

Grundvorgabe zu einem Ausbildungsleitfaden

Edith Burat-Hiemer und Heike Wils

Einleitung

In jedem Ausbildungsberuf gibt es festgelegte Ausbildungsziele. In sozialpädagogischen Berufen finden sich die Ausbildungsziele im Bildungsplan der jeweiligen Ausbildungen wieder (z.B.: Bildungsplan Fachschule für Sozialpädagogik oder Bildungsplan für Sozialpädagogische Assistentinnen).

Die Bundesländer haben für ihre pädagogischen Einrichtungen Bildungspläne verabschiedet und als „Bildungsempfehlungen“ heraus gegeben (z.B.: Hamburger Bildungsempfehlungen oder Berliner Bildungsplan). Die Praktikantenanleitung wird nicht angesprochen. Es stellt sich die Frage, warum diesem Bereich nicht die notwendige Beachtung beigemessen wird.

Wer davon spricht, dass Kinder die Zukunft einer Gesellschaft sind, spricht auch davon, dass die Qualität der Gesellschaft von morgen maßgeblich davon abhängt, wie viel ich heute in die Kinder investiere. Investitionen verschiedenster Art sind möglich und notwendig. Eine davon ist, den Kindern qualifizierte Fachkräfte an die Seite zu stellen, so dass eine ausgewogene Balance zwischen physischer und psychischer Entwicklung, zwischen dem eigenständigen Erkunden der Welt und der zielgerichteten Vermittlung von Wissen hergestellt werden kann.

Nur wer Kenntnisse über die kindliche Entwicklung im Zusammenspiel mit seiner Umwelt hat, kann dieser Balance Rechnung tragen. In diesem Sinne sind die Praktikanten von heute die Sozialpädagogischen Fachkräfte von morgen und somit maßgeblich an der Gestaltung unserer Gesellschaft beteiligt.

Jeder Pädagoge der Praktikanten ausbildet, sollte sich dieser Verantwortung bewusst sein. Die Praktikantenanleitung gehört zu den Basisaufgaben der sozialpädagogischen Fachkräfte und sollte Teil der Konzeption einer jeden Einrichtung sein.

Nach einem Beschluss der Kultusministerkonferenz wird ein Drittel der gesamten Erzieherausbildung von der Praxis übernommen und verantwortet. Die Sozialpädagogischen Schulen in Hamburg begleiten die Praktikanten, die gleichzeitig Schüler der jeweiligen Schulen bleiben, während dieser Zeit. Die Kernaufgabe der Ausbildung wird jedoch vor Ort durch erfahrene Erzieherinnen, Kinderpflegerinnen, Dipl.-Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogischen Assistentinnen übernommen. Nachfolgend werden diese unterschiedlichen Berufsbezeichnungen durch den übergeordneten Begriff der Pädagoginnen ersetzt. Eine Pädagogin, die ausbildet, wird als Ausbildungsleiterin bezeichnet.

Zum Bildungsauftrag

Jede sozialpädagogische Einrichtung ist eine Bildungsstätte, sowohl für Kinder als auch für Praktikantinnen. Bildung ist immer auch untrennbar mit Leistung verbunden. Die Aufgabe der Pädagoginnen als Ausbildungsleiterin ist es, die Praktikantinnen gut auszubilden. Dazu ge-

hört, den Ausbildungsprozess bewusst zu gestalten, die Praktikantin am eigenen Wissen teilhaben zu lassen, die Leistungen der Praktikantinnen einzufordern, anzuerkennen, sie zu begleiten und letztendlich die Leistungen zu bewerten.

Insofern dient der Ausbildungsleitfaden der Begleitung eines Lernprozesses und der Überprüfbarkeit von Leistungen. Die Pädagogin ist an dieser Stelle an einer entscheidenden Schnittstelle der Gesellschaft tätig. Wer in einer Gesellschaft bildend tätig ist, ist gleichzeitig eine Person des öffentlichen Lebens und somit politisch tätig. Politische Bildung muss überprüfbar sein.

Zielaspekte des Ausbildungsleitfadens

<p>1. Sinn und Zweck des Ausbildungsleitfadens: Wozu tun wir das?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qualitätssicherung in der praktischen Ausbildung garantieren - Strukturierung der praktischen Ausbildung - Ausbildungsinhalte sichtbar machen - Ausbildungsprozess nachvollziehbar machen für Ausbildungsleiterin und Praktikantin - Verzahnung von Theorie und Praxis gewährleisten - Erfahrungsaustausch zwischen der Praxis, den Praktikanten und den sozialpädagogischen Bildungseinrichtungen 	<p>2. Ansprechpartner des Ausbildungsleitfadens: Für wen tun wir das?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pädagogische Fachkräfte (Ausbildungsleiterinnen) aus den unterschiedlichen Praxisfeldern der Sozialpädagogik - Praktikantinnen in den unterschiedlichen sozialpädagogischen Ausbildungsberufen - Schulen - Träger
<p>3. Endergebnis des Ausbildungsprozesses: Was soll erreicht werden?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ausbildungsleiterinnen reflektieren die eigenen Handlungsweisen. - Ausbildungsleiterinnen sind sich ihrer Verantwortung in der Ausbildung bewusst. - Ausbildungsleiterinnen kennen die Ziele und Inhalte des Anleitungsprozesses. - Ausbildungsleiterinnen haben die Methoden der Anleitung erweitert. - Ausbildungsleiterinnen treten motiviert an die Ausbildung der Praktikantinnen heran. - Praktikantinnen haben Handlungskompetenzen im sozialpädagogischen Arbeitsfeld erworben. - Praktikantinnen haben die im Ausbildungsleitfaden festgelegte Ziele erreicht. - Praktikantinnen sind befähigt, das in der Theorie erlernte Wissen aktiv in die Praxis umzusetzen. 	<p>4. Erfolgskriterien des Ausbildungsprozesses: Woran messen wir das Ergebnis?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Praktikantinnen haben das Arbeitsfeld kennen gelernt. - Praktikantinnen haben eine praktische Verfügbarkeit von sozialpädagogischen Handlungskompetenzen. - Praktikantinnen fühlen sich gut ausgebildet und vorbereitet für den Berufsalltag. - Ausbildungsleiterinnen fühlen sich in der Anleitung – in ihren Kompetenzen sicher. - Schule befindet sich mit der Praxis im Dialog.

Gedanken zur Berufseignung

Die praktische Ausbildung ist für den Berufserfolg der Praktikantinnen mit entscheidend. Die Ausbildungsleiterinnen bilden zukünftige Kolleginnen aus. Somit haben sie Einfluss auf das Berufsbild der sozialpädagogischen Fachkräfte. Ob eine Praktikantin die praktische Ausbildung bestanden hat oder nicht, hängt von Kompetenzen ab, die einerseits zu Beginn der Ausbildung von den Praktikantinnen erwartet, also „mitgebracht“ werden, und andererseits von den Kompetenzen, die während des Praktikums in der Einrichtung erworben werden konnten.

Eine allgemeine Berufseignung für den Beruf einer Erzieherin oder einer Sozialpädagogischen Assistentin ist zum größten Teil nur von der Praxis festzustellen. Ein guter theoretischer Hintergrund ist kein Garant für eine professionelle Arbeit mit Kindern, sondern nur ein Teil sozialpädagogischer Tätigkeit. Wichtig und ausschlaggebend ist ebenso: Hat die Praktikantin eine dem Kind zugewandte Art, ein intellektuelles und emotionales Interesse am Kind? Ist sie motiviert und zeigt sie persönliches Engagement, diesen Beruf zu erlernen?

Wenn Sie diese Fragen mit einem eindeutigen JA beantworten können, hat die Praktikantin gute Voraussetzungen, den Ausbildungsprozess zu bewältigen.

Aufbau des Ausbildungsleitfadens

Dieser Ausbildungsleitfaden soll einem Einrichtungsteam in sozialpädagogischen Zusammenhängen die Möglichkeit bieten, sich mit dem Thema Ausbildung auseinander zu setzen und schrittweise einen Ausbildungsleitfaden zu erarbeiten. Die Inhalte der Ausbildung sind individuell festzulegen. Die vorgegebene Struktur soll eine Orientierungshilfe darstellen. Die einzelnen Abschnitte sind so angelegt, dass die Beantwortung der jeweiligen Fragen in den Abschnitten bereits zur Erstellung des eigenen Ausbildungsleitfadens führen können. Deshalb wird als Arbeitshilfe eine Loseblattsammlung angeregt.

Leitspruch / Leitgedanken

Welche Weltanschauungen oder klugen Gedanken prägen die Arbeit mit Praktikantinnen in ihrer Einrichtung?

(„Es ist keine Schande nichts zu wissen, wohl aber, nichts lernen zu wollen!“)

Sokrates

Grundorientierung / Säulen der Arbeit / Grundsätze der Einrichtung

Worauf wird in der Einrichtung Wert gelegt?

(Christliche Erziehung, Bewegungskita, Wald- oder Naturkita, minderjährige Mütter stärken, Integrationkita, multikulturelle Erziehung o.ä.)

Kurzvorstellung der Einrichtung oder des Arbeitsauftrages

Wer steht hinter dem Namen?

Die Kita Waldhexen ist eine Kooperationseinrichtung der Stadtgemeinde Hexenhausen und der Besenfabrik Hurtig & Flink

Was wird in der Einrichtung gemacht?

Kinder oder Jugendarbeit, Betreuung von Menschen mit Behinderungen

Wer wird angesprochen? (Zielgruppe)

Menschen mit Migrationshintergrund o.a.

Welche rechtliche Grundlagen rechtfertigen die Arbeit in der Einrichtung?

Zum Beispiel: § 22 KJHG (Achstes Buch Sozialgesetzbuch)
Grundsätze der Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen

Aufgaben und Zielsetzungen

Zum Beispiel:

Aufgabe:

Die Einrichtung unterstützt und begleitet Kinder in ihrem Entwicklungs- und Bildungsprozess

Ziele:

Kinder sind selbständig und aktiv. Die Kinder setzen sich selbstbewusst und aktiv mit ihrer Umwelt auseinander. Kinder bewegen sich sicher im Stadtteil.

Zum Beispiel:

Aufgabe:

Die Einrichtung beteiligt sich an der praktischen Ausbildung zukünftiger Sozialpädagogischer Fachkräfte und arbeitet mit den Sozialpädagogischen Schulen zusammen.

Ziel:

Die Praktikanten erwerben Handlungskompetenzen für das Sozialpädagogische Arbeitsfeld.

Voraussetzungen für die Ausbildung

Die speziellen Rahmenbedingungen für die Anleitung in der Einrichtung

Die Rahmenbedingungen beziehen sich auf die bereits vorhandenen Bedingungen in der Einrichtung, die für die Anleitung der Praktikanten ausschlaggebend sind: Räume, Zeitfaktor und das Wissen um eine gute Anleitung. Von Vorteil ist eine stabile Beziehungsstruktur im Team. Wesentliche Bedingungen sind jedoch die Bereitschaft der Ausbildungsleiterin, eine Praktikantin auszubilden, und ein Team, das diese Bereitschaft unterstützt.

Wir haben einige Beispiele aufgeführt, um den Einstieg in die Thematik zu erleichtern. Nachfolgend können die Aspekte ausgewählt und formuliert werden, die für Ihre Einrichtung zutreffen. Wichtig bei der Auseinandersetzung mit der Praktikantenanleitung ist, immer ein klares Ziel vor Augen zu haben, was Sie den Praktikanten von Ihrem Berufsalltag vermitteln wollen.

- Welche konzeptionellen Überlegungen liegen der Arbeit zugrunde?
 - Die Einrichtung arbeitet nach christlichen Grundsätzen.
 - Bewährte und tradierte Werte werden beibehalten, neue pädagogische Konzepte werden entwickelt, ausprobiert, evaluiert und wieder angewendet.

- Welche konzeptionellen Schwerpunkte bestimmen die Arbeit?
 - Integration von behinderten und nicht behinderten Menschen
 - Bewegungsförderung
 - Waldtage
 - Montessoripädagogik

- Welche zusätzlichen Aktivitäten oder besonderen Möglichkeiten der Praxiserfahrungen bietet die Einrichtung den Praktikantinnen?
 - Die Praktikantin nimmt an der Gruppenreise teil.
 - Die Praktikantin hat die Möglichkeit, die Erzieher bei Elternbesuchen und/oder Elterngesprächen zu begleiten.
 - Die Praktikantin hat die Möglichkeit, die Gruppe regelmäßig zum Schwimmen zu begleiten.
 - Die Praktikantin hat die Möglichkeit, gemeinsam mit der Gruppe regelmäßige Ausflüge mit zu erleben.

- Welche Vernetzungen innerhalb des Stadtteils sind zu nutzen? Die Einrichtung kooperiert mit:
 - den unterschiedlichen Kitas / Schulen der Stadt
 - allen Einrichtungen des sozialen Umfeldes
 - der Elternschule
 - den Dienststellen der Bezirksämter

- Welche Evaluationsinstrumente begleiten die Anleitung?
 - Die Einrichtung überprüft die Qualität der Arbeit regelmäßig und entwickelt diese weiter (zum Beispiel durch Selbstevaluation und externes Coaching).
 - Die Einrichtung führt jährlich eine Elternbefragung durch.
 - Die Kinder geben regelmäßig ein Votum ab über ihre Zufriedenheit in der Einrichtung.
 - Die Einrichtung unterliegt einer externen Qualitätsüberprüfung.

- Wie werden die Praktikantinnen ausgewählt und wer führt das Vorstellungsgespräch?
 - Die Praktikantinnen werden vom Team ausgewählt. Die zukünftige Anleiterin führt das Vorstellungsgespräch.
- Gibt es in der Einrichtung ein Konzept für Anleitung?
 - Die Einrichtung verfügt über einen abgesprochenen Ausbildungsleitfaden.
- Welche Ressourcen stehen für Anleitung zur Verfügung? Werden die Praktikantinnen für Springerdienste eingesetzt?
 - Die Praktikantinnen werden von einer Ausbildungsleiterin betreut und befinden sich immer in den Gruppen.
- Welche Vernetzungen innerhalb des Hauses unterstützen die Ausbildung?
 - Die Ausbildung erfolgt in allen Bereichen des Hauses.
- Wer kümmert sich in der Leitung als Ansprechpartner um Praktikanten?
 - Die Ausbildung der Praktikantinnen wird von der Leitung in Form von regelmäßigen Gesprächen unterstützt.
- Welche Bedingungen der Einrichtung unterstützen die Ausbildung?
 - Die Einrichtung bietet für die Anleitung der Praktikanten speziell ausgebildete Pädagoginnen (Teilnahme an Anleiterseminaren).
 - Bei Erkrankung der Ausbildungsleiterin wird die Anleitung von einer anderen Pädagogin übernommen, die von Anfang an in alle Zielsetzungen und Absprachen einbezogen ist.
 - Die Pädagoginnen haben eine hohe Fachkompetenz und verfügen über ein aktuelles Wissen im Bereich der Bezugswissenschaften Pädagogik und Psychologie, so dass jede Pädagogin der Einrichtung befähigt ist, Fragen der Praktikanten zu beantworten.
 - Die Pädagoginnen sind sich ihrer Vorbildfunktion bewusst und bilden sich kontinuierlich fort.
 - Die Pädagoginnen legen in Absprache mit den Praktikanten verbindliche Anleitungstermine fest.
- Welche Voraussetzungen sollten in der Einrichtung vorhanden sein?
 - Die Einrichtung ist an fünf Tagen geöffnet und verfügt über genügend Kinder und Personal, um die Ausbildung der Praktikantinnen zu gewährleisten.
- Welche Voraussetzungen sollten in der Gruppe gegeben sein?
 - Die Kinder sind in der Praktikumszeit anwesend.
- Wer übernimmt die Verantwortung für die Anleitung?
 - Für die Praktikantenanleitung fühlt sich eine erfahrene Pädagogin verantwortlich. Sie sollte sich zur Ausbildungsleiterin fortgebildet haben oder sich zumindest mit der Erstellung eines Ausbildungsleitfadens beschäftigt haben.
- Welche Voraussetzungen sollte die Anleiterin erfüllen?
 - Die Anleiterin hat ihre Rolle der Praktikantin gegenüber geklärt.
 - Sie ist Ausbildungsleiterin und Vorbild.

- Wann ist die Ausbildungsleiterin anwesend?
 - Die Anleiterin ist während der Praktikumszeit anwesend und nicht im Urlaub oder zur Kur.
- Welche atmosphärischen Schwankungen erträgt die Anleitungssituation?
 - Im Team besteht Einigkeit bezüglich des Auftrages und der Arbeitsweisen.
- Was geschieht, wenn die Anleiterin uneingeplant fehlen sollte? Wer vertritt wen und wie lange?
 - In der Gruppe oder im Bereich gibt es eine zusätzliche Pädagogin, die sich während kurzfristiger Abwesenheit der Anleiterin für die Praktikantin zuständig fühlt. Sie ist über alle das Praktikum betreffend Dinge informiert.

Die speziellen Voraussetzungen der Ausbildungsleiterin

- Was bedeutet es, eine Praktikantin auszubilden?
- Welche Rolle übernimmt die Ausbildungsleiterin?
 - Sie ist nicht die Mutter!
 - Sie ist nicht die Lehrerin!
 - Sie ist nicht der Kumpel!
 - Sie ist nicht die Freundin!
 - Sie ist nicht die große Schwester!
- Was zeigt, lehrt, vermittelt, reflektiert, bespricht, organisiert, und delegiert die Ausbildungsleiterin?
- Wie identifiziert sich die Ausbildungsleiterin mit der eigenen Arbeit?
- Wie stellt sie Aufgaben an die Praktikantinnen?
- Wie viel Zeit stellt sie bereit für die Zusammenarbeit mit der Praktikantin und der Schule?
- Welche Qualifikationen zeichnen die Ausbildungsleiterin aus?

Die Praktikantinnen

In den meisten Einrichtungen besteht die Möglichkeit, sich über die Ausbildung im sozialpädagogischen Bereich zu informieren und / oder eine Ausbildung zu absolvieren. Daneben besteht die Möglichkeit, zu hospitieren oder ein Praktikum zu machen.

Hospitantinnen unterscheiden sich von Praktikantinnen durch den unterschiedlichen Informationsauftrag und sind im Allgemeinen nur ganz kurzfristig in den Einrichtungen. Sie verschaffen sich durch genaue Beobachtung einen Überblick und nehmen nur an ausgesuchten Aktionen aktiv teil.

- In welcher Form und unter welchen Bedingungen kann in Ihrer Einrichtung hospitiert werden?
- Wie lange kann in der Einrichtung hospitiert werden?
- Welche Aufgaben dürfen die jeweiligen Hospitantinnen übernehmen?

Praktikantinnen lernen das Arbeitsfeld durch aktive Mitarbeit und durch eigene Erfahrungen kennen.

Ausbildungsgänge

- Soziale Dienste
- Sozialpädagogische Assistentinnen = SPA
- Fachschule = FSP
- Berufsfindungspraktikanten (Hospitantinnen)
- Studentinnen diverser Hochschulen (Hospitantinnen)

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">▪ Was wird ganz allgemein von den einzelnen Praktikantinnen erwartet?▪ Wie lange ist die Dienstzeit?▪ Welche Kleidung und Schuhe sind in der Einrichtung angemessen?▪ Welche Regeln müssen eingehalten werden?▪ Gibt es eine verbindliche Hausordnung? |
|--|

Kulturelle und religiöse Besonderheiten

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">▪ Welche Grundsätze gelten in Ihrer Einrichtung?<ul style="list-style-type: none">○ Sich einbringen und mitmachen bei den diversen Aktionen, keine religiösen Tabus, zum Schwimmen gehen, Feste feiern etc. |
|---|

Voraussetzungen der Praktikantinnen

Als Grundvoraussetzungen erwarten wir von den Praktikantinnen:

Zum Beispiel konkrete Aussagen zum Interesse am Kind, zur Arbeitshaltung und zu Grundeinstellungen, zum Kritik- und zum Kontaktverhalten, zur Gesundheit und zur Belastbarkeit.

Kompetenzen entwickeln

Die Praktikantin erwirbt eine sozialpädagogische Handlungskompetenz, die sich aus folgenden Kompetenzen zusammen setzen:

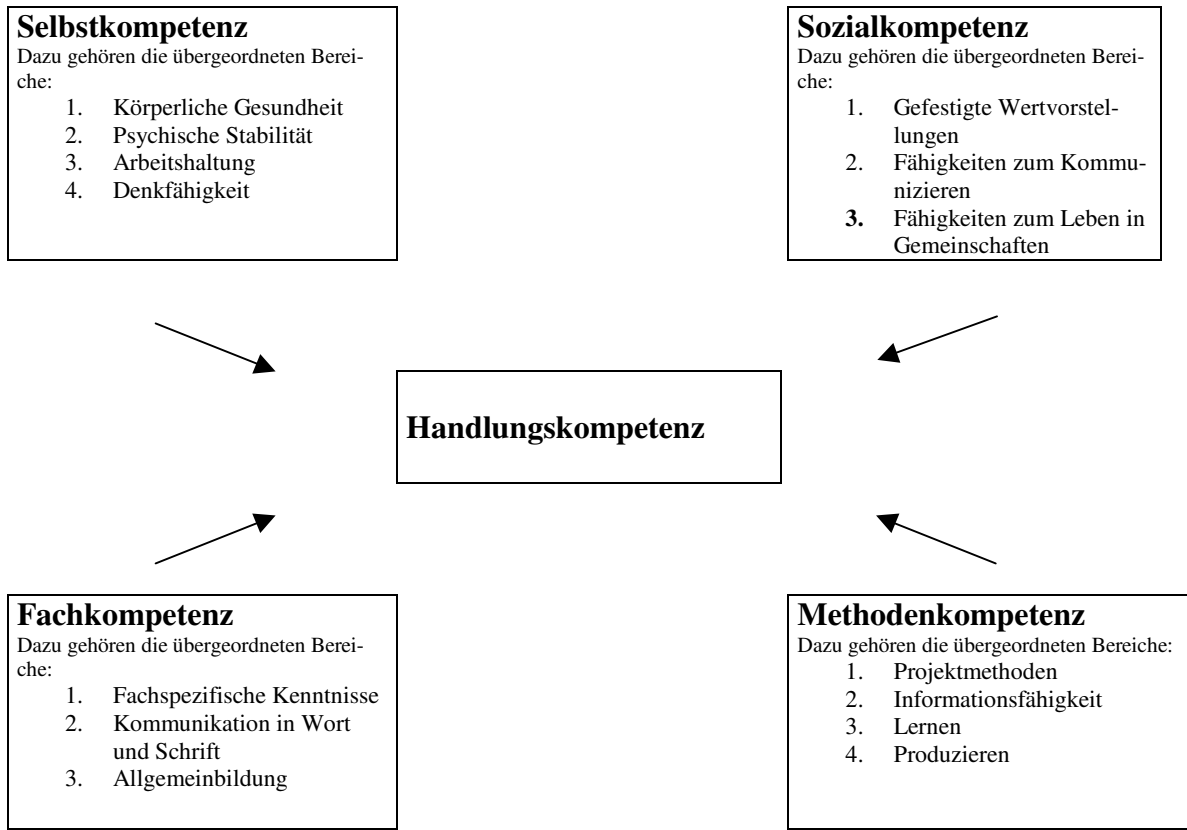
Personale Kompetenzen
Fachkompetenzen

Soziale Kompetenzen
Methodenkompetenzen

- Für alle sozialpädagogischen Bildungsgänge werden grundlegende Zielsetzungen zugrunde gelegt, je nach Ausbildungsgang in einer unterschiedlichen Intensität und Vertiefung.
- Die Praktikantinnen sollen ihrem Ausbildungsziel gemäß einen Überblick über das sozialpädagogische Arbeitsfeld erlangen,
- Sie sollen Inhalte der pädagogischen Arbeit kennen lernen und somit entsprechende Handlungskompetenzen erwerben.

Während der Erarbeitung der einzelnen Inhalte soll getrennt werden nach *den bereits vorausgesetzten Grundkompetenzen des Praktikanten*, die er haben muss, wenn er in die sozialpädagogische Ausbildung gehen will, und den *neu zu erwerbenden Kompetenzen*, die sich während des Praktikums in der Einrichtung entwickeln sollen.

Kompetenzwürfel



Grundkompetenzen des Praktikanten: Was muss er/sie schon haben?	Zu erwerbende Kompetenzen des Praktikanten: Was lernt er/sie in der Einrichtung?
Selbstkompetenz	
Sozialkompetenz	
Fachkompetenz	
Methodenkompetenz	

Anregung: Für jeden Kompetenzbereich eine eigene Seite anlegen!

Die Kompetenzen können in den unterschiedlichen sozialpädagogischen Einrichtungen erworben werden. Je nach Bildungsgang und Ausbildungsstätte (Kita, Wohngruppe, Haus der Jugend) können einzelne Kompetenzen vertieft werden oder werden eventuell nicht erworben.

Die Grundstruktur der Aufgaben und Inhalte bleibt immer gleich und setzt sich aus den folgenden Bausteinen zusammen:

1. Überblick über die Einrichtung erlangen

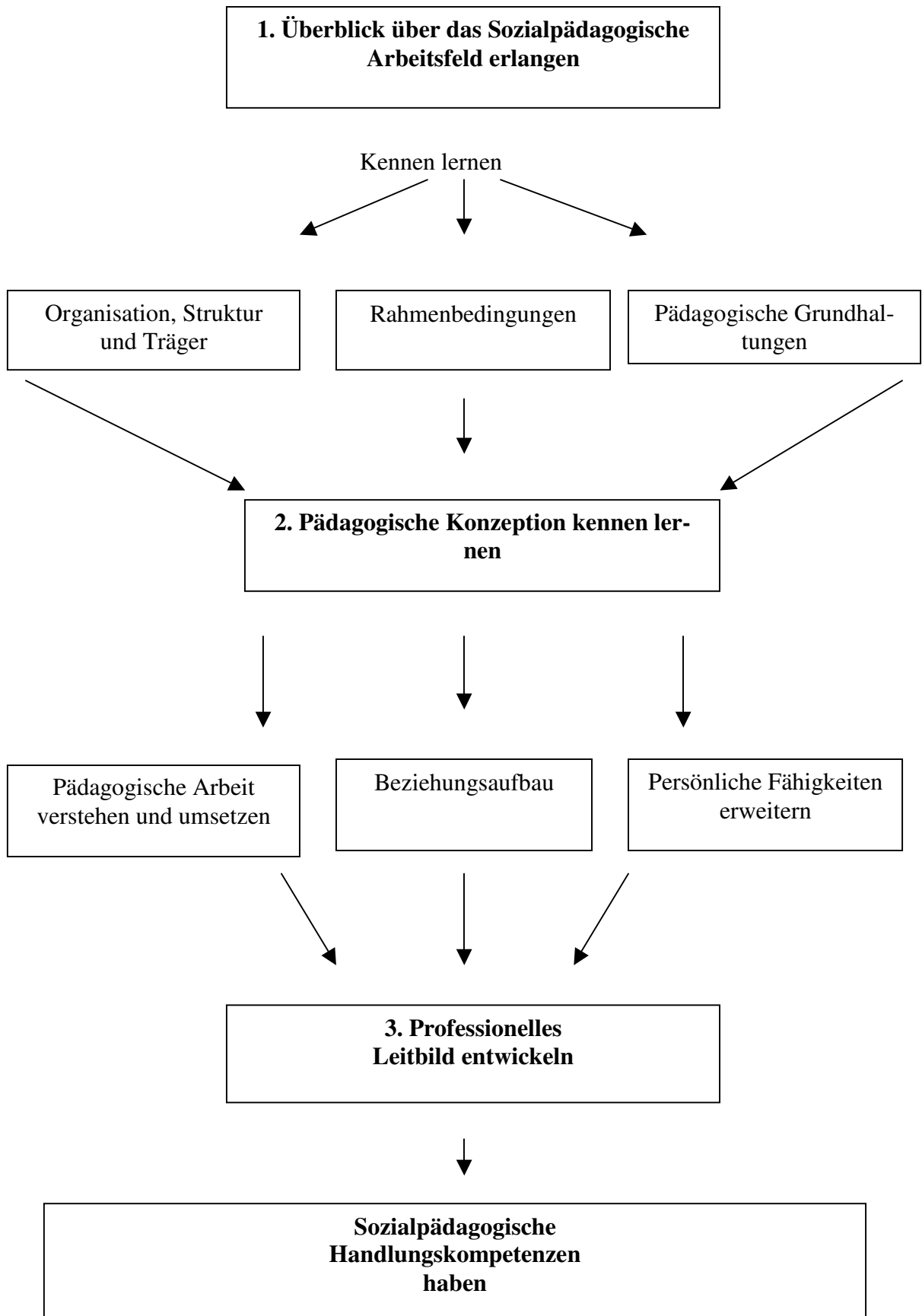
- a. Organisation und strukturelle Besonderheiten der Einrichtung und des Trägers kennen
- b. Die Rahmenbedingungen der Einrichtung
- c. Pädagogische Grundhaltungen kennen lernen.

2. Inhalte der pädagogischen Konzeption kennen lernen

- a. Pädagogische Arbeit kennen lernen
- b. Beziehungen aufbauen
- c. Persönliche Fähigkeiten erweitern

3. Professionelles Leitbild

Mit dem Wissen um die Inhalte und Zusammenhänge der oben genannten Bausteine erwirbt die Praktikantin eine Sozialpädagogische Handlungskompetenz (siehe Schaubild auf der nächsten Seite).



Im Detail bedeutet das: Die Praktikantin muss sich mit den folgenden Themenbereichen auseinandersetzen:

1. Überblick über die Einrichtung erlangen

a. Organisation und strukturelle Besonderheiten der Einrichtung und des Trägers kennen

- Aufgaben der Einrichtung
- Arbeitsabläufe der Einrichtung
- Gruppenstrukturen
- Tagesabläufe
- Strukturen des Trägers
- Aufgabe des Trägers
- Rechtliche Grundlagen

b. Die Rahmenbedingungen der Einrichtung

- Finanzierung
- Rahmenkonzept
- Personalschlüssel und Mitarbeiterinnen
- Öffnungszeiten
- Räumlichkeiten
- Außengelände

c. Pädagogische Grundhaltungen kennen lernen

- Grundhaltung und Grundwerte kennen lernen
- Grundsätze in der Arbeit verstehen
- Umfeld und ökonomische Situation der Kinder und Mütter erkennen und akzeptieren
- Vernetzungen und Öffentlichkeitsarbeit erleben
- Elternarbeit beobachten
- Zusammenarbeit im Team erleben und daran teilnehmen

2. Inhalte der pädagogischen Konzeption kennen lernen

a. Pädagogische Arbeit kennen lernen

Konzeptionelle Arbeit erleben und die pädagogische Arbeit verstehen. Die Voraussetzungen dafür sind

- Wahrnehmen und Beobachten
- Bedürfnisse von Kleinstkindern erkennen
- Persönlichkeit der Kinder akzeptieren
- Soziales Umfeld des Kindes erforschen
- Entwicklungsstand erkennen
- Entwicklungsprozesse anregen und begleiten
- Didaktische Planungen erstellen, durchführen und reflektieren
- Projekte kennen und anwenden lernen

- Spezielles Fachwissen anwenden
- Vorbereitung und Pflege des Spiel- und Beschäftigungsmaterials
- Zusammenarbeit im Kollegium erleben
- Zusammenarbeit mit Eltern erleben
- Methoden kennen und anwenden
- Arbeitsformen kennen lernen (offene Gruppenarbeit)
- Medien und Arbeitsmittel auswählen, bereitstellen und einsetzen (Bilderbücher, Farben, Musik und Lieder)
- Zeitplanung erstellen (Tag strukturieren, Projekte einplanen)
- Organisationsformen (Funktionsbereiche)
- Sozialformen wählen und Einsatz erklären (Einzelarbeit, Partnerarbeit, Gruppenarbeit oder Gesprächskreis)
- Materialkenntnisse vermitteln (z.B. was sind Fingerfarben, wie reagiert die Farbe?)
- Didaktische und methodische Inhalte kennen lernen
- Methodenvielfalt anwenden (wie und womit mache ich etwas)

b. Beziehungen aufbauen

- Kommunikative Techniken nutzen
- Adäquate eigene Sprachfähigkeiten einsetzen
- Altersgerechte Ansprache finden
- Kongruenz im Verhalten und Erleben
- Ethische Wertvorstellungen festigen
- Nähe und Distanz akzeptieren
- Persönlichkeit des Kindes akzeptieren

c. Persönliche Fähigkeiten erweitern

- Physische und psychische Belastbarkeit erweitern
- Kommunikation und Kooperationsfähigkeiten ausbauen
- Persönliche Belastbarkeit ausbauen
- Leistungsfähigkeit stabilisieren
- Selbständiges, eigenverantwortliches Arbeiten üben
- Selbstbild reflektieren und Fremdbild annehmen
- Kritikfähigkeit entwickeln (Kritik äußern und Kritik annehmen)

3. Professionelles Leitbild

- Professionelles Berufsbild entwickeln (Haltung und Handlungen verinnerlichen)
- Anwenden von Lerntechniken und Arbeitstechniken
- Zusammenarbeit mit anderen sozialen und pädagogischen Einrichtungen erleben
- Persönliche Berufseignung überdenken

Der Anleitungsprozess

Der Anleitungsprozess wird in mehrere Phasen unterteilt, wobei sich die Planung des Anleitungsprozesses am Kompetenzzuwachs der Praktikantin ausrichtet. Die Phasen der Anleitung sind dynamisch zu betrachten. Die Aufgaben der Ausbildungsleiterin und die Aufgaben der Praktikantinnen sind klar abgegrenzt.

Der Anleitungsprozess ist in Anlehnung an das Phasenmodell in der Gruppenpädagogik von S. Bernstein und L. Lowy aufgeteilt in:

1. Orientierungsphase
2. Auseinandersetzung
3. Erprobungsphase
4. Verselbstständigungsphase
5. Ablösephase (Abschied)



1. Orientierungsphase

Diese Phase steht ganz im Zeichen des Kennenlernens von Personen und Aufgaben. Die Praktikantin nimmt auf und erzählt. Die Orientierungsphase sollte nach ca. ein bis zwei Wochen beendet sein.

Die Aufgabe der Praktikantin in dieser Phase

Kennen lernen von: Räumlichkeiten, Materialien, Außengelände, Umfeld, Funktionen, Kinder und Eltern, Tagesablauf und Strukturen. Praktikumheft anlegen
--

Konkrete Aufgaben:

Aufgabe der Ausbildungsleiterin in dieser Phase

Einrichtung, Aufgaben, Rituale und Einrichtungsziele vorstellen; erläutern, benennen, bekannt machen, informieren, koordinieren und zeigen
--

Konkrete Aufgaben:

Fazit:

In dieser Phase *zeigt* die Ausbildungsleiterin, wie sie den Alltag gestaltet, *weist* die Praktikantin *ein* und *informiert* sie über alle pädagogischen Vorgaben. Die Ausbildungsleiterin ist Vorbild für die Praktikantin.

2. Auseinandersetzung

In dieser Phase muss sich die Praktikantin mit der Ausbildungsleiterin, den Gegebenheiten der Gruppe und den gestellten Aufgaben auseinander setzen. Sie nimmt wahr, beobachtet, schaut zu und stellt Fragen.

Die Aufgabe der Praktikantin

Nähe und Distanz, Werte und Normen, Konzeption, Lebensumstände, Hintergrundinformationen, Beobachtungen kennen lernen und hinterfragen
--

Konkrete Aufgaben:

Aufgabe der Ausbildungsleiterin

Rolle klären, Ausbildungsplan und Zeitrahmen für die Inhalte festlegen u.ä.

Konkrete Aufgaben:

Fazit:

Die Aufgabe der Ausbildungsleiterin ist, der Praktikantin *klare Aufgaben zu stellen*, sie mit ersten hauswirtschaftlichen und pflegerischen Handgriffen *vertraut zu machen*. Sie bietet sich als pädagogische Identifikationsfigur an.

3. Erprobungsphase

Nachdem sich die Praktikantin in ihrem Tätigkeitsfeld orientiert hat und sich mit ihrer Rolle identifiziert, gilt es jetzt, eine angemessene Sicherheit zu erwerben. In dieser Phase steht das Mitmachen und Erforschen im Vordergrund. Ein wesentliches Ziel dieser Phase ist der Erwerb von Sicherheit durch angeleitetes, praktisches Erproben in kleinen Teilbereichen.

Aufgaben der Praktikantin

Stärken, Schwächen und Bedürfnisse erforschen, Teilname an kindlichen Aktivitäten, Arbeitsabläufe wahrnehmen, Teilaufgaben übernehmen und anderes

Konkrete Aufgaben:

Aufgaben der Ausbildungsleiterin

Raum, Zeit und Mittel stellen, Aufträge erteilen, Zusammenhang von Theorie und Praxis erklären, Freiräume schaffen, Hauskonzept bezogen arbeiten u.ä.

Konkrete Aufgaben:

Fazit:

Die Ausbildungsleiterin bezieht die Praktikantin in alle pädagogischen Überlegungen mit ein. Sie fordert die Praktikantin auf, *mit zu machen und auszuprobieren*.

4. Verselbstständigungsphase

In dieser Phase sollte die Praktikantin, nach Rücksprache mit der Ausbildungsleiterin, weitgehend selbstständig arbeiten. Unterstützung holt sie sich dann, wenn es ihr wichtig erscheint. Die Ausbildungsleiterin ist beratend tätig und gibt Impulse.

Aufgaben der Praktikantin

Projekte planen, informieren, durchführen und reflektieren, verantwortlich handeln, theoretisches Wissen in der Praxis anwenden

Konkrete Aufgaben:

Aufgaben der Ausbildungsleiterin

Freiraum geben, delegieren, übertragen, Impulse aufnehmen Gesamtentwicklung überblicken, reflektieren

Konkrete Aufgaben:

Fazit:

Die Ausbildungsleiterin *begleitet* die Praktikantin in dieser Phase, *schaut* zu und *regt an*, neue Lösungen zu entwickeln. Sie ist offen für Fragen, Vorschläge und Ideen der Praktikantin.

5. Ablösephase

In dieser Phase geht es um den Rückblick auf das absolvierte Praktikum, die gemachten Erfahrungen und die Frage nach der Berufseignung. Der Abschied von der Einrichtung, den Kindern, den Eltern und den Mitarbeitern muss vorbereitet werden.

Aufgaben der Praktikantin

Aktionen abschließen, Berufseignung reflektieren und überprüfen, Versprechungen einhalten, Loslassen können, verabschieden
Konkrete Aufgaben:

Aufgaben der Ausbildungsleiterin

Abschlussgespräch vorbereiten, Entwicklung reflektieren, Feedback einholen, dokumentieren, beurteilen. Ausbildungsqualität reflektieren, evaluieren und sichern; loslassen, mit Anerkennung verabschieden
Konkrete Aufgaben:

Fazit:

Die Ausbildungsleiterin fasst die Ergebnisse des Praktikums zusammen und reflektiert sie gemeinsam mit der Praktikantin. Die Lernfortschritte und Erkenntnisse werden dokumentiert und gesichert und in einer Beurteilung für die Schule festgehalten.

Ab und an kann die eindeutige Frage nach dem positiven Bestehen der Ausbildung nicht beantwortet werden. Um das Berufsbild abzurunden und nochmals gewissenhaft zu überprüfen, gibt es zwei einfache Formeln:

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. „Möchte ich die Praktikantin morgen als Kollegin in meiner Gruppe begrüßen?“2. „Vertraue ich der Praktikantin morgen meine eigenen Kinder / Jugendlichen an?“ |
|---|

Wenn die Praktikantin die Handlungskompetenzen erreicht hat und die Ausbildungsleiterin die gestellten Fragen mit einem eindeutigen JA beantworten kann, hat die Praktikantin bestanden.

Methoden der Anleitung

Handlungsweisen und Vermittlungstechniken

Handlungsweisen sind alle Aktivitäten und Tätigkeiten, die von der Ausbildungsleiterin im Laufe der Anleitungstätigkeit angewendet und eingesetzt werden. Zu den wesentlichsten Aktivitäten gehören:

- Zeigen:** Vorbild sein.
- Anleiten:** klare Ansagen und Aufgaben stellen.
- Absprechen:** Ideen und Vorstellungen gegenseitig äußern und bei der Meinungsbildung unterstützen.
- Unterstützen:** Loben, ermuntern, lenken, bremsen, bestärken.
- Fordern:** Aufgaben stellen.
- Beraten:** andere Möglichkeiten zeigen, jedoch akzeptieren, wenn diese nicht angenommen werden.
- Beurteilen:** nach klaren, nachvollziehbaren Kriterien.
- Visualisieren:** Lernprozesse mit Hilfe von Bildern oder sonstigen Formen bildlichen Ausdrucks veranschaulichen.
- Brainstorming:** sämtliche Gedanken zu einem Thema – ohne Einschränkungen – aufschreiben.
- Mindmapping:** zu bestimmten Themen in Form eines Strukturbaumes Zweige und Verästelungen aufzeichnen. Auf diese Weise können die Inhalte in eine logische Struktur gebracht werden.
- Arbeit mit Paradoxien:** Diese konstruktive Herangehensweise kann bei der Hilfe nach Lösungen helfen und bietet die Möglichkeit, Sichtweisen zu verändern. Der paradoxe Handlungsauftrag lautet zum Beispiel: „Was muss ich tun, um keinen Kontakt zu Kindern / Kolleginnen etc. herzustellen?“
- Arbeit mit Analogien:** Eine Fragestellung oder ein Problem in einen anderen Zusammenhang bringen. Die Handlungsanweisung könnte lauten: „Wie orientiere ich mich in einer Kindergruppe?“ Statt dessen wird die Frage gestellt: „Wie verschaffe ich mir einen Überblick in einer neuen Stadt?“
- Vier-Stufen-Methode:** Diese Methode eignet sich für Tätigkeiten, die keine individuelle Herangehensweise erfordern. Das zu vermittelnde Wissen wird in vier Be-

reiche eingeteilt: Vorbereiten – Vormachen – Nachahmen – Üben (zunächst theoretisch, dann praktisch).

Grafische Metaphern:

Der Praktikantin ermöglichen, zu einem bestimmten Aspekt eine aussagekräftige bildliche Skizze oder Bilder zu schaffen, um etwas zu verdeutlichen (Handlungsweisen oder Haltungen). Die entstandenen Bilder können später auf dem Hintergrund der Frage “Was möchten Sie mit diesem Bild ausdrücken?” ausgewertet werden.

Lernhilfen geben:

Hilfestellung bei der Vorbereitung der Lernprozesse

- Ausbildungsleiterin fordert die Praktikantin auf, für ihre Aktivitäten und Vorhaben einen Zeitplan zu erstellen.
- Aufforderung an die Praktikantin, ihr Lernziel zu benennen.
- Aufforderung, die Lernarbeit zu organisieren.

Unterstützung bei der selbständigen Arbeit mit Literatur

- Techniken vorstellen, die den Zugang zur Literatur erleichtern.
- Angebot, schwierige und unverständliche Texte zu besprechen.

Verbesserung der aktiven Mitwirkung der Praktikantin

- Vertrauen in die eigenen Ideen der Praktikantin stärken durch Aussagen wie: „Tolle Idee, bitte verfolgen Sie den Gedanken weiter!“
- Neugierde der Praktikantin wecken.
- Ernst nehmen der Aussagen der Praktikantin, aber auch eine andere Sichtweise anregen.
- Überprüfung der Aussagen der Praktikantin durch Nachfragen, ob die Aussage in jedem Fall stimmt.

Einladung, das eigene Wissen preiszugeben

- Die Praktikantin soll ihre Kenntnisse einbringen und mit Beispielen verdeutlichen.

Unterstützung von Denkprozessen

- Ausbildungsleiterin regt an, den Wissensstand zu erweitern und zu vertiefen.
- Ausbildungsleiterin achtet darauf, dass die Praktikantin ihre Ideen und Aussagen konkret formuliert, damit die tatsächliche Zielerreichung auch zu beobachten ist.

Hilfestellung bei der Selbstbewertung der eigenen Handlungen

- Was wollen Sie konkret erreichen?
- Verfolgen Sie die Erreichung des Zieles noch?
- Erscheint Ihnen dieser Weg am geeignetsten?
- Wenn Sie so vorgehen, welche Nebenwirkungen können auftreten?

Förderung der Reflexion

- Die Ausbildungsleiterin ermuntert die Praktikantin zu berichten, wie sie zu diesem Gedanken und zu seiner Umsetzung gekommen ist.

- Wo es im Prozess schwierig war und was möglicher Weise dafür verantwortlich ist.
- In welcher Schrittfolge die Praktikantin vorgegangen ist und welche Erkenntnisse sie aus dem bisherigen Verlauf ziehen kann.



Vermittlungstechniken sind theoretische Hilfsmittel zur Vermittlung bestimmter Inhalte. Dazu gehören vor allen Dingen *kommunikationstheoretische Methoden der Gesprächsführung*:

- **Kommunikation und Beziehung**
 - Der entscheidende Faktor im Gespräch ist die Beziehungsebene.
 - Eine vertrauensvolle Beziehung zu schaffen ist die wichtigste Aufgabe einer guten Gesprächsführung.
- **Wertschätzung und minimale Lenkung**
 - Zwei Dimensionen der Gesprächsführung haben sich herauskristallisiert:
 - Wertschätzung – Geringschätzung
 - geringe Lenkung – starke Lenkung
 - In Anlehnung an das Koordinatensystem von F. Schulz von Thun ist als Grundhaltung im zwischenmenschlichen Umgang der partnerschaftliche Stil wünschenswert.
- **Wissen um Kommunikationssperren nach Gordon**
 - Befehlen, anordnen, kommandieren (Sie müssen sich dem Kind gegenüber konsequenter verhalten!)
 - Warnen, ermahnen, drohen (Wenn sich Anna nicht einfügt, kann ich sie nicht mehr behalten!)
 - Zureden, moralisieren, predigen (Sie sollten sich intensiver um das Kind kümmern!)
 - Beraten, Lösungen geben, Vorschläge machen (Warum hören Sie nicht auf zu arbeiten?)
 - Belehren, logische Argumente anführen, Vorträge halten (Die Psychologie hat herausgefunden, dass Einzelkinder oft überbehütet werden!)
 - Urteilen, kritisieren, Vorwürfe machen (Da verhalten Sie sich aber sehr verantwortungslos!)
 - Loben, zustimmen, schmeicheln (Sie sind eine vernünftige Mutter!)
 - Beschimpfen, lächerlich machen, beschämen (Sie sind ja gar nicht in der Lage, eine Ausbildung zu machen!)
 - Interpretieren (Vermutlich verwöhnen Sie Ihr Kind zu sehr!)
 - Beruhigen, trösten, bemitleiden (Das ist doch kein Grund sich aufzuregen!)
 - Fragen, forschen, verhören (Wie sind Sie denn auf diese Idee gekommen?)

- Ablenken, aufheitern, zerstreuen (Ach sehen Sie, viele Praktikantinnen haben da Schwierigkeiten!)

- **Aktives Zuhören**

- Aussagen der Praktikantin zusammenfassen
- Gefühle der Praktikantin benennen
- Vertiefende Fragen stellen

- **Auf keinen Fall:**

- eigene Meinung einbringen
 - nachbohren, detektivisch ausfragen
 - werten, beurteilen und abqualifizieren
 - beruhigen, trösten und / oder bagatellisieren
 - Ratschläge geben, belehren und warnen

Diese „verbotenen“ Verhaltensweisen stellen im normalen Alltag Tugenden dar. Das aktive Zuhören ist aber eine Methode, die der Praktikantin helfen soll, zu einer eigenen Lösung zu finden. Aus diesem Grunde ist das angegebene Verhalten für die „aktive ZuhörerIn“ eine Technik, an die sie sich halten muss!

- **Ich-Botschaften**

Ich-Botschaften sind Selbstoffenbarungen und eine positive Beziehungsdefinition. Du-Botschaften sind meist abwertende Botschaften. Bei einer guten Ich-Botschaft wird von der Ausbildungsleiterin darauf geachtet, die Praktikantin nicht als Person zu bewerten, zu verurteilen und anzugreifen. Sie beschränkt sich darauf, Aussagen ausschließlich über ihr eigenes Verhalten zu machen.

- Eine kurze Beschreibung des störenden Verhaltens des anderen geben (Mir fällt auf, dass Du immer vor einer Klassenarbeit in der Praxis fehlst!)
- Die dadurch bei mir ausgelösten ehrlichen Gefühle darstellen (...das ärgert mich.)
- Die greifbare und konkrete Wirkung des Verhaltens auf mich aufzeigen (Ich fühle mich von Dir nicht ernst genommen, weil Du mir vermittelst, dass Dir die Praxis nicht wichtig ist. Dadurch habe ich keine große Motivation, Dich im Projekt zu unterstützen.)

- **Gespräche**

- Zwischendurch-Gespräch zur Erklärung
- Anleitungsgespräch
- Beratungsgespräch
- Konfliktgespräch

Besonders hervorheben möchten wir das Anleitungsgespräch. Es muss in den Wochenablauf fest eingeplant werden und darf kein „Zwischendurch-Gespräch“ sein.

Anleitungsgespräch

Der Anleitungsprozess ist nicht als starrer Lehrplan zu begreifen, sondern als dynamischer Prozess, der von der Ausbildungsleiterin und der Praktikantin gemeinsam gesteuert wird. Um die Prozesse gemeinsam erfassen und reflektieren zu können, sind die Anleitungsgespräche von großer Notwendigkeit.

Es sollten regelmäßige Anleitungsgespräche stattfinden, die folgende Kriterien erfüllen:

- Sie sind zeitlich im Voraus eingeplant.
- Sie finden ausschließlich zwischen Ausbildungsleiterin und Praktikantin statt (ohne Kinder).
- Die Dauer des Gesprächs ist festgelegt.
- Die Inhalte werden von beiden Beteiligten bestimmt.
- Die Ergebnisse und Absprachen werden dokumentiert.
- Die Praktikantin führt ein Praktikumheft.
- Die Ausbildungsleiterin bespricht regelmäßig die Inhalte des Praktikumheftes.

▪ **Feedback**

Beschreiben, empfinden, direkt besprechen, nachfragen. Wer etwas über das Verhalten eines anderen sagt, muss das in Bezug zu sich selbst tun.

▪ **Konflikte klären**

Es gibt viele Möglichkeiten und Modelle Konflikte zu lösen. Wir geben hier exemplarisch das altbewährte partnerschaftliche Lösungsmodell von Thomas Gordon an.

1. Das Problem erkennen und klären.

Ich sehe ein Problem – was können wir tun? Während die Konfliktpartner ihr Problem darlegen, muss aufmerksam geprüft werden, ob es auch tatsächlich den Kern des Konfliktes ausmacht.

2. Lösungsmöglichkeiten entwickeln.

Jeder soll seine Ideen und Vorstellungen einbringen.

3. Bewertung der Lösungsvorschläge und Einigung.

Hier muss geprüft werden, welcher Vorschlag allen Konfliktpartnern gerecht wird.

4. Durchführung der Entscheidung und abschließende Bewertung.

Vorsicht vor Rückfällen in Kritik und Beschuldigungen, dann ist das Kernproblem noch nicht erfasst!

Erst wenn alle Beteiligten zufrieden sind, ist das Problem partnerschaftlich gelöst.



Literatur

Der vorstehende Text besteht einerseits aus eigenen Kommentaren und ist andererseits eine ausgewählte Zusammenfassung aus der angeführten Literatur:

- L. Grüneberg und P. Hauser: Erziehen als Beruf, Köln 1994
- F. J. Brockschnieder und W. Ullrich: Praxisfeld Erziehung, Köln 1997
- B. Schütt: Anleiten im Praktikum, Freiburg 2000
- F. Schulz von Thun: Miteinander reden. Bd. 1-3, Reinbek 1998

- W. Klawe und W. Wieckhorst: Praktikantinnen anleiten lernen, in: Unsere Jugend, 02/2002
- Walter Ellermann: Das sozialpädagogische Praktikum, Weinheim/ Basel 2002
- K. Weber, M. Herrmann: Basiswissen Kita: Praktikantinnen-Anleitung, Freiburg, 2. Aufl. 2002
- E. M. Leupold: Handbuch der Gesprächsführung, Freiburg