



Erzdiözese Freiburg

Verrechnungsstelle Obrigheim, Postfach 11 64, 74843 Obrigheim

An alle

Kindertageseinrichtungen

Verrechnungsstelle für Katholische Kirchengemeinden Obrigheim

Kirchgasse 5, 74847 Obrigheim

Tel.: 06261/9719-0
Fax: 06261/9719-33
E-Mail: info@vst-obrigheim.de
Internet: www.vst-obrigheim.de

Es schreibt Ihnen: Ihre Verrechnungsstelle
Durchwahl: 06261/9719-10

Ihr Brief vom:
Ihr Zeichen:
Unser Zeichen: **9607 - an**

Datum: **15. November 2017**

Kindergarteninfo Nr. 11 / 2017

Sehr geehrte Damen und Herren,

unser Kindergarteninfo hat diese Themen:

- 1. Bestellungen: Verbandskästen, Löschdecken**
- 2. Jahresabschluss 2017**
- 3. Ermittlung der Hauptbetreuungszeiten**
- 4. Urlaub Berufspraktikanten**
- 5. Ausbildungskonzept**

1. Bestellungen: Verbandskästen, Löschdecken.....

Überall wo Menschen arbeiten bzw. sich aufhalten, müssen Verbandskästen vorhanden sein. Falls Sie in Ihren Einrichtungen und Gebäuden bereits Verbandskästen haben, überprüfen Sie bitte das Ablaufdatum und die Vollständigkeit des Inhalts. Falls der Inhalt nicht mehr vollständig oder das Verfalldatum abgelaufen ist, müssen neue Verbandskästen angeschafft werden. Außerdem müssen Brandschutzordnung, ein grünes Kreuz zur Markierung des Aufbewahrungsortes und Notfall-Rufnummern dort angebracht sein, wo die Verbandskästen aufbewahrt werden.

Die beiden Formulare können Sie sich auf unserer Homepage herunterladen. Das grüne Kreuz als Aufkleber können Sie bei uns bestellen.

Wie bereits in den Vorjahren bestellen wir auch in diesem Jahr wieder für Ihre Kindergärten Feuerlöschdecken, Verbandskästen, Desinfektionsmittel -, Seifen - und Handtuchspender.

Sie erreichen uns: Mo. 8.30 - 12.00 Uhr und 14.00 - 16.30 Uhr
Di.-Do. 8.30 - 12.00 Uhr und 14.00 - 15.30 Uhr
Fr. 8.00 - 12.00 Uhr

Bank: LIGA-Bank Freiburg
IBAN: DE 13 7509 0300 0007 1137 73
BIC: GENODEF1M05

Bitte geben Sie bei einer Bestellung unbedingt folgende Infos an:

- Artikel (Löschdecke, Verbandskasten - ggf. auch Kinderverbandskasten / Atemhilfe, Desinfektionsmittelspender mit Armhebel, Seifenspender, Handtuchspender),
- jeweilige Anzahl, benötigtes Zubehör (Desinfektionsmittel, Papierhandtücher, ...).

Wir bitten Sie, die Bestellung bis spätestens 17.12.2017 an uns zu senden (cornelia.kolbeck@vst-obrigheim.de). Bestellt wird dann Anfang 2018.

2. Jahresabschluss 2017

Alle Jahre wieder naht mit dem Jahresende auch die Planung für den Jahresabschluss. Damit wir das Jahr 2017 schnell abschließen können, sind wir auf Ihre Hilfe angewiesen. Bitte unterstützen Sie uns beim Jahresabschluss so gut, wie Sie es in den vergangenen Jahren schon gemacht haben. Vorgesehen sind:

bis wann?	was ?
18.12.2017	Kindergartenabrechnungen Dezember 2017 an Verrechnungsstelle schicken
19.01.2018	Rechnungen 2017 der Kindergärten an die Verrechnungsstelle schicken

Bitte schicken Sie uns die Unterlagen bis zu den genannten Terminen. Sie helfen uns damit sehr, unsere Arbeit reibungslos zu erledigen. Im Voraus herzlichen Dank dafür.

3. Ermittlung der Hauptbetreuungszeiten

Wie letztes Jahr im Herbst bereits angekündigt, erheben wir die Hauptbetreuungszeiten in zwei Etappen jeweils für zwei Wochen und errechnen daraus einen Mittelwert.

Als ersten Zeitraum für die Ermittlung der Hauptbetreuungszeiten im Kindergartenjahr 2017/2018 haben wir die letzten beiden November-Wochen vom **20.11.** - **01.12.** festgelegt. Bitte zeichnen Sie in diesen beiden Wochen in gewohnter Weise die Besuchszeiten Ihrer Kinder auf und geben Sie die Ergebnisse danach **bis 22.12.2017** am besten per Mail an uns zurück. Über den zweiten Termin werden wir Sie rechtzeitig informieren.

Ihre Ergebnisse erfassen Sie bitte wieder in die Excel-Tabelle, die Sie unter „*Ermittlung Hauptbetreuungszeiten*“ im Downloadbereich unserer Homepage finden.

4. Urlaub Berufspraktikanten

Nach Anpassung durch die KODA haben Berufspraktikanten und piA-Auszubildende einen Urlaubsanspruch von 29 Tagen im Jahr. Diese Regelung gilt rückwirkend ab dem 01. Januar 2017.

5 Ausbildungskonzept

Gemeinsam mit pädagogischen Fachkräften aus den Einrichtungen haben wir ein Ausbildungsrahmenkonzept erstellt, welches Sie im Anhang finden. Daraus soll in allen Einrichtungen mit piA-Auszubildenden und Berufspraktikanten/innen ein Ausbildungskonzept erstellt und beschlossen werden.

Wir haben mit den Ausbildungsverantwortlichen vereinbart, dass diese für die Implementierung des Konzeptes in ihren Einrichtungen verantwortlich sind. In Einrichtungen mit Berufspraktikanten bespricht Ihr/e Geschäftsführer/in das weitere Vorgehen mit Ihnen..

Viele Grüße aus Obrigheim

das Team der Verrechnungsstelle

Ausbildungskonzept

Vorwort

„Wenn du ein Schiff bauen willst, dann trommle nicht Männer zusammen um Holz zu beschaffen, Aufgaben zu vergeben und die Arbeit einzuteilen, sondern lehre die Männer die Sehnsucht nach dem weiten, endlosen Meer.“

*-Antoine de Saint-Exupery-
(Die Stadt in der Wüste)*

Inhaltsverzeichnis

1 Unser Auftrag	4
1.1 Bedeutung von Ausbildung	4
1.2 Warum bilden wir aus.....	4
2 Rechtlicher Rahmen	5
2.1 Gesetze und Verordnungen	5
2.2 Pflichten der Einrichtung	6
3 Rollen und Verständnis.....	7
3.1 Akteure der Ausbildung	7
3.2 Unser Bild von Ausbildung	8
3.3 Rechte der Auszubildenden	8
3.4 Professionalität in der Ausbildung	8
3.5 Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement.....	9
4 Elemente der Ausbildung.....	10
4.1 Ausbildungsplan	10
4.2 Bestandteile der Ausbildung.....	10
4.3 Aufgaben der Auszubildenden	10
5 Kooperationspartner	11
5.1 Zusammenarbeit mit der Fachschule	11
5.2 Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen.....	11
5.3 Zusammenarbeit mit der Verrechnungsstelle	11
6 Visionen und Ziele	12

1 Unser Auftrag

1.1 Bedeutung von Ausbildung

Die Schaffung von Ausbildungsplätzen und die Umsetzung erfolgreicher Ausbildung sind für verschiedene Ebenen von Bedeutung:

- für die Gesellschaft:

Die Einrichtung leistet einen gesellschaftlichen Beitrag zur Ausbildung von pädagogischen Fachkräften. Die Einrichtung hat als kompetenter und verantwortungsbewusster Praxispartner der Fachschulen für Sozialpädagogik Anteil am Erfolg der Ausbildung. (Quelle: Quintessenz)

- für den Arbeitsmarkt:

Durch die Ausbildung wirkt die Einrichtung dem Fachkräftemangel entgegen. Durch die Ausbildung deckt die Einrichtung eigenen Fachkräftebedarf.

- für die Einrichtung:

Die Einrichtung nutzt die Ausbildung als Chance, um sich selbst ständig zu reflektieren und weiter zu entwickeln und beschäftigt sich kontinuierlich mit den aktuellen pädagogischen Konzepten und veränderten Ansätzen.

Die Ausbildung trägt zur positiven Teamstruktur durch Multiprofessionalität bei.

Durch die Ausbildung betreibt die Einrichtung „Netzwerkarbeit“ (Fachschulen, VST, andere Einrichtungen, Kooperationsbetriebe,...)

- für den Auszubildenden:

Die Einrichtung bildet Menschen zu eigenständigen, verantwortungsbewussten, kompetenten Fachkräften aus. Die Ausbildung bildet die Grundlage für „lebenslanges Lernen“, sichert finanzielle, berufliche sowie persönliche Zukunft und verzahnt Theorie und Praxis.

1.2 Warum bilden wir aus

Die Gründe, warum Einrichtungen ausbilden sind sehr vielseitig:

- Wir wertschätzen das Berufsbild Erzieher/in
- Wir sind Bildungs- und Ausbildungsstätte
- Wir brauchen gut ausgebildete Fachkräfte
- Wir wollen uns an der Zukunft beteiligen
- Wir sind bereit soziale Verantwortung zu übernehmen
- Wir bleiben in Bewegung und Entwicklung
- Lehrende lernen von Lernenden
- Wir können in gegenseitiger Wertschätzung voneinander lernen
- Qualität braucht qualifizierte Ausbilder

1.3 Grundhaltung in der Ausbildung

1.3.1 Erwartungen an die Auszubildenden

Folgende Erwartungen hat die Einrichtung an die Auszubildenden:

- positive Einstellung/Motivation sowie Verantwortung für die eigene Ausbildung
- Lernbereitschaft, auch bei Herausforderungen
- Teamfähigkeit
- Zuverlässigkeit und Vertrauen
- Reflexionsfähigkeit/Kritikfähigkeit
- Erziehungs- und Bildungsauftrag annehmen: Jedes Kind annehmen, wie es ist
- Bereitschaft, nach pädagogischen Konzepten/ Methoden zu arbeiten

1.3.2 Haltung der Anleitung und des Teams

Auch die Anleitung und das Team hat verschiedene Haltungen:

- positive Einstellung zum/zur Auszubildenden
- Ausbildung als Chance sehen
- Balance zwischen Fordern und Fördern
- Partnerschaftliches Arbeiten
- Offenheit für Fragen
- Bereitschaft zur Hilfestellung
- Zuverlässigkeit und Vertrauen
- Reflexionsfähigkeit; konstruktive Kommunikation
- Vorbildfunktion
- alle gemeinsam wollen das Ausbildungsziel erreichen

2 Rechtlicher Rahmen

2.1 Gesetze und Verordnungen

Nachstehend eine Gesetzessammlung, welche in der Berufsbildung Anwendung findet:

Hierarchie der deutschen Rechtsordnung:

- Europäisches Gesetz
- Grundgesetz
- Förmliche Gesetze, z.B. Berufsbildungsgesetz, Bundesurlaubsgesetz, Jugendschutzgesetz
- Rechtsverordnungen, z.B. Ausbildungsordnungen
- Satzungen, z.B. Prüfungsordnungen
- Rechtsprechungen, z.B. Urteile des Bundesarbeitsgericht
- Vereinbartes Recht, z.B. Ausbildungsverträge

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG):

Das Berufsbildungsgesetz beschreibt die rechtlichen Sachverhalte zur Durchführung der Berufsausbildung, Prüfungen, Überwachung der Ausbildung, beruflichen Fortbildung und beruflichen Umschulung. Es ist somit das wichtigste Gesetz zur Durchführung und Ordnung der Berufsausbildung.

Das Berufsbildungsgesetz beinhaltet Aussagen bezüglich

- der Pflichten des Ausbildenden/der Auszubildenden
- Vorschriften
- der Berechtigung zum Einstellen und Ausbilden
- der Anerkennung von Ausbildungsberufen
- der Vergütung des Auszubildenden
- beruflichen Fort- und Weiterbildungen
- des Prüfungswesens

Im Berufsbildungsgesetz sind u.a. ausführlich geregelt:

- §§ 10 – 26
Begründung, Beginn und Beendigung des Ausbildungsvertrages, Pflichten von Auszubildenden und Ausbildenden
- §§ 27 – 33
Eignung von Ausbildungsstätte und Ausbildungspersonal
- §§ 37 – 50
Prüfungswesen
- §§ 71 – 83
Organisation der Berufsbildung (zuständige Stellen, Überwachung etc.)

2.2 Pflichten der Einrichtung

Als Einrichtung sehen wir es als unsere Aufgabe:

- zeitlicher Rahmen für alle Beteiligte schaffen
 - Anleiter-Gespräch zur Reflexion und Beurteilung
 - Kooperation Schule/VST
 - Rahmenbedingungen schaffen zum ...
 - Mitarbeiter-/Auszubildendeneinführung
 - Belehrungen / Unterweisung
 - Aufklärung über Besonderheiten
 - Einarbeitungskonzept
 - Wegbegleiter, Vermittler zwischen Schule und Ausbildungsstätte
 - Qualifizierung von Fachkräften
- } Ausbildungsbeauftragte konkretisieren+ individualisieren:
wann, wo, wie oft

2.3 Pflichten der Auszubildenden

An unsere Auszubildenden stellen wir folgende Forderungen:

- Haltung und eigener Glaube reflektieren
- Schutzauftrag des Kindes
- Schweigepflicht

- Zuverlässigkeit
- Pünktlichkeit
- verlässliche und vollständige Aufgabenerledigung
- Transparenz zur Schule
- selbständige Einhaltung der Vorgaben (Einrichtung und Schule)
- sorgsamer Umgang mit Materialien
- Offenheit
 - für Beruf
 - fürs Lernen
 - fürs Feedback
 - für Vielfalt
 - für Neues

3 Rollen und Verständnis

3.1 Akteure der Ausbildung

Während der Ausbildung treten verschiedene Personen und Fachstellen in Beziehung zueinander. Diese sind:

- **Anleitung**
 - Ansprechpartner für alle ausbildungsbedingte Belange
 - Verantwortlicher für Azubis
 - Vorbildfunktion
 - Ausbildungsplan konkret besprechen
- **Ausbildungsbeauftragte**
 - Ausbildungsplan erstellen
 - in Austausch mit Anleitung/Leitung
 - Kooperation mit Verrechnungsstelle
 - Netzwerk und Austausch mit anderen Einrichtungen
- **Fachschule**
 - Ansprechpartner für alle schulischen Belange
 - bewertet die Umsetzung der schulischen Anforderungen
- **Mitarbeitende/Team**
 - Unterschiede und Vielfalt der päd. Arbeit bieten
 - Offenheit für Fragen
- **Leitung**
 - trägt und leitet die Einrichtung, daher braucht diese Informationen über Entwicklung und somit Beteiligung am Prozess der Ausbildung
- **Verrechnungsstelle**
 - Geschäftsführung/Kindergartenbeauftragter
 - Organisation Kick-Off-Tag
 - Vernetzung Ausbildungsbeauftragte
 - Schulung APs
- **Kirchengemeinde**
 - Träger
 - erarbeitet christliches Leitbild
- **Auszubildende**
- **Eltern**

- Kinder
- Lernpartnerschaft

3.2 Unser Bild von Ausbildung

Ausbildung bedeutet für uns, einen Rahmen zu schaffen, in dem Auszubildende die Möglichkeit bekommen, Theorie und Praxis zu verzahnen, Kompetenzen zu stärken und weiterzuentwickeln, sowie sich auszuprobieren um ihre eigene pädagogische Ausrichtung zu finden. Um eine qualitativ gute Ausbildung zu ermöglichen, bieten wir eine ganzheitliche Begleitung.

3.3 Rechte der Auszubildenden

Neben den Pflichten haben unsere Auszubildende natürlich auch entsprechende Rechte:

- Einführung/Integration ins Team (konkret in Kap. 4.2)
- verlässlicher Ansprechpartner
- fachliche Einführung/Unterstützung durch erfahrene kompetente Fachkräfte
- angemessenen Rahmen schaffen (schulische Anforderungen) → z.B. Lernmittel zur Verfügung stellen
- Recht auf Bezahlung (AP/piA)
- Pausen und Urlaubsplanung (gesetzlich)
- Offenheit der Einrichtung
- Zusammenarbeit mit der Fachschule
- „Fehlertoleranz“, Fragen stellen, ausprobieren, eigenen Weg finden
- Feedback: sowohl positiv als auch negativ bekommen und geben
- Perspektiven rechtzeitig planen
- Zeit von anderen, aber auch zur Selbstreflexion

3.4 Professionalität in der Ausbildung

Eine gute Ausbildung ist uns als Einrichtung wichtig. Dafür schaffen wir wie folgt die Voraussetzung.

- qualifizierte Anleitung → Methodenkompetenz, Fachkompetenz, Sozialkompetenz, persönliche Kompetenz
- alle Mitarbeitende stehen hinter der Ausbildung
- pro Einrichtung: 1 Ausbildungsbeauftragte/r
- Austausch untereinander Begleitung durch die VST
- Ausbildungskonzept und Ausbildungsplan
- Verzahnung von Schule/ Einrichtung (Kennen der Lern-/Lehrinhalte/schulische Anforderungen)
- Austausch der Auszubildenden (Lernpartnerschaften/ regelmäßige Schulungen)
- Vielfalt bieten
- verschiedene Gruppenformen kennenlernen

- verschiedene Arbeitsweisen/-methoden kennenlernen

3.5 Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement

Qualitätsanforderungen richten sich an alle Akteure der Ausbildung. Hauptbestandteil der Qualitätssicherung ist das vorliegende Ausbildungskonzept mit allen seinen Bestandteilen. Auch im Leitbild nehmen wir den Gedanken der ganzheitlichen Ausbildung auf. Damit eine Verzahnung von Theorie und Praxis stattfindet erstellt die Einrichtung einen Ausbildungsplan mit den zu vermittelnden Kompetenzen.

Bei der Auswahl der Ausbildungsbeauftragten achtet die Einrichtung auf die fachliche und persönliche Eignung. Um die zeitlichen Ressourcen zu gewährleisten wird eine Freistellung von 3,9 Wochenstunden der benannten Person angerechnet. Folgende Aufgaben werden von der ausbildungsbeauftragten Person übernommen:

im organisatorischen Bereich:

- Erarbeitung eines Ausbildungskonzeptes in der Einrichtung
- Erstellung eines Ausbildungsplanes (fachliche und zeitliche Gliederung)
- Festlegung von Ausbildungszielen anhand des Rahmenlehrplanes der jeweiligen Fachschule
- Lernerfolgskontrollen durchführen und dokumentieren

interne Aufgaben:

- Vorgegebene Rahmenbedingungen umsetzen
- Unterstützung der Anleitung in allen fachlichen und organisatorischen Themen
- Begleitung und Unterstützung der Anleitung bei Beurteilungen
- Regelmäßige Gespräche mit der Anleitung über den Stand der Ausbildung
- Vermittlung von geeigneten arbeitspädagogischen Unterweisungsmethoden

Lernprozessbegleitung:

- Unterstützung / Begleitung bei der Prüfungsvorbereitung
- Beratung und Unterstützung der Auszubildenden in fachlichen und organisatorischen Angelegenheiten
- Fachliteratur zur Verfügung stellen
- Informationsweitergabe an die Auszubildenden und betreffende Personen
- Vermittlung von Fachwissen in den Lernpartnerschaften

Aufgaben/Zusammenarbeit mit externen Stellen:

- Bindeglied zur den Ausbildungsbeauftragten der VST
- Öffentlichkeitsarbeit (Teilnahme an Messen, Ausstellungen, usw.)
- Kooperation Fachschulen (Anleitertreffen, Ansprechpartner sein)
- Teilnahme an Austauschtreffen der Verrechnungsstelle
- Weitergabe von Informationen bei Schwierigkeiten/Problemen an verantwortliche Personen
- Koordination und Betreuung der Lernpartnerschaften (pro Kirchengemeinde 1 Ausbildungsbeauftragte/r)

Zusätzlich stellt die Einrichtung den Auszubildenden alle erforderliche Lernmittel zur Verfügung.

4 Elemente der Ausbildung

4.1 Ausbildungsplan

Innerhalb der Ausbildung müssen alle theoretischen und fachpraktischen Inhalte des Ausbildungsrahmenlehrplans vermittelt werden. Daher erstellen wir als Lernort einen Ausbildungsplan. Dieser beinhaltet den individuellen Lehrplan der Fachschule. Dessen Inhalt wird in eine sachliche und zeitliche Gliederung heruntergebrochen. So ist es möglich, den theoretischen Stoff in die Praxis zu integrieren. Zur Vervollständigung der Verzahnung von Theorie und Praxis beinhaltet der Ausbildungsplan einrichtungsspezifische fachdidaktische Inhalte. Der Ausbildungsplan bezieht sich immer auf einen Ausbildungsabschnitt. Die Verantwortung für die Erstellung und Umsetzung liegt bei den Ausbildungsbeauftragten.

4.2 Bestandteile der Ausbildung

Einführungsphase	Einführung in die Kindertagesstätte und Hausführung
	Vorstellung der einzelnen Mitarbeitenden
	Vorstellung in Kindertagesstätte (Kinder, Eltern)
	Überreichung der Begrüßungsmappe und Gespräch
	Übergabe zur Anleitung und Kindergruppe
Eingewöhnungsphase	1. Reflexionsgespräch Ende 1. Woche
	Kennenlernen der Konzeption und Schwerpunkte der Kindertagesstätte
	Erstellen gem. Struktur in Verbindlichkeit
	Abgleich gegenseitiger Erwartungen
	Übernahme von Aufgabenbereichen
	Gegenseitiges Kennenlernen der Pfarrgemeinde (z.B. Pfarrbrief, Gottesdienst, Gemeinde)
Arbeitsphase	Reflektion → neue Vereinbarungen festlegen (Aufgaben, Unterstützung, Hilfe)
	Hospitation <ul style="list-style-type: none"> • in der eigenen Einrichtung • evtl. im Netzwerk (Krippe, Hort)
	Regelmäßige Besprechung mit Ausbildungsbeauftragten, Prüfungsvorbereitung
	Lernpartnerschaften
	Fortbildungstage/Kick-Off-Tag
Abschlussphase	Abschlussreflektion
	Beurteilung
	Verabschiedung

4.3 Aufgaben der Auszubildenden

Umfassende und spannende Tätigkeiten erwarten unsere Auszubildende während der Ausbildung. Nachstehend sind Aufgaben aufgeführt, welche die Auszubildenden in jedem Fall erfüllen.

- sich über Träger/Ausbildungsstätte informieren (Interesse zeigen)
- sich in der Einrichtung vorstellen (Team, Kinder, Eltern)

- regelmäßige Angebote (Groß- und Kleingruppen) selbständig vorbereiten, die Chancen des Ausprobierens nutzen
- regelmäßiges Beobachten der Kinder mit unterschiedlichen und geeigneten Beobachtungsinstrumenten
- die Aufsichtspflicht für die Kinder gewährleisten
- Beteiligung bei den Teamsitzungen (je nach Ausbildungsjahr oder –form)
- Elternarbeit (je nach Ausbildungsjahr oder –form)
- Öffentlichkeitsarbeit (je nach Ausbildungsjahr oder –form)
- Verantwortung für die Einrichtung mittragen (Räume...)
- wertschätzender Umgang mit Materialien
- schulische Aufgaben durchführen (Ordner)
- Bereitschaft zum Austausch mit Anleitung (eigene Arbeit reflektieren)
- Sich der Vorbildfunktion bewusst sein und diese vorleben
- alle Bereiche der Einrichtung (Altersstufen/Öffnungszeiten) kennenlernen
- über eigene Stärken und Schwächen bewusst werden
- Teilnahme an der Lernpartnerschaft
- eigenverantwortlich werden
- Teilnahme an allen Veranstaltungen der Einrichtung

5 Kooperationspartner

5.1 Zusammenarbeit mit der Fachschule

Wir verstehen uns als gleichberechtigte Partner und sind auf Augenhöhe mit den Fachschulen. Durch die Teilnahme an den Anleitertreffen der jeweiligen Fachschule stehen wir in regelmäßigen Austausch. Die Lehrerbesuche schaffen Transparenz in unsere tägliche Arbeit. Auch die VST steht in Kontakt mit der Fachschule als beratendes und begleitendes Bindeglied. Als Partner in der Berufsausbildung setzen wir die schulischen Rahmenbedingungen um, behalten uns aber als Arbeitgeber das Recht vor, trägerspezifische Besonderheiten fest- und umzusetzen.

5.2 Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen

Um den Auszubildenden ein umfangreiches Bild über verschiedene Gruppen und Einrichtungsformen vermitteln zu können, wurden Lernpartnerschaften gegründet. Diese treffen sich viermal jährlich zum gemeinsamen Austausch, Ausblick und gegenseitiger Unterstützung. Gegebenenfalls werden bestimmte Ausbildungsinhalte in Partner-Einrichtungen vermittelt.

5.3 Zusammenarbeit mit der Verrechnungsstelle

Beginn der Ausbildung ist der Kick-Off-Tag im September. Nach einem ersten Kennenlernen werden grundlegende Inhalte vermittelt. Begleitend dazu werden zweimal jährlich Schulungen für Anerkennungspraktikanten themenübergreifend veranstaltet.

6 Visionen und Ziele

Jede Einrichtung wird nach diesem Konzept ausbilden und so die eigene Attraktivität durch eine qualitative und hochwertige Ausbildung steigern. Wir investieren so in gut ausgebildete Fachkräfte und betreiben Nachwuchssicherung/ Mitarbeiterbindung.

Das gesamte Team beteiligte sich in der Ausbildung wodurch sich die Einrichtung ständig weiterentwickelt.

Das Ausbildungskonzept unterliegt der regelmäßigen Überprüfung, Evaluation und Weiterentwicklung.