

Ausbildungskonzept

1.	Grundlagen	2
1.1	Auftrag der Stiftung Waldheim.....	2
1.2	Ausbildung in der Stiftung Waldheim	2
1.3	Vorgaben für uns als Praxisinstitution	2
1.4	Ausbildungs- bzw. Lernziele der Praxisausbildung	3
1.5	Rechte und Pflichten des Arbeitgebers	3
2.	Ausbildungsangebote und Anforderungen in der Stiftung Waldheim.....	3
2.1	Fachfrau/mann Betreuung	3
2.2	Köchin/Koch.....	3
2.3	Sozialpädagogik	4
2.4	Arbeitsagogik	4
3.	Lernende/r in der Stiftung Waldheim	4
3.1	Lernbegleitung	4
3.2	Erwartungen an die Lernenden	4
3.3	Rechte und Pflichten der Lernenden	5
3.4	Ausbildungsgespräche	5
4.	Ausbildner in der Stiftung Waldheim.....	6
4.1	Anforderungen	6
4.2	Aufgaben und Kompetenzen	6
4.3	Zeitliche Gutschrift.....	7
5.	Zusammenarbeit mit den Ausbildungsinstitutionen	7
6.	Rechtliche Grundlagen der Ausbildung	7
6.1	Vertrag (Lehrvertrag / Ausbildungsvereinbarung)	7
6.2	Spesen.....	7
6.3	Arbeitszeit	7
6.4	Ruhezeiten und Pausen	8
6.5	Absenzen.....	8
6.6	Ferien.....	8
6.7	Unbezahlter Urlaub / Jugendurlaub.....	9
6.8	Kündigung / Auflösung des Lehrverhältnisses	9
7.	Überprüfung des Ausbildungskonzeptes	9

1. Grundlagen

Das Ausbildungskonzept gilt für alle Lernenden in der Stiftung Waldheim und ist verbindlich. Allfällige Abweichungen sind in den Ausbildungsvereinbarungen und/oder dem Lehrvertrag geregelt.

1.1 Auftrag der Stiftung Waldheim

Die Stiftung Waldheim steht seit 1943 im Dienste von Menschen mit mittlerer bis schwerer geistiger und teilweise zusätzlich körperlicher Behinderung. Zunehmend werden auch Menschen mit einer psychischen und autistischen Beeinträchtigung in der Stiftung Waldheim aufgenommen.

1.2 Ausbildung in der Stiftung Waldheim

Gut ausgebildetes Personal ist eine wichtige Voraussetzung für eine professionelle Betreuung der Bewohner¹ mit besonderen Bedürfnissen. Um dies auch in Zukunft gewährleisten zu können, ist es uns ein Anliegen, Studierende bzw. Lernende aus diversen Ausbildungsgängen in der Praxis zu begleiten und anzuleiten. Die Stiftung Waldheim ist Ausbildungsinstitution für 15-20 Lernende. Sie arbeitet eng mit anerkannten Berufsschulen, der Fachstelle Berufsbildung, der OdAGS², Fachhochschulen sowie Höheren Fachschulen zusammen.

Das Ausbildungskonzept berücksichtigt die Vorgaben im Berufsbildungsgesetz, in den spezifischen Bildungsverordnungen sowie die jeweiligen Rahmenlehrpläne der diversen Ausbildungen. Es basiert auf dem Leitbild und den Konzepten der Stiftung Waldheim.

1.3 Vorgaben für uns als Praxisinstitution

Die Erziehungsdirektoren-Konferenz (EDK) hält im Profil des Fachhochschulbereichs Soziale Arbeit vom 4./5. November 1999 fest: «Die Praxisausbildung ist konstitutives Element der Ausbildung in sozialer Arbeit und ist konzeptionell und organisatorisch in die Ausbildung integriert. ... Die Praxisausbildung ist qualifizierend und promotionsrelevant.»

Die Schweizerische Arbeitsgemeinschaft der Fachhochschulen und Höheren Fachschulen für Soziale Arbeit (SASSA) fordert in den SASSA-Empfehlungen³ vom 8.3.2001 für die Praxisausbildung unter anderem: «Ein Ausbildungsplan bzw. ein stellenspezifisches Konzept für die Praxisausbildung ist vorhanden.»

Die Empfehlungen der Hochschule für Angewandte Wissenschaften St. Gallen (FHS) vom 6.11.2003 ergänzen: «Die berufspraktische Ausbildung ist ein geplanter, in die Gesamtausbildung integrierter Lernprozess, der sich an Ausbildungszielen orientiert und von einer qualifizierten Fachperson begleitet und beurteilt wird. ... Ein Praktikum ist Ausbildung und somit mehr als blosse Mitarbeit in einer Praxisorganisation!»

¹ Zugunsten einer besseren Lesbarkeit wird auf die geschlechtsbetonte Schreibweise verzichtet.

² OdAGS: Organisation der Arbeitswelt für Gesundheits- und Sozialberufe

³ SASSA: Schweizerische Arbeitsgemeinschaft der Fachhochschulen und Höheren Fachschulen für Soziale Arbeit

1.4 Ausbildungs- bzw. Lernziele der Praxisausbildung

Als Ziele der Praxisausbildung nennt die SASSA⁴

- die Entwicklung der Fähigkeit, berufliche Problemstellungen in ihrem Kontext zu erkennen, zu formulieren, zu beurteilen und zu lösen
- die Prüfung von theoretischen Ansätzen auf ihre praktische Umsetzung hin
- die Einübung von Techniken und Methoden anhand konkreter beruflicher Fragestellungen
- die Reflexion, Systematisierung und kritische Bewertung des eigenen beruflichen Handelns
- die Entwicklung einer realistischen beruflichen Identität

1.5 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat gegenüber der lernenden Person dieselben Rechte und Pflichten wie gegenüber den übrigen Mitarbeitenden (OR Art. 322 ff.). Ergänzende Rechte und Pflichten ergeben sich aus dem Zweck des Lehrverhältnisses und der Tatsache, dass Lernende meist noch Jugendliche sind:

- Die wichtigste Pflicht des Lehrbetriebs liegt darin, die lernende Person fachgemäss auszubilden
- Anhand regelmässiger Standortbestimmungen (Bildungsberichte) müssen Ziele festgelegt werden
- Der Lehrbetrieb übernimmt die Kosten für den Pflichtunterricht und überbetriebliche Kurse
- Der Lehrbetrieb ist dafür verantwortlich, dass die geltenden Vorschriften eingehalten werden

2. Ausbildungsangebote und Anforderungen in der Stiftung Waldheim

Wir bieten 15-20 Ausbildungsplätze für folgende Berufe an:

2.1 Fachfrau/mann Betreuung

Fachfrau/Fachmann Betreuung EFZ

3 Jahre

- Abgeschlossene obligatorische Schulzeit (Real- oder Sekundarschulabschluss)
- Vorgängiger Besuch eines Informationsanlasses in der STW
- Schnupperpraktikum 3-5 Tage
- Praktikum zur Eignungsabklärung 3 Tage

Fachfrau/Fachmann Betreuung EFZ verkürzt

2 Jahre

- Mindestalter 22 Jahre
- 2 Jahre Berufserfahrung im Berufsfeld
- Mindestens 6 Monate Anstellung in der STW

2.2 Köchin/Koch

Köchin/Koch EFZ

3 Jahre

- Abgeschlossene obligatorische Schulzeit (Real- oder Sekundarschulabschluss)
- Berufserkundungspraktikum
- Praktikum zur Eignungsabklärung 5 Tage

⁴ Ausbildungskonzepte von Praxisorganisationen der Sozialen Arbeit; Empfehlungen der Hochschule für Angewandte Wissenschaften St. Gallen, FHS, überarbeitete Fassung 27.11.2007

2.3 Sozialpädagogik

Höhere Fachschule für Soziales (HFS) Agogis **3 Jahre**

Sozialpädagogik Abschluss HF **2 Jahre**

- Mindestalter: 22 Jahre
- Abgeschlossene Grundbildung (mindestens 3 Jahre oder Mittelschulabschluss)
- Fachperson Betreuung EFZ für Anschluss HF
- 6-12 Monate Praxis (Anstellung) in der STW
- Bestandene Aufnahmeprüfung Agogis

Bachelor of Science in Sozialpädagogik **4 Jahre**

Fachhochschule (FH), FHS St. Gallen

- Gymnasiale Matura oder sur Dossier (siehe Vorgaben der Fachhochschule für Personen über 30 Jahre ohne die schulischen Voraussetzungen)
- Berufslehre mit Berufsmatura
- 6-12 Monate Anstellung in der STW (inkl. begleitetes Vorpraktikum)

2.4 Arbeitsagogik

Arbeitsagoge / Arbeitsagogin **2 Jahre**

Vorbereitung auf Höhere Fachprüfung
Agogis; Academia Euregio Bodensee o.a.

3. Lernende/r in der Stiftung Waldheim

3.1 Lernbegleitung

Der Lernende hat während der Ausbildung einen Ausbilder. Dieser begleitet, fördert und unterstützt den Lernenden in der Zielerreichung. Ein guter gegenseitiger Informationsfluss ist die Grundlage für eine effiziente und wirksame Zusammenarbeit.

Der Lernende hat sich aktiv und unaufgefordert um Informationen und Unterstützung zu bemühen (Holschuld). Er hat Informationen und Wissen (z.B. Wissen aus der Schule, Erkenntnisse aus dem Arbeitsalltag, aus den überbetrieblichen Kursen) aktiv und unaufgefordert in die Praxis einbringen (Bringschuld).

3.2 Erwartungen an die Lernenden

Der Lernende

- erfüllt die Leistungen in der (Berufs-)Schule nach seinen besten Möglichkeiten
- nutzt Lernmöglichkeiten in der Praxis
- führt das Arbeitsbuch/Lerntagebuch gewissenhaft, sauber und nach den Prinzipien der Berufsschule
- bearbeitet die Lernaufträge aus Berufsschule, überbetrieblichen Kursen, Projektwochen und Praxis gewissenhaft und nach seinen besten Fähigkeiten
- holt sich bei Unklarheiten und/oder Fragen selbst Hilfe
- ist mitverantwortlich, dass Vereinbarungen und Termine eingehalten werden
- kennt die Regeln im Wohnheim und hält sich an die vorgegebenen Arbeitsgrundsätze
- meldet Schwierigkeiten und/oder Probleme im schulischen und/oder praktischen Lernfeld dem Ausbilder unverzüglich weiter
- informiert nach dem Besuch der (Berufs-)Schule den Ausbilder über die Inhalte des Lernstoffes und andere Neuigkeiten aus (Berufs-)Schule, überbetrieblichen Kursen, Projektwochen etc.
- wendet die Prinzipien des eigenverantwortlichen und selbstgesteuerten Lernens an

3.3 Rechte und Pflichten der Lernenden

Der lernenden Person kommen dieselben Rechte und Pflichten wie den übrigen Mitarbeitenden zu (OR Art. 321 ff. / Personalreglement). Zusätzlich ergeben sich spezielle Pflichten im Rahmen des Lehrverhältnisses:

- Die lernende Person ist verpflichtet, den obligatorischen Unterricht der Berufsfachschule sowie der überbetrieblichen Kurse zu besuchen
- Die lernende Person hat alles zu tun, um die Bildungsziele zu erreichen

Der Lernende darf nur zu Arbeiten eingesetzt werden, die mit dem zu erlernenden Beruf in Zusammenhang stehen und die Ausbildung nicht beeinträchtigen.

In der Praxis bedeutet dies:

Der Lernende

- ist für die ordentlichen Schultage und überbetrieblichen Kurse und/oder Projektwochen freigestellt; die Hausaufgaben, Projekt- und Diplomarbeiten müssen vollumfänglich in der Freizeit erstellt werden; Ausnahmen sind in den Ausbildungsverträgen geregelt
- nutzt die Praxis als Lernfeld und formuliert Lernziele zu Themen, die in der Berufsschule kaum behandelt werden
- hält erteilte Aufträge (von Ausbilder, Ausbildungsverantwortlicher, usw.) terminlich ein und weist diese unaufgefordert vor

3.4 Ausbildungsgespräche

Alle 14 Tage findet ein 30- bis maximal 45-minütiges Ausbildungsgespräch zwischen Lernendem und Ausbilder statt. Der Ausbilder plant die Termine für Gespräche gemeinsam mit dem Lernenden und vermerkt diese im Dienstplan. Die Termine sind gegenseitig verbindlich.

Ziel der Ausbildungsgespräche ist es, Lernziele zu formulieren, die den Theorie-Praxis-Transfer sichern, sowie die Zielerreichung in der Praxis zu überprüfen. Das Gespräch wird durch den Lernenden protokolliert und dem Ausbilder bis spätestens 1 Woche nach dem Gesprächstermin zur Unterschrift und eventuellen Ergänzung vorgelegt. Abmachungen werden verbindlich dokumentiert; bei Problemen muss die Ausbildungsverantwortliche informiert werden. Bei vielen verschiedenen Themen müssen Prioritäten gesetzt und weniger dringliche Themen auf das nächste Ausbildungsgespräch verschoben werden.

Der Lernende

- formuliert persönliche und berufliche Ziele, welche er mit dem Ausbilder bespricht
- holt sich bei offenen Fragen (fachlich / persönlich), Problemen und Konflikten frühzeitig Unterstützung unter Berücksichtigung des Dienstweges
- ist mitverantwortlich, dass die Termine Anfang Semester feststehen und trägt die Termine in seine Agenden ein
- ist mitverantwortlich, dass die monatlichen Lern- und Zielvereinbarungsgespräche mit dem Ausbilder eingehalten werden

4. Ausbilder in der Stiftung Waldheim

Der Ausbilder ist in seiner Funktion als Ausbilder direkt der Heimleitung unterstellt. Die Tätigkeit als Ausbilder erfolgt im Rahmen der ordentlichen Anstellung. Dies betrifft sowohl die Funktion, die Arbeitszeit als auch die Besoldung.

Der Ausbilder wird durch die Ausbildungsverantwortliche unterstützt und in seiner Funktion mit angemessener Weiterbildung gefördert. Er trifft sich periodisch zum Erfahrungsaustausch (ERFA). Die Anzahl der ERFA-Sitzungen richtet sich nach dem Bedarf aufgrund laufender Entwicklungen; die Planung und Organisation der ERFA-Sitzungen liegt bei der Ausbildungsverantwortlichen.

4.1 Anforderungen

Der Ausbilder:

- verfügt über einen Abschluss in dem von den Auszubildenden angestrebten Beruf oder einem anerkannt verwandten Beruf sowie über zwei Jahre Berufserfahrung
- hat die Zusatzqualifikation als Ausbilder (Fortbildung als Praxisausbilder oder Äquivalenzanerkennung, evtl. Kurs für Berufsbildner)
- setzt sich mit aktueller Fachliteratur auseinander und nutzt den Support durch die Ausbildungsverantwortliche
- ist sich der Vorbildfunktion gegenüber den Lernenden bewusst
- ist fähig, die Ausbildungstätigkeit zu reflektieren und weiterzuentwickeln
- kennt die Prinzipien des eigenverantwortlichen und selbstgesteuerten Lernens und setzt sie in der Arbeit mit den Lernenden um
- übernimmt Eigenverantwortung bezüglich persönlicher Fortbildung

4.2 Aufgaben und Kompetenzen

Der Ausbilder übernimmt die Verantwortung für die Einführung, Begleitung, Förderung und Beurteilung der Lernenden während ihres praktischen Einsatzes. Dabei richtet er sich nach den schulischen und stiftungsübergreifenden Vorgaben.

Der Ausbilder

- ist erste Ansprechperson für den Lernenden
- stellt die praktische Ausbildung sicher und fördert die Verbesserung der Ausbildungsqualität
- ist besorgt für die Umsetzung des Modellehrganges innerhalb des Bereichs und fördert die Umsetzung der Inhalte «Schule ↔ Praxis» (Transfer Lernen)
- plant adressatengerechte Lernsituationen, schafft eine lernfördernde Atmosphäre und motiviert den Lernenden
- bespricht mit dem Lernenden monatlich die Ziele, die der Lernende im Betrieb umsetzen kann
- unterstützt den Lernenden bei der Erreichung der Ausbildungsziele und ist mitverantwortlich für die Einhaltung der getroffenen Vereinbarungen
- begleitet bei Schwierigkeiten kompetent und fordert frühzeitig Hilfe an
- geht Konflikte mit dem Lernenden konstruktiv an
- dokumentiert die Lernprozesse und Entwicklungsschritte des Lernenden effizient und wirksam
- erstellt die von der Schule oder vom Amt für Berufsbildung erforderten Qualifikationen, Ausbildungs- und/oder Bildungsberichte
- informiert regelmässig die Heimleitung und die Ausbildungsverantwortliche über den aktuellen Stand des Lernenden

4.3 Zeitliche Gutschrift

Zur Erfüllung der Funktion werden den Ausbildern im Rahmen ihrer Tätigkeit fünf Stellenprozente zur Verfügung gestellt. Der Aufwand variiert zwischen den verschiedenen Ausbildungen und auch je nach Phase während einer Ausbildung. In dieser Zeit sind Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Gesprächen mit dem Lernenden, die Standort-, Qualifikations- und Zielvereinbarungsgespräche, die Begleitungen, die Kontakte zu den Schulen und die ERFA-Nachmittage enthalten. Allfällige zusätzliche Zeiten werden von Fall zu Fall mit der Heimleitung geregelt.

5. Zusammenarbeit mit den Ausbildungsinstitutionen

Erste Anlaufstelle für die Ausbildungsstätten ist die Ausbildungsverantwortliche. Die Unterlagen und Informationen werden durch sie weitergeleitet, wenn diese nicht direkt an die Ausbilder gehen.

Die Ausbildungsverantwortliche nimmt an den Informationsanlässen der Ausbildungsinstitutionen teil.

Je nach Ausbildungsinstitution gibt es verschiedene Gefässe (KASP-Tagung, Schulbesuche und Gespräche), um den Kontakt zwischen Lehrpersonen und den Ausbildern zu gewährleisten. Die Ausbildungsverantwortliche wird informiert bzw. eingeladen.

Bei Schwierigkeiten wird sogleich der Kontakt mit der Ausbildungsinstitution gesucht.

6. Rechtliche Grundlagen der Ausbildung

6.1 Vertrag (Lehrvertrag / Ausbildungsvereinbarung)

Lehrvertrag

Der Lehrvertrag ist als besonderer Einzelarbeitsvertrag im Obligationenrecht geregelt (OR 344-346a). Er muss in schriftlicher Form vorliegen und bedarf der Genehmigung durch die kantonale Behörde.

Im Lehrvertrag verpflichtet sich der Arbeitgeber, die lernende Person für einen bestimmten Beruf fachgemäss auszubilden. Die lernende Person verpflichtet sich, zu diesem Zweck Arbeit im Dienste des Arbeitgebers zu leisten.

Ausbildungsvereinbarung (Fachhochschule und Höhere Fachschule)

In der Ausbildungsvereinbarung werden die Bedingungen zwischen Ausbildungsinstitution, der Stiftung Waldheim und dem Lernenden geregelt. Sozialpädagogen (HF und FH) in Ausbildung arbeiten 60% im Betrieb. Bei angehenden Arbeitsagogen und Teilnehmern des Vorbereitungskurses Langzeitpflege liegen Schulbesuch und schriftliche Arbeiten ausserhalb der Arbeitszeit.

6.2 Spesen

Es werden nur Spesen gemäss Lehrvertrag bzw. Ausbildungsvereinbarung entschädigt.

6.3 Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit in der Stiftung Waldheim beträgt 42,5 Stunden und wird in der Regel an 5 Arbeitstagen à 8,5 Stunden geleistet. Ein ganzer Tag Unterricht an der Berufsfachschule ist einem Arbeitstag gleichgestellt. Diese Regelung gilt auch für den Besuch der überbetrieblichen Kurse.

Für Lernende bis 20 Jahre gilt eine tägliche Höchstarbeitszeit von 9 Stunden. Einschliesslich aller Pausen muss diese innerhalb von 12 Stunden liegen. Abendarbeit von 20 bis längstens 22 Uhr ist nur für Jugendliche von mehr als 16 Jahren erlaubt.

Bei der Stiftung Waldheim gilt folgende Einschränkung für lernende Personen in der Grundausbildung:

- Grundsätzlich keine Nachtwache
- Im ersten Lehrjahr keine Sonn- und Feiertagsdienste
- Im zweiten Lehrjahr nur 1 Sonntagsdienst pro Monat und max. 1 Feiertagsdienst pro Jahr
- Im dritten Lehrjahr nur 2 Sonntagsdienste pro Monat und max. 2 Feiertagsdienste pro Jahr

6.4 Ruhezeiten und Pausen

Die tägliche Ruhezeit beträgt mindestens 11 aufeinanderfolgende Stunden. Für Lernende bis zu 20 Jahren ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren.

6.5 Absenzen

Absenzen in der Schule (Berufsschule, überbetriebliche Kurse, Projektwochen etc.) müssen durch den Lernenden unverzüglich der Gruppenleitung und der Heimleitung gemeldet werden. Zusätzlich sind Abwesenheiten von mehr als zwei Wochen der Ausbildungsverantwortlichen zu melden.

Lernende, die nicht zur Arbeit erscheinen können, sind verpflichtet, die Gruppenleitung unverzüglich zu informieren. Wenn ein Lernender während seiner Ferien erkrankt oder verunfallt und dies der Erholung nachweislich entgegensteht (Arztzeugnis), müssen ihm die entsprechenden Ferientage nochmals zugestanden werden, sofern die Meldung unverzüglich (während den Ferien) an die Heimleitung erfolgt.

Für eine drei Tage oder länger dauernde Abwesenheit muss ein Arztzeugnis vorgelegt werden. Die Stiftung Waldheim ist berechtigt, auch für einzelne Krankheitstage ein Arztzeugnis zu verlangen.

Ist es einer lernenden Person nicht möglich, infolge Krankheit oder Unfall an der Abschlussprüfung teilzunehmen, muss dies durch ein ärztliches Zeugnis belegt werden.

Lernende sind durch die Stiftung Waldheim gegen Berufsunfälle (BU) und Nichtberufsunfall (NBU) versichert. Die Stiftung Waldheim versichert die Mitarbeitenden über das gesetzliche Minimum hinaus (stationäre Heilbehandlung in der privaten Abteilung sowie einiger zusätzlicher Elemente im Bereich der Heilungskosten und Deckung des über das UVG versicherbare maximale Einkommen). Die Versicherung gegen die Folgen von Krankheit ist obligatorisch vorgeschrieben und ausnahmslos Sache der Lernenden.

Bei Disziplinarschwierigkeiten wird in einem Gespräch mit dem Ausbilder das weitere Vorgehen besprochen. Der Ausbilder informiert die Heimleitung und die Ausbildungsverantwortliche. Unter Disziplinarschwierigkeiten verstehen wir

- unentschuldigtes Fehlen, sei es in der Berufsschule, in überbetrieblichen Kursen oder an der Arbeitsstelle
- wiederholtes unpünktliches Erscheinen an der Arbeitsstelle und in der Berufsschule

Bei Promotionsproblemen gelten die Vorgaben der Berufsschule, die Bildungsverordnung sowie die internen Kriterien. Die Stiftung Waldheim ist bereit, die Lernenden bei Problemen und Krisen in der Ausbildung mit individuellen Förderungsmassnahmen zu unterstützen. Dabei müssen jedoch die Bereitschaft und ein Entwicklungspotential der Lernenden vorhanden sein.

6.6 Ferien

Der Ferienanspruch beträgt 5 Wochen pro Lehrjahr. Ferienwünsche für das kommende Jahr müssen bis zu dem von der Heimleitung festgesetzten Termin bekanntgegeben werden. Obwohl nach Möglichkeit die Wünsche berücksichtigt werden, erfolgt daraus kein verbindlicher Anspruch auf einen bestimmten Ferientermin. Die Heimleitung bestimmt den Zeitpunkt und die Dauer der Ferien unter Wahrung der Interessen sowohl des Heimbetriebes als auch der Berufsfachschule.

6.7 Unbezahlter Urlaub / Jugendurlaub

Es besteht kein Anspruch auf unbezahlten Urlaub. Schriftlich begründete Gesuche sind mindestens 6 Monate im Voraus an die Heimleitung zu richten.

Bis zum vollendeten 30. Altersjahr ist für ausserschulische Jugendarbeit jedes Dienstjahr Jugendurlaub bis zu insgesamt einer Arbeitswoche zu gewähren. Der Jugendurlaub muss gewährt werden, wenn dieser zwei Monate im Voraus angezeigt wurde. Nicht bezogene Jugendurlaubstage verfallen am Ende des Kalenderjahres.

6.8 Kündigung / Auflösung des Lehrverhältnisses

Das Lehrverhältnis ist ein befristetes Arbeitsverhältnis. Es endet somit am Endtermin, der im Lehrvertrag vereinbart worden ist. Zu einer vorzeitigen Auflösung sind die Vertragsparteien in folgenden Fällen berechtigt:

- während der Probezeit (3 Monate ab Eintritt)
- im gegenseitigen Einvernehmen
- wenn wichtige Gründe vorliegen (z.B. wenn die lernende Person körperlich oder geistig überfordert oder gesundheitlich gefährdet ist oder wenn die Ausbildung nicht oder nur unter wesentlich veränderten Bedingungen zu Ende geführt werden kann)

7. Überprüfung des Ausbildungskonzeptes

Die Gespräche zwischen Lernenden und Ausbildnern werden protokolliert und die Erreichung der Lernziele wird jeweils überprüft.

Die Ausbildungsverantwortliche überprüft die Einhaltung der Termine aller qualifizierenden Dokumente und verlangt jeweils eine Kopie der schriftlichen Arbeiten aus der Praxis. Sie passt das Ausbildungskonzept bei Bedarf den gesetzlichen Vorgaben an.

Die Qualität der praktischen Ausbildung wird mit der Heimleitung mindestens einmal jährlich besprochen.

Für die Berufe mit EFZ geschieht eine erste Überprüfung im ersten Semester nach Ausbildungsbeginn mittels Fragebogen für Lernende und Berufsbildner (Qualicarte).

Mitgeltende Dokumente:

- 5450-0000-00 Ausbildung Fachperson Betreuung EFZ
- 5460-0000-00 Ausbildung Sozialpädagogik HF und FH
- 5470-0000-00 Ausbildung Berufsprüfung Langzeitpflege
- 5480-0000-00 Ausbildung Arbeitsagogik
- 5490-0000-00 Ausbildung Koch EFZ

Das Ausbildungskonzept wurde durch die Geschäftsleitung an der Q-Team-Sitzung vom 29. August 2011 genehmigt und im August 2015 ergänzt.