



Schloss Zinneberg

Schloss Zinneberg
Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung
Zinneberg 3, 85625 Glonn

HEILPÄDAGOGISCHE TAGESSTÄTTE
AUSBILDUNGSBEREICH
OFFENE GANZTAGESSCHULE
HEILPÄDAGOGISCHES HEIM
KINDERKRIPPE „GUTER HIRTE“
SOZIALPÄDAGOGISCHE FÖRDERGRUPPE
FLEXIBLES FÖRDERPROGRAMM FLLAPS
JUGENDSOZIALARBEIT AN SCHULEN
MITTELSCHULE UND BERUFSSCHULE
FLEXIBLE JUGENDHILFE / KRISENINTERVENTION

AUSBILDUNGSBEREICH

*Voll im Bild,
Leben in Fülle*



Eine Einrichtung der
Schwestern vom Guten Hirten

Eine Einrichtung mit Qualität

Eine weltweite Ordensgemeinschaft und
NGO mit Beraterstatus beim Wirtschafts-
und Sozialrat (ECOSOC) der UN

Seitenindex

1. Schloss Zinneberg - einst und heute	Seite 3
2. Leitbild	Seite 4
3. Grundsatz Inklusion und Partizipation	Seite 5
4. Zusammenarbeit und Weiterentwicklung	Seite 6
5. Ausbildungsbereiche	Seite 6
6. Personenkreis, an den sich das Angebot richtet	Seite 7
7. Zielsetzungen und Ausbildungsinhalte	Seite 7
8. Räumliche Gegebenheiten	Seite 10
9. Methodische Vorgehensweisen	Seite 10
10. Struktur der Ausbildung	Seite 12
11. Weitere Pluspunkte	Seite 13



1. Schloss Zinneberg – einst und heute

Die Hilfe für Kinder und Jugendliche hat auf Schloss Zinneberg eine lange Tradition. Über 90 Jahre ist es her, dass dort ein Heim für Mädchen gegründet wurde. Das ursprüngliche Anliegen, engagierte Hilfe anzubieten, ist geblieben – **die Formen haben sich geändert**. Heute stellt sich Schloss Zinneberg als ein differenziertes Kinder- und Jugendhilfesystem für junge Menschen dar. Im Einzelnen umfasst das Angebot

- ◆ ein heilpädagogisches Heim für Mädchen und junge Frauen mit unterschiedlichen Wohngruppen/-formen
- ◆ eine heilpädagogische Tagesstätte mit dem Schwerpunkt Familien- und Umfeldarbeit
- ◆ Jugendsozialarbeit an Schulen an verschiedenen Standorten
- ◆ verschiedene Schulzweige
 - ◆ Staatlich anerk. priv. Förderzentrum
Förderschwerpunkt emotionale und soziale Entwicklung
 - ◆ Offene Ganztageschule
 - ◆ Staatlich anerk. priv. Berufsschule
Förderschwerpunkt soziale und emotionale Entwicklung
 - ◆ Berufsvorbereitungsjahre/ Berufsintegrationsjahre mit verschied. Schwerpunkten
 - ◆ Fachklassen
 - ◆ Berufsschule/ Außenklasse St. Gabriel München/ Solln, Einrichtung f. Mutter und Kind
- ◆ Verschiedene Ausbildungsrichtungen
- ◆ Berufsqualifizierungsmaßnahmen
- ◆ FLLAPS = Fachwissen, Lebens- und Lernpraxis, Arbeitshaltungen, Persönlichkeitsförderung, Schlüsselqualifikation. Ein flexibles Förderprogramm für junge Menschen mit psychosozialen Problemen
- ◆ Flexible Hilfen mit unterschiedlichen Angebotsformen (EB, SPFH), sowie Krisenintervention
- ◆ Kinderkrippe „Guter Hirte“
- ◆ Sozialpädagogische Fördergruppe für Grundschul Kinder in Poing

Träger der Einrichtung sind die Schwestern vom Guten Hirten. Mit einem großen Stab von Mitarbeiter*innen wirkt die Gemeinschaft weltweit derzeit in über 70 Ländern, so auch in Deutschland mit mehreren Niederlassungen. Es geht um fachliches und persönliches Engagement, um auf vielfältige Weise Lebenssituationen und Problemlagen von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu begegnen. Kinder- und Jugendhilfe auf Schloss Zinneberg ist Teil dieses weltweiten Netzwerkes der Hilfe.

Der Auftrag, dem sich die Schwestern vom Guten Hirten als Träger der Einrichtung Schloss Zinneberg und alle Mitarbeiter*innen stellen, **„Einen Menschen zu retten ist mehr wert als die ganze Welt“**, ist der Impuls für diese Maßnahme.

Wir arbeiten nach den aktuell gültigen Gesetzen und daraus resultierenden Bestimmungen.

2. Leitbild

Fachlich qualifiziertes und menschlich engagiertes Arbeiten für junge Menschen braucht eine gemeinsame Ausrichtung. Die Schwestern vom Guten Hirten und ihre Mitarbeiter*innen in Deutschland orientieren sich an einem Leitbild, das wie ein „roter Faden“ zu sehen ist. Er ist der Maßstab für alltägliches Handeln in den Einrichtungen und so auch auf Schloss Zinneberg. Das Leitbild geht auf die Ordensgründerin **Maria Eufrasia Pelletier** (1796 - 1868) zurück, die ausgehend von ihrem Leitgedanken – „Ein Mensch ist mehr wert als die ganze Welt!“ – Wert legte auf eine Kultur in den Häusern der Schwestern vom Guten Hirten, die von 7 Grundsätzen geprägt sein soll:

1. Wir bauen unser Wirken auf ein Gottesbild, das **Gott als den Schöpfer und Freund des Lebens** sieht. Das bedeutet, dass wir den*die Einzelnen*e in seiner*ihrer **Würde und Einzigartigkeit** sehen und darauf vertrauen, dass jeder/jede eine unverwechselbare Aufgabe in dieser Welt hat.
2. Wir orientieren uns am **Christusbild des Guten Hirten**. Seine Leitmotive wollen wir erfahrbar und sichtbar machen - durch unsere fachlich hoch qualifizierten Konzeptionen und Programme, durch unser Zusammenwirken als Dienstgemeinschaft, durch spezielle religiöse Angebote.
3. Wir setzen uns ein zum persönlichen **Heil des Menschen**, d.h. unser Wirken orientiert sich an der Ganzheitlichkeit des Menschen.
4. Wir schaffen und erhalten in unseren Einrichtungen Strukturen, die den Mitarbeiter*innen **Orientierung geben und Hilfe** sind, die jeweilige Aufgabe optimal zu erfüllen. Beispiele hierfür sind geregelte Zuständigkeiten, Qualitätsmanagement, etc.
5. Der*die einzelne Mitarbeiter*in soll die Möglichkeit haben, sich mit seiner*ihrer **Sach- und Fachkompetenz** eigenverantwortlich einzubringen. Das bedeutet, dass jeder*jede sich seiner*ihrer Verantwortung bewusst sein und das eigene Handeln auf optimale Zusammenarbeit abstimmen muss.
6. Unser Wirken orientiert sich an **Zeit und Situation**, d.h. wir haben Aug und Ohr am Puls der Zeit und überprüfen unser Wirken und unsere Methoden regelmäßig.
7. Wir achten in unseren Einrichtungen auf eine gute, wertschätzende Atmosphäre. Sie soll geprägt sein von **Freude, Solidarität und Verständnis** füreinander, gegenseitigem Vertrauen und Dankbarkeit als besonderer Ausdruck der Wertschätzung.



„Auch der längste Weg beginnt mit dem ersten Schritt!“

Wir unterstützen die Entwicklung junger Menschen auf ihrem Weg zu einer eigenverantwortlichen Persönlichkeit.

Das bereichsübergreifende Konzept „Grundsätze unseres fachlichen Handelns“ konkretisiert diese Leitlinien und verweist auf weitere Orientierungspunkte, Verfahren und Konzepte (z.B. Menschenrechte, Kinderrechte, UN-Behindertenrechtskonvention, Schutzkonzept, Beschwerdemanagement, Präventionskonzept, Partizipationsgrundsätze, Pastorkonzept ..), die für unsere Mitarbeiter*innen maßgeblich sind - unabhängig in welchem Bereich sie auf Schloss Zinneberg wirken. Die jeweils gültigen Bestimmungen des kirchlichen Datenschutzes sind für alle unsere Bereiche im Haus bindend.

Die Forderungen des §8a SGB VIII und damit verbundene Auflagen werden von uns strikt erfüllt. Insoweit erfahrene Fachkräfte (ISEF) hält Schloss Zinneberg selbst vor.

3. Grundsatz Inklusion und Partizipation

Das Leitprinzip „Ein Mensch ist mehr wert als die ganze Welt!“ ist Ausgangspunkt unseres professionellen Handelns. Die mit diesem Leitprinzip verbundene unbedingte Forderung, die Achtung der **Würde des Menschen und die Wertschätzung** jedes*r Einzelnen in den Mittelpunkt zu rücken, ist für uns als Dienstgemeinschaft sowohl leitend im Umgang mit den uns anvertrauten Kindern und Jugendlichen als auch untereinander. Hierin begründet sind der **Inklusionsansatz** und die Forderung im Alltag, diesen erfahrbar zu machen.

Die Vielfalt von Menschen, ihre Stärken, Fähigkeiten, ihre Begrenzungen und Einschränkungen, Lebensentwürfe, Sehnsüchte und Hoffnungen spiegeln die Chance von „**Leben in Fülle**“. Das Leitbild unseres Hauses verweist darauf. Es orientiert sich u.a. am urchristlichen Bild des Guten Hirten, der auf dieses Leben in Fülle verweist (Joh.10,10). Es ist keine abgehobene Position, die damit letztlich gemeint ist, **keine „Exklusiv-Form“** menschlichen Lebens, die Ausgrenzung impliziert.

Es ist die **Forderung und Herausforderung**, Menschenleben in seiner Einzigartigkeit und Chancenreichtum zu erkennen, in all seinen lebensweltlichen Bedingungen und Bezügen zu respektieren und zu gestalten. Das bedeutet außerdem, sensibel zu sein für Barrieren, die Ausgrenzung in jeder Form bedingen und Mut und Ideen zu entwickeln, diese zu überwinden. Es geht darum, so zu denken und zu handeln, dass **Würde und Wertschätzung** jene Einheit bilden, die erst **Vielfalt und gegenseitige Bereicherung und Weiterentwicklung** ermöglicht.

Auf diesem Wertefundament erachten wir Inklusion als das Recht von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen entsprechend ihrer persönlichen Situation und im Wechselspiel der verschiedenen Lebensbezüge, individuell gefördert und begleitet zu werden. Unsere Konzeptionen und Programme sowie unsere Auffassung von Bildungsvermittlung stellen somit für sich eine **spezifische Form pädagogischer, sozial- und heilpädagogischer und bei Bedarf therapeutischer Begleitung** dar, ganzheitlich ausgerichtet, „mitten im Leben“ – und darauf ausgerichtet, dass der*die Einzelne selbst zum Träger des Wertes gegenseitiger Wertschätzung und sich ergänzender Bereicherung wird!

Partizipation ist das Prinzip, den uns anvertrauten Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen „**auf Augenhöhe**“ zu begegnen. Das bedeutet, ihr Recht selbstverständlich wahrnehmen zu können, sich in das Alltagsgeschehen einzubringen mit ihren Ideen, Bedürfnissen, Werten und ihrer Verantwortung. Partizipation fängt nicht erst ab einem bestimmten Alter an. Es geht immer darum, Menschen in ihren **Bedürfnissen**, ihrer **Individualität** wahrzunehmen, ernst zu nehmen und ihnen möglichst viele Tätigkeitsspielräume zu schaffen, wo sie sich erproben und bewähren können. Obgleich der Entwicklungsstand der*des Einzelnen berücksichtigt werden muss, die individuellen Möglichkeiten - ausschlaggebend ist immer, das Überzeugtsein, dass jeder Mensch über ein Potential von **Ressourcen** und die Fähigkeit zur Verantwortungsübernahme besitzt, letztlich Experte*in für das eigene Leben ist. Unsere **Unternehmenskultur** hat den Anspruch, geprägt zu sein von Authentizität in der Kommunikation, Transparenz im Handeln, Vertraulichkeit in den Beziehungen und **Sicherheit für jeden*e**.

In verschiedenen **Gremien**, wie z.B. Jugendrat und Jugendforum in den Wohngruppen, Wahlmöglichkeiten für die Kinder in der Krippe, Azubigespräch, Azubikonferenz in der Ausbildung, Gruppenkonferenzen, Einzelgespräche oder das Schulforum bieten Möglichkeiten dazu. **Aktionen**, wie Streitschlichterkurs, Training für Zivilcourage oder Übungen im Sozialparcours sind zusätzliche Hilfen, partnerschaftliches Verhalten, Konfliktlösungsstrategien, Kooperationsformen und Selbstreflexion einzuüben.

Spezielle Flyer und Aushänge machen die Kinder und Jugendlichen und Eltern auf Ansprechpartner*innen in der Einrichtung aufmerksam bei Fragen, Sorgen, Probleme. Auch externe Adressen, wie Kinderschutzbund, Heimaufsicht, örtliches Jugendamt sind hier aufgeführt.

4. Zusammenarbeit und Weiterentwicklung

Das **Prinzip der Dienstgemeinschaft** fordert jeden*e Mitarbeitenden*e in Schloss Zinneberg auf, in einem klar umrissenen Tätigkeitsbereich zum Wohl der jungen Menschen zu wirken. Teamarbeit bzw. Kooperation zwischen Bereichen und Personen erachten wir als angemessenste Form für eine zielorientierte gemeinsame Arbeit. Ausgangspunkt dafür ist das personale Beziehungsangebot, das von den engagierten und fachkompetenten Mitarbeiter*innen ausgeht. Die Zusammenarbeit wird getragen von der **Verantwortungsbereitschaft und –fähigkeit** sowie der Zuverlässigkeit jeder*s Einzelnen.

Um den pädagogischen Auftrag zu sichern und zeit- und situationsgerecht weiterzuentwickeln, nehmen neben der „direkten Arbeit“ mit den jungen Menschen Teamgespräche, Konferenzen sowie interne und externe Weiterbildung einen wichtigen Raum ein.

Die Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung Schloss Zinneberg arbeitet nach einem Qualitätsmanagementsystem, das sich an **DINENISO 9001:2015 orientiert**. Durch Verfahrensanleitungen und Arbeitsanleitungen, die sich sinnvoll aus der Realität ergeben, werden Abläufe transparenter, Kompetenzen geklärt, pädagogische Kernprozesse gesichert und die Zusammenarbeit erleichtert. Jeder*e Mitarbeiter*in und jeder Arbeitsbereich ist in den **Qualitätsmanagementprozess** der Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung Schloss Zinneberg einbezogen.

Wir arbeiten nach den aktuell gültigen gesetzlichen Vorgaben. Unser Ausbildungsbereich basiert auf Leistungs- und Qualitätentwicklungsvereinbarungen, die i.d.R. mit der Agentur für Arbeit vereinbart und regelmäßig überprüft werden. Schloss Zinneberg ist zugelassener Träger nach dem Recht der Arbeitsförderung, zertifiziert nach AZAV durch TÜV Süd Management Service GmbH. In diesem Rahmen unterziehen wir uns jährlichen Audits zur Überprüfung unserer Qualität.

Wir sehen in den zuständigen Jugendämtern, Arbeitsagenturen und anderen Behörden, die mit unserer Arbeit verbunden sind, unsere **Partner** im Bemühen, jungen Menschen Zukunftsperspektiven zu eröffnen. Neben der Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen ist ein wichtiges Instrument die **Öffentlichkeitsarbeit**. Diese hat das Ziel das soziale Umfeld als auch weitere Bevölkerungskreise für die Problembereiche der jungen Menschen zu sensibilisieren.

Das vom Förderverein Kinder- und Jugendhilfe Schloss Zinneberg e.V. angebotene „**Zinne-Paten-System**“ bietet in enger Kooperation und Abstimmung mit den zuständigen Zinneberger Fachkräften für einzelne junge Menschen eine zusätzliche niederschwellige Unterstützung oder Übergangshilfe.

5. Ausbildungsbereiche

Gesetzliche Grundlage: Anerkannte Berufe nach §§ 66, 25 BBIG

Angeboten werden die Ausbildungsrichtungen:

- Hauswirtschafter*in
- Fachpraktiker*in für Hauswirtschaft
- Koch*Köchin, Fachkraft Küche (zweijährig)
- Fachpraktiker*in Küche
- Fachkraft Gastronomie (zweijährig)

Für **externe Azubis** muss eine Genehmigung durch die Agentur für Arbeit vorliegen, der ein Eignungstest durch deren psychologischen Fachdienst vorausgeht. Kostenträger ist die Agentur für Arbeit.

Für **Azubis**, die **stationär** in unseren Wohngruppen des heilpädagogischen Heimes untergebracht sind, ist der Kostenträger i.d.R. auch die Agentur für Arbeit oder das Jugendamt. Grundlage ist hierfür eine Entgeltvereinbarung mit der Entgeltkommission Südbayern. Der Genehmigung liegt i.d.R. die Feststellung des Bedarfes im Hilfeplan zugrunde.

Aufnahmebedingung ist die schriftliche Zusage der Kostenübernahme durch einen Kostenträger.

6. Personenkreis, an den sich das Angebot richtet

Eine Aufnahme kommt vor allem in Betracht, wenn es sich um junge Menschen mit **Problemen im psychischen Bereich** handelt, die mit der Ausbildung auf dem regulären Arbeitsmarkt überfordert wären, vielmehr einer intensiven Begleitung und Förderung bedürfen. Diese Problemlage kann sich unterschiedlich äußern, wie z.B. in Form von sozialen Ängsten, ungünstiger Umgang mit Konflikten, nicht entwicklungsgemäße Verhaltensweisen in unterschiedlichen Situationen (z.B. Schwierigkeiten im Umgang mit Nähe und Distanz), mangelnde Leistungsmotivation, Lernbehinderung, Prüfungsangst, Angst vor fremden Situationen... Es können auch junge Menschen mit leichter körperlicher und geistiger Behinderung aufgenommen werden. Hier ist vorab eine Abklärung notwendig bzw. die Probezeit dient einer Klärung, inwieweit Schloss Zinneberg den geeigneten Rahmen bietet.

7. Zielsetzungen und Ausbildungsinhalte

Grundsätzliche Zielsetzung

Ausgehend von der Einrichtungsphilosophie geht es bei jedem Angebot auf Schloss Zinneberg grundsätzlich um folgende Zielsetzungen, auf denen alle inhaltlichen Ziele aufbauen.

- ◆ Förderung der individuellen Persönlichkeitsentfaltung
- ◆ Vermittlung von Wertschätzung, Toleranz, Solidarität
- ◆ Entwicklung der Fähigkeit zu kompetenter Alltagsbewältigung
- ◆ Entwicklung eines verantwortlichen Umgangs mit sozialen Beziehungen
- ◆ Entwicklung des Verständnisses, dass grundsätzliche Freude an Arbeit und Leistung untrennbar mit persönlicher Zufriedenheit verbunden ist
- ◆ Ermöglichung eines bestmöglichen Bildungsabschlusses
- ◆ Entwicklung von Verantwortung gegenüber Schöpfung/Umwelt und Gesellschaft

Die oben genannten grundsätzlichen Zielsetzungen konkretisieren sich in den Ausbildungsbereichen wie nachfolgend aufgeführt. Die Ausbildungsinhalte orientieren sich an den aktuellen Rahmenlehrplänen der einschlägigen Berufsbildungsämter (IHK bzw. Amt für Landwirtschaft und Forsten) und den dazu entsprechenden Verordnungen der zuständigen Regierungen.

Es gilt zu beachten, dass wir die Vermittlung der Ausbildungsinhalte immer im Zusammenhang mit der **spezifischen Situation des jungen Menschen** sehen. D.h., dass die Ausbildung in unserer Einrichtung sich an den Lern-, Leistungs-, und Sozialisationsdefiziten der jungen Menschen orientiert. Dabei sollen Fördermöglichkeiten ausgeschöpft werden, damit die jungen Menschen den **Anforderungen des regulären Arbeitsmarktes** gerecht werden und ihre Existenz selbstbestimmt sichern können. Nachhaltige Förderung und Ausbildung ist unser oberstes Gebot. Die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen (wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Konfliktfähigkeit...) und der Erwerb informeller Kompetenzen (wie Flexibilität, Anwendung von Wissen und Handlungsmöglichkeiten in unterschiedliche Situationen) ist in jedem Berufsfeld integriert.

Spezifische Zielsetzungen und Lerninhalte für die einzelnen Berufsgruppen:

Ausbildung zum*zur Hauswirtschafter*in

- ◆ Erkennen betrieblicher, wirtschaftlicher und sozialer Abläufe und der Notwendigkeit von Arbeitsorganisation
- ◆ Erfassen betrieblicher, marktwirtschaftlicher und sozialer Zusammenhänge und Beziehungen
- ◆ Kennenlernen des Bedarfs und der Ansprüche von zu betreuenden Personen
- ◆ Bewerten und nutzen können von Fachinformation für die betriebliche Arbeit
- ◆ Erlernen der verschiedenen Anforderungen und Komponenten hauswirtschaftlicher Versorgung bzw. Speisenzubereitung und Service
- ◆ Erlernen des Pflegens und Reinigen von Räumen sowie deren Gestaltung, Erlernen der Reinigung von Textilien und Pflege derselben
- ◆ Erlernen der sachgerechten Vorratshaltung und Warenwirtschaft
- ◆ Erfassen betrieblicher Geschäftsvorgänge
- ◆ Beurteilen und Planen können von Betriebseinrichtungen
- ◆ Beherrschen personenzentrierter Gesprächsführung
- ◆ Betriebsspezifische Produkt- und Dienstleistungsangebote kennenlernen
- ◆ Wissen und Anwenden von Qualitätssicherungssystemen und Kalkulation und Abrechnung von Leistungen

Ausbildung zum*zur Fachpraktiker*in für Hauswirtschaft

- ◆ Vermittlung v. grundlegendem Wissen & Fertigkeiten im Bereich Verpflegung & Service
- ◆ Vermittlung v. grundlegendem Wissen & Fertigkeiten im Bereich Hausreinigung & Service
- ◆ Vermittlung v. grundlegendem Wissen & Fertigkeiten im Bereich Textilverreinigung & Service
- ◆ Vermittlung v. grundlegendem Wissen & Fertigkeiten im Bereich Personenbetreuung für einen Einsatz im Kindertagesstättenbereich, in der Kranken- oder Seniorenbetreuung
- ◆ Möglichkeit zum Erwerb des Abschlusses zum*zur Betreuungsassistenten*in

Ausbildung zum*zur Koch*Köchin (Vollausbildung), Fachkraft Küche (zweijährig) und Fachpraktiker*in Küche

- ◆ Kennenlernen von Arbeits- und Tarifrecht
- ◆ Kennenlernen des Aufbaus und der Organisation des Ausbildungsbetriebes
- ◆ Erlernen sicherheitsrechtlicher Bestimmungen und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
- ◆ Kennenlernen von Umweltschutzmaßnahmen
- ◆ Umgang mit Gästen, Beratung und Verkauf
- ◆ Erlernen des Einsatzes von Geräten, Maschinen, Gebrauchsgütern, Arbeitsplanung
- ◆ Erlernen von Hygienevorschriften
- ◆ Kennenlernen des Küchen- und Servicebereiches; Erlernen von Büroorganisation und –kommunikation
- ◆ Erlernen von Warenwirtschaft, Werbung und Verkaufsförderung; Anwenden arbeits- und küchentechnischer Verfahren
- ◆ Zubereiten von pflanzlichen Nahrungsmitteln
- ◆ Herstellen von Suppen und Soßen
- ◆ Zubereiten von Fisch, Schalen- und Krustentieren; Verarbeiten von Fleisch und

Innereien; Verarbeiten von Wild und Geflügel

- ◆ Herstellen von Vorspeisen und Anrichten von kalten Platten
- ◆ Zubereiten von Molkereiprodukten und Eiern; Herstellen und Verarbeiten von Teigen und Massen
- ◆ Herstellen von Süßspeisen

Bei der Ausbildung zum*zur Fachpraktiker*in Küche bzw. Fachkraft Küche sind die Ausbildungsinhalte reduziert.

Ausbildung zur Fachkraft Gastronomie (zweijährig)

- ◆ Kennenlernen der möglichen Einsatzbereiche, wie Hotel und Gaststätten, Jugendherbergen, Cafes, Catering-Firmen, Kantinen
- ◆ Schwerpunkte Systemgastronomie und Restaurantservice
- ◆ Erwerb von Kenntnissen im Arbeits- und Tarifrecht
- ◆ Kennenlernen des Aufbaus und Organisation des Ausbildungsbetriebes
- ◆ Erwerb von Kenntnissen in den Bereichen Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sowie Umweltschutz und Hygienemanagement
- ◆ Erwerb von Handlungsfähigkeit im Umgang mit Gästen, Beratung und Verkauf
- ◆ Erwerb von Kenntnissen und Handlungsfähigkeit hinsichtlich des Einsatzes von Maschinen, Geräten, Gebrauchsgütern und Arbeitsorganisation
- ◆ Wissen um einschlägige Gesetze, wie Hygienevorschriften, Datenschutz und deren Umsetzung am Arbeitsplatz, Führung von Kundendateien
- ◆ Erwerb von Fähigkeiten im Küchenbereich, wie Produkte auf Beschaffenheit und Verwendungsmöglichkeit prüfen, Zubereiten einfacher Speisen, Anrichten von Speisen, Produktpräsentation
- ◆ Erwerb von Handlungsfähigkeit im Service, wie Anreichen von Speisen, Bedienen von Gästen, bei Menübesprechung mitwirken, Herrichten und Pflege von Gästezimmern
- ◆ Handlungsfähigkeit im Umgang mit Gästen und Kunden
- ◆ Kenntnisse im Bereich Warenwirtschaft, Werbung und Verkaufsförderung

Diese Ausbildungsziele aus den Ausbildungsrahmenplänen der Berufsbildungsämter werden weiter differenziert in einem **betrieblichen Ausbildungsplan für jede Berufssparte, der sich an der Situation des Einzelnen und der Lerngruppe orientiert. Er dient zusätzlich der Kontrolle der Wissensvermittlung lt. Ausbildungsrahmenplan.**

8. Räumliche Gegebenheiten

Die verschiedenen Arbeitsbereiche sind nach **modernen Gesichtspunkten** und für einen reibungslosen bzw. **realitätsnahen Arbeitsablauf** notwendigen Bedingungen gestaltet. So steht für die Ausbildung zur*zum **Hauswirtschafter*n bzw. Fachpraktiker*in HW** eine eigene Lehrwerkstatt mit Küche, Textilpflegebereich etc., Beete für den Anbau von Blumen und Gemüse sowie weitere interne Einsatzmöglichkeiten in Großküche, Textilpflege- und Servicebereich, in der Mensa sowie im Bereich Hauswesen-Organisation zur Verfügung. Ein Pflegedienststraum ist Praxisort für die Ausbildung zum*zur **Betreuungsassistenten*in**

Die Ausbildung zum*zur **Koch*Köchin, Fachkraft Küche und Fachpraktiker*in Küche** erfolgt in der zentralen Großküche.

Die Ausbildung zur **Fachkraft Gastronomie** findet u.a. in der hauseigenen Mensa statt, bei Veranstaltungen in den historischen Räumlichkeiten von Schloss Zinneberg, sowie im hauseigenen Klostercafe/-laden.

Alle Auszubildenden aben darüber hinaus die Möglichkeit im Rahmen von internen Praktika in den Bereichen Gäste- und Veranstaltungsbereich bzw. im Klosterladen und Klostercafe eingesetzt zu werden (z.B. im Service, Catering, Verkauf im Hinblick auf Erlernen von Gesprächsführung). Auszubildende im Bereich Fachpraktiker*in Küche können nach Möglichkeit in der Küche des Klostercafes Praktika ableisten.

Digitale Arbeitsgeräte, KI-gesteuerte Alltagsgerätschaften sowie der Einsatz moderner Medien sind obligatorisch und werden kontinuierlich ergänzt.

9. Methodische Vorgehensweise

Das **Prinzip der Verantwortung, der Selbständigkeit, der Nachhaltigkeit und der Lebensweltorientierung** steht im Mittelpunkt der Ausbildung. Die Auszubildenden werden in **kleinen Arbeitsgruppen** in den verschiedenen Arbeitsschwerpunkten unterrichtet gemäß des betrieblichen Ausbildungsplanes, ergänzt durch **interne und externe Praktika** (intern: z.B. im Service bzw. im Catering-Betrieb für den Kultur- und Gästebereich auf Schloss Zinneberg, Einsatz in der allgemeinen Großküche, Klosterladen und Klostercafe etc. extern: Restaurants, Hotels, Praktikum im Altenheim, Krankenhaus, Familie etc.) zur Erhöhung des Realitätsbezuges.

Der Einsatz in den Arbeitsbereichen intern erfolgt **turnusmäßig**. Je nach Bedarf wird der*die einzelne Auszubildende durch **individuelle Trainingsmaßnahmen** gefördert für unterschiedliche Tätigkeitsbereiche bzw. zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen (z.B. Selbstsicherheitstraining durch sozial- und heilpädagogischen Fachdienst).

Tägliche Arbeitsbesprechungen im Rahmen der so genannten Morgenrunde vor Arbeitsbeginn, soll die Zusammenarbeit stärken und den jungen Menschen bei der Strukturierung der anfallenden Arbeit helfen (tägliche Zielvereinbarung).

Eignungsanalyse

Bei Anfrage eines Azubis, bzw. dessen Eltern nach einem Ausbildungsplatz in unserem Betrieb wird neben dem üblichen Abklären organisatorischer Voraussetzungen (z.B. liegt psychologisches Gutachten vor, Befürwortung der Agentur für Arbeit etc.) dem Azubi ein so genannter Selbsteinschätzungsbogen übermittelt. Dieser muss ausgefüllt samt kompletter Bewerbungsmappe im Betrieb eingereicht werden. Im Rahmen dieses Bewerbungsgesprächs wird sehr detailliert auf die einzelnen Punkte des Selbsteinschät-

zungsbogens eingegangen. Auch ein Fragebogen an die Sorgeberechtigten ist dabei, der ebenfalls besprochen wird. Wir legen auf das Bewerbungsgespräch eine besondere Bedeutung, um hier bereits zu erfahren, inwieweit die Motivation für einen Lehreinstieg ausreicht.

Handelt es sich um eine*inen Anwärter*in aus einem unserer Berufsvorbereitungsjahre, so wird darauf geachtet, dass der junge Mensch vorab regelmäßig im entsprechenden Berufsfeld ein Praktikum absolviert, um zu testen, ob eine Eignung vorliegt.

Bei Externen wird i.d.R. vor dem Vorstellungsgespräch ein Probearbeiten von bis zu 8 Tagen vereinbart.

Die wöchentlichen Reflektionsgespräche in der Arbeitsgruppe, das Bewertungssystem, die Gespräche mit dem Fachdienst sind in den Alltag „natürlich“ eingebaute Möglichkeiten, die Eignung des Azubis für das gewählte Berufsfeld zu erkennen.

Das erste Lehrlingsgespräch (Leistungs- und Verhaltensbeobachtung), i.d. R. nach drei Monaten des Lehreinstieges, ist ein wichtiges Forum, um zu erkennen, inwieweit der eingeschlagene Lehrweg weitergegangen werden kann. An diesem Gespräch nehmen teil die zuständigen Ausbilder*innen, der Fachdienst, die Sorgeberechtigten (soweit möglich und sinnvoll auch bei volljährigen Azubis). Eine schriftliche Rückmeldung der Berufsschule liegt vor.

Die obligatorische Probezeit dauert 4 Monate. Ein Wechsel des Berufes innerhalb unserer Einrichtung ist grundsätzlich möglich, vorausgesetzt die einschlägigen Stellen stimmen zu.

Bewertungssystem/Förderplanung

Wöchentliche kurze Reflektionsgespräche zwischen Ausbilder*in und Azubi über den Verlauf der Woche am jeweiligen Arbeitsplatz, sollen das eigene Beurteilungsvermögen des jungen Menschen stärken und ihm Hilfen an die Hand geben, Verhalten am Arbeitsplatz einzuschätzen und zu korrigieren. Den „roten Faden“ für dieses Gespräch bildet ein eigen entwickeltes **Bewertungssystem**: jeder*jede Ausbilder*in bewertet die Woche über anhand bestimmter Kategorien. Durch diesen Überblick sind gezielte Interventionen des*der Ausbilders*in in der darauf folgenden Arbeitswoche möglich, aber auch die Fähigkeit zur Eigenreflektion beim Azubi wird erhöht. Dieses Bewertungssystem bildet auch die Grundlage für das im Abstand von **sechs Monaten erfolgende Azubi-Gespräch**. Am Ende eines Lehrjahres wird **der „Azubi des Jahres“** ermittelt.

Bis zu zweimal jährlich findet eine **Azubi-Konferenz** statt, an der alle Auszubildenden, die Ausbilder*innen und der Fachdienst teilnehmen. Ziel dieser Konferenzen ist es, gemeinsam als Team über die Zusammenarbeit zu reflektieren, Konflikte anzusprechen, Informationen zu geben und Planungen vorzunehmen.

Unterstützung durch den Fachdienst

Der **Fachdienst**, stellt eine wertvolle und notwendige Ergänzung zur fachlichen Anleitung durch die Ausbilder*innen dar. Seine Aufgabe besteht vor allem darin, bei Krisensituationen am Arbeitsplatz, Hilfe zu leisten (z.B. durch Assistenz am Arbeitsplatz, Einzelgespräche), aber auch verschiedene Lerneinheiten anzubieten, wie Selbstsicherheitstraining, Gesprächsführung, Hilfe bei der Suche von Arbeitsstellen, Kontakt zu externen Praktikumsstellen bei Bedarf, Kontakt zu Sorgeberechtigten und Arbeitsagentur in Absprache mit der Ausbildungsleitung, Teilnahme an Azubi-Gesprächen etc.

Die Arbeit des Fachdienstes wird ergänzt durch Einheiten externer Trainer*innen zu Themen wie Übergang in die Berufswelt, Bewerbungseinheiten ...

10. Struktur der Ausbildung

Alle Ausbildungsrichtungen dauern 3 Jahre, Ausnahme Fachkraft Gastgewerbe und Fachkraft Küche. Diese Ausbildungen dauern 2 Jahre (bei bestimmten erfüllten Voraussetzungen kann der*die Auszubildende den mittleren Bildungsabschluss nach Beendigung der Ausbildung erhalten).

Bei der Ausbildung zur*zum Hauswirtschafter*in ist der zweijährigen praktischen Ausbildung ein einjähriges Berufsgrundschuljahr (BGJ) vorgeschoben, das als 1. Lehrjahr gilt. Der Azubi muss dieses an einer externen Berufsschule absolvieren.

Alle anderen beruflichen Richtungen sind nach dem kooperativen System aufgebaut, d.h die dreijährige bzw. zweijährige Ausbildung ist wöchentlich durch Berufsschultage unterbrochen.

Durch enge Kooperation zwischen Ausbildern*innen und Lehrkräften der interner Berufsschule erfährt der junge Mensch ein soziales Netzwerk, das ihm kontinuierliche Orientierung durch aufeinander abgestimmte Regelungen und Inhalte gibt.

Die Durchführung von thematischen Projekten (wie z.B. Seniorenbetreuung, Planung und Durchführung von Festen) und die damit verbundene Zusammenarbeit zwischen Ausbildungsbereich, Schule und externen Betrieben stellt einen wichtigen Baustein dar, damit die Azubis ganzheitliche Arbeitsgestaltung erlernen und die Notwendigkeit des Theorie-/ Praxisbezuges kennenlernen.

Ergänzt wird die Ausbildung in unserem Betrieb durch Praktika außerhalb, je nach Neigung des Azubi und späterer beruflicher Perspektive.

Im Bereich Fachpraktiker*in Hauswirtschaft ist ein 8-monatiges Schwerpunktpraktikum außerhalb unserer Einrichtung obligatorisch lt. gesetzlicher Vorgabe. In diesem Betrieb erfolgt der zweite Teil der Abschlussprüfung. Die Begleitung erfolgt auch in dieser Zeit durch Ausbildungsleitung bzw. Fachdienst.

Neben einer gezielt geplanten und durchgeführten Einführungsphase in den Ausbildungsprozess, erachten wir es als unbedingt erforderlich, dass auch die Abschlussphase intensiv vorbereitet und begleitet wird. Hierzu zählen folgende Maßnahmen, die in enger Kooperation von Ausbildungsleitung und Fachdienst durchgeführt werden:

- ◆ Abklärung und gemeinsame Entwicklung von weiteren beruflichen Perspektiven zusammen mit dem jungen Menschen und auch mit dessen Eltern
- ◆ Intensive Gespräche mit dem jungen Menschen über bevorstehenden Wechsel ins Berufsleben
- ◆ Workshop mit externen Trainer
- ◆ Hilfe bei der Suche nach einem Arbeitsplatz
- ◆ Hospitation des jungen Menschen an seinem künftigen Arbeitsplatz
- ◆ Angebote zu weiteren informellen Kontakten zum Ausbildungsbereich (Besuche, Einladungen zu Festen etc.)
- ◆ Kontakt zu neuem Arbeitgeber durch die Ausbildungsleitung soweit erforderlich

11. Weitere Pluspunkte

Pluspunkt 1: Qualifizierungsmöglichkeiten

Jeder*e Auszubildende hat die Möglichkeit, **Zusatzqualifikationen** zu erwerben, um dadurch die Chance auf Arbeitsvermittlung zu erhöhen. Besondere Qualifikationen können erworben werden in den Bereichen Garten, Wäschepflege, Bäckerei, Hausreinigung, Küche und Service.

Diese Zusatzqualifikationen werden am Ende der Ausbildung durch eigene Zertifikate bestätigt.

Der Ausbildungsbereich der Jugendhilfeeinrichtung Schloss Zinneberg nimmt, soweit möglich, in Kooperation mit unserer Staatlich anerkannten privaten Berufsschule am **Erasmus+-Projekt der Europäischen Union** teil. In diesem Rahmen werden Auszubildende der verschiedenen Fachbereiche in ein mehrwöchiges Praktikum ins Europäische Ausland geschickt, um neben zusätzlichem Fachwissen auch die Kultur eines anderen Landes kennen zu lernen.

Pluspunkt 2: Zinneberger Bildungssystem

Das große Plus einer Ausbildung auf Schloss Zinneberg ist die enge Zusammenarbeit mit der **internen Berufsschule** für die Berufe Fachpraktiker*in Hauswirtschaft und FachpraktikerIn Küche, FachpraktikerIn für personale Dienstleistungen sowie Fachkraft Gastronomie. Die Lehrkräfte der Fachklassen arbeiten eng mit den Ausbilder*innen und dem Fachdienst zusammen. Die methodische Umsetzung der Lerninhalte geschieht durch Unterricht in kleinen Klassen, Projekt orientierten Unterricht, engen Theorie- und Praxisbezug, Sonderprogramme wie soziales Kompetenztraining... Bei den Berufen Hauswirtschafter*in und Koch*Köchin, Fachkraft Küche erfolgt die Beschulung extern ,dennoch besteht die Möglichkeit zur internen kontinuierlichen Lernunterstützung.

Pluspunkt 3: Kontakte

Gute Kontakte zu **Betrieben** im Gemeinwesen Glonn bzw. zu Betrieben im Landkreis und darüber hinaus erleichtern die Vermittlung von Stellen nach der Ausbildung.

Pluspunkt 4: Modern ausgestattete Werkstätten, Digitalisierung

Die Ausbildungswerkstätten auf Schloss Zinneberg sind realistisch und modern ausgestattet. Der Einsatz von digitalen Medien und Methoden (Erstellung von Lerntutorials, Großbildschirme in den Werkstätten, Umsetzen von Arbeitsaufträge durch Einsatz von Ipad-gesteuertr Software), Einsatz von KI-gesteuerten Arbeitsgeräten sowie die Nutzung einer Lernplattform bieten die Möglichkeit, solides Handwerk mit modernen Entwicklungen in Verbindung zu setzen.

Pluspunkt 5: Hohes fachliches und persönliches Engagement der Mitarbeiter*innen

Handwerksqualität, der Einsatz moderner Arbeitsgeräte und - methoden erfährt Ergänzung durch das intensive Engagement jedes*jeder Mitarbeiter*in. Dabei geht es immer um die Orientierung an der Würde jedes jungen Menschen. und ein Verständnis von Dienstgemeinschaft, innerhalb der Bereiche zusammenwirken und sich ergänzen.

Unsere Anschrift

Schloss Zinneberg
Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung
Ausbildungsbereich

85625 Glonn
Telefon: 08093/ 9087-0
Telefax: 08093/ 9087-70
Internet: www.schloss-zinneberg.de

Bereichsleitung und Ansprechpartnerin:

Irmgard Rieger
Telefon: 08093/9087-35
E-Mail: jugendhilfe.ausbildung@schloss-zinneberg.de

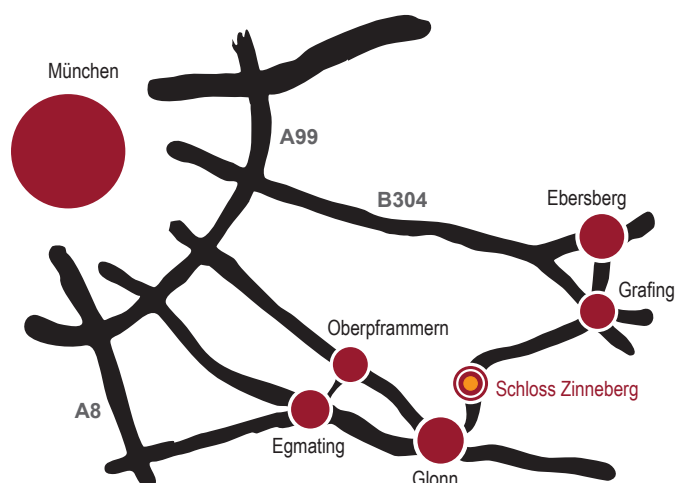
Träger:

Schwestern vom Guten Hirten, KöR, Zinneberg

Einrichtungsleitung:

Sr. Dr. Christophora Eckl
Telefon: 08093/ 9087-0

So finden Sie uns...



© Schloss Zinneberg
Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung
AUSBILDUNG

STAND: Juli 2023