähigkeit, fremdes und eigenes fachliches Können sachlich zu würdigen	**Beurteilungs-vermögen** Fähigkeit, Sachverhalte fachlich zu beurteilen	**Erweiterte Bildung** Fähigkeit, Fachübergreifende Kenntnisse einzubeziehen

S Sozial-Kommunikative Kompetenz — **F** Fach- und Methodenkompetenz

In Anlehnung an Heyse, Erpenbeck ©2006

Anpassung an die Soziale Arbeit Silvan Piccolo 2016

6.3 Gespräch zum Ende der Probezeit mit Praktikant*innen

Der Abschluss der Probezeit soll vor Ablauf der 6 Wochen bewusst und transparent gestaltet werden. Er bedeutet das erneute gegenseitige Commitment zum Vertrag.

Fragen zum persönlichen Befinden

- Wie sieht deine aktuelle Befindlichkeit aus?
  (Skala: 1= sehr schlecht | 10= sehr gut)
- Hast du dich gut bei uns eingelebt und eingearbeitet?
  Was hat dich in dieser Zeit besonders gefreut, hat dich etwas geärgert? Welches sind deine ersten positiven und/oder eher negativen Eindrücke?

Fragen zur Ebene Handlungsfeld

- Hast du Klarheit über deine Aufgaben?
- Entsprechen deine Aufgaben deinen Interessen und Erwartungen?
- Fühlst du dich unter- oder überfordert?

Fragen zur Ebene Team

- Fühlst du dich im Team wohl?
- Sind dir die Teamstrukturen und die Aufgabenverteilung klar?
- Entsprechen dir die Kultur und Kommunikation im Team?

Fragen zur PA

- Nimmt sich deine PA Zeit für dich und hat ein offenes Ohr für deine Anliegen?
- Erhältst du bei Schwierigkeiten angemessene Hilfestellungen?
- Kannst du mit deinem eigenen Lernstil lernen und dabei eigene Zielvorstellungen und Erwartungen einbringen?
- Entspricht die Lernumgebung deinen Bedürfnissen?
  Infrastruktur, Zugang zu Informationsquellen, zeitliche Ressourcen, Arbeitsplatz etc.

Fragen zur Struktur des Praktikums

- Hast du eine klare Vorstellung, was auf dich zukommt und von dir erwartet wird?
- Weisst du welche Gefässe zur Verfügung stehen? An wen du dich mit welchen Anliegen wenden kannst?

Rückmeldung der Anleiter*in zur Wahrnehmung und Einschätzung der Praktikant*in:

- Ist das Team zufrieden mit der Leistung?
- Bin ich zuversichtlich, dass sich Potential entwickeln kann im Praktikum?
- Braucht es dazu noch Etwas, das jetzt besprochen werden müsste?
- **Will das Team (die Leitung) das Praktikum fortführen?**

Abschliessende Fragen

- Welche Massnahmen/Anpassungen wären allenfalls zu treffen?
- Dein Fazit zum Ende der Probezeit?
- **Dein Entscheid zur Fortführung des Praktikums?**
- Möchtest du noch etwas loswerden?

6.4 Lernziele

Ziele beschreiben eine gewünschte Veränderung. Bei Lernzielen liegt diese bei den Lernenden, es müsste sich also immer um Entwicklungsziele handeln. Es kann jedoch sein, dass eine erreichte Wirkung oder auch Leistung eine vollzogene Entwicklung belegen und somit als Zielformulierung dienlicher sind.

Lernziele sind im Idealfall Vereinbarungen der Lernenden mit sich selbst. Die Anleitenden nehmen eine anwaltschaftliche Rolle dieser Lernabsicht gegenüber ein. Die Zielvereinbarungen legitimieren sie dazu.

Hier eine Auswahl an möglichen Kategorien zur Zielformulierung mit Erläuterungen. Es liegt in der Verantwortung der PAs, ggf. gemeinsam mit den Praktikant*innen, eine sinnvolle Auswahl zu treffen. Zur Zielfindung sollten jedoch alle enthaltenen Fragestellungen berücksichtigt werden. (Für FH-PraktikantInnen und MAiAs ist die Form meist von der FH/HF vorgegeben.)

Ziel	Ziele sollen positiv formuliert, klar und spezifisch den Sollzustand beschreiben. Sie können als Leistungs-, Wirkungs- oder Entwicklungsziel formuliert sein. Meist sind die letzten beiden nützlicher.
Detailziel / Teilziel	Detailziele machen dann Sinn, wenn Ziele etappiert oder nach verschiedenen Aspekten unterteilt werden, wenn also zu einem Ziel mehrere Detailziele formuliert werden (auch zeitversetzt).
Motivation / Wirkung	Was soll danach besser sein, besser gelingen? Die Frage nach der Motivation impliziert auch die Frage nach dem erwarteten Impact. Negative Betrachtung des Ist-Zustands vermeiden!
Vorgehen / Massnahmen	Wie soll das Ziel erreicht werden? Greifbares, realistisches Vorgehen formulieren. Hier entsteht auch der explizite Auftrag an PA und weitere Beteiligte.
Lernfelder	In welchen Situationen kann die gewünschte Veränderung geübt werden? Wie können diese Lernfelder gesichert werden?
Termine	Bis wann soll das Ziel erreicht sein? Ggf. ab wann soll es bearbeitet werden? Auch Milestones können festgehalten werden. Nicht alle Ziele müssen das ganze Praktikum begleiten.
Indikatoren	Woran wird man* erkennen, dass das Ziel erreicht ist? Soll möglichst messbar formuliert sein und korrespondieren mit der Rahmung als Leistungs-, Wirkungs- oder Entwicklungsziel. ** aus verschiedenen Perspektiven: Lernende, PA, Zielgruppe etc.*
Notizen und Erkenntnisse	Ein Zielraster darf auch Arbeitsblatt für die Lernenden sein und laufend bearbeitet werden. Notizen darauf festzuhalten führt zu Ziel-gerichteten Überlegungen und schafft Transparenz gegenüber den Anleitenden.
Auswertung	Es ist unumgänglich, Ziele mindestens abschliessend, besser jedoch laufend zu evaluieren und qualifizieren. Dies ist ein Prozess zwischen Lernenden und Anleitenden, der auf der Vereinbarung festgehalten werden sollte.

6.5 Beispiele für Lernziele im Vorpraktikum

Dies sind Beispiele, welche als Inspiration dienen sollen und für die Anwendung spezifisch angepasst ausformuliert werden müssen.

Selbstkompetenz

Ziel	Detailziel	Massnahmen
Umgang mit Belastbarkeit/ Grenzen	Erfahren und erkennen von eigenen Grenzen und Belastbarkeit, hinterfragen der Selbsteinschätzung	Tagebuch führen, besprechen im Team und in der Anleitungssitzung, Selbstbeobachtung, Feedback PA
Erkennen von der eigenen Fähigkeiten für die OJA	Auseinandersetzung mit Stärken und Schwächen	Selbstbeobachtung, Feedback von PA und Team
Professioneller Umgang mit Sympathie und Antipathie	Wahrnehmen der verschiedenen Gefühle gegenüber den NutzerInnen	Selbstbeobachtung der Reaktionen im Umgang mit Jugendlichen, beobachten Team, Feedback PA
Auseinandersetzung zur Einstellung gegenüber fremden Kulturen, Mentalitäten	Wahrnehmung der Einstellungen kritisch hinterfragen: Welche Kulturen stehen mir nahe, welche bereiten mir Schwierigkeiten	Selbstbeobachtung Besprechen mit PA Informationen über Kulturen beschaffen

Soziale Kompetenz

Ziel	Detailziel	Massnahmen
Zusammenarbeit im Team	Einbringen im Team Vertreten einer eigenen Meinung	Selbstbeobachtung Feedback im PA-Gespräch
Zusammenarbeit mit vernetzten Institutionen	Kennenlernen der entsprechenden Institutionen	Informationen einholen über die Institutionen Teilnahme an Sitzungen

Fachkompetenz/Professionalität

JuAr Basel kennenlernen	Geschichte, Aufbau, Strukturen, Partnerinstitutionen und Beratungsstellen kennen	Auseinandersetzung mit Info-Broschüre und sonstigem Infomaterial
Jugendzentrum kennenlernen	Aufbau, Organisation, Umfeld, Vernetzungen (Quartier, Vereine…) kennen	Lesen der internen Dokumente und Ordner, Archivierung Gespräch mit PA

Theoretische Kenntnisse über Offene Jugendarbeit	Grundsätze der Offenen Jugendarbeit	DOJ Grundlagen lesen (Handbuch) Gespräch mit PA
NutzerInnen kennenlernen	Auseinandersetzung mit Interessen, Bedürfnissen, Problemen der NutzerInnen	Mit den NutzerInnen das Gespräch suchen. Beobachtung der verschiedenen Gruppierungen, Informationen sammeln/austauschen mit Team Ev. Lesen von internen Dokumentationen, Auswertungen

Handlungs- und Methodenkompetenz

Ziel	**Detailziel**	**Massnahmen**
Administrative Arbeit kennen und ausführen	Selbständiges, rechtzeitiges Erledigen von Aufträgen	Umgang mit Mac erlernen Planung der Aufgaben
Umgang mit Problemen, Aggressivität, Gewalt, Drogen etc.	Richtigen Umgang in heiklen Situationen erkennen und durchsetzen, Massnahmen ergreifen, Hilfe holen bei Bedarf Hausregeln kennen	Umgang der Teammitglieder beobachten und besprechen Erlebte Situationen mit PA reflektieren Hausregeln anwenden Teammitglieder bei Bedarf zuziehen und danach reflektieren
Methoden der Verarbeitung/ Abgrenzung	Verschiedene Arten von Verarbeitung /Abgrenzung kennenlernen	Tagebuch führen, Teambuch-Einträge, Austausch im Team, Reflexion mit PA
Sicherheit in Betrieb erlangen	Abläufe während des Treffbetriebes genau kennen, gute Absprache mit Team Kennen der eigenen Aufgaben	Gute Präsenz während den Öffnungszeiten, abwechselnd in allen Bereichen tätig sein Bei Unklarheiten nachfragen Reflexion mit PA
Projektmethode	Kleines Projekt durchführen	Durchführung eines Projektes unter Anleitung des/der PA Eine Projektskizze dazu erstellen

6.6 Anhaltspunkte zur Selbstreflexion von Lernenden

Umgang mit den Jugendlichen

- Habe ich Kontakt zu allen Jugendlichen/Gruppen? Kenne ich ihre Namen?
- Wo fehlt mir der Zugang? Woran liegt das – was kann ich ändern?
- Wie ist mein Umgang mit den Jugendlichen? Wie ist meine Sprache/mein Umgangston?
- Wie gehe ich mit Sympathie, Antipathie um?
- Wie gehe ich mit anderen Kulturen um? Was weiss ich vom kulturellen Hintergrund der Jugendlichen, was fehlt mir?
- Wie reagieren die Jugendlichen auf mich?
- Wie gehe ich auf die einzelnen Jugendlichen ein?
- Wo sind meine Grenzen?
- Wo lasse ich mich aus der Fassung bringen?
- Wie reagiere ich auf Provokationen?
- Was mache ich, wenn ich bedroht werde?
- Wie reagiere ich bei einem Machtkampf?
- Wo sind meine Tabus? Über welche Themen kann/will ich mit Jugendlichen nicht sprechen? Wie formuliere ich dies?
- Wie gehe ich mit der übergebenen Verantwortung (z.B. gegenüber Jugendlichen, die ich begleite) um?
- Wie weit geht meine Parteinahme für die Jugendlichen? Ab wann muss ich die verantwortlichen Vorgesetzten einschalten zwecks Kontaktaufnahme mit Aussenstehenden (Eltern, Polizei u.a.)?

Animatorische, kreative Fähigkeiten

- Bringe ich eigene, kreative Ideen in die Arbeit mit den Jugendlichen und in den Gruppenalltag ein?
- Erkenne ich neue Trends und Wünsche der Jugendlichen?
- Versuche ich, ihre Ressourcen, Talente zu fördern?
- Initiiere ich Sport, Spiele, Projekte?

Umgang mit Mitarbeitenden

- Wie sehe ich meine Arbeit im Team?
- Wann stelle ich Fragen?
- Wie ist der Kontakt untereinander (Team, zu PraktikantInnen und Teams anderer Häuser)?
- Wie gehe ich mit Strukturen (Hierarchien, Regeln) im Team und in der Institution um?
- Wie gehe ich mit Kritik und Anregung um?
- Bringe ich mich, meine Positionen ein (Teamsitzung, Zusammenarbeit generell)?
- Wie entwickelt sich meine Rolle/mein Stellenwert im Team?

Erkennen und Ausführen von praktischen Arbeiten

- Weiss ich, was zu tun ist im täglichen Betrieb?
- In Bezug auf die Jugendlichen (Gespräche, eingreifen...)?

- In Bezug auf das Haus/die Räumlichkeiten (Instandhaltung, Sauberkeit, Hygienemassnahmen)?
- Wie erledige ich mir übertragene Arbeiten?

Umgang mit Externen/Quartier

- Kenne ich wichtige Quartiersinstanzen und externe Institutionen?
- Wie ist der Kontakt zu diesen?

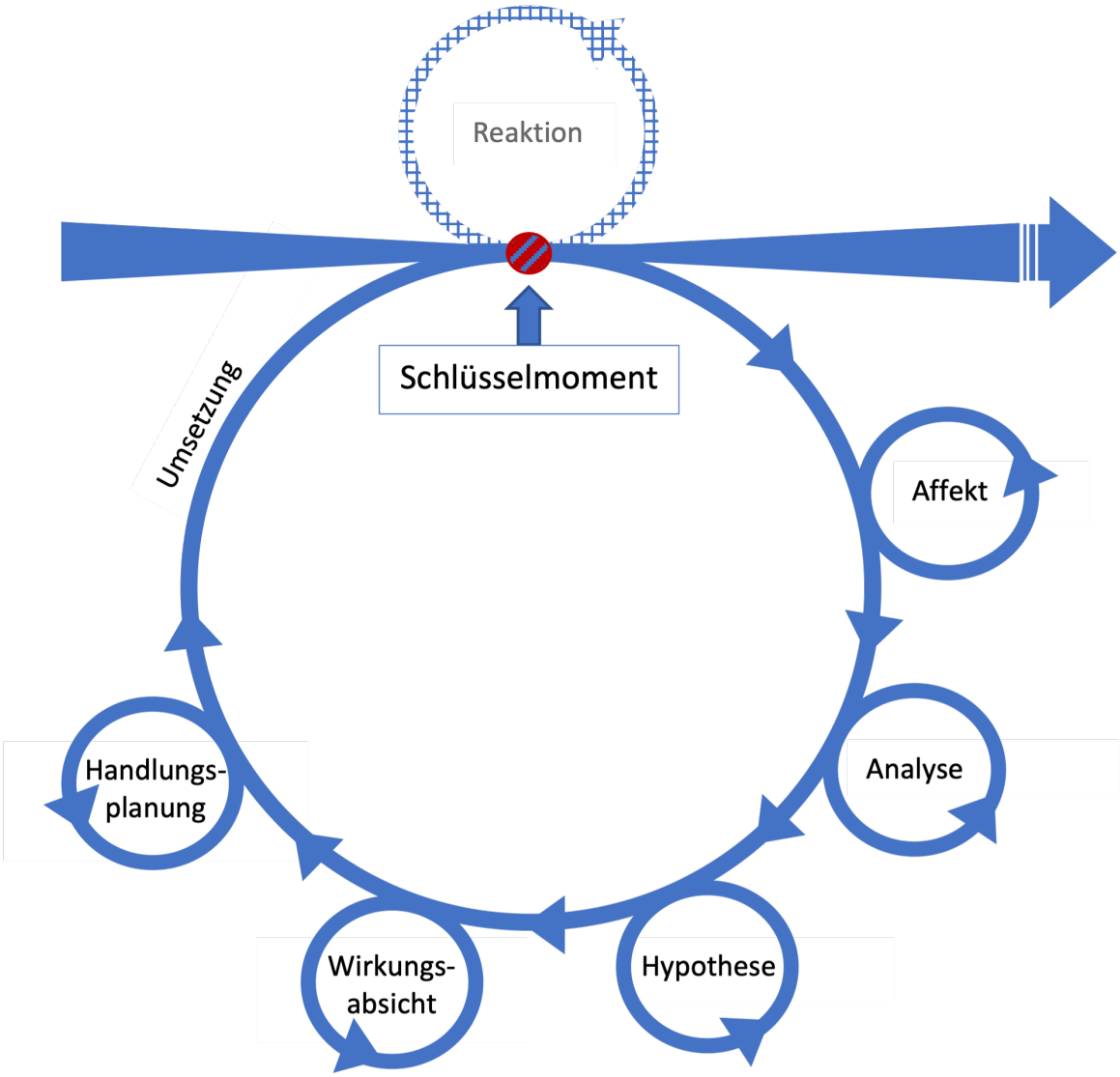
Persönliches

- Wie ist meine Lernbereitschaft und meine Lernfähigkeit?
- Wie ist meine Belastbarkeit?
- Wie fühle ich mich in der Rolle als PraktikantIn?
- Wie kann ich Theorie und Praxis verbinden?
- Welche Tätigkeiten übe ich gerne aus?
- Mit welchen Tätigkeiten habe ich Mühe?
- Wie beurteile ich meine Reflexionsfähigkeit?
- Wie pflege ich meine Psychohygiene?
- Wie und wo suche ich Unterstützung in belastenden Situationen (Team, Austausch mit anderen PraktikantInnen, privat)?

Ziele

- Habe ich meine gesetzten Ziele erreicht?
- Weshalb? Weshalb nicht?
- Welche neuen Ziele soll ich formulieren?
- Wo stehe ich bezüglich meiner beruflichen Perspektiven?
- Habe ich mich ausreichend damit auseinandergesetzt (Kontakt Ausbildungsstätten, Bewerbungen etc.)?

6.8 Reflexion ausgehend von Schlüsselmomenten



Das Modell der Schlüsselmomente dient der (geführten) Reflexion des eigenen Handelns anhand konkreter Ereignisse.

Es ist empfohlen, mindestens zu Beginn die aufbauende Logik beizubehalten. Wichtig ist es, die einzelnen Punkte gründlich und in Ruhe zu explorieren, weshalb eine Etappierung des Vorgehens sinnvoll ist, bis sich eine gewisse Routine bei der Reflexion einstellt.

Das Modell kann in angepasster Form auch zur Handlungsplanung verwendet werden.

Schlüsselmoment

«Den Schlüssel zur Situation finden»

→ *Sich fokussieren*

Der Schlüsselmoment ist jener Augenblick, in welchem wir – bewusst oder unbewusst – entscheiden, zu handeln.

Es gilt, den Schlüsselmoment möglichst genau zu greifen, um darauf aufbauend die weiteren Reflexionsschritte zu vollziehen.

Wann genau habe ich den Impuls verspürt, aktiv zu werden?

- zu reagieren
- zu intervenieren
- eine Situation zu beeinflussen

Ist mir bewusst, in welchem Moment ich mich zu einer Handlung entschied?

Affekt

«Die Situation nochmal erleben»

→ *Sich sortieren*

Habe ich einen spontanen Handlungsimpuls?

- Welchen?

Was löst es in mir aus?

- Gedanken
- Emotionen
- Somatische Effekte
  - Kenne ich das? Woher?

Welche «Identität» reagiert?

Welche Normen/Werte werden tangiert?

In welcher Stimmung/Verfassung war ich?

Gab es Einwirkungen auf mich aus dem Umfeld?

Bin ich in der richtigen Identität, frei von Störungen?

Analyse

«Die Situation nochmal betrachten»

→ *Auslegeordnung*

Was habe ich genau gesehen/gehört?

- Verbale/nonverbale/paraverbale Ebene

Was war da noch?

- Was fällt mir auf den zweiten Blick auf?
- Was haben/hätten Andere gesehen?
- Was war im Umfeld los?

Was scheint mir wesentlich?

Wichtig: Beobachtungen ohne Interpretationen!

Habe ich genügend Informationen?

Hypothese

«Die Situation erklären»

→ *Interpretation*

Wie erkläre ich mir das Verhalten aufgrund von

- Erfahrungswissen
  - Wissen über die Person(en)
  - Wissen über das Umfeld
  - Ähnliche Situationen
  - Eigenes Erlebtes

- Erklärungsmodellen
  - Entwicklungspsychologie
  - Sozialpsychologie
  - Soziologie
  - Kommunikationstheorie
  - Systemtheorie
  - …….

Welche Bedürfnisse liegen der Situation zugrunde?

Wirkungsabsicht

«Die Situation neu denken»

→ *Ziel*

Welche Wirkung wird den Bedürfnissen am besten gerecht?

Gibt es Systembedarfe, die berücksichtigt werden müssen?

Wie geht es mir und meinen Bedürfnissen damit?

Bei Gruppen: Gibt es unterschiedliche individuelle Bedürfnisse?

- Strebe ich unterschiedliche Wirkungen an?
- Kann ich diese schon priorisieren?

Gibt es ev. Längerfristige Entwicklungsziele und passt das?

Wo bin ich im Tripelmandat?

Ist mir klar, was ich bewirken will?

Handlungsplanung

«Die Situation verändern»

→ *Methode*

Wie kann ich die gewünschte Wirkung erreichen?

Wo setze ich an (Individuum/Gruppe/Umfeld)

Unmittelbare/mittelbare Wirkung

Kenne ich (kennt die PA) passende Methoden? Welche wähle ich?

In welcher Rolle handle ich?

Wirkt die Planung erfolgversprechend?

Gibt es Risiken?

Bewege ich mich im vorgegebenen Rahmen?

Brauche ich noch etwas dazu?

Ist es der richtige Zeitpunkt?

Bin ich bereit, gezielt und planvoll zu handeln?

6.9 Arbeitsplan Praktikum

Dies ist ein Beispiel, das an die betrieblichen Bedingungen anzupassen ist!

Täglich

- Mails lesen und ggf. bearbeiten
- Theke und Treffraum vorbereiten, Ordnung erstellen, aktuelle Plakate aufhängen / Flyer auflegen etc.
- Social Media pflegen
- Vor Treffbetrieb überlegen und Unterlagen bereit machen, um Jugendliche auf anstehende Angebote anzusprechen >> Aktivitäten, Ausflüge, Discos etc.
- Treffbetrieb + Nachbesprechung
- Arbeitszeit erfassen

Wöchentlich

- Interne Post bringen und holen in T7
- Postfach leeren
- Protokoll der TS schreiben + ablegen
- Vorbereitung Animatorischer Angebote
- Einkauf
- X h für Lektüre aus dem Sozialbereich, Ausbildungsabklärungen, etc.
- X h einplanen für Büroarbeiten, Lernziele, übertragene Arbeiten

Monatlich

- Monatsprogramm nach Programmplanungsabend mit Team def. festlegen, schreiben, ausdrucken/publizieren
- Zeiterfassung an TL abgeben

Regelmässig

- Flyer für spezielle Angebote gestalten und verteilen
- PAS -Protokoll schreiben, Kopie an PraxisausbildnerIn und ablegen
- Lernziele erarbeiten und diese regelmässig weiterverfolgen/reflektieren

Nach Bedarf

- MitarbeiterInnen + Zivi bei Arbeiten unterstützen (z.B. Einkauf, Renovationsarbeiten, Reinigung, etc.)
- Selbständige Umsetzung von speziellen Aufträgen

6.10 Beurteilungsbogen für Vorpraktikant*innen

Beurteilungsbogen

Personale Kompetenzen	Stärken			Verbesserungs-potenziale	
Wahrnehmungsfähigkeit	**++**	**+**	**+ -**	**-**	**- -**
- Bedürfnisse, Interessen und unterschiedliche Entwicklungen eines Kindes/Jugendlichen wahrnehmen, beschreiben und differenzieren					
- eigene Gefühle wahrnehmen, beschreiben und der Situation entsprechend handeln					
- Räumlichkeiten und deren Nutzungsmöglichkeiten erfassen, hinterfragen und gestalten					
- Stimmungen und Atmosphäre in der Gruppe erfassen, beschreiben und gestalten					
- Gruppenprozesse wahrnehmen und adäquat reagieren					
Bemerkungen:					
Verantwortungsbewusstsein	**++**	**+**	**+ -**	**-**	**- -**
- selbstständig und verantwortungsbewusst Aufgaben erkennen und übernehmen					
- Aufsicht über einzelne Kinder,/Jugendliche, Kleingruppen und über die Gesamtgruppe ausüben					
- die eigenen Grenzen erkennen, benennen und Lösungen/Alternativen entwickeln					
Bemerkungen:					
Sprachliche Fähigkeiten	**++**	**+**	**+ -**	**-**	**- -**
- der Zielgruppe gegenüber ein sprachliches Vorbild sein und unter Berücksichtigung unterschiedlicher Entwicklungen die sprachliche Ebene der Zielgruppe finden					
- Fragen adäquat beantworten, die Kinder /Jugendliche zu sprachlichen Äußerungen ermutigen und Meinungen begründen lassen					
- angemessene sprachliche Mittel zur Durchsetzung notwendiger Anforderungen in unterschiedlichen Situationen finden und die Gruppenleitung übernehmen					
- angemessene Anwendung von fachtheoretischen Termini gegenüber Kollegen, Eltern, anderen Fachkräften					
Bemerkungen:					
Engagement	**++**	**+**	**+ -**	**-**	**- -**
- sich mit dem Beruf identifizieren, Bedingungen und Situationen hinterfragen und Alternativen anbieten					
- sich selbstständig in den Tagesablauf integrieren und Handlungsbedarf erkennen					
- vielfältige Informationen selbstständig einholen und vergleichen					
- sich mit der Berufsrolle auseinander setzen und den gesellschaftlichen Anforderungen anpassen					
Bemerkungen:					

Kreativität	++	+	+ -	-	- -
- sich in das Spiel der Kinder/Jugendlichen einbringen, eigene Spielfreude zeigen und angemessen Spielimpulse geben					
- Spielräume gestalten und eigene Gestaltungsideen einbringen					
- vielseitiges Material zur Verfügung stellen					
- Belastungen erfahren und Grenzen benennen					
Bemerkungen:					
Belastbarkeit	**++**	**+**	**+ -**	**-**	**- -**
- Belastungen aushalten, Grenzen erkennen und Bewältigungsstrategien finden					
Bemerkungen:					
Soziale Kompetenzen					
Kontaktfähigkeit	**++**	**+**	**+ -**	**-**	**- -**
- sich auf die Zielgruppe, die am Erziehungsprozess beteiligten Partner und Institutionen einlassen, Kontakte aufbauen und pflegen					
- der Zielgruppe und den am Erziehungsprozess beteiligten Partnern und Institutionen gegenüber zugewandt und initiativ sein					
- der Zielgruppe und den am Erziehungsprozess beteiligten Partnern bedingungslose Wertschätzung entgegenbringen					
Bemerkungen:					
Kommunikationsfähigkeit, Kooperations - und Konfliktfähigkeit	**++**	**+**	**+ -**	**-**	**- -**
- Absprachen treffen und einhalten					
- wertschätzend mit Mitarbeiterinnen /Mitarbeitern umgehen					
- fähig sein, mit anderen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern, Eltern, Trägern, Ausbildungsstätten und Berufsverbänden zusammenzuarbeiten					
- eigene Vorstellungen und Bedürfnisse angemessen formulieren und Verantwortung für die Arbeit im Team übernehmen					
- Methoden der Gesprächsführung gezielt anwenden					
- sich Konflikten stellen, Lösungen finden und begleiten					
- eigenverantwortlich Teilbereiche für gemeinsame Vorhaben übernehmen					
Bemerkungen:					
Reflexions- und Kritikfähigkeit	**++**	**+**	**+ -**	**-**	**- -**
- eigenes Handeln und Verhalten kritisch wahrnehmen, reflektieren und Konsequenzen ableiten					
- Kritik annehmen können und angemessen vortragen					
- eigene Standpunkte sachlich vertreten					
- Verbesserungspotentiale entwickeln und in pädagogisches Handeln umsetzen					
- Arbeits- und Rahmenbedingungen reflektieren und konstruktive Kritik üben					
Bemerkungen:					

Fachliche Kompetenzen					
Pädagogisches Verhältnis	**++**	**+**	**+ -**	**-**	**- -**
- Belange der Kinder/Jugendlichen wahrnehmen, analysieren und pädagogisches Handeln ableiten					
- eine positive Einstellung zur Zielgruppe haben, den Kindern/Jugendlichen vorurteilsbewusst begegnen und ein wertschätzendes Miteinander sichern					
- Verhältnis von Nähe und Distanz zur Zielgruppe erkennen und regulieren					
- die Kinder/Jugendlichen in ihren vielfältigen Ausdrucksfähigkeiten akzeptieren und pädagogische Prozesse daraus ableiten					
- partnerschaftlich - demokratisches Verhalten ausüben					
- Entwicklungs- und Verhaltensauffälligkeiten wahrnehmen und Handlungsweisen ableiten					
- Gruppenprozesse der Zielgruppe analysieren und gestalten					
Bemerkungen:					
Planungsfähigkeit	**++**	**+**	**+ -**	**-**	**- -**
- zur Verfügung stehende Medien kennen, bereitstellen, anbieten, sachgerecht handhaben und beurteilen					
- auf der Grundlage der Lebenswelt – und Arbeitsfeldanalyse Projekte mit der Zielgruppe selbstständig planen durchführen und auswerten					
- sozialpädagogisches Handlungskonzept für die Zielgruppe entwickeln					
- individuelle Maßnahmen zur Unterstützung der Kinder/Jugendlichen entwickeln					
Bemerkungen:					
Besondere Fähigkeiten	**++**	**+**	**+ -**	**-**	**- -**

6.11 Arbeitsinstrument der FHNW zur Beurteilung und Bewertung von Vorpraktika

Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Soziale Arbeit

Thematische Schwerpunkte	Einsicht nehmen und Wissen erwerben	Mögliche Lernfelder und Lernangebote	Bemerkungen
Profession	Die Vorpraktikant*innen erhalten **Einsicht** in den Auftrag und die Zielsetzung, die aktuellen Anforderungen und die Einsatzmöglichkeiten eines spezifischen Berufs- und Handlungsfeldes der Sozialen Arbeit. Er/Sie kennt das Professionsverständnis der Praxisorganisation und ihre Verortung im schweizerischen Sozialwesen.	• Berufsbilder, Berufskodex SBS Schweiz • Geschichte Praxisorganisation, Leitbild, Konzept • Soziale Arbeit als Profession oder Beruf • Überblick über das speziellen Handlungsfeld der jeweiligen Organisation • Berufsethik • Aktuelle Themen • Hospitationen • Anverwandte Berufe	
Organisation	Die Vorpraktikant*innen kennen das Organigramm, das Leitbild, das Konzept (Arbeitsweise), die Aufbau- und Ablauforganisation der Organisation sowie deren Auftrag und Zielsetzung. Er/Sie erhält **Einsicht** in die relevanten Informationswege und die Bedeutung der internen und externen Ressourcen und Vernetzung. Er/Sie erhält Einsicht in die Trägerschaft, Strategie und Finanzierung der Organisation.	• Kontextbedingungen Organisation • Leitbild, Konzept • Betriebskonzept, Sicherheitskonzept • Referenztheorien, -modelle, agogische Ausrichtung • Trägerschaft, Stiftungszweck • Bereichshospitationen in der Organisation • Gespräch mit Organisationsleitung	

		• Finanzierung, Subventionswesen • Möglichkeiten und Grenzen des Angebotes	

Teamarbeit	Die Vorpraktikant*innen erhalten **Einsicht** in eine spezifische Teamarbeit innerhalb der Sozialen Arbeit, dabei werden verschiedene Ideen und Formen der Zusammenarbeit sichtbar. Die Bedeutung von Austausch, gelingender Kooperation, Multiperspektivität und Vernetzung sind als mögliche Ansätze erkennbar. Der Vorpraktikant/die Vorpraktikantin kennt die organisationsinterne Teamarbeit, deren Handlungsweise und Wirkungsmöglichkeiten.	• Regelmässige Teilnahme an Teamsitzungen • Teamrollenverständnis • Exemplarisches Protokollieren von Teamsitzung • Teamkultur • Information, Kommunikation, Feedbackkultur • Reflexion über Teamarbeit (Wirksamkeit von Teamarbeit, Loyalität, Rollen, Argumentation Interprofessionelle Aspekte), Supervisionen • Bereichsübergreifende Sitzungen • Teamtage	

Klientel	Die Vorpraktikant*innen erhalten **Einsicht** in das Spezifikum, die speziellen Themen und Problemfelder der Klienten und Klientinnen der Praxisorganisation und setzt sich mit deren Lebenslagen und Lebenswelt auseinander. Er/Sie erhält Einsicht in Entstehungsbedingungen, Erscheinungsformen, Entwicklungsmöglichkeiten und Bearbeitungsformen der spezifischen sozialen Problemlage.	• Lebenslage, Lebenswelt • Aktenstudium, aktuelle Themen, Medien, Verträge • Entstehungsbedingungen, Erscheinungsformen, Entwicklungsperspektiven, Verläufe • Bearbeitungsformen, Bewältigungsstrategien • Auftrag und Mandat (doppeltes Mandat als Problem) • Spezifische Handlungsfeld, Möglichkeiten und Grenzen • Prozess Fremdplatzierung, Platzierungsdauer • Auftritt, Haltung gegenüber Klientel • Interne Fortbildungen	

Beziehungsgestaltung	Die Vorpraktikant*innen erhalten **Einsicht** in die Gestaltungsmöglichkeiten professioneller Beziehungsarbeit in der Sozialen Arbeit. Er/sie erkennt die Spannungsfelder der Verhältnisse von individueller Betrachtung der Klientenprobleme und den gesellschaftlichen Vorgaben und Forderungen. Er/Sie erkennt die Relevanz im Ungang mit Nähe und Distanz.	• Beobachten, festhalten und auswerten von konkreten Alltagssituationen • Einsicht in die Bezugspersonenarbeit und Prozessgestaltung • Input Beziehungsarbeit in der Sozialen Arbeit • Theoretische Inputs über die Arbeitsweise der Organisation • Spez. Dokumentationen der Organisation • Kleinere Aufträge im berufspraktischen Alltag • Selbstreflexion, Rollenverständnis	

Administration	Die Vorpraktikant*innen erhalten **Einsicht** in das Dokumentationssystem der Organisation (Berichtwesen, Klientendossiers, Protokollwesen). Er/Sie erkennt die Sorgfaltspflicht und Aspekte des Datenschutzes im Umgang mit Klientenakten und hat einen Einblick in den Administrationsbereich der Praxisorganisation erhalten.	• Dokumentation eines kleineren Projektes • Aspekte Organisationshandbuch, z.B. Datenschutz • Protokollführung Teamsitzung • Aktenstudium Klientel • Kennenlernen ausgewählter Prozesse (z.B Aufnahme) • Kennenlernen administrativer Abläufe • Berichtwesen, Beobachtung und Journalführung • Schweigepflicht	

Berufliche Eignung	Die Vorpraktikant*innen erhalten **Einsicht** in die Anforderungen der spezifischen Tätigkeit in der Praxisorganisation bezüglich relevanten Kompetenzen (Ressourcen, Fähigkeiten und Fertigkeiten) und überprüft in Zusammenarbeit mit dem	• Arbeit mit dem *Kompetenzprofil* Vorpraktikum • Selbsteinschätzung/Fremdeinschätzung • Reflexionsgespräche mit PA	Einschätzung führt zur Ausbildungsempfehlung und zur möglichen

	Praxisausbildner*in Motivation, Lernbereitschaft, Selbstmanagement und die berufliche Eignung. Er/Sie kennt mögliche Ausbildungsgänge im Bereich der Sozialen Arbeit.	• Lerntagebuch, Protokolle Lernergebnisse • Work-Life-Balance, Psychohygiene • Arbeitsorganisation, Zeitmanagement • Stärke-Schwächeprofil • Ausbildungsmöglichkeiten, Auswertung Infoveranstaltung der FH/HF Schulen • Laufbahnmöglichkeiten	Zusicherung einer Praxisausbildungsstelle

6.12 Lern- und Ausbildungsziele für MAiAs

Diese Übersicht über die Lern- und Ausbildungsziele für die MAiA bei JuAr Basel ist in Ergänzung zu den Grundlagen der Höheren Fachschule/Fachhochschule zu verstehen. Die Einführungs- und Orientierungszeit ist die gleiche wie bei Vorpraktikant*innen; zu berücksichtigen ist der individuelle Stand der MAiA. Zu Beginn ist die Planung und Formulierung des Kompetenzerwerbs mit einem höheren zeitlichen Aufwand verbunden.

Fachkompetenz/Wissenskompetenz

- Die MAiA kennen die Organisation, den Leistungsauftrag, Methoden und Arbeitsweisen der offenen Jugendarbeit (Beziehungsarbeit, Beratung und Begleitung der NutzerInnen, Aufsuchende/Nachgehende Arbeit, Projektarbeit, partizipative, animatorische Arbeit in Gruppen und mit Einzelnen, Genderarbeit).
- Sie verfügen über differenzierte Kenntnisse betreffend einer sozialräumlich und lebensweltorientierten Sicht- und Arbeitsweise in der Jugendarbeit.
- Sie kennen ihre Rolle und Position im Team, in der Organisation und in Aussensystemen.
- Sie erkennen Bedürfnisse und Probleme der Jugendlichen und können diese theoriegeleitet erklären.

Methodenkompetenz/Handlungskompetenz

- Die MAiA arbeiten mit wichtigen Methoden der offenen Jugendarbeit.
- Projektmethodik soll mittels eines Projekts angewandt werden. Die MAiA sollen im Verlauf ihres Praktikums ein Projekt mit allen nötigen Schritten ausführen und auswerten. Das Projekt unterscheidet sich je nach Ausbildungstand in der Komplexität.
- Sie sind in der Lage anstehende Probleme zu beschreiben, zu erklären und zu bewerten und können diese drei Schritte sauber voneinander trennen.
- Sie sind in der Lage, für anstehende Probleme professionelle Lösungswege und Interventionen (mit) zu entwickeln und umzusetzen.
- Sie sind in der Lage, die Kernaufgaben der JuAr Basel zu benennen und umzusetzen: Ausserschulische Jugendarbeit, Prävention, Integration, Identitätsfindung.
- Sie sind in der Lage, einfache Beratungs- oder Vermittlungsgespräche zu führen und kennen ihre Grenzen und Möglichkeiten.

Sozialkompetenz

- Die MAiA können sich auf der Sach- sowie der Beziehungsebene klar und verständlich ausdrücken und können diese Ebenen trennen und reflektieren.
- Beziehungen zu Jugendlichen sind adäquat (Nähe und Distanz).
- Sie können Spannungen und Konflikte erkennen, ansprechen und sind in der Lage nach Lösungen (mit den Involvierten) zu suchen.
- Sie können ihre Handlungen angemessen reflektieren und so ihre Wirkung auf andere abschätzen.

Personale Kompetenz

- Die MAiA setzen sich mit ihrer Rolle auseinander und nutzen dazu Gefässe wie z.B. das regelmässig geführte PA-Gespräch und Supervisionen.
- Sie entwickeln ihre berufliche Identität als Professionelle der Sozialen Arbeit und können ihre eigenen Stärken und Schwächen benennen.
- Sie sind in der Lage anfallende Arbeit zu ordnen und zu priorisieren (Zeitmanagement).

6.13 Entwicklungslinien von Praxiskompetenzen für MAiAs

Kompetenzaufbau	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr
Reflexion und Analyse	Fähigkeit zur Differenzierung (z.B.: Eigenes/Fremdes Beobachtung/Interpretation Wesentliches/Unwesentl. Normen/Werte)	Fähigkeit zur Kategorisierung Fähigkeit zur Abstraktion Fähigkeit zur Verknüpfung mit bestehenden Modellen	Fähigkeit, in der Logik von bestehenden, angepassten oder eigenen Modellen zu denken.	Fähigkeit zur Evaluation innerer und äusserer Prozesse.
Entwicklung einer Fachsprache	Fähigkeit zur anschaulichen, nachvollziehbaren Versprachlichung von inneren und äusseren Prozessen. (Aneignung von Fachbegriffen durch Nachfragen, Googeln, etc.)	Fähigkeit, Fachbegriffe in alltäglichen fachlichen Gesprächen zu verstehen und punktuell einzusetzen.	Fähigkeit, Fachterminologie mündlich und schriftlich adäquat einzusetzen.	Fähigkeit den fachspezifischen Wortschatz und die sprachliche Präzision laufend zu erweitern.
Gestaltung von Kontakt und Beziehungen	Fähigkeit, Kontakt aktiv aufzunehmen und zu beenden.	Fähigkeit, Bedürfnisse des Gegenübers zu erkennen und benennen.	Fähigkeit, Arbeitsbeziehungen aktiv, orientiert an den Bedürfnissen der AdressatInnen und den betrieblichen Anforderungen zu gestalten.	Fähigkeit, bestehende langfristige Beziehungen aktiv und adäquat zu transformieren.
Gestaltung von Kommunikation	Fähigkeit, Kommunikation als Koproduktion zu anerkennen und eigene Anteile zu benennen.	Fähigkeit, sich sprachlich an das Gegenüber anzupassen.	Fähigkeit, mit einer bestimmten Wirkungsabsicht erfolgreich zu kommunizieren	Fähigkeit, die Kommunikationskompetenz des Gegenübers zu fördern
Rollengestaltung	Fähigkeit, als Teil des Teams eine professionelle Rolle einzunehmen.	Fähigkeit, unterschiedliche eigene Rollen zu erkennen und zu definieren.	Fähigkeit, eigene Rollen im Kontext von Situation und Beteiligten gezielt einzusetzen.	Fähigkeit, flexibel und transparent adäquate Rollen einzunehmen und stets aus einer professionellen Haltung zu handeln und zu argumentieren.

6.14 Planung der Handlungsfelder/Lernfelder für MAiAs

Folgende Tabelle dient der Planung oder Dokumentation von Tätigkeiten und Lernprozessen innerhalb der betrieblich vorhandenen Handlungsfelder. Sie wird von der jeweiligen Praxiseinrichtung in ausgefüllt und orientiert sich auch an den Vorgaben/Anforderungen der Hochschule.

Handlungsfelder*	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr
Beziehungsarbeit und Intervention	•	•	•	•
Animation und Partizipation	•	•	•	•
Begleitung und Beratung	•	•	•	•
Veranstaltungen und Projekte	•	•	•	•
Vernetzung und Kooperation	•	•	•	•
Administration und Dokumentation	•	•	•	•
Öffentlichkeitsarbeit	•	•	•	•

Weiterentwicklung des Angebots	•	•	•	•

**Die Handlungsfelder können angepasst oder ergänzt werden, ggf. in Anlehnung an das Konzept/Wirkungsmodell.*

Beispiel:

Handlungsfelder	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr
Animation und Partizipation	• Entwicklung Animations-/Partizipations-verständnis • Einführung in Planung und Umsetzung niederschwelliger animatorischer Angebote im OT	• für eigene Recherchen.	• Initiieren und Gestalten von Partizipationsprozessen	•
Vernetzung und Kooperation - Intern / extern	• Teilnahme an Treffen Praktikantinnen • Teilnahme an JuAr Sitzungen	• Teilnahme an JuAr Sitzungen • Begleitung Teammitglieder an externe Sitzungen	• Teilnahme an JuAr Sitzungen • Aktives Sich-Einbringen an internen (und externen) Sitzungen	• Teilnahme an JuAr Sitzungen • Vertretung des Teams an externen Gremien

6.15 Feedback als Methode

Feedback ist eine offene Rückmeldung an eine Person oder an eine Gruppe, wie ihr Verhalten von anderen wahrgenommen und gedeutet wird. Die regelgemässe Anwendung der Feedbacktechnik schafft mehr Offenheit und Klarheit in Beziehungen und kann damit zu einer verbesserten Kommunikation im Lern- und Arbeitsalltag verhelfen. Wie das Feedback gestaltet wird hängt von den Beteiligten ab. Hier sollen allgemeine Aspekte beschrieben und erklärt werden.

Theoretische Begründung

Zweck der Feedback-Technik ist es zum einen, die Persönlichkeitsentwicklung des oder der Einzelnen und zum anderen die Teamentwicklung zu fördern. Durch Schulung der Selbstwahrnehmung lernen die TeilnehmerInnen, ihr eigenes Verhalten besser zu steuern. Ein weiteres Ziel ist die Entwicklung von Offenheit, Ehrlichkeit und Vertrauen in zwischenmenschlichen Beziehungen, als Voraussetzung für gesunde Beziehungen und fruchtbare Zusammenarbeit. Durch offene Kommunikation werden die Beziehungen zueinander transparenter und ehrlicher. Störfaktoren werden leichter aufgedeckt und eventuell gemeinsam beseitigt. Differenzen können sofort geklärt werden, bevor sie zu Aggressionen oder Abwehrmassnahmen führen. Ebenso werden dadurch der Aufbau von Misstrauen und die Verfestigung von falsch interpretierten Wahrnehmungen verhindert. Feedback dient somit der sozialen Unterstützung, Beziehungsklärung und Psychohygiene im Alltag. Die konsequente Anwendung des Feedbacks neben anderen beziehungsbezogenen und inhaltsreflektierenden Methoden hilft, ein angemessenes Kommunikations- und Arbeitsklima aufzubauen.

Feedback ist vor allem eine offene Rückmeldung, die als wertvolle Informationsquelle angesehen werden sollte. Wichtig ist, sich bewusst zu sein, dass es bei den Rückmeldungen nicht um den Kern der Persönlichkeit geht, sondern nur um das äussere Erscheinungsbild und die Wirkung von Verhaltensweisen. Wenn ich nun mit Hilfe offener Rückmeldungen erfahre, wie ich auf andere wirke, kann ich die Reaktionen der anderen mir gegenüber viel besser verstehen und ausserdem mein eigenes Verhalten gezielter steuern. Feedback verhilft so oft zu einem überraschenden und klärenden Perspektivenwechsel.

Durch Feedback lernt man, dass die Wahrnehmungen der anderen sich von den eigenen unterscheiden können. Folglich wird die soziale Wahrnehmungsfähigkeit aller Beteiligten systematisch geschult. Aus jeder Feedback-Äusserung erfährt man folglich zwei Dinge: Zum einen die subjektive Wahrnehmung des oder der Feedback-GeberIn, zum anderen Informationen über die Wirkungsweise der eigenen Person auf andere und darüber, welche Verhaltensweisen als hilfreich und welche als störend angesehen werden.

In jeder Feedback-Äusserung beinhaltet entsprechend folgende Aspekte:

A Sachlich nachprüfbare Beobachtungen

B Äusserungen über den Feedback-GeberIn selbst

C Definition der Beziehung zwischen EmpfängerIn und GerberIn

D Handlungsaufforderung an den oder die EmpfängerIn

Beachtet man diese Sichtweise, so wird schnell klar, dass Feedback in zweierlei Richtungen zur Reflexion anregen soll und nicht nur als Informations- und Lernquelle für den oder die Feedback-NehmerIn dient.

Praktische Tipps für Feedback

Feedback ist vor allem dann hilfreich, wenn es folgenden Kriterien entspricht:

Beschreibend	Keine Interpretation, keine (moralischen) Bewertungen, gekoppelt an Situation.
Konkret	keine allgemeinen Zuschreibungen – Beispiele verwenden.
Angemessen	Eigene Bedürfnisse und Bedürfnisse des Feedback-Partners oder der Partnerin beachten, sachlich und konstruktiv bleiben.
Brauchbar	Bezugnahme auf veränderungsfähige Verhaltensweisen, Tipps für Verhaltensalternativen.
Erbeten	Nicht aufzwingen.
Zur rechten Zeit	Keine zu grossen Zeitabstände zwischen Verhalten und Feedback; Zeit nehmen dafür.
Klar und genau	Rückversicherung über das Verständnis und die Wirkung des Feedbacks.
Aufmerksam	Aktiv zuhören und bei Unklarheiten nachfragen
Annehmen	Rückmeldung akzeptieren ohne zu argumentieren oder sich zu verteidigen
Danke	Beim Feedback-Geber oder bei der Feedback-Geberin für die Rückmeldungen und Hinweise bedanken

Feedback ist ein wichtiger Teil der Methodenkompetenz

Feedback lässt sich generell immer dann einsetzen, wenn Menschen aufeinander treffen. Es muss nicht zuerst zu Kommunikationsstörungen kommen, um auf Feedback als Mittel zur Intervention zurückzugreifen. Vielmehr geht es darum, die Persönlichkeitsentwicklung des einzelnen sowie die Entwicklung der Gruppe oder des Teams zu fördern. Feedback ist in Lern- oder Ausbildungskontexten ein wichtiges Korrektiv, dass auch zu neuen Handlungsimpulsen anregt. Wichtig ist der richtige Umgang mit dem Feedback, das Schritt für Schritt erlernt sein will, denn ansonsten können Rückmeldungen auch schnell allzu persönlich und verletzend wirken. In einem konstruktivistisch orientierten Ausbildungsfeld gehört ein ansprechendes, lösungsorientiertes und die Kommunikation sowie den Selbstwert aller Auszubildenden stärkendes Feedback zum grundsätzlichen Anspruch. Immer dann, wenn Menschen in Teams eng und ergänzend zusammenarbeiten müssen oder in der Projektarbeit ein hohes Mass an Transparenz des Informationsflusses, nicht nur auf der fachlichen, sondern insbesondere auf der Beziehungsebene erforderlich ist, bewährt sich die Methode des Feedbacks.

Fazit

Die Einführung in die Methode des Feedbacks ist prozesshaft zu betrachten. Sie braucht Zeit, Übung und professionelle Unterstützung, wenn sie in ihren ganzen Möglichkeiten ausgeschöpft werden soll. Die Methode trägt wesentlich zur Verbesserung des Beziehungsgefüges bei. Sie erfordert dann aber von allen Beteiligten eine Haltungsänderung hin zu einem respektvollen, wertschätzenden und empathischen Miteinander und braucht auch vorab Vertrauensaufbau, so dass sich die Beteiligten sicher und geschützt fühlen können. Sie ist notwendig, wenn Menschen eng und ergänzend zusammenarbeiten. Sie ist zentral in Ausbildungskontexten und stellt darüber hinaus eine gute Konfliktprophylaxe dar, weil sie mit gewährleistet, dass Arbeitsprojekte nicht wegen sich langsam aufbauender und schliesslich unüberwindlicher Beziehungsschwierigkeiten scheitern.

6.16 Verpflichtungserklärung für MitarbeiterInnen von JuAr Basel

Die Mitarbeiter*innen verpflichten sich:

1. **persönliche Informationen** über jetzige und ehemalige KlientInnen, die aus Gesprächen und aus der Akteneinsicht der täglichen Arbeit bekannt sind, nicht ohne deren Einverständnis weiterzugeben. Dies gilt auch nach Beendigung der Anstellung.

   - KlientInnen haben ein Anrecht auf strikte Einhaltung der Diskretionspflicht. Wo gesetzliche Bestimmungen oder Regelungen des Arbeitgebers eine Durchbrechung des Berufsgeheimnisses erfordern bzw. ermöglichen, informieren Sie die/den Klientin/en im Voraus über diese Bestimmungen.
   - Wenn Sie, beispielsweise bei Anfragen, nicht sicher sind, konsultieren Sie bitte Ihr Team oder Ihre Vorgesetzten.

   Es gelten folgende allgemeine Regelungen:

   - Das Berufsgeheimnis für sozial Tätige ist nicht gesetzlich verankert. Der Umgang damit wird in Richtlinien des Berufsverbandes SBS/ASPAS definiert
   - Es besteht grundsätzlich ein Anzeigerecht, aber keine Anzeigepflicht
   - JugendarbeiterInnen können als Zeugen in einem Strafverfahren vorgeladen werden, in dem sie grundsätzlich zur wahrheitsgemässen Aussage verpflichtet sind. Es gelten die Bestimmungen der StPO Basel-Stadt.

   Bei JuAr Basel gelten folgende berufsethische Bestimmungen:

   - Generell sind zum Schutz sämtlicher JuAr-KlientInnen alle persönlichen Informationen vertraulich zu behandeln. Dies gilt selbstverständlich auch für alle vertraulichen Informationen, die in den einzelnen Teams fachlich besprochen worden sind.
   - Werden besonders schwere Vergehen von KlientInnen innerhalb oder ausserhalb unserer Einrichtungen bekannt, beispielsweise schwere Gewalttaten oder sexuelle Übergriffe, ist der/die Vorgesetzte umgehend zu informieren. Insbesondere gilt dies, wenn eine Fremdgefährdung durch die/den Klientin/en oder eine Eigengefährdung der-/desselben wahrscheinlich ist. Damit soll v.a. eine Entlastung bezüglich der Verantwortung der MitarbeiterInnen erreicht werden.
   - Der/die Vorgesetzte hat über das weitere Vorgehen zu entscheiden und kann in bestimmten Fällen eine Meldung an zuständige Stellen oder eine Anzeige erstatten.

2. **zur Wahrung der körperlichen und psychischen Integrität von Abhängigen/KlientInnen.** Besondere Sensibilität muss für das Verhältnis Nähe/Distanz gegenüber Abhängigen gewährleistet werden. Übergriffe sowie sexuelle Übergriffe (verbale wie nonverbale) und sexuelle Beziehungen (auch Annäherungsversuche usw.) können als Grund für eine fristlose Kündigung gelten und ausserdem strafrechtliche und zivilrechtliche Folgen haben. Die Verantwortung für die Einhaltung der Grenzen trägt immer der/die MitarbeiterIn.

3. **seine/ihre berufliche Stellung oder Beziehungen nicht zu missbrauchen,** um persönliche Vorteile zu erlangen. (Private Beziehungen führen erfahrungsgemäss zu Situationen, die alle Beteiligten überfordern können. Es ist nicht ratsam, KlientInnen bei sich wohnen zu lassen, private Geschäfte mit ihnen zu tätigen oder sonst Grenzen einer beruflichen Beziehung zu überschreiten.

4. **die Persönlichkeit jedes Menschen zu achten** und jede Form von Diskriminierung zu vermeiden, insbesondere aufgrund von Nationalität, Ethnie, Rasse, Geschlecht,

Alter, Religion, Zivilstand, politischer Einstellung, sexueller Orientierung oder Identität, Behinderung oder Krankheit.

Diese Verpflichtungserklärung ist integrierender Bestandteil des Anstellungsvertrages mit JuAr Basel.

Ort/Datum:

Namen MitarbeiterIn/PraktikantIn:

Unterschrift:

6.17 Literaturliste

Diese Liste dokumentiert teilweise die in das Handbuch eingeflossene Literatur und soll auch Inspiration bieten für eigene Recherchen.

Antons, Klaus (1987): Praxis der Gruppendynamik. Göttingen: Hogrefe.

Kommentar: Kapitel 4: Feedback (98-112). Es werden fünf Übungen beschrieben, die zum Training der Feedback-Technik geeignet sind. Diese sind sehr übersichtlich und klar verständlich dargestellt, teilweise ergänzt durch jeweils konkrete Instruktionen zur Durchführung. Anschliessend werden komprimiert die wesentlichen Wirkungen, Hintergründe und Regeln für die Anwendung der Feedback-Technik dargestellt.

Doppler, Klaus / Lauterburg, Christoph (1976): Change Management. Den Unternehmenswandel gestalten. Frankfurt/Main, New York: Campus.

Kommentar: Teil III, 4. Kapitel: Persönliches Feedback (255-276). Gibt eine kurze Einführung zu Art und Bedeutung von Feedback, anschliessend wird durch eine Reihe konkreter Fragen und Antworten eindrücklich und praxisnah die Feedback-Technik erklärt. Sehr gut: Auf einigen „Abbildungen" zusammengefasst werden ganz konkrete Hinweise/Checklisten für die Durchführung der Feedback-Technik gegeben.

Fengler, Jörg (2009): Feedback geben. Strategien und Übungen. Weinheim, Basel: Beltz.

Kommentar: Eines der wenigen Bücher, die sich ausschliesslich mit der Feedback-Technik befassen. Es ist gut lesbar und praxisorientiert. Die Lesenden erhalten eine Einführung über Ursprung und Entwicklung des Feedback-Konzepts. Der Hauptteil des Buches besteht aus der Beschreibung von 15 Feedback-Strategien. 91 Übungen werden ganz konkret dargestellt und mit Praxiserfahrungen ergänzt, so dass sie jederzeit nachvollziehbar sind.

Kappeler, Manfred (2001): Was sind unverzichtbare Standards der Jugendarbeit? In: Bohl, P. K. / Rooß, B. (Hg.): Gratwanderung Jugendarbeit. Chemnitz: Verlag für Kinder- und Jugendhilfe. S. 22f.

Kirsten, Rainer E. / Müller-Schwarz, Joachim (1998): Gruppentraining: ein Buch mit 59 Psycho-Spielen, Trainingsaufgaben und Tests. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Kommentar: Kapitel 1 Das Fenster mit dem blinden Fleck (14-23), sowie Kapitel 9 Rückmeldungen (120-143). Gut lesbar; die Ausführungen werden öfter durch bildhafte Vergleiche verdeutlicht. In Kapitel 1 wird der theoretische Hintergrund der Feedback-Technik ausführlich erklärt. In Kapitel 9 wird zunächst die allgemeine Bedeutung von Feedback erläutert, dabei wird besonders auf die Regel „beschreiben, nicht bewerten" eingegangen. Es folgt ein eher allgemein gehaltener Text über Feedback in Gruppen sowie die Beschreibung von drei Feedback-Spielen zum Nachmachen. Schliesslich wird noch ein Katalog von Feedback-Regeln aufgestellt.

Klein, Irene (1994): Gruppenleiten ohne Angst: ein Handbuch für Gruppenleiter. München: Pfeiffer.

Kommentar: Teil V Methoden der Gruppenarbeit, Kapitel 3.3 Reflexion des Gruppengeschehens und Feedback (202-210). Eine kurze, eher theoretische Zusammenfassung über die Bedeutung von Feedback in Gruppenprozessen sowie über Art und Regeln des Feedbacks. Ausserdem werden fünf leicht nachzuvollziehende Feedback-Methoden für Gruppen vorgestellt.

Rachow, Axel (Hrsg.) (2000): Spielbar. 51 Trainer präsentieren 77 Top-Spiele aus ihrer Seminarpraxis. Bonn: manager-Seminare Gerhard May.

Kommentar: enthält nur zwei Feedback-Spiele (198-192); diese sind jedoch auf übersichtlichen Karten sehr gut und konkret beschrieben.

Reich, K. (Hrsg.): Methodenpool. In: url: http://methodenpool.uni-koeln.de (zuletzte aufgerufen am 2.5.2018)

Kommentar: Umfangreiche Sammlung von theoretischen und praktischen Anregungen zu systemisch konstruktivistischer Arbeit.