

Petra Stamer-Brandt

Pädagogische Praktika in Kita und Kindergarten



- planen
- begleiten
- auswerten

mit
Checklisten
und
Kopier-
vorlagen

HERDER

Petra Stamer-Brandt

Pädagogische Praktika in Kita und Kindergarten

planen - begleiten - auswerten

Impressum

Titel der Originalausgabe: Pädagogische Praktika in Kita und Kindergarten

planen – begleiten – auswerten

© Verlag Herder GmbH, Freiburg im Breisgau 2011

© Verlag Herder GmbH, Freiburg im Breisgau 2014

Alle Rechte vorbehalten

www.herder.de

Umschlagkonzeption und -gestaltung: rsrdesign, Wiesbaden

Umschlagfotos: © Hartmut W. Schmidt, Freiburg

© Albert Josef Schmidt, Freiburg

E-Book-Konvertierung: epublius GmbH, Berlin

ISBN (E-Book): 978-3-451-80478-6

ISBN (Buch): 978-3-451-32361-4

Inhalt

Benutzerhinweise

Einleitung

Modul 1: Grundlagen und Vorüberlegungen

- 1 Qualitätsorientierte fachpraktische Ausbildung planen
 - 1.1 Die Ist-Soll-Analyse
 - 1.2 Die fachpraktische Ausbildung ist Teil der Personalentwicklung
 - 1.3 Die fachpraktische Ausbildung ist Teil der Qualitätsentwicklung
 - 1.4 Die fachpraktische Ausbildung braucht Standards
 - 1.4.1 Standards für den Lernort Praxis
 - 1.4.2 Standards für Praktikantinnen während der unterschiedlichen Ausbildungsphasen
 - 1.4.3 Standards für den Lernort Schule
 - 1.5 Vernetzung der Lernorte Schule und Praxis – Lernortkooperation
 - 1.6 Beweggründe für den Einsatz von Praktikantinnen
 - 1.6.1 Erwartungen an die Praktikantin
 - 1.6.2 An die eigenen Erfahrungen als Praktikantin anknüpfen
 - 1.6.3 Vom Umgang mit Nähe und Distanz
 - 1.7 Das Vorstellungsgespräch
 - 1.8 Das erste Treffen
 - 1.8.1 Abklären der gegenseitigen Erwartungen
 - 1.8.2 Ziel- und Aufgabenklärung
 - 1.8.3 Rollenklärung zwischen Ausbildungsbegleiterin und Praktikantin
 - 1.8.4 Gemeinsame Planung des Praktikums
 - 1.8.5 Der Ausbildungsvertrag
 - 1.9 Rechtliche Grundlagen

Modul 2: Das geeignete Handwerkszeug

- 2 Durchführen – Praxisbegleitung konkret
 - 2.1 Der erste Tag
 - 2.2 Eine Arbeitsbeziehung herstellen
 - 2.3 Einen Ausbildungsplan erstellen
 - 2.4 Besuch der Lehrkräfte planen und durchführen

- 2.5 Reflexionsgespräche
- 2.6 Grundsätze für die Beratung
- 2.7 Vom Umgang mit Konflikten
- 2.8 Tipps für die Praktikantin
 - 2.8.1 Verantwortung für die eigene Ausbildung übernehmen
 - 2.8.2 Ausbildungsschwerpunkte setzen
 - 2.8.3 Nachdenken über die eigene Biografie

Modul 3: Feedback und Beurteilung

- 3 Das Praktikum reflektieren und Abschied nehmen
 - 3.1 Das Abschlussgespräch
 - 3.2 Selbstreflexion
 - 3.3 Feedback geben und nehmen
 - 3.4 Die Leistung bewerten – Beurteilungen schreiben
 - 3.5 Das Beurteilungsgespräch
 - 3.6 Rückmeldung zwischen Schule und Einrichtung
 - 3.7 Nun heißt es Abschied nehmen

Anhang mit Kopiervorlagen

Literaturverzeichnis und -empfehlungen

Benutzerhinweise

für den »Leitfaden für pädagogisches Handeln«

Das vorliegende Buch bietet eine Fülle an Informationen, Instrumenten und Materialien, die Sie bei der Durchführung von Praktika unterstützen. Sie erhalten Anregungen zum Umgang mit weiteren am Praktikum beteiligten Personen und Institutionen, hilfreiche Hinweise für einen gelingenden Dialog sowie Unterstützung bei der gesamten Planung, Durchführung und Reflexion des Praktikums. Der Leitfaden wendet sich an praxisbegleitende Lehrkräfte in Fachschulen, Ausbildungsbegleiterinnen in Kindertagesstätten, Studierende an Fachschulen für Sozialpädagogik und sozialpädagogische Assistentinnen an Berufsfachschulen für Sozialpädagogik.

Das Thema „qualitätsorientierte fachpraktische Ausbildung“ wird in drei Modulen präsentiert:

1. Modul: Qualitätsorientierte fachpraktische Ausbildung planen: Grundlagen und Vorüberlegungen
2. Modul: Durchführen – Praxisbegleitung konkret: das geeignete Handwerkszeug
3. Modul: Das Praktikum reflektieren und Abschied nehmen: Feedback und Beurteilung

Im **ersten Modul** erfahren Sie, wie die fachpraktische Ausbildung mit Personal- und Qualitätsentwicklung zusammenhängt, welche Standards von Fachschulen und Praxisstellen zu erwarten sind und was Ausbildungsbegleiterinnen der Fachpraxis von Praktikantinnen erwarten können. Es geht auch darum, warum eine Verzahnung zwischen Theorie und Praxis so wichtig ist und – selbstverständlich – wie Sie all diese Aspekte miteinander vereinbaren und sinnvoll planen können.

Im **zweiten Modul** geht es dann ganz praktisch zur Sache. Sie erhalten Tipps, wie Sie eine Arbeitsbeziehung zwischen Praktikantin, Erzieherin und schulischer Begleitung (Tutorin) herstellen können sowie Hinweise zum Erstellen eines Ausbildungsplanes und zur Vorbereitung des Besuchs der Schultutorin. Weiter werden Sie über den Vorgang der kollegialen Beratung, Reflexionsgespräche und über den konstruktiven Umgang mit Kritik und Konflikten informiert. Auch den Bedürfnissen der Praktikantin wird dabei Rechnung getragen. Sie erhält Hinweise darauf, wie sie selbst Verantwortung für ihre Ausbildung übernehmen, über ihre eigene Berufsbiografie nachdenken, Ausbildungsschwerpunkte setzen und mögliche „Fallen“ vermeiden kann.

Im **dritten Modul** geht es um die Bewertung des Praktikums, das Abschlussgespräch sowie das unvermeidliche Abschiednehmen und ein Resümee.

Im Anschluss erhalten Sie Gesprächsleitfäden, Beobachtungs- und Auswertungsbögen, die Sie zum Teil unbearbeitet benutzen und teilweise Ihren jeweiligen besonderen Bedürfnissen anpassen können.

Bevor Sie mit der Arbeit beginnen, sollten Sie Ihre „Anleitungspraxis“ einmal unter die Lupe nehmen und Bilanz ziehen: Was ist Ihnen bisher gut gelungen, womit waren Sie erfolgreich, welche Rückmeldungen haben Sie von Praktikantinnen bekommen? Was gilt es zu bewahren, was wollen Sie in Zukunft vielleicht verändern oder besser machen? Mithilfe einer solchen Ist-Analyse wird es Ihnen nicht schwer fallen, festzustellen, wo Sie nachbessern könnten und welche Schwerpunkte Sie künftig für Ihre Ausbildungspraxis setzen möchten.

Wenn Sie in einer großen Einrichtung arbeiten, wählen Sie vielleicht auch eine Ausbildungsbeauftragte und setzen den Schwerpunkt Ihrer Arbeit für einen bestimmten Zeitrahmen auf die Professionalisierung der fachpraktischen Ausbildung.

Der Begriff der Praxisanleitung wird in diesem Leitfaden soweit es möglich ist bewusst vermieden. Hier liegt nicht mehr das Verständnis zugrunde, dass die „Anleiterin“ anleitet, weil sie „weiß, wie es richtig gemacht wird“. Die fachpraktische Ausbildung hat sich dahingehend verändert, dass die frühere Anleiterin heute eher Ausbildungsbegleiterin (Lern- und Entwicklungsbegleiterin),

Praxisbegleiterin oder Coach ist. Diese veränderte Rolle muss sich auch in unserem Sprachgebrauch ausdrücken.

Für den Leitfaden wurde der besseren Lesbarkeit halber die weibliche Form der Ansprache benutzt. Die Aussagen beziehen sich selbstverständlich immer auch auf die männlichen Erzieher, Lehrer und Praktikanten.

Viel Erfolg wünscht Ihnen
Petra Stamer-Brandt

Einleitung

Die Kindertagesstätte ist nicht nur der Ort, an dem Kinder betreut und gebildet werden. Sie ist auch Ausbildungsbetrieb für angehende Erzieherinnen, denn hier findet das fachpraktische Lernen statt. Der Lernort Kita mit seinem fachpraktischen Ausbildungsteil ist genauso bedeutsam für die berufliche Entwicklung wie das theoretische Wissen, das in der Fachschule vermittelt wird. Die Kindertagesstätte trägt wesentlich zur Qualifizierung und Professionalisierung der künftigen Fachkräfte bei und sichert so die Qualität der eigenen Arbeit.

Die Jugendministerkonferenz betonte schon im Jahr 1998, dass die Sicherstellung dieser Qualifikation nicht alleinige Aufgabe der schulischen Ausbildungsstätten ist, sondern die Kinder- und Jugendhilfe in den praktischen Ausbildungsabschnitten unmittelbar dazu beitragen muss, damit die Qualifizierungsziele und -inhalte auch erreicht werden können. In einem noch nicht veröffentlichten Entwurf der KMK „Kompetenzorientiertes Qualifikationsprofil für die fachschulische Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern“ vom September 2010 heißt es auf Seite 9: „Die Ausbildung muss eine enge Theorie-Praxisverknüpfung sicherstellen. Ausgangspunkt für die Bearbeitung von sozialpädagogischen Problemlagen müssen relevante Praxissituationen sein.“ Und in Anlehnung an frühere Aussagen der Jugendministerkonferenz wird weiter

ausgeführt: „Dem Lernort Praxis kommt eine zentrale Stellung bei der Professionalisierung von Fachkräften zu. (...) Der wechselseitige Bezug der Lernorte ´Fachschule/ Fachakademie´ und ´Praxis´ ist integraler Bestandteil der Ausbildung und erfordert von den Fachschulen/ Fachakademien ein hohes Maß an Kooperationsarbeit. Dabei sollten folgende Grundbedingungen (...) selbstverständlich sein:

- Für alle mit der praktischen Ausbildung zusammenhängenden Fragen ist die Fachschule/ Fachakademie zuständig. Sie hat insbesondere die Auswahl der Praxisstellen vorzubereiten und die Kooperation zwischen Schule und Praxis zu gestalten.
- Die Anforderungen und Zielsetzungen in Bezug auf die Praktikumsphasen sind in enger Kooperation zwischen den theoretischen Ausbildungsstätten und den Praxisstellen zu entwickeln.
- Erkenntnisse und Erfahrungen aus der Praxis werden Gegenstand der theoretischen Auseinandersetzung und umgekehrt. (...)
- Es existieren vielfältige Formen der Verzahnung in Bezug auf Planung, Durchführung, Reflexion und Evaluation der Praxisphasen und darüber hinaus zwischen Lehre und Praxis.“

Der Entwurf einer Ad-hoc-Gruppe – von der Kultusministerkonferenz einberufen – zeigt die immense Bedeutung der Theorie-Praxis-Verzahnung und macht deutlich, dass das Praktikum sorgfältig geplant werden muss und nicht dem Zufall überlassen bleiben darf. Das Praktikum

muss individuell auf die Voraussetzungen der Praktikantin abgestimmt sein und der jeweiligen Ausbildungsphase entsprechen. Ziele und Erwartungen werden im Dialog geklärt, Aufgabenstellungen klar nachvollziehbar und umsetzbar formuliert. Daraus ergibt sich eine Gesamtverantwortung für die Lernorte Kindertagesstätte und Schule.

Aber auch die Praktikantinnen selbst tragen Verantwortung für die eigene Professionalisierung. Ihr Interesse muss es deshalb sein, sich das notwendige Know-how zu beschaffen. Sie sind Experten für ihre eigene Person und können am besten formulieren, über welche Kenntnisse sie bereits verfügen und an welchen Stellen es noch Lücken und Lernbedarf gibt.

Der Leitfaden bietet den an der Qualifizierung Beteiligten Grundlageninformationen, Arbeitshilfen, Gesprächsleitfäden und Kopiervorlagen, die dabei helfen, ein Praktikum so zu gestalten, dass alle davon profitieren. Dieses Buch möchte auch dazu beitragen, den Dialog zwischen Praktikantinnen, Ausbildungsbegleiterinnen und Lehrkräften zu intensivieren, damit nicht möglicherweise gegensätzliche Erwartungen den Ausbildungsprozess behindern. Die Ausbildungsbegleiterinnen werden ermutigt, der Fachschule gegenüber selbstbewusst aufzutreten und offen zu klären, welchen Beitrag zur Ausbildung die Kita leisten kann und will, und wo Grenzen zu setzen sind. Der Leitfaden trägt aber auch dazu bei, dass die künftige Erzieherin das Praktikum als wichtigen Lernort und nicht nur als

willkommene Abwechslung zur Schule wahrnimmt. Die Praktikantin wird angeregt, ihre Berufswahlmotivation zu überprüfen, das Lernen in die eigene Hand zu nehmen und zu dokumentieren und ihre Reflexionsfähigkeit zu stärken. Die schulischen Tutoren werden ermutigt, mit den Praktikantinnen und Ausbildungsbegleiterinnen individuelle Lernpläne zu entwickeln und einen echten Dialog herzustellen. Nur auf diese Weise können noch nicht entwickelte Basisqualifikationen vermittelt und das persönliche Berufsprofil geschärft werden.

Das Lernen der Praktikantinnen findet in aufeinander aufbauenden Lernschritten statt und wird dennoch individuell gestaltet, da die einzelnen jeweils unterschiedliche Voraussetzungen mitbringen. Die verschiedenen Praxisphasen haben allerdings unterschiedliche Schwerpunkte. Das erste Praktikum dient in der Regel dem „Schnuppern“. Ziel ist es, Basisqualifikationen zu erwerben und die Berufswahlmotivation zu überprüfen. Im zweiten Praktikum geht es dann schon darum, intensive berufsfeldspezifische Lernerfahrungen zu machen. Ziel des dritten Praktikums ist es, das eigene Berufsprofil weiterzuentwickeln, die Reflexionsfähigkeit auszuweiten und die Professionalisierung voranzutreiben.

1. Qualitätsorientierte fachpraktische Ausbildung planen

1.1 Die Ist-Soll-Analyse

Bevor Sie sich entscheiden, die fachpraktische Ausbildung von Praktikantinnen zu übernehmen, sollten Sie erst einmal auf Ihre eigenen Erfahrungen und Motive zurückblicken. Das kann Ihnen helfen, sich in die Situation einer Praktikantin hineinzusetzen und das Praktikum so zu planen, dass alle Beteiligten zufrieden sind.

Wenn Sie Ausbildungsbegleiterin sind, überlegen Sie sich bitte:

- Warum möchten wir uns an der Ausbildung der angehenden Erzieherinnen beteiligen? Geht es um langfristige Personalplanung, Ersatz für Langzeiterkrankte, Weitergabe von hochwertiger Ausbildungsqualität, Verantwortung für die Ausbildung ...?
- Was bewegt mich zur Entscheidung, eine Praktikantin zu betreuen?
- Was qualifiziert die Einrichtung? Was qualifiziert mich als Ausbildungsbegleiterin für die Aufgabe „Praxisanleitung“?
- Wie viel Zeit stellt der Träger für die Begleitung der fachpraktischen Ausbildung zu Verfügung? Reicht das aus?
- Muss unser Begleitungskonzept überarbeitet werden? Muss erst ein Anleitungskonzept erstellt werden? Sind wir mit unserem bisherigen Ausbildungskonzept zufrieden?

- Welche guten, welche schlechten Erfahrungen haben wir mit Praktikantinnen, schulischen Tutoren, Kolleginnen im Praktikum gemacht? Woran lag das? Was wollen wir in Zukunft wie ändern?
- Welche Rückmeldungen aus der Schule, von Praktikantinnen, von Kolleginnen haben wir bisher bekommen? Was davon hilft uns, zukünftige Praktika zu gestalten?
- Wie habe ich mich selbst in der Rolle der Praktikantin gefühlt? Was war schwierig, was hat mir geholfen? Welche Personen haben durch welche Verhaltensweisen oder Interventionen zu meiner Professionalisierung beigetragen?
- Wie habe ich die Anfangssituation, den ersten Tag erlebt? Welche Schlussfolgerungen ziehe ich daraus für den Umgang mit der zukünftigen Praktikantin?
- Waren die Erwartungen an mich als Praktikantin klar, wurden sie überhaupt offengelegt?
- Wurde ich als Individuum betrachtet und wurden meine ganz besonderen Fähigkeiten wahrgenommen?

Wenn Sie die Leitungskraft einer Einrichtung sind, fragen Sie sich doch bitte:

- Was zeichnet unsere Kita als professionelle Ausbildungseinrichtung aus?
- Verfügen wir über gut ausgebildetes Personal für die Betreuung und Begleitung der Praktikantinnen (mit Zertifikat)?

- Über welche besonderen, für die fachpraktische Ausbildung bedeutsamen Kompetenzen verfügen unsere Mitarbeiterinnen?
- Haben wir ausreichend Ressourcen für die Praxisbegleitung zur Verfügung (Zeit, Anrechnungsstunden, Personal, Know-how)?
- Sind wir in der Lage, die Verzahnung von schulischem und fachpraktischem Lernen zu unterstützen?
- Welche Motive haben uns bewegt, Praktikantinnen einzustellen?
- Gibt es eine Ausbildungsbeauftragte für die Praktikantinnen?
- Gibt es ein Ausbildungskonzept?
- Wird in unserer Konzeption die Einrichtung als ein Lernort für Praktikantinnen ausgewiesen?
- Wo liegen die Stärken unserer Einrichtung? Was können Praktikantinnen hier lernen?

FACHPRAKTISCHE AUSBILDUNG			
Das gelingt uns gut	Da können wir noch nachbessern	Da gibt es Versäumnisse	Da wollen wir hin (Bis wann? Wer kümmert sich?)

BESTANDSAUFNAHME

Auf Grundlage dieser Analyse können Sie ein Konzept für die fachpraktische Ausbildung in Ihrer Einrichtung entwickeln und es den Schulen/der mit Ihnen kooperierenden Schule vorlegen, wenn Sie sich als Praxisausbildungsstelle profilieren wollen und an einer kontinuierlichen Zusammenarbeit interessiert sind.

1.2 Die fachpraktische Ausbildung ist Teil der Personalentwicklung

Praxiseinrichtungen und Fachschulen für Sozialpädagogik bilden in gemeinsamer Verantwortung angehende Pädagoginnen aus. Damit zeigen sich die beiden Institutionen verantwortlich für die Qualität der Ausbildung und für die Qualität ihres zukünftigen Personals. Sie beteiligen sich also – ob bewusst oder unbewusst – aktiv an der Personalentwicklung. Personalentwicklungsplanung bedeutet aber mehr, als sich an der Ausbildung zu beteiligen. Personalentwicklung zielt auch darauf ab, Personal frühzeitig gut auszuwählen und die Qualifizierung auf dem Weg zur Professionalisierung aktiv mitzugestalten.

Kindertageseinrichtungen verhalten sich klug und verantwortlich, wenn sie sich ihrer Personalverantwortung bewusst sind und zielgerichtet damit umgehen. Sie schulen quasi ihr eigenes zukünftiges Personal und können rechtzeitig eine Auswahl treffen. Eine solche Praxis der Personalentwicklung kann natürlich nicht dem Zufall überlassen bleiben. Bedarfs- und ressourcenorientierte langfristige Planung ist Voraussetzung.

Sie brauchen zunächst einen Überblick über den Ist-Zustand Ihres Personalbestandes: Wer arbeitet bei uns und bringt welche Qualifikationen mit? Wie lange arbeiten diese Mitarbeiterinnen noch bei uns? Wann stehen vielleicht Pensionierungen an? Welche Kompetenzen gehen uns damit abhanden? Welche besonderen Arbeitsbereiche können vom

bisher eingestellten Personal abgedeckt werden (Qualifikation als Praxisbegleitung, besondere Fähigkeiten im Bereich der Beobachtung und Diagnostik, Sprachkenntnisse, gestalterische Fähigkeiten ...)?

Dokumentieren Sie sorgfältig, wie es um die Kompetenzen Ihres Teams bestellt ist. Ist das Team in der Lage, die Anforderungen von Eltern, Trägern und Bildungsplänen abzudecken? Gibt es in unserem Team Pädagoginnen, die mit Kindern zum Beispiel mathematisch-naturwissenschaftlich arbeiten können? Haben wir Spezialisten für interkulturelle Arbeit und inkludierte Pädagogik?

Betrachten Sie Ihren Personalbestand möglichst umfassend und objektiv:

- Sind Sie ein heterogenes Team, das eine große Bandbreite an Potenzialen bietet und alle Bedürfnisse der Kinder, Eltern, des Arbeitgebers und die Anforderungen der Bildungspläne abdeckt?
- Haben Sie bisher vor allen Dingen darauf geachtet, dass „die Chemie stimmt“ und dafür Lücken in Kauf genommen?
- Gibt es verborgene Potenziale oder kennen Sie Ihre Mitarbeiterinnen mit allen ihren besonderen Kompetenzen?
- Wo gibt es Lücken?
- Wo gibt es besondere Fähigkeiten, die im Rahmen der fachpraktischen Ausbildung von Bedeutung sein

könnten?

- Welche Kompetenzen muss eine potenzielle Erzieherin mitbringen, die bei Ihnen ein Praktikum absolvieren und später einen Arbeitsplatz haben möchte?
- Welche Mitarbeiterinnen werden in den nächsten Jahren pensioniert und könnten bis zu diesem Zeitpunkt ihr besonderes Wissen an eine Praktikantin weitergeben und sie an ihren Fähigkeiten partizipieren lassen?
- Sind Sie mit dem Profil Ihrer Einrichtung zufrieden und wird es durch das derzeitige Personal in ausreichendem Maße abgebildet?
- Über welche Schlüsselkompetenzen sollte eine Praktikantin verfügen, die das Team bereichern kann? Was kann eine Praktikantin bei Ihnen noch lernen?
- Wer eignet sich besonders für die Aufgabe der Ausbildungsbeauftragten und erarbeitet, falls nicht schon vorhanden, ein Ausbildungskonzept?

Auch eine Praktikantin kommt nicht als unbeschriebenes Blatt zu Ihnen. Sie bringt Einstellungen mit, verfügt über ihr eigenes Bild vom Kind und hat ganz besondere Fähigkeiten. Es macht deswegen Sinn, sich der Praktikantin sehr intensiv zu widmen, sie gut kennenzulernen und in Hinblick auf die Personalplanung viel Zeit und Energie aufzuwenden. Im Rahmen eines Praktikums zeigt sich häufig deutlicher als in einem Vorstellungsgespräch, wer sich als zukünftige Mitarbeiterin der Einrichtung eignet. Das Praktikum bietet allen Beteiligten die Möglichkeit, festzustellen, ob man zueinander passt, den gegenseitigen Anforderungen gerecht werden und sich eine erfolgreiche Zusammenarbeit