

Pilot-Modul: Übergangsmanagement und Praxisvorbereitung (Prävention und Intervention von Dropout)

Themenschwerpunkt (Brainstorming zum Themenkomplex und kurze Skizzierung relevanter Teilaspekte)	<ul style="list-style-type: none"> • Onboarding: Übergang Schule in BvB • Onboarding: Übergang BvB in Ausbildung • Für TN der BvB fällt der Übergang oftmals leichter als für Externe (bekanntes Umfeld) • Schwieriger Übergang: CM BvB zu CM Ausbildung • Ausbildungseignungen werden manchmal erneut in Frage gestellt von den Ausbildungsbereichen → zentral: Schaffung einer gemeinsamen Grundlage (Transparenz) • Haltung der Mitarbeitenden? → Zu Beginn oft hohe Erwartungen an die neuen Auszubildenden (Belastung)
Problembeschreibung (Welche Problematiken finden sich zu diesem Themenkomplex im Kontext BBW?)	<ul style="list-style-type: none"> • Schwierigkeiten in der Kommunikation zwischen den Maßnahmen • „Ausbildungsreife“ wird oft kritisch gesehen • Onboarding für alle wichtig und notwendig; auch für TN aus Kurzmaßnahmen oder für „Quereinsteiger:innen“ bzw. Direkteinsteiger:innen in Ausbildung (ohne BvB) <p><u>Onboarding: Übergang Schule in BvB</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Kurzfristige (Direkt)-Anmeldungen für die BvB / AUB; keine Vorbereitungen → Anamnese, Screening und Bedarfsbestimmung können im Vorfeld der Maßnahme nicht hinreichend stattfinden • Start AUB und Start BvB seit 2 Jahren fallen auf denselben Tag; hohe Personalbindung für BvB-Beginn für Aufnahmetag, Ankommensphase und KompA und vergleichsweise wenig für TN mit AUB-Start • Dynamik im Haus sehr unruhig und geschäftig; mangelnde Ruhe und Orientierung (Beziehungsarbeit oftmals schwierig aufgrund der Anzahl neuer Auszubildender) • Hohe Wechsellaufzeit zu Beginn der BvB für TN und MA <p><u>Onboarding: Übergang BvB in Ausbildung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Wechselerfahrungen hoch: neues RT; neue Ausbilder:innen; neue Räume; neue Lehrkräfte • keine SoP mehr als Ansprechpartner • höhere Leistungserwartungen in Fachtheorie und Fachpraxis • Probezeit als Stressfaktor → „wie auf Bewährung“
Lösungsorientierung (Sammlung von bereits bestehenden Maßnahmen und Initiativen innerhalb der AGD)	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsspezifische Eignung nochmal gemeinsam definieren? → Mindestkriterien festlegen und transparent machen (bereichsübergreifend) • Onboarding über einen längeren Zeitraum? Mischung aus Arbeiten und Ankommen? → ggf. projektbezogenes Arbeiten (Verknüpfung von fachlicher und sozialer Integration) • Onboarding für jeden, auch wenn es einzelne Teilnehmer betrifft: „Menschliches Ankommen“: Einbindung von Peers oder Mitarbeitenden (Pat:innen-Modelle / Mentor:innen-Modelle) • Gute Übergabe und Begleitung Lernort Wohnen • „Miteinander Angebote“: <ul style="list-style-type: none"> ○ z. B. Möglichkeit der Bildung von Lerngruppen zum gemeinsamen Austausch über Inhalte und darüber hinaus (von Beginn an) → gemeinsame (Lern-)Erlebnisse und gegenseitige Unterstützung (Einbindung gemeinsamer Spaziergänge etc.) ○ Patensystem speziell für externe Einsteiger • Rehaplankonferenzen als Rehateam nutzen, um die Ausbilder:innen gut zu beraten (Begleitende Dienste; Denken im Bio-Psycho-Sozialen Modell)

Pilot-Modul: Übergangsmanagement und Praxisvorbereitung (Prävention und Intervention von Dropout)

	<p>→ Welche Ressourcen und Expertisen haben wir bereits im BBW? (Art „Organisationsanalyse“)</p> <ul style="list-style-type: none">• Tandem Sozialpädagogik / Arbeitsbereich (interdisziplinäre und engmaschige Zusammenarbeit)• „Personal-Konstanz“: Entwicklung von Möglichkeiten, dass das Personal die Auszubildenden auch längerfristig begleiten kann (maßnahmenübergreifend) → Ideen:<ul style="list-style-type: none">◦ CM von BvB bis zur Ausbildung gleichbleibend◦ Personalfliktuation verringern, wenn möglich (Bedarfe der Mitarbeitenden berücksichtigen und wahrnehmen → Entlastung)◦ Konstanz bei den begleitenden Diensten (v. a. psychologischer Dienst)• Würdigung der Ausbildungsempfehlung: z. B. mit einem T-Shirt: Ich werde Tischler etc. → Beispiel Nordfriesland: Zentrale Einschreibungsfeier für Handwerker:innen (Identitätsstiftung / Zugehörigkeitsgefühl) <p><u>Onboarding: Übergang Schule in BvB</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Kennenlerntage/Schnuppertage/Schülerpraktika 4x Jahr für Eltern / Lehrer / potentielle TN• Anmeldungen für Führungen• Tag der offenen Tür mit Infomeile• Jahresgroßveranstaltungen (interner Weihnachtsmarkt, Sommerfest, Frühlingsfest)• Festliche Willkommensveranstaltung• Ankommensfahrt mit BvB-TN• Ankommensalley / Ankommens-Quiz / Aktionstage im Haus und Umgebung• gruppeninterne Ausflüge <p><u>Onboarding: Übergang BvB in Ausbildung</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Ausbildungsbereiche mit BvB und AUB verzahnt in selber Werkstatt; Räume und MA sind nach Übergang vertraut/bekannt → stabile Arbeitsbeziehungen• Team-meets-Team Format (kurz + lang), um Übergangsmanagement zu verbessern• Hospitationen BvB in AUB in letzter Phase• BvB-L(ang) in AUB → +2 Monate in BvB verlängern, aber voller Gast-Azubi mit Option auf Übertritt bis spätestens 30.10. (länderspezifisch unterschiedlich)• Kennenlerntage innerhalb der 1. Ausbildungswoche• Einbindung des Sozialraums ins „Onboarding“ (Sozialraumbegehung mit den Auszubildenden)<ul style="list-style-type: none">◦ Gibt es wichtige Orte rund um das BBW, die für die Auszubildenden eine Anlaufstelle sein könnten, an der sie sich wohlfühlen und gerne aufhalten?◦ Welche Möglichkeiten bietet der Sozialraum um das BBW? (Geschäfte des täglichen Bedarfs; Mobilität; Freizeitangebote, etc.)• Mehr Verzahnung von BvB und Ausbildung – das findet bereits in einigen BBWs statt. Zum Beispiel:<ul style="list-style-type: none">◦ BvB-Teilnehmende hospitieren bereits intern in Ausbildungsbereichen.◦ Erfahrene Auszubildende nehmen BvB-Teilnehmende „an die Hand“ und stellen ihnen den Ausbildungsbereich vor.• „Onboarding“ langfristig denken – angemessene Einbindung von Maßnahmen (keine Überforderung!)
--	---

Pilot-Modul: Übergangsmanagement und Praxisvorbereitung (Prävention und Intervention von Dropout)

	<ul style="list-style-type: none"> • Mehr auf Freiwilligkeit setzen → „Onboarding“ nicht erzwingen • Identitätsstiftendes schaffen: Gemeinsamkeiten finden, z. B. gleiche Kleidung und Interessen • Haltung: Alle Personen, die im Alltag ansprechbar für die Teilnehmenden sind, sollten eine gemeinsame pädagogische Haltung haben und sich als Teil eines Teams verstehen. Das gilt auch für Mitarbeiter:innen aus Pflege, Service und allen anderen Bereichen des BBW
Methoden-Erarbeitung (Einbezug von inhaltlichen, methodischen und organisatorischen Rahmenbedingungen)	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Themen fürs Onboarding:</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ Vorstellung des BBW als speziellen Lernort ○ Wie funktioniert dieser? → Kombination von Seminar und schriftlichem Handout
Ablauf (Welche inhaltlichen Aspekte lassen sich fokussieren, welcher zeitliche Bedarf ist bei der Umsetzung einzuplanen?)	<ul style="list-style-type: none"> • Zeitstruktur gut planen und genügend Zeit fürs Onboarding einplanen, in Kombination mit Ausbildungsinhalten (Verzahnung von fachunspezifischem und fachspezifischem Onboarding) • Einschreibungsfeier im Kleinen im BvB-Übergang → mit Würdigung des BvB-Ergebnisses: Einkleidung?
Material (Was benötige ich für die praktische Umsetzung?)	
Einrichtungsspezifische Adaptionen (Wie lässt sich das Modul einrichtungsspezifisch anpassen? Welche Möglichkeiten bietet das Modul für die Zusammenarbeit zwischen berufsschulischer und betrieblicher Seite?)	