



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

BERUFSQUALIFIZIERUNGSMABNAHME
BQM

*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. Gesetzliche Grundlage	Seite 6
6. Personenkreis	Seite 7
7. Zielsetzung, Inhalte BQM	Seite 7
8. Räumliche Gegebenheiten	Seite 8
9. Methodische Vorgehensweise	Seite 8
10. Struktur des BQM	Seite 9
11. Weitere Pluspunkte	Seite 10



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
- ◆ Verschiedene Ausbildungsrichtungen
- ◆ Berufsqualifizierungsmaßnahmen/ Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BVB)
- ◆ FLLAPS = Fachwissen, Lebens- und Lernpraxis, Arbeitshaltungen, Persönlichkeitsförderung, Schlüsselqualifikation. Ein berufliches Förderprogramm für junge Menschen mit psychosozialen Problemen zur Eingliederung in die Berufswelt
- ◆ 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 Verfahrensleitungen 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 beruflicher Bereich basiert auf den aktuellen Vorgaben der Agentur für Arbeit, wird von dieser finanziert. Regelmäßige Auswertung mit den Agenturen vor Ort bzw. mit dem Regionalen Einkaufszentrum/ Nürnberg sind obligatorisch. 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 Ämter, Agenturen 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. Gesetzliche Grundlage

Eine BQM-Maßnahme wird auf Grundlage folgender Paragraphen erbracht:

- §§ 51 ff SGB III
- §§ 112 ff SGB III

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) unterstützen junge Menschen dabei, ihre Berufswahlentscheidung zu treffen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erweitern und nachhaltig in Berufsausbildung oder, sofern dies wegen in der Person liegender Gründe nicht möglich ist, in Beschäftigung einzumünden.

Um sich bewerben zu können, muss eine Genehmigung durch die Agentur für Arbeit vorliegen und die Vollzeitschulpflicht erfüllt sein.

Weitere Informationen zum BQM finden Sie unter folgendem Link:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/fachkonzept-berufsvorbereitende-bildungsmanahmen-bvb1-3_ba147479.pdf

6. Personenkreis

Zur Zielgruppe gehören junge Menschen ohne berufliche Erstausbildung, die ihre Vollzeitschulpflicht nach den Gesetzen der Länder erfüllt haben.

Zur Zielgruppe zählen insbesondere junge Menschen,

- die noch nicht über die erforderliche Ausbildungsreife oder Berufseignung verfügen
- denen die Aufnahme einer Berufsausbildung wegen fehlender Übereinstimmung zwischen den Anforderungen des Ausbildungsmarktes und dem persönlichen Profil nicht gelungen ist und deren Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen durch die weitere Förderung ihrer beruflichen Handlungsfähigkeit erhöht werden sollen (Steigerung der Vermittelbarkeit)
- die mit Problemen im psychischen Bereich zu kämpfen haben (z.B. soziale Ängste, ungünstiger Umgang mit Konflikten, Lernbehinderung, Angst vor fremden Situationen) und einer individuellen und intensiveren Betreuung im kleineren Setting bedürfen

7. Zielsetzung, Inhalte BQM

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
- Entwicklung von Verantwortung gegenüber Schöpfung/Umwelt und Gesellschaft

Die oben genannten grundsätzlichen Zielsetzungen konkretisieren sich in den unterschiedlichen Phasen und Schwerpunkten der BQM-Maßnahme. Zusätzlich orientieren wir uns an dem Rahmenkonzept der Agentur für Arbeit und dem Rahmenlehrplan des Kultusministeriums.

Es gilt zu beachten, dass wir die Vermittlung der Inhalte immer im Zusammenhang mit der spezifischen Situation des jungen Menschen sehen d.h., dass wir uns in unserer Einrichtung an den Lern-, Leistungs- und Sozialisationsdefiziten der jungen Menschen orientieren. Dabei sollen Fördermöglichkeiten ausgeschöpft werden, damit die jungen Menschen den Anforderungen einer Ausbildung gerecht werden 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 unterschiedlichen Situationen) wird neben dem Einsatz in den Werkstätten auch in den Sozialtrainings eingeübt.

Fachliche Ziele BQM

Zu den wichtigsten Aufgaben gehört es, den Teilnehmenden die Möglichkeit zu geben,

- ihre Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten hinsichtlich einer möglichen Berufswahl zu erweitern, zu überprüfen und zu bewerten,

- sich im Spektrum geeigneter Berufe zu orientieren und damit eine Berufswahlentscheidung zu treffen, die ihre Neigung, Eignung, Leistungsfähigkeit und aktuelle Lebenslage berücksichtigt,
- die Grundkompetenzen kontinuierlich weiterzuentwickeln und zu festigen,
- die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten für die Aufnahme einer beruflichen Erstausbildung (ggf. auch durch den Erwerb eines Hauptschulabschlusses oder eines gleichwertigen Schulabschlusses) oder – sofern dies (noch) nicht möglich ist – für die Aufnahme einer Beschäftigung zu erwerben und
- möglichst nachhaltig in den Ausbildungs- und/oder in den Arbeitsmarkt integriert zu werden.

Weitere Ziele sind:

- Förderung und Erweiterung der beruflichen Handlungsfähigkeit,
- Erhöhung des Qualifikationsniveaus,
- Ermöglichung betrieblicher oder einrichtungsbezogener Qualifizierungsangebote und
- eine hohe Zufriedenheit der Teilnehmenden.

Durch eine hohe Betreuungsintensität soll sichergestellt werden, dass die Teilnehmer*innen ihre gesetzten Ziele erreichen können.

8. Räumliche Gegebenheiten

Die verschiedenen Arbeitsbereiche sind nach modernen Gesichtspunkten und für einen reibungslosen bzw. realitätsnahen Arbeitsablauf notwendigen Bedingungen gestaltet. So steht für die BQM Teilnehmer*Innen eine eigene Lehrwerkstatt mit Küche, Textilpflegebereich, Beeten für den Anbau von Blumen und Gemüse etc. bereit. Darüber hinaus können die Teilnehmer*innen in der Großküche, Textilpflege- und Servicebereich, in der Mensa, im Gäste- und Veranstaltungsbereich bzw. im Klosterladen und Klostercafé (z.B. im Service, Catering, Verkauf im Hinblick auf Erlernen von Gesprächsführung) sowie im Bereich Hauswesen-Organisation eingesetzt werden. Ein Pflegedienstraum ist Praxisort für die Ausbildung zum*zur Betreuungsassistenten*in.

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

9. Methodische Vorgehensweise

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

Wöchentliche kurze Reflektionsgespräche zwischen Ausbilder*in bzw. Bildungsbegleiter und BQM-Teilnehmer*in über den Verlauf der Woche am jeweiligen Arbeitsplatz, sollen das eigene Beurteilungsvermögen des jungen Menschen stärken und ihm*ihr Hilfen an die Hand geben, Verhalten am Arbeitsplatz einzuschätzen und zu korrigieren.

Bis zu zweimal jährlich findet eine Konferenz statt, an der alle BQM-Teilnehmer*innen, 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.

Während der Maßnahme finden drei Leistungsbeurteilungsgespräche statt, an denen der*die BQM-Teilnehmer*in und der Bildungsbegleiter teilnehmen; bei Minderjährigen auch die Erziehungsberechtigten. Bei Bedarf können Ausbilder bzw. Lehrkräfte eingeladen werden. Hierbei geht es um den aktuellen Leistungsstand in den Werkstätten und der Schule, die Überprüfung und Festlegung von Zielen. Hinzu kommen monatliche Förderplangespräche, die in einem kleineren Rahmen stattfinden und in denen festgelegt wird, auf welche Bereiche im jeweiligen Monat ein Augenmerk gelegt wird.

Des Weiteren finden Sozialtrainings regelmäßig im Rahmen der Arbeitszeit mit unterschiedlichen Inhalten und Themenschwerpunkten statt.

10. Struktur des BQM

Die BQM-Maßnahme ist auf ein Jahr angelegt, kann im Bedarfsfall auf 18 Monate verlängert werden. Grundsätzlich handelt es sich um eine Vollzeit-Maßnahme (39 Stunden pro Woche), die im Einzelfall jedoch in Teilzeit absolviert werden kann. Hierfür ist eine Absprache mit der Agentur für Arbeit notwendig. Eine Ausweitung auf Vollzeit ist gewünscht und sollte nach sechs Monaten erfolgen. Obligatorisch ist die Teilnahme der BQM-Teilnehmer*innen an der Einführungswoche der Auszubildenden. Hier können nicht nur die Werkstätten, sondern auch die Ausbilder*innen und Auszubildenden kennengelernt werden. In dieser Woche finden ebenfalls gruppenspezifische Prozesse, erste kleinere Projekte, aber auch Hygienebelehrung etc. statt. Anschließend starten die Kompetenzanalyse und das BQM mit dem dafür vorgesehenen Ablauf.

Inhaltlich gliedert sich die BQM Maßnahme in eine vorangestellte Kompetenzanalyse und in fünf bedarfsgerecht einzusetzende Förderzielbereiche, die modulare Förder- und Qualifizierungssequenzen beinhalten:

- ◆ Kompetenzanalyse
- ◆ Förderzielbereich „Grundkompetenzen“
- ◆ Förderzielbereich „Berufsorientierung/ Berufswahl“ Lernort „Betrieb“
- ◆ Förderzielbereich „Berufliche Grundfähigkeiten“
- ◆ Förderzielbereich „Berufsspezifische Qualifizierung“
- ◆ Förderzielbereich „Erwerb Hauptschulabschluss“

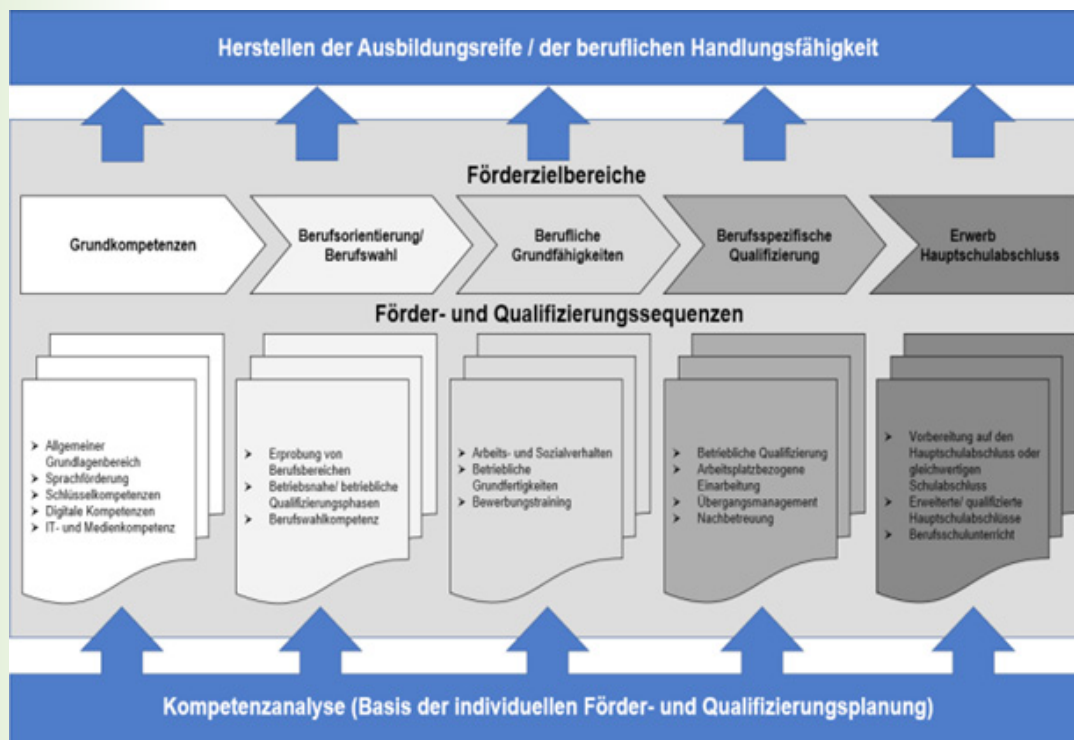
Zudem wird betrachtet, ob körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen oder Lernbehinderungen vorliegen, die die Vermittlung in Ausbildung oder Beschäftigung hemmen. Anhaltspunkte können sich bereits in der Kompetenzanalyse oder im späteren Verlauf des BQM's ergeben.

Zur Berufsorientierung, Vermittlung beruflicher Grundfertigkeiten und berufsspezifischen Qualifizierung hält Zinneberg berufsbezogene Werkstätten/Praxisräume vor. Diese sind für den Erfolg und die Qualität des BQM's maßgebliche Faktoren. Ergänzend sollen die Teilnehmenden in Betrieben bzw. Einrichtungen die Berufs- und Arbeitswelt kennenlernen und sich mit den betrieblichen/ einrichtungsbezogenen Anforderungen auseinandersetzen können. Sie erhalten die Gelegenheit, das bisher Gelernte im Echtbetrieb zu erproben und Neues dazuzulernen.

Durch die enge Zusammenarbeit mit Betrieben und Einrichtungen sollen außerdem zusätzliche – nicht vom Maßnahmenträger vorgehaltene – Berufsfelder erschlossen werden. Hiermit wird das Ziel verfolgt, den Teilnehmenden ein möglichst breites und auf den regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ausgerichtetes Angebot an Berufsfeldern zur Verfügung zu stellen.

Innerhalb des BQM's ist es möglich den Mittelschulabschluss nachzuholen bzw. wenn möglich auch den qualifizierenden Mittelschulabschluss.

Nachfolgend: Struktur/ BQM, vgl. dazu: https://www.arbeitsagentur.de/datei/fachkonzept-berufsvorbereitende-bildungsmaßnahmen-bvb1-3_ba147479.pdf



11. Weitere Pluspunkte

- Durch enge Kooperation zwischen Ausbildern*innen vor Ort und Lehrkräften der internen Berufsschule erfährt der junge Mensch ein soziales Netzwerk, das ihm kontinuierliche Orientierung durch aufeinander abgestimmte Regelungen und Inhalte gibt.
- Schloss Zinneberg bietet durch die ruhige Lage der Umgebung weniger Ablenkungspotential und Möglichkeiten in der Pause zur Ruhe zu kommen.
- Die Beschulung findet in der trügereigenen Förderberufsschule auf dem Gelände von Schloss Zinneberg durch ausgebildete Förderschullehrkräfte statt. Bei Bedarf kann Nachhilfe angeboten werden.
- Großer Wert wird auf ein inhaltlich vollständiges, fachlich richtiges und strukturiertes Berichtsheft gelegt. Unterstützung darin erhalten die Teilnehmer*innen einmal wöchentlich durch Ausbilder*innen und Bildungsbegleitung.
- Sollte eine öffentliche Anreise nach Zinneberg für Teilnehmer*innen aus unterschiedlichen Gründen (z.B. mangelnde Anbindung, soziale Ängste) nicht möglich sein, steht der hausinterne Fahrdienst zur Verfügung.
- Es besteht die Möglichkeit zum Erwerb von Bescheinigungen über bestimmte Tätigkeiten in den verschiedenen Werkstätten oder Trainings (vorteilhaft für Bewerbungen am Arbeitsmarkt).
- Die Unterstützung der Teilnehmer*innen erfolgt durch ein hohes fachliches und persönliches Engagement der Mitarbeiter*innen.
- Zinneberg verfügt über ein gutes Netzwerk zu unterschiedlichen Betrieben, Unternehmen (z.B. hinsichtlich Praktika, Ausbildungsmöglichkeiten) bzw. zu anderen Einrichtungen (z.B. Fachdienste, Ärzte), Ämter (z.B. Jugendamt) im Landkreis und darüber hinaus, die bei Bedarf kontaktiert und mit herangezogen werden.
- Die kontinuierliche Zusammenarbeit mit der zuständigen Agentur für Arbeit ist dabei obligatorisch und selbstverständlich - nicht nur in Krisensituationen. Dies gilt ebenso für die Sorgeberechtigten des jungen Menschen oder deren gesetzliche Vertreter.

Unsere Anschrift

Schloss Zinneberg Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung

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

Ansprechpartner:

Lena Rennertseder
Telefon: 08093/ 9087-14
E-Mail: jugendhilfe.rennertseder@schloss-zinneberg.de

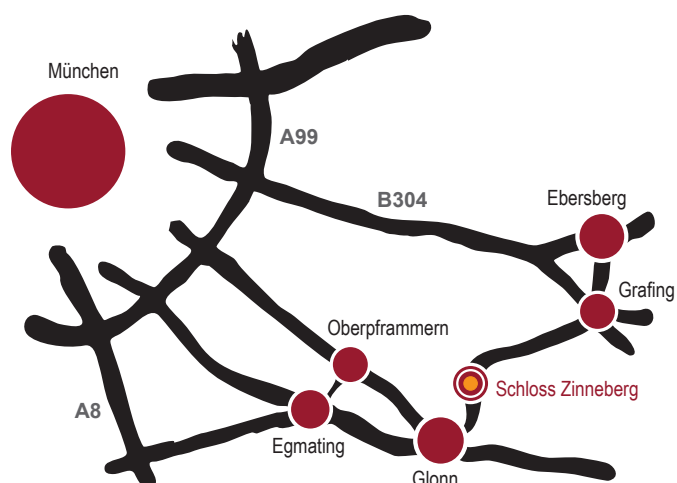
Träger:

Schwestern vom Guten Hirten, KöR, Zinneberg

Einrichtungsleitung:

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

So finden Sie uns...



© Schloss Zinneberg
Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung
BQM

STAND: Oktober 2024