

## Planungsschema Arbeitskreis 6

**Teilnehmende:** Tandems aus Einrichtungsleitung und pädagogischer Fachkraft mit Erfahrung in der Praxisanleitung

**Dauer des Kurses:** 6 Zeitstunden für den Arbeitskreis (8 U-Stunden), Pausen nach Verabredung

**Teilnehmende bringen mit:**

- Ergebnisse Transferaufgabe 5 (Leitfaden für das Erstgespräch)
- ggf. weitere Materialien für die Vermittlung wichtiger Informationen in der ersten Praktikumszeit
- Länderübergreifender Lehrplan Erzieherin / Erzieher

TOPs	Thema / Ablauf / Methode	Arbeitsform	Dauer	Material
1	<p><b>1. Begrüßung</b></p> <p><b>2. Verabredung der TOPs &amp; Klärung Lernanliegen / Schwerpunktsetzung</b></p>	Plenum	20 Min.	Flipchart
<p><b>Wesentliche Inhalte im Arbeitskreis:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Praxisanleitung konkret - systematische Planung der Praxisphase</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Lernsituationen</b></li> <li>• <b>individueller Ausbildungsplan</b></li> <li>• <b>Dokumentation</b></li> </ul> </li> <li>- <b>Praxisanleitung konkret - Begleitung der Praxisphase</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Beobachtung</b></li> <li>• <b>Anleitungs- und Reflexionsgespräch</b></li> </ul> </li> </ul>				
<p><b>Lernziele</b></p> <p>Die Teilnehmenden wissen, was unter einem konstruktivistischen Verständnis von Lernen verstanden wird. Sie sind in der Lage, dieses Wissen für die Gestaltung der Praxisanleitung anzuwenden. Sie erkennen vielfältige Lernsituationen am Lernort Praxis und welche Kompetenzen diese bei den angehenden (früh-)pädagogischen Fachkräften fördern.</p>				

Gefördert vom:

Die Teilnehmenden kennen die Bedeutung einer individuellen Ausbildungsplanung. Sie sind in der Lage die angehenden (früh-)pädagogischen Fachkräfte bei der Erstellung ihres individuellen Ausbildungsplans sowie bei der Dokumentation ihres Lernentwicklungsprozesses zu unterstützen.

Die Teilnehmenden wissen um die Bedeutung von Analyse und Reflexion für die Entwicklung professioneller Handlungskompetenz. Sie erweitern ihr Wissen zu Zielen und Inhalten von Anleitungs- und Reflexionsgesprächen. Sie tauschen sich über eigene Erfahrungen mit Reflexionsgesprächen aus und überprüfen alternative Vorgehensweisen.

TOPs	Thema / Ablauf / Methode	Arbeitsform	Dauer	Material
2	<p><b>Reflexion Transferaufgabe 5</b> mittels Arbeitsblatt 6.1</p> <p>Austausch und Reflexion der Teilnehmenden über deren Erfahrungen zum Austausch im Team über wichtige Aspekte, die zu Beginn der Praktikumszeit kommuniziert werden müssen sowie dem Erarbeiten eines Leitfadens für Erstgespräche.</p> <p><b>Schatztruhe: Leitfaden für Erstgespräche</b></p> <p>Die Kursleitung bittet die Teilnehmenden ihre Leitfäden für Erstgespräche ggf. weitere Materialien für die Vermittlung wichtiger Informationen in der ersten Praktikumszeit auf einen Tisch zu legen, so dass in den Pausen alle die Möglichkeit haben, diese „Schatztruhe“ zu sichten und Anregungen für die eigenen Materialien zu bekommen.</p>	<p>Kleingruppen</p> <p>Plenum</p>	40 Min.	Arbeitsblatt 6.1

**Es wird an die Fragen angeknüpft, die am Ende des Arbeitskreises 5 (PowerPoint 5.1, Folie 13) eingeblendet wurden:**

- Wie lernen angehende (früh-)pädagogische Fachkräfte?
- Welche Lernsituationen brauchen sie, damit sie sich Erfahrungswissen erschließen können?
- Wie werden die verschiedenen Lernwege berücksichtigt?
- Welche Lern- und Arbeitsformen sowie Dokumentationsverfahren werden benötigt?
- Welche Rolle hat die Praxisanleiterin bzw. der Praxisanleiter in dem Entwicklungs- und Bildungsprozess der angehenden (früh-)pädagogischen Fachkraft?
- Wie unterstützt die Praxisanleiterin bzw. der Praxisanleiter die Entwicklungs- und Bildungsprozesse?

TOPs	Thema / Ablauf / Methode	Arbeitsform	Dauer	Material
3	<p><b>Praxisanleitung konkret – systematische Planung der Praxisphase</b> (PowerPoint 6.1)</p> <p><b>1. Verständnis von Lernen / Lernsituationen</b></p> <p>Die Teilnehmenden setzen sich mit dem konstruktivistischen Verständnis von Lernen auseinander. Ausgehend davon, wie ein Kind lernt, ziehen sie Analogien zum Lernen angehender (früh-)pädagogischer Fachkräfte. Unterstützt wird dieser Prozess durch einen Filmbeitrag. Anschließend wird der Frage nachgegangen, wie aus einem Lehrplan Ausbildungsrealität wird. Die Teilnehmenden begleiten Maries Praxisphase weiter und suchen mögliche Lernsituationen zur Entwicklung spezifischer Kompetenzen (Arbeitsblatt 6.2). Als Zusammenfassung kann die Kursleitung im Anschluss Folien 7 bis 10 zeigen.</p> <p><b>2. Der individuelle Ausbildungsplan</b></p> <p>Der Lernort (Hoch-)Schule fordert von den angehenden (früh-)pädagogischen Fachkräften, dass sie für ihre Praxisphase einen individuellen Ausbildungsplan erstellen den sie gemeinsam mit der Praxisdozentin bzw. dem Praxisdozenten durchsprechen. Welche Aufgabe kommt der Praxisanleiterin bzw. dem Praxisanleiter in diesem Prozess zu? Die Teilnehmenden setzen sich mit dieser Frage auseinander und tauschen eigene Erfahrungen hierzu aus (Arbeitsblatt 6.3; Info-Blatt 6.1).</p>	<p>Kleingruppen</p> <p>Plenum</p>	90 Min.	<p>Arbeitsblatt 6.2</p> <p>Arbeitsblatt 6.3</p> <p>Info-Blatt 6.1</p> <p>PowerPoint 6.1</p>
4	<p><b>Praxisanleitung konkret – Begleitung der Praxisphase</b></p> <p>Die Kursleitung erläutert anhand der PowerPoint 6.2 wichtige Aspekte in der Begleitung der anzuleitenden Person in ihrer praktischen Ausbildungsphase. Konkret geht es dabei um folgende Themen:</p> <p>1. Begleitung der angehenden (früh-)pädagogischen Fachkräfte sowohl in</p>	<p>Kleingruppen</p> <p>Plenum</p>	160 Min.	<p>Arbeitsblatt 6.4</p> <p>Formblatt 6.1</p> <p>Formblatt 6.2</p> <p>Info-Blatt 6.2</p>

	<p>verschiedenen Entwicklungsphasen als auch in den unterschiedlichen Phasen des Praktikums (Folie 3 bis 8). Schwerpunkte können dabei sein: die personenzentrierte Gesprächstherapie nach Rogers als auch die Entwicklungsaufgaben der Jugendphase bzw. des frühen Erwachsenenalters nach Havighurst. Im Anschluss an Folie 8 wird das Info-Blatt 6.2 ausgeteilt, von den Teilnehmenden durchgelesen und im Plenum diskutiert.</p> <p>2. Bedeutung von Anleitungs- und Reflexionsgesprächen und deren Gelingensbedingungen (Folie 9 bis 17). Die Teilnehmenden erarbeiten zusammen mit der Kursleitung grundlegende Ziele und wesentliche Inhalte von Anleitungs- und Reflexionsgesprächen (Folie 9). Das Info-Blatt 6.3 dient der Kursleitung als Hintergrundinformation. Den Teilnehmenden wird es als Zusammenfassung ausgeteilt. Das Methodenblatt 6.1 wird nach Folie 9 bearbeitet als Einstimmung auf den folgenden Exkurs zur Gesprächsführung, der je nach Wissensstand der Teilnehmenden unterschiedlich stark vertieft werden kann. Z. B. kann nach Folie 12 ein Horrorszenario eines Reflexionsgesprächs durch die Teilnehmenden entwickelt und gespielt werden, unter Berücksichtigung der Kommunikationssperren. Nach Folie 15 kann das Arbeitsblatt 6.4 bearbeitet werden. Die Formblätter 6.1 und 6.2 werden im Anschluss an Folie 17 ausgeteilt.</p> <p>3. Dokumentation des Entwicklungsprozesses der angehenden (früh-)pädagogischen Fachkraft mittels Portfolio-Arbeit (Folien 18 bis 24).</p>			<p>Info-Blatt 6.3 PowerPoint 6.2</p>
<p>5</p>	<p><b>Transferaufgabe</b></p> <p>Die Kursleitung bespricht mit den Teilnehmenden die Transferaufgabe 6 für die Phase zwischen den Arbeitskreisen.</p>	<p>Plenum</p>	<p>20 Min.</p>	<p>Transferaufgabe 6</p>

<b>6</b>	<p><b>Feedback: individuelle Methode + Rückmeldebogen</b></p> <p>Die Kursleitung setzt zusätzlich zum Rückmeldebogen 6 eine individuelle Methode zum Feedback ein.</p>	<p>Plenum Einzelarbeit</p>	<p>30 Min.</p>	<p>individuelles Material der Kursleitung Rückmeldebogen 6</p>
<b>Gesamt</b>			<b>360 Min.</b>	

### Literaturempfehlungen zur Vertiefung der Themen aus Arbeitskreis 6

Raben, B. v. (2010). *Portfolios in der Ausbildung pädagogischer Fachkräfte. Selbstorganisiert lernen – Lernentwicklung dokumentieren*. Mülheim an der Ruhr: Verlag an der Ruhr, 5 – 10 & 17 - 27.

Weber, K. (2009). Wichtige Grundlagen. *Kindergarten heute - Basiswissen Kita, Erfolgreiche Gesprächsführung in der Kita*. 4-14.

# Praxisanleitung konkret

## Systematische Planung der Praxisphase

# Übersicht

- Verständnis von Lernen
- Lernsituationen
- Literatur

## Verständnis von Lernen



Kinder sind aktive, individuelle, neugierige Lerner. Sie ...

- lernen ganzheitlich
- lernen durch Zuschauen, Zuhören, Explorieren und Nachahmen
- lernen in sozialen Zusammenhängen
- lernen durch spielerische Aktivitäten
- lernen durch Wiederholung
- brauchen emotionale Sicherheit / soziale Rückversicherung
- brauchen eine anregende Lern- und Erfahrungsumwelt
- haben ein Recht auf Teilhabe

→ Filmbeitrag:  
Kapitel 07. aus „ErzieherIn: Beruf oder Berufung?“  
(Film der AV1 Pädagogik-Filme)

Gefördert vom:



3



## Verständnis von Lernen



- Dem Länderübergreifenden Lehrplan liegt ebenso ein konstruktivistisches Verständnis von Lernen zugrunde (2012, S. 12)
- Sechs Prozessmerkmale gelingenden Lernens, die für die Ausbildung relevant sind:
  - Lernen ist ein aktiver Prozess
  - Lernen ist ein selbstgesteuerter Prozess
  - Lernen ist ein konstruktiver Prozess
  - Lernen ist ein emotionaler Prozess
  - Lernen ist ein situativer Prozess
  - Lernen ist ein sozialer Prozess

Gefördert vom:



4



## Verständnis von Lernen



„Lernen geht hundert Wege“

Bewegung    Tun    Nachdenken    Zufall    Ausprobieren

Nachahmung / Nachvollziehen    Modell    Wiederholen

Überprüfen von Hypothesen    Verstärkung von außen

Auseinandersetzung mit anderen    Sortieren    Fragen

Perspektivenwechsel durch Umdenken    Lehren    Üben

den Versuch Antworten zu finden    Erfahrung    Verlernen

Sammeln von Informationen    Aneignung von Wissensbeständen

(Leu et. al. (2007). S. 43)

Gefördert vom:



5



## Lernsituationen



Durch Lernsituationen werden Lernfelder in der didaktischen Planung der Ausbildung für die Unterrichtsarbeit erschlossen.

Lernsituationen (Länderübergreifender Lehrplan, 2012, S. 10)...

- beziehen sich exemplarisch auf berufliche Handlungsaufgaben, die in Lernfeldern zentrales Thema sind
- stellen Fachinhalte und Fachtheorien in einen Anwendungszusammenhang von Fallsituationen / beruflichen Handlungssituationen
- fördern den Erwerb transferfähigen Wissens
- erlauben Lernende ihren individuellen Lernprozess aktiv mitzugestalten

→ Arbeitsblatt 6.2

Gefördert vom:



6



## Lernsituationen



### Mögliche Lernsituationen

- teilnehmende Beobachtung von Kolleg\_innen im Tagesablauf,
- Teilhabe an der Gestaltung des alltäglichen Lebens
- Hospitationen bei Bildungsangeboten / Projekten von Kolleg\_innen
- Hospitationstage in verschiedenen Gruppen der Einrichtung
- Hospitationen bei Elterngesprächen – insbesondere bei Entwicklungsgesprächen
- Hospitationen bei bisher „fremden“ Tätigkeiten (z. B. Verwaltungsaufgaben)
- Beobachtung und kollegiale Beratung anderer angehender (früh-)pädagogischer Fachkräfte

Gefördert vom:



7



## Lernsituationen



### Mögliche Lernsituationen

- schriftliche Ausarbeitungen von Teammitgliedern anschauen dürfen
- Fachgespräche / kollegialen Austausch mit Teammitgliedern zu bestimmten Themen führen,
- Teilhabe an Dienstbesprechungen
- Kooperationspartner\_innen der Einrichtung kennen lernen / Vernetzung
- verantwortliche Übernahme eines Projektes, einer Festplanung bzw. -gestaltung etc.
- Portfolio-Arbeit vorstellen

Gefördert vom:



8



## Lernsituationen

### Mögliche Lernsituationen

- von Praxisanleiter\_in begleiteter reflektierter Austausch unter den angehenden (früh-)pädagogischen Fachkräften
- verantwortliche Übernahme von neuen Aufgaben bzw. Teilaufgaben / „Hineinwachsen“ in die Aufgaben einer pädagogischen Fachkraft (z. B. Elternarbeit, Entwicklungsgespräche, Bildungsdokumentationen)
- Gemeinsam mit anderen angehenden (früh-)pädagogischen Fachkräften Projekte, AGs übernehmen
- Unterrichtsinhalte ins Team einbringen (z. B. kurzer Bericht während einer Teamsitzung zum Thema „Bild vom Kind“)

Gefördert vom:

## Lernsituationen

### Mögliche Lernsituationen

- Auseinandersetzung mit Fachtexten und Fachliteratur
- intensive Auseinandersetzung mit der Konzeption der Einrichtung
- strukturierte Reflexionsgespräche (Gesprächsleitfäden zu verschiedenen Themen - je nach Ausbildungsstand)
- Beobachtung und Wahrnehmung üben (einzelne Kinder / Spielgruppen, Umgang mit Raum und Material)
- Sozialraumanalyse / Stadtteilerkundung
- etc.

Gefördert vom:

- *Länderübergreifender Lehrplan Erzieherin/Erzieher. Entwurf 1. Juli 2012.* Zugriff am 04.05.2016 unter <http://www.boefae.de/wp-content/uploads/2012/11/laenderuebergr-Lehrplan-Endversion.pdf>.
- Leu, H. R. , Flämig, K., Frankenstein, Y. et. al. (2007). *Bildungs- und Lerngeschichten. Bildungsprozesse in früher Kindheit beobachten, dokumentieren und unterstützen.* Berlin: verlag das netz.

Gefördert vom:



11

# Praxisanleitung konkret

## Begleitung der Praxisphase

Gefördert vom:



1

 päd  
quis

# Übersicht

- Begleitung der Praxisphase
  - Exkurs – personenzentrierte Gesprächstherapie nach Rogers
  - Exkurs – Entwicklungsaufgaben
- Anleitungs- und Reflexionsgespräche
  - Exkurs – Gesprächsführung
- Ausbildungsportfolio
- Literatur

Gefördert vom:



2

 päd  
quis

## Begleitung der Praxisphase



Die Praxisanleiterin bzw. der Praxisanleiter ...

- schafft eine positive Atmosphäre der Sicherheit
- entwickelt eine erkundende, fragende Haltung
- strahlt Offenheit aus
- praktiziert eine dialogische Haltung / nutzt „aktives“ Zuhören und weitere Aspekte professioneller Gesprächsführung
- nimmt ebenfalls die Haltung einer bzw. eines Lernenden an
- drückt Echtheit und Authentizität aus

Gefördert vom:



3



## Exkurs – personenzentrierte Gesprächstherapie n. Rogers



Die Grundhaltungen der personenzentrierten Gesprächstherapie nach Rogers (Rogers, 1983 zit. n. Kreuziger, 2000)

- Kongruenz
- Empathie
- Bedingungslose positive Zuwendung

Gefördert vom:



4



## Exkurs Entwicklungsaufgaben



Entwicklungsaufgaben in der Jugend nach Havighurst (vgl. Dreher & Dreher 1985)

- Neue und reifere Beziehungen zu Altersgenossen beiderlei Geschlechts aufbauen
- Übernahme der männlichen / weiblichen Geschlechtsrolle
- Akzeptieren der eigenen körperlichen Erscheinung und effektive Nutzung des Körpers
- Emotionale Unabhängigkeit von den Eltern und von den anderen Erwachsenen
- Vorbereitung auf Ehe und Familienleben
- Vorbereiten auf eine berufliche Karriere

Gefördert vom:



5



## Exkurs Entwicklungsaufgaben



Entwicklungsaufgaben in der Jugend nach Havighurst (vgl. Dreher & Dreher 1985)

- Werte und ein ethisches System erlangen, das als Leitfaden für Verhalten dient sowie Entwicklung einer Ideologie
- Sozial verantwortliches Verhalten erstreben und erreichen

Gefördert vom:



6



## Exkurs Entwicklungsaufgaben

Entwicklungsaufgaben in der frühen Erwachsenenphase nach Havighurst (vgl. Dreher & Dreher 1985)

- Auswahl einer Partnerin bzw. eines Partners
- mit der Partnerin bzw. dem Partner leben lernen
- Gründung einer Familie
- Versorgung und Betreuung der Familie
- ein Heim herstellen, Haushalt organisieren
- Berufseinstieg
- Verantwortung als Staatsbürger\_in ausüben
- angemessene soziale Gruppe finden

Gefördert vom:

## Begleitung der Praxisphase



In welcher Form wird  
Praxisanleitung in den  
verschiedenen Phasen  
benötigt?

Bildquelle: <https://de.pinterest.com/pin/543950461222933264/>,  
14.07.2016.

→ Info-Blatt 6.2

Gefördert vom:

## Anleitungs- und Reflexionsgespräche



Wesentlicher Bestandteil der Praxisphase sind Anleitungs- und Reflexionsgespräche

- Was sind grundlegende Ziele?
- Was sind wesentliche Inhalte?

→ Info-Blatt 6.3  
→ Methodenblatt 6.1

Gefördert vom:



9



## Exkurs - Gesprächsführung



Praxisanleiter\_innen benötigen für die professionelle Gesprächsführung Wissen über bestimmte Techniken der Gesprächsführung.

Aber: Wissen alleine reicht nicht aus!

Gefördert vom:



10



## Exkurs - Gesprächsführung



### Techniken der Gesprächsführung

- Feedback geben und annehmen
- Ich-Aussagen formulieren
- (aktives) Zuhören praktizieren
- richtige Fragen zur richtigen Zeit stellen (offene Fragen)
- argumentieren können
- einfache „Türöffner“, Aufforderung mehr zu sagen
- nonverbale Kommunikation als „Türöffner“ nutzen (Blickkontakt, nicken, lächeln etc.)

Gefördert vom:



11



## Exkurs - Gesprächsführung



### Kommunikationssperren

- befehlen /anordnen/kommandieren
- drohen/warnen/ermahnen
- moralisieren/predigen/zureden
- belehren/Vorträge halten/Vorhaltungen machen
- Ratschläge geben/Lösungen anbieten/Vorschläge machen
- Spott/Sarkasmus
- verhören
- widersprechen/Vorwürfe machen/beschuldigen
- urteilen/ analysieren /diagnostizieren
- etc.

Gefördert vom:



12



## Exkurs - Gesprächsführung

Das Kommunikationsquadrat von Schulz von Thun (Schulz von Thun & Poenisch, 2009).



Bildquelle: Schulz von Thun, [http://www.schulz-von-thun.de/index.php?article\\_id=71](http://www.schulz-von-thun.de/index.php?article_id=71), 14.07.2016

Gefördert vom:

## Exkurs - Gesprächsführung



Gefördert vom:

## Exkurs - Gesprächsführung

### Sachebene Die Ampel ist grün



### Selbstoffenbarungs- ebene

Ich habe es eilig. Komm  
beeile dich.

### Appellebene

Fahre schneller!

### Beziehungsebene

Du kannst ohne meine Hilfe nicht geschickt fahren.

→ [Arbeitsblatt 6.4](#)

Gefördert vom:

## Anleitungs- und Reflexionsgespräche

Wie ein Gespräch gelingt:

- Der Gesprächstermin wird rechtzeitig festgelegt.
- Praxisanleiter\_in und angehende (früh-)pädagogische Fachkraft bereiten sich auf das Gespräch vor.
- Der Gesprächsanlass ist beiden bekannt.
- Das Gespräch kann ruhig und ungestört statt finden.
- Das Gespräch wird strukturiert und zielorientiert geführt.
- Dem Gespräch liegt ein Gesprächsleitfaden zugrunde.
- Die Gesprächsanteile sind der Situation angemessen verteilt.

Gefördert vom:

## Anleitungs- und Reflexionsgespräche



Wie ein Gespräch gelingt:

- Praxisanleiter\_in und angehende (früh-)pädagogische Fachkraft lassen einander ausreden.
- Das Gesprächsergebnis wird schriftlich fixiert.
- Zeitliche Abmachungen werden eingehalten.
- Gespräche werden kontinuierlich geführt.
- Der Ausbildungsplan und das Ausbildungsportfolio werden für Anleitungsgespräche genutzt.

→ Formblatt 6.1

→ Formblatt 6.2

Gefördert vom:



17



## Portfolio-Arbeit



Begriff "Portfolio"

italienisch "portare" (tragen) und "foglio" (Blatt)

Eine zielgerichtete Sammlung, eigener Beobachtungen, Reflexionen und Arbeitsergebnisse

- die Geschichte des eigenen Lernens
- ein externes Gedächtnis
- ein strukturierter individueller Lernbegleiter
- die Darstellung der eigenen Selbstbildungspotentiale

Gefördert vom:



18



## Portfolio-Arbeit



Ziele der Portfolio-Arbeit:

- Entwicklung und Stärkung der reflexiven Kompetenz, um sich eigener Lernfortschritte bewusst zu werden
- Unterstützung bei der Entwicklung einer professionellen Haltung
- Vorbereitung auf die Anforderungen des Berufs
- Verknüpfung zwischen Lernort Praxis und Lernort Schule
- Vorbereitung auf die Begleitung kindlicher Bildungs- und Entwicklungsprozesse

Gefördert vom:



19



## Portfolio-Arbeit



Portfolio-Arbeit

- als Selbstbildungsprozess
- macht Lernentwicklung transparenter
- unterstützt die Reflexionsfähigkeit
- fördert selbstorganisiertes Lernen
- unterstützt das Methodenlernen
- als dialogisches Lernen
- integriert außerschulisches und informelles Lernen
- ist nachhaltiges Lernen

Gefördert vom:



20



## Portfolio-Arbeit



Mögliche Inhalte:

- Eigene Aufzeichnungen, die auch privat bleiben können
- Aufzeichnungen für den Dialog, z. B. mit Praxisanleiter\_innen, anderen angehenden (früh-)pädagogischen Fachkräften, Praxisdozent\_innen etc.
- Aufzeichnungen, die als Grundlage für eigene Fragestellungen und „Forschungsaufträge“ dienen
- Nachweise über die eigenen Tätigkeiten in der Praxis
- Nachweise über das Erproben in unterschiedlichen Bildungsbereichen

Gefördert vom:



21



## Portfolio-Arbeit



Mögliche Inhalte:

- Nachweise über das Erproben in unterschiedlichen Kompetenzbereichen
- Nachweise über die Umsetzung des Ausbildungsplans
- Aufzeichnungen über im pädagogischen Alltag entstehende Planungs- und Gesprächsnotizen...
- Beobachtungen
- Einschätzungsbögen
- etc.

Gefördert vom:



22



## Portfolio-Arbeit



Darstellungsformen:

- „Kann-Listen“ zu bestimmten Themen
- Fotodokumentationen
- Lerngeschichten über sich selbst
- Kompetenzdiagramme
- Reflexionsnotizen
- Lerntagebuch
- Sozialraumanalyse der Einrichtung
- etc.

Gefördert vom:



23



## Portfolio-Arbeit



Zusätzlich sollten in einem weiteren Ordner wichtige Grundlagen für die pädagogische Arbeit abgeheftet werden (Gesetzesgrundlagen, Bildungsplan, Praxisleitfaden Lernort Schule, Konzeption der Einrichtung etc.)

Gefördert vom:



24



## Literatur

- Dreher, E. & Dreher, M. (1985). Entwicklungsaufgaben im Jugendalter: Bedeutsamkeit und Bewältigungskonzepte. In D. Liepmann & A. Stiksrud (Hrsg.): *Entwicklungsaufgaben und Bewältigungsprobleme in der Adoleszenz*. Göttingen: Verlag für Psychologie – Dr. C.J. Hogrefe.
- Kreuziger, A. (2000). *Die Grundhaltungen der Personenzentrierten Gesprächstherapie*. Zugriff am 13.07.2016 unter <http://www.carlrogers.de/grundhaltungen-personenzentrierte-gespraechstherapie.html>.
- Rogers, C. (1983). *Die klientenzentrierte Gesprächspsychotherapie. Client-Centered Therapy*. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch.
- Schulz von Thun, F. (1981). *Miteinander reden 1 – Störungen und Klärungen. Allgemeine Psychologie der Kommunikation*. Reinbek: Rowohlt.

Gefördert vom:



25

## Literatur

- Schulz von Thun, F. & Poenisch, M. (2009). *Das Kommunikationsquadrat*. Zugriff am 13.07.2016 unter [http://www.schulz-von-thun.de/index.php?article\\_id=71&clang=0](http://www.schulz-von-thun.de/index.php?article_id=71&clang=0).
- Stangel, W. (o. J.). Bedeutsame Entwicklungen in der Adoleszenz. Zugriff am 13.07.2016 unter <http://arbeitsblaetter.stangl-taller.at/JUGENDALTER/Bedeutsame-Entwicklungen.shtml>.

Gefördert vom:



26

# Reflexion der Transferaufgabe 5

---

## Worum geht es?

Austausch und Reflexion der Teilnehmenden über deren Erfahrungen mit

1. der **Checkliste**
2. dem **Austausch im Team** zu wichtigen Aspekten, die zu Beginn der Praktikumszeit kommuniziert werden müssen und
3. dem **Erarbeiten eines Leitfadens** für Erstgespräche.

## Durchführung

### Zu 1:

#### Blitzlicht zur Arbeit mit der Checkliste

In einer kurzen Blitzlichtrunde berichten Sie bitte, wie Ihnen die Selbsteinschätzung mit der *Checkliste zur Selbsteinschätzung - Handlungsfeld 2: Gestaltung der Praxisanleitung* sowie die Erstellung eines Einrichtungsprofils gelungen ist, wie der fachliche Austausch erfolgte und ob eine Zielvereinbarung getroffen wurde.

### Zu 2 & 3:

#### Austausch über wichtige Informationen zu Beginn der Praktikumszeit und Leitfaden für Erstgespräche

##### Methode: „Finde einen Freund“

Gehen Sie bitte durch den Raum und, auf ein Zeichen der Kursleitung, suchen Sie sich einen „Freund“, d. h. einen anderen Teilnehmenden für eine kurze Murmelrunde von 3 - 4 Minuten. Im Anschluss an den Austausch wird ein neuer „Freund“ gesucht. Wiederholen Sie das so oft, bis Sie sich mit allen Teilnehmenden ausgetauscht haben.

Leitfragen zum Austausch:

- Gab es aus den Teams Ergänzungen von wichtigen Aspekten für die erste Praktikumszeit? Wenn ja, welche?
- Konnte ein Leitfaden für das Erstgespräch gemeinsam erarbeitet werden? Wenn nicht, warum nicht?

Zum Abschluss werden die wichtigsten Aspekte im Plenum zusammengetragen.

#### Alternative Methode: Kugellager

Das Plenum wird halbiert. Die erste Gruppe bildet einen Innenkreis, die zweite einen Außenkreis. Sitzen oder stehen Sie sich gegenüber, einander zugewandt. Tauschen Sie sich zu den oben genannten Leitfragen mit Ihrem Gegenüber aus. Nach 3 - 4 Minuten drehen sich die Kreise gegeneinander um eine Position weiter, so dass Sie einen neuen Teilnehmenden zum Austausch haben.

Zum Abschluss werden die wichtigsten Aspekte im Plenum zusammengetragen.

# „Marie in den ersten Wochen“

---

## Worum geht es?

Eine realistische Praxisgeschichte:

Marie besucht die Kindertageseinrichtung jetzt schon seit fast 1 ½ Wochen. Sie fühlt sich wohl. Sie ist froh, dass ihre Praxisanleiterin ihr das „Du“ angeboten hat. Einige von Marias Mitschüler\_innen müssen deren Praxisanleiter\_innen mit dem Nachnamen ansprechen. Alle Mitarbeiter\_innen scheinen sehr nett zu sein und mit einigen der anderen angehenden (früh-)pädagogischen Fachkräfte hat sich Marie schon angefreundet.

Mit den Eltern spricht sie noch kein Wort. Ein Vater hat Marie heute Nachmittag gefragt, ob sein Sohn etwas zum Mittag gegessen hat. Marie hatte das Gefühl zu stottern und wusste auch nicht, ob sie antworten darf. Max, angehende (früh-)pädagogische Fachkraft aus Gruppe 3, sieht Marie schon häufiger im Gespräch mit Eltern. Auch er hat gerade seine Erzieher\_innenausbildung begonnen, allerdings an einer anderen Fachschule der Stadt. Ein bisschen stört sie, dass Max weniger schulische Aufgaben hat als sie. Außerdem hat sie das Gefühl, dass Max hier in der Kindertageseinrichtung als Mann manchmal bevorzugt wird. Die Erzieher\_innen scheinen froh zu sein, dass Max das Fußballspielen mit den „wilden“ Jungen übernimmt.

Ines, angehende (früh-)pädagogische Fachkraft aus Gruppe 2, besucht die Fachhochschule der Stadt und wird Kindheitspädagogin. Sie hat scheinbar ganz andere Aufgaben im Praktikum als Max und Marie. Marie hat wenig Kontakt zu ihr und weiß nicht wirklich was Ines in der Kindertageseinrichtung macht.

Zu den Kindern hat Marie schnell Kontakt aufgenommen. Besonders die älteren Mädchen suchen ihre Nähe. Ihre Praxisanleiterin hat Marie heute kurz darauf angesprochen. Es wäre wichtig, langsam auch Kontakt zu allen Kindern der Gruppe aufzunehmen. Sie hat ja Recht – denkt Marie – aber irgendwie stört sie die Kritik auch ein wenig. Bei einigen Kindern ist Marie auch ratlos: z. B. Jan und Lotta. Die Beiden hören nur auf ganz wenige pädagogische Fachkräfte. Beim Mittagessen gab es schon die ersten Konflikte zwischen Marie und den beiden Kindern. Außerdem gab es auch weitere Konflikte, weil Marie noch nicht alle Regeln vertraut sind.

Gestern kam Lukas (2;8 Jahre) mit einem Bilderbuch zu Marie und kletterte auf ihren Schoss. Gemeinsam haben sich beide das Buch angeschaut und viel dabei gelacht. Marias Praxisanleiterin hat beide beobachtet und Marie am Ende des Tages sehr für ihre feinfühlig und liebevolle Art im Umgang mit Lukas gelobt.

Es ist vorgesehen, dass Marie und ihre Praxisanleiterin jeden Freitag eine Stunde am Vormittag Zeit haben, die Woche zu reflektieren, über Beobachtungen zu sprechen, offene Fragen zu klären und neue Vereinbarungen zu treffen.

Marie ist froh, dass ihre Praxisanleiterin zum Anleiter\_innentreffen vor Beginn des Praktikums in die Schule kommen konnte. Unter anderem wurden dort die schulischen Anforderungen für die Praxisphase thematisiert. Marie muss zu Beginn ihren individuellen Ausbildungsplan erstellen, anschließend gleich

mit ihrer ersten Praxisaufgabe beginnen. Bald kommt auch schon ihr Praxisdozent (betreuende Lehrkraft) in die Einrichtung.

Wenn Marie an all den Schriftkram denkt wird ihr schlecht. Marie ist sich sicher, dass sie während ihres Praktikums in der Kindertageseinrichtung mehr für den Beruf lernt als in der Schule – aber warum die Praxisaufgaben? Muss eine pädagogische Fachkraft so viel schreiben? Durch die Sozialassistentenausbildung kennt Marie ihre eigene Arbeitsorganisation und ihr Zeitmanagement sehr gut. Sie schiebt gerne alles vor sich her und kurz bevor es zu spät ist, fängt sie dann an. Ihre Freundin Carolin, die ihr Praktikum in einer anderen Kindertageseinrichtung absolviert, arbeitet schon Wochen im Voraus an den Aufgaben.

## Durchführung

### 1. Schritt

Ermitteln Sie, basierend auf Maries Geschichte, mögliche Lernsituationen für die erste Praxiszeit. Fragen, die dabei hilfreich sein können:

- Wie lernen angehende (früh-)pädagogische Fachkräfte z. B. das Arbeitsfeld, den Arbeitsplatz, das Berufsbild besser kennen?
- Wie können Praxisanleiter\_innen den Beziehungsaufbau zu Kindern, Teammitglieder\_innen und Eltern unterstützen?
- In welcher Form können individuelle Unterstützungssysteme installiert werden?
- ...

### 2. Schritt

Überlegen Sie bitte, welche Kompetenzen bzw. Fähigkeiten sich im Rahmen dieser Lernsituationen entwickeln können? Woran könnte das deutlich werden?

### 3. Schritt

Überlegen Sie nun:

- Welche weiteren Lernsituationen brauchen angehende (früh-)pädagogische Fachkräfte, damit sie sich Erfahrungswissen erschließen können?
- Welche unterschiedlichen Lernwege werden in diesen Lernsituationen angesprochen?
- Wie sind / werden die verschiedenen Lernsituationen in Ihrem Ausbildungskonzept berücksichtigt

# „Der individuelle Ausbildungsplan“

---

## Worum geht es?

Eine realistische Praxisgeschichte:

Kommende Woche kommt Maries Praxisdozent in die Einrichtung. Er möchte Marie an diesem Tag im Freispiel erleben und mit ihr ein Gespräch über ihren individuellen Ausbildungsplan führen. Marie bereitet sich darauf schon seit einigen Tagen intensiv vor. Um ihren individuellen Ausbildungsplan zu entwerfen, hat sie sich zunächst ihre „Kann-Liste“ (Info-Blatt 6.1), welches sie vor Beginn des Praktikums erstellt hat, nochmals aus ihrem Ausbildungsportfolio herausgesucht. In dieser „Kann-Liste“ hat sie die Kompetenzen aufgeschrieben, über die sie zu Beginn des Praktikums bereits verfügt. Bei der Erstellung dieser Liste hat sie sich intensiv mit ihren Kompetenzen auseinandergesetzt, so dass ihr dabei auch klar wurde, welche Kompetenzen vielleicht noch stärker entwickelt werden müssen und welche vielleicht noch gar nicht vorhanden sind. Außerdem hat sie den aktuellen Bildungsplan und den geltenden Lehrplan hinzugezogen, sowie weitere Informationen und Inhalte aus dem Unterricht. Marie setzt sich Ziele und Schwerpunkte für diese Praktikumsphase und schreibt die Kompetenzen auf, die sie in diesem Zusammenhang vertiefen bzw. erwerben möchte. In einem weiteren Schritt hat sie bereits konkrete Umsetzungsschritte geplant und dabei versucht, eine sinnvolle und realistische Zeitplanung zu berücksichtigen.

Am Freitag wird sie ihrer Praxisanleiterin ihren bisherigen Ausbildungsplan vorstellen und über das bevorstehende Gespräch mit dem Praxisdozenten reden.

## Durchführung

Diskutieren Sie in Zweier-Teams welche Rolle die Praxisanleiter\_in aus Ihrer Sicht bei der Erstellung des individuellen Ausbildungsplans hat. Lassen Sie sich dabei von folgenden Fragen leiten:

- Wie kann die Praxisanleiterin bzw. der Praxisanleiter diese Aufgaben (Ausbildungsplan erstellen, Hospitation und Gespräch mit der Praxisdozentin bzw. dem Praxisdozenten vorbereiten etc.) sinnvoll begleiten?
- Was braucht der Lernort Praxis vom Lernort Schule dafür?
- Was sind Ihre bisherigen Erfahrungen? Wie würden Sie vorgehen?
- Wo sehen Sie Grenzen, bzw. mögliche Schwierigkeiten?
- Welche Aufgaben muss aus Ihrer Sicht der Lernort Schule übernehmen?
- Was braucht der Lernort Schule vom Lernort Praxis dafür?

Im Plenum findet im Anschluss ein Austausch statt. Wichtige Aspekte werden von der Kursleitung auf Moderationskarten festgehalten.

Beispiel für einen individuellen Ausbildungsplan

<b>Kompetenzen Lernfeld 1 (Berufliche Identität und professionelle Perspektiven weiter entwickeln)</b>	<b>Indikatoren</b>	<b>Konkrete sinnvolle Umsetzungsschritte</b>	<b>Zeitplan</b>	<b>Benötigte Unterstützung von</b>
<p>Zum Beispiel:</p> <p>Ich erfasse die Ausbildung als prozesshaften Erwerb beruflicher Handlungskompetenzen, der an verschiedenen Lernorten stattfindet und Selbstmanagement erfordert.</p>	<p>Zum Beispiel:</p> <p>Ich erstelle einen individuellen Ausbildungsplan und stelle diesen Plan den Lehrkräften und meiner Praxisanleitung vor.</p> <p>Ich entwickle ein sinnvolles Zeitmanagement für meine Ausbildung.</p> <p>Ich kenne meine Stärken im Lernfeld 1 und kann konkrete Aufgaben benennen, an denen ich arbeiten möchte.</p> <p>Ich nutze die kollegiale Unterstützung in einer Kleingruppe von Lernenden.</p>	<p>Zum Beispiel:</p> <p>Mindmap für das Lernfeld 1 erstellen. Vergleich mit anderen Mindmaps. Zentrale Aufgaben für die Praxis und SOL auswählen. Gesprächstermin festlegen.</p> <p>Kauf eines Jahreskalenders, Einträge in den Kalender, Erinnerungs-App im Handy nutzen, ...</p>	<p>Zum Beispiel:</p> <p>Bis zum ...</p> <p>Bis zum ... Gespräch am ...</p> <p>Fortlaufend</p> <p>Treffen mit Lerngruppe alle 14 Tage</p>	<p>Zum Beispiel:</p> <p>Anderen Lernenden</p> <p>Lehrkräften, Praxisanleitung</p>

Kompetenzen Lernfeld 1 (Berufliche Identität und professionelle Perspektiven weiter entwickeln)	Indikatoren	Konkrete sinnvolle Umsetzungsschritte	Zeitplan	Benötigte Unterstützung von
<p>Ich untersuche und reflektiere die Anforderungen der praktischen Ausbildung in sozialpädagogischen Einrichtungen und meine Rolle als Praktikantin.</p>	<p>Ich organisiere verantwortungsvoll meinen Start in das Praktikum und kläre wichtige Rahmenbedingungen.</p> <p>Ich führe mit einer Praxisanleitung ein Erstgespräch mithilfe eines Gesprächsleitfadens.</p> <p>Ich informiere mich über meine Rechte und Pflichten im Praktikum.</p> <p>Ich reflektiere regelmäßig meine Rolle als Praktikantin.</p> <p>Ich bringe meine Praxiserfahrungen in den Unterricht am Lernort Schule ein.</p>	<p>...</p>	<p>...</p>	<p>...</p>
<p>Ich setze mich mit meinen Berufswahlmotiven und meiner zukünftigen Berufsrolle aktiv auseinander.</p>	<p>...</p>	<p>...</p>	<p>...</p>	<p>...</p>

Aus: Lambertz, T., Ribic, B. & Scharringhausen, R. (2015). *Ausbildungsbegleitheft. Erzieherinnen und Erzieher*. Berlin: Cornelsen Schulbuchverlage. S. 79

Gefördert vom:



# Vier Seiten einer Nachricht

## Worum geht es?

Nach Schulz von Thun gibt es für jede Nachricht vier mögliche Seiten diese Nachricht zu senden bzw. zu hören (vgl. Schulz von Thun – Institut für Kommunikation. Zugriff am 10.07.2016 unter [http://www.schulz-von-thun.de/index.php?article\\_id=71](http://www.schulz-von-thun.de/index.php?article_id=71)):

	Ich	Du
Sachebene	Worüber ich informiere? Daten, Fakten, Sachverhalte	Wahr oder unwahr? Relevant oder irrelevant? Hinlänglich oder unzureichend?
Beziehungsebene	Was ich von Dir halte und wie ich zu Dir stehe?	Fühle ich mich wertgeschätzt oder abgelehnt etc.?
Selbstoffenbarungsebene	Was ich über mich zu erkennen gebe?	Was ist mein Gegenüber für ein Typ? Wie ist er / sie?
Appellebene	Wozu ich Dich veranlassen will? Was ich bei Dir erreichen will?	Was soll ich jetzt (nicht) machen, denken oder fühlen?

## Durchführung

Wählen Sie eins der unten stehenden Beispiele aus (oder bringen Sie ein eigenes Praxisbeispiel ein) welches Sie in Partnerarbeit intensiver „beleuchten“. Bitte schreiben Sie die vier gesendeten und gehörten Seiten der Nachricht auf. Es findet eine kurzer Austausch im Plenum statt.

Beispiele:

- A) Kurz nachdem die Einrichtungsleitung auf dem Außengelände laut in die Runde gerufen hat: „Oh jeder Hof muss aber auch mal wieder dringend gefegt werden“, fängt Marie an den Hof zu fegen.
- B) Thorstens Praxisanleiterin fragt ihn im Erstgespräch, warum er erst mit 38 Jahren die Erzieher\_innenausbildung beginnt. Thorsten schluckt und reagiert etwas verunsichert. Er versucht sich zu rechtfertigen.
- C) Lotta kommt am zweiten Praxistag zu spät und wird von ihrem Praxisanleiter mit den Worten begrüßt: „Na, das hätten wir uns früher als Praktikanten nicht erlauben dürfen“. Am nächsten Tag fährt Lotta mit Bauchschmerzen in die Kindertageseinrichtung.
- D) Jannes hinterfragt bei seiner Praxisanleiterin, warum nur vier Kinder gleichzeitig in die Puppenecke dürfen. Im Rahmen des Unterrichtsthemas *Partizipation* will er mehr erfahren, z. B. wie Regeln mit Kindern in der Gruppe erarbeitet werden. Die Praxisanleiterin reagiert gereizt und fängt an die Tische für das Mittagessen vorzubereiten.
- E) Nils arbeitet in diesem Praktikum auch mit Kindern unter drei Jahren. Eine Mutter kommt mit ihm ins Gespräch und fragt, „Wickeln Sie auch die Kinder?“ Nils weiß nicht was er antworten soll.

# „Sprüche-Wanderung“

---

## Warum?

Es soll verdeutlicht werden, dass es eine objektive Kommunikation zwischen Menschen gar nicht geben kann. Daher steckt in der zwischenmenschlichen Kommunikation viel Potenzial für Missverständnisse. Ist man sich dessen jedoch bewusst, kennt Kommunikationsmodelle und beachtet grundlegende Techniken der Gesprächsführung, kann man Missverständnissen in Kommunikationssituationen weitgehend verhindern bzw. auflösen.

## Wann?

Zum Einstieg in das Thema Gesprächsführung.

## Zeit:

20 Min.

## Wie?

Die unten stehenden Sprüche werden im Raum aufgehängt. Die Teilnehmenden wandern zwischen den Sprüchen durch den Raum und stellen sich schließlich zu einer Aussage,

- die ihr bzw. ihm gerade am ehesten zusagt oder
- die am interessantesten erscheint oder
- die an die eigene Praxisanleitung erinnert oder
- mit dem sie bzw. er nicht einverstanden ist oder
- ...

Anschließend findet ein Austausch im Plenum unter folgender Fragestellung statt: Welches konkrete Fazit kann aus den Zitaten für den Anleitungsprozess gezogen werden? Mögliche Ergebnisse könnten sein:

- systemischer Blick wichtig
- Anleitung hat auch immer etwas mit der eigenen Person zu tun
- Anleitung hat auch immer etwas mit dem Gegenüber zu tun
- angehende (früh-)pädagogische Fachkräfte für den zukünftigen Beruf begeistern, inspirieren
- Fragen gegenüber aufgeschlossen sein
- Zuhören können
- sich auf angehende (früh-)pädagogische Fachkräfte einlassen
- offen sein für Neues
- nicht sofort urteilen - hinterfragen, reflektieren
- etc.

## Sprüche

- Du kannst Dich jeder Zeit entscheiden, wie Du die Worte Deines Gegenübers aufnimmst, die Macht liegt bei Dir. – *Marshall B. Rosenberg*
- Worte, die aus dem Herzen kommen, haben die Kraft, das Leben eines Menschen zu verändern. – *Daisaku Ikeda*
- Die Grenzen meiner Sprache sind die Grenzen meiner Welt. – *Ludwig Wittgenstein*
- Es ist so leicht, eine Meinung über andere zu haben. Aber: Hat man sie wirklich verstanden? – *William Forsythe*
- Wenn Du sprichst, wiederholst Du nur, was Du eh schon weißt; wenn Du aber zuhörst, kannst Du unter Umständen etwas Neues lernen. – *Dalai Lama*
- Man kann nicht nicht kommunizieren – *Watzlawick*
- Die Fragen sind es, aus denen das, was bleibt, entsteht. – *Erich Kästner*
- Die höchste Stufe des Zuhörens ist es, dem Partner die Unterstützung zur Selbstklärung zu gewähren. – *Friedemann Schulz von Thun*
- Streitende sollten wissen, dass nie einer ganz recht hat und der andere ganz unrecht. – *Kurt Tucholsky*
- Das echte Gespräch bedeutet: aus dem Ich heraustreten und an die Tür des Du klopfen. – *Albert Camus*
- Erst verstehen, dann verstanden werden. Das ist der Schlüssel zu effektiver zwischenmenschlicher Kommunikation. – *Stephen R. Covey*

# Vereinbarung

---

---

Vereinbarung zwischen \_\_\_\_\_ und \_\_\_\_\_

Die Reflexionsgespräche finden \_\_\_\_\_ wöchentlich statt. Ein Gespräch dauert \_\_\_\_\_

Ort des Reflexionsgesprächs ist \_\_\_\_\_

Dort finden zu dieser Zeit keinerlei Störungen statt.

Alle Gesprächsinhalte unterliegen der Schweigepflicht.

Die angehende (früh-)pädagogische Fachkraft bereitet sich schriftlich auf das Gespräch vor, indem sie Fragestellungen formuliert und ihr Portfolio oder Lerntagebuch mitbringt.

Inhalte des Gesprächs können sein:

- Stand der Entwicklungsaufgaben
- Reflexion der beruflichen Erfahrungen
- Selbstreflexion
- Kontakte (Kinder, Eltern, Mitarbeiter\_innen)
- Erörterung von Organisations- und Rechtsfragen
- Konfliktverarbeitung
- Feedback in Bezug auf das Reflexionsgespräch

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift der Praxisanleiterin  
bzw. des Praxisanleiters

\_\_\_\_\_  
Unterschrift der angehenden (früh-)pädagogischen  
Fachkraft

Quelle: Stamer-Brandt, P. (2011). *Pädagogische Praktika in Kita und Kindergarten*. Freiburg: Herder. S. 84.

# Gesprächsprotokoll

---

Datum: \_\_\_\_\_

Anwesende: \_\_\_\_\_ (angehende (früh-)pädagogische Fachkraft)

\_\_\_\_\_ (Praxisanleiter\_in)

\_\_\_\_\_ (Praxisdozent\_in)

Protokoll: \_\_\_\_\_

Gesprächsschwerpunkt:

- Reflexionsgespräch
- Konfliktgespräch
- Gespräch über die Entwicklungsaufgaben
- Abschlussgespräch
- Beurteilungsgespräch

Ziel des Gesprächs: \_\_\_\_\_

Gesprächsvereinbarungen: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Nächster Gesprächstermin:

Unterschriften: \_\_\_\_\_

Quelle: Stamer-Brandt, P. (2011). *Pädagogische Praktika in Kita und Kindergarten*. Freiburg: Herder. S. 86.

## Beispiel für eine „Kann-Liste“

---

Eine „Kann-Liste“ erstellen angehende (früh-)pädagogische Fachkräfte vor Beginn des Praktikums (Kompetenzliste). Sie ist ein guter Ausgangspunkt für die Erstellung eines individuellen Ausbildungsplans. Die „Kann-Liste“ hat sich auch als eine gute Darstellungsform für das Ausbildungsportfolio bewährt.

Ich kann ...

- Kinder in ihren verschiedenen Lebenslagen wahrnehmen und in ihrer Vielfalt wertschätzen.
- meine subjektive Wahrnehmung bei Beobachtungen erkennen und sie von der Beobachtung differenzieren.
- meine eigenen Wertvorstellungen erkennen und differenzieren.
- mit allen Kindern wertschätzend kommunizieren.
- sprachliche Bildungssituationen erkennen und diese als Lernsituation nutzen.
- zu allen Kindern positive Beziehungen aufbauen.
- für alle Kinder ein Bild entwickeln, dass von einer positiven Grundhaltung gegenüber ihren Ressourcen geprägt ist.
- Kinder an Entscheidungen des pädagogischen Handelns teilnehmen lassen.
- Kinder in ihrer Selbständigkeit unterstützen.
- einen Überblick über die Gruppensituation gewinnen, dazu gehört Gefahrenquellen erkennen, Konfliktsituationen sehen und vorausschauend handeln.
- Gruppensituationen von Groß- und Kleingruppen wahrnehmen und sie für mein pädagogisches Handeln berücksichtigen.
- meine Berufsmotivation reflektieren.
- Anforderungen an die Rolle als Fachkraft wahrnehmen und umsetzen.
- mein pädagogisches Handeln anhand eines pädagogischen Kreislaufs aus Beobachtung und Reflektion ableiten.
- mir über meine Vorbildfunktion für Kinder bewusst werden und mein Handeln im pädagogischen Alltag danach ausrichten.
- das fachliche Handeln meiner Praxisanleiterin bzw. meines Praxisanleiters und meiner Kolleg\_innen für meinen eigenen Lernprozess nutzen.
- Verantwortung und initiative für die eigene Ausbildung übernehmen und sie partizipativ mit allen Beteiligten an den Lernorten Schule und Praxis gestalten.
- etc.

# Phasenmodell und Anleitungstil

## Das Phasenmodell - die methodische Landkarte der Praxisanleitung

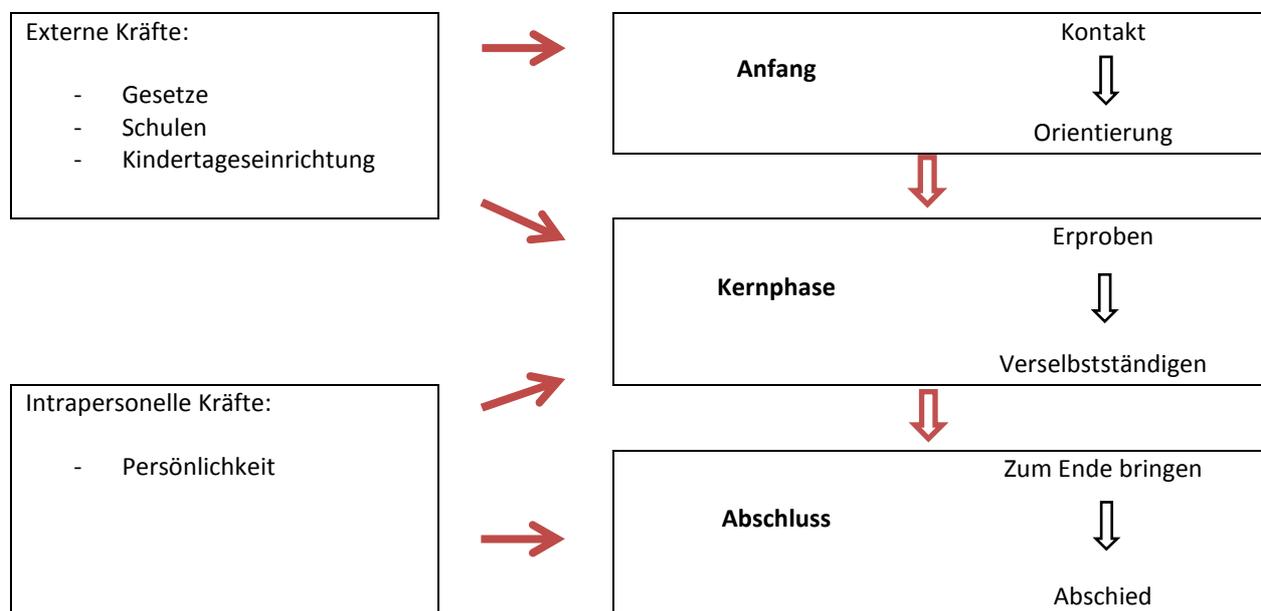
Die Beziehung zwischen Praxisanleiter\_in und angehender (früh-)pädagogischer Fachkraft ist eine professionelle Beziehung auf Zeit. Diese praktische Ausbildungsphase lässt sich in verschiedene Phasen einteilen:

- den Anfang
- die Kernphase
- die Abschlussphase

Diese Phasen sind in jedem Praktikum auszumachen, unabhängig davon, ob es z. B. ein Berufsanerkennungsjahr, Ausbildungs- bzw. Studienpraktikum, Schulpraktikum oder ein Praktikum im Rahmen des Freiwilligen Sozialen Jahres ist und unabhängig von der Dauer des Praktikums.

Auch wenn die Übergänge teilweise fließend sind, lassen sich die einzelnen Phasen durch spezifische Inhalte und Themen in der Prozess- und Beziehungsgestaltung abgrenzen.

Es gibt sogenannte Phasenmodelle in denen die drei Phasen weiter unterteilt werden. Im Folgenden ist ein solches Phasenmodell von Marona-Glock & Höhl-Spenceleley abgebildet (2012, S. 44):



Marona-Glock & Höhl-Spenceleley erklären, dass der Verlauf der Praxisphasen auch von Komponenten beeinflusst wird, die außerhalb des Einflusses der Praxisanleiterin bzw. des Praxisanleiters stehen. Als externe Kräfte wirken vor allem strukturelle Vorgaben durch Gesetze, den Lernort Schule und der Kindertageseinrichtung selbst. Bei den intrapersonellen Kräften handelt es sich vor allem um

vorhandene persönliche Ausprägungen der angehenden (früh-)pädagogischen Fachkraft und der Praxisanleiter\_innen.

Barth und Bernitzke (2010) haben ein Phasenmodell erstellt, in welchem die Entwicklung hin zu einer (früh-)pädagogischen Fachkraft herausgestellt wird. Vier Bereiche im Entwicklungsprozess der angehenden (früh-)pädagogischen Fachkraft stehen dabei im Mittelpunkt:

Einführungsphase	Erprobungsphase	Verselbständigungsphase
Beobachten	⇒ Übernehmen	⇒ Aktives Selbstgestalten
An Gruppenaktivitäten teilnehmen	⇒ Mit Teilgruppe selbständig arbeiten	⇒ Mit Gesamtgruppe selbständig arbeiten
Kennenlernen von Aufgaben	⇒ Mitwirken bei Aufgabenerledigung	⇒ Eigenständige Aufgabenbewältigung
Eigenes Verhalten analysieren	⇒ Eigenes Verhalten kritisch bewerten	⇒ Verhalten der Teammitglieder kollegial reflektieren

Phasenmodelle erleichtern das Verfolgen der Ziele und der Entwicklung der angehenden (früh-)pädagogischen Fachkraft, sowie deren Beurteilung im zeitlichen Verlauf. Sie können von der Praxisanleiterin bzw. dem Praxisanleiter zur Selbstreflexion bzw. zur Vor- und Nachbereitung der Anleitung benutzt werden oder die gemeinsame Landkarte sein, anhand derer die Reflexion mit der angehenden (früh-)pädagogischen Fachkraft stattfindet.

Insbesondere die Übergänge zwischen den einzelnen Phasen sind Schnittstellen, die besonders für Bestandsaufnahmen, Zwischenauswertungen und Vertragsrevisionen geeignet sind.

## Der Anleitungsstil

Die Praxisanleiterin bzw. der Praxisanleiter steht in den jeweiligen Anleitungsphasen vor der Herausforderung, nicht nur die spezifischen Entwicklungsaufgaben bzw. Fragestellungen zu kennen, sondern darauf abgestimmte Anleitungsstile zu entwickeln. Unter Anleitungsstilen sind auf die Anleitungssituation übertragene Führungsstile zu verstehen.

Moderne Führungstheorien besagen, dass es nicht den „richtigen“ Führungs- bzw. Leitungsstil gibt, sondern eine Vielzahl davon, die jeweils der Situation entsprechenden eingesetzt werden müssen (vgl. Marona-Glock & Höhl-Spencele, 2012, S. 44). In der Praxisanleitung treffen Individuen mit unterschiedlichen biographischen Erfahrungen und Kompetenzen in verschiedensten Phasen und Situationen zusammen. Es ist eine hoch komplexe Aufgabe als Praxisanleiter\_in unter diesen heterogenen Rahmenbedingungen den jeweils passenden Anleitungsstil zu wählen und auszuführen.

Marona-Glock & Höhl-Spencelely (2012, S. 45) unterscheiden vier Grundlegende Leitungsstile:

- Lenken
- Anleiten
- Unterstützen
- Delegieren

Diese vier Leitungsstile setzen sich aus folgenden zwei generellen Leitungsprinzipien zusammen:

1. „dirigierendes Verhalten“, gekennzeichnet durch Strukturieren, Kontrollieren und Überwachen und
2. „begleitendes Verhalten“. Darunter verstehen wir Fähigkeiten wie z. B. Anerkennen, Zuhören, Fördern und Beraten.

In den unterschiedlichen Leitungsstilen ist der Anteil des jeweiligen Prinzips unterschiedlich stark ausgeprägt.

In Abhängigkeit des Kompetenzstands der angehenden (früh-)pädagogischen Fachkraft zeigt Weber (2009, S. 22) den darauf abgestimmten Anleitungstil und benennt die entsprechenden Anleitungsaufgaben.

<b>Kompetenzstand der angehenden (früh-)pädagogischen Fachkraft</b>	<b>Anleitungstil</b>	<b>Anleitungsaufgaben</b>
Geringe Kompetenz und viel Engagement	Lenken	Strukturieren, Kontrollieren, Überwachen
Einige Kompetenz und geringes Engagement	Anleiten	Lenken und Begleiten
Hohe Kompetenz und schwankendes Engagement	Unterstützen	Anerkennen, Zuhören, Fördern
Ausgeprägte Kompetenz und hohes, stabiles Engagement	Delegieren	Verantwortung übertragen

Quellen:

Barth, H.-D. & Bernitzke, F. (2010). Theorie trifft Praxis – Handlungskompetenz im sozialpädagogischen Berufspraktikum. Haan-Gruiten: Europa Lehrmittel. S. 38 ff.

Marona-Glock, K. & Höhl-Spencelely, U. (2012). Praxisanleitung – Anleiter/-innen-Qualifikation in sozialpädagogischen Berufen. Berlin: Cornelsen Verlag Scriptor. S. 43 – 45.

Weber, K. (2009). Erfolgreiche Gesprächsführung in der Kita. Kindergarten heute - Basiswissen Kita. 2. Auflage. Freiburg: Herder.

# Anleitungs- und Reflexionsgespräche

---

## Ziele von Anleitungs- und Reflexionsgesprächen

Für eine ziel- und subjektorientierte Ausbildung sind Anleitungs- und Reflexionsgespräche von herausragender Bedeutung. Anleitungs- und Reflexionsgespräche haben folgende Ziele:

Die angehende (früh-)pädagogische Fachkraft und die Praxisanleiterin bzw. der Praxisanleiter

- erfassen und reflektieren Herausforderungen, alltägliche und besondere Situationen aus dem Kita-Alltag
- besprechen die schulischen Anforderungen und ihre Realisierung in der Praxis,
- bestimmen Möglichkeiten und Gelegenheiten zum weiteren Lernen in der Kindertageseinrichtung
- machen sich auf diese Weise den Lernprozess der angehenden (früh-)pädagogischen Fachkraft bewusst und
- planen ihre bzw. seine nächsten Entwicklungsschritte.

## Inhalte der regelmäßigen Anleitungs- und Reflexionsgespräche

*Information und Wissensvermittlung* - Was war los? Was gibt's neues?

(Konkrete Fallbeispiele, Vorkommnisse, gesetzliche Grundlagen, Regelungen, Methoden, Abgleich mit Ausbildungsplan und Lernzielen, Planung und Strukturierung der Arbeit u. v. a. m.)

*Berufsrolle* - Wie mache ich es? Wie machen es andere? Wie kann ich es besser machen?

(Abgrenzung zur Klientel, Entwicklung kompetenter Handlungsstrategien, Standards der Sozial- und Frühpädagogik, Berufsethik, Entwicklung einer eigenen beruflichen Identität, spezifisches Profil professioneller (früh-)pädagogischer Arbeit, Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu anderen Berufsgruppen u. v. a. m.)

*Berufliche Selbsterfahrung* - Wer bin ich? Was kann ich? Wie wirke ich auf andere? Was brauche ich noch?

(Rückmeldung zur Selbst- und Fremdwahrnehmung, Nähe und Distanz, Reflexion persönlicher Anteile, Menschenbild, innere Haltung, Motivation für den Beruf u. v. a. m.)

*Anleitungsprozess* - Wie entwickelt sich unsere (Arbeits-)Beziehung? Wie gehen wir miteinander um? Wie geht es Dir mit mir? Wie ist das Lernklima?

(Lob und Kritik u. v. a. m.)

*Biografie* - Wo komme ich her? Wo gehe ich hin?

## Bedingungen für zielorientierte Anleitungs- und Reflexionsgespräche

Kleine Rückmeldungen und Absprachen zwischen „Tür und Angel“ sind Bestandteil jeder gemeinsamen Arbeit mit den Kindern bzw. Jugendlichen. Wenn Lernen nachhaltig und (Selbst-)Reflexion in die Tiefe

gehen soll, braucht die angehende (früh-)pädagogische Fachkraft einen Raum, in dem sie bzw. er sich sicher fühlen kann und keine Angst oder Beschämung befürchten muss.

Wie ein Gespräch gelingt:

- Für das Gespräch gibt es einen fest vereinbarten wöchentlichen Termin.
- Für das Gespräch gibt es einen fest vereinbarten zeitlichen Rahmen.
- Das Gespräch findet ungestört in einem ruhigen Raum statt. Der Raum ist für das Gespräch reserviert.
- Praxisanleiter\_in und angehende (früh-)pädagogische Fachkraft bereiten sich auf das Gespräch vor.
- Die Themen und Inhalte werden zu Beginn miteinander abgestimmt.
- Das Gespräch wird strukturiert und zielorientiert geführt.
- Verschiedene Gesprächstechniken werden situationsbedingt angewandt.
- Dem Gespräch liegt u. U. ein Gesprächsleitfaden zugrunde.
- Die Gesprächsanteile sind der Situation angemessen verteilt. Praxisanleiter\_in und angehende (früh-)pädagogische Fachkraft lassen einander ausreden. Es wird auf „Augenhöhe“ – gegenüber sitzend und mit gleicher Sitzhöhe – miteinander gesprochen.
- Der individuelle Ausbildungsplan und das Ausbildungsportfolio werden für Anleitungs- und Reflexionsgespräche genutzt.
- Gesprächsergebnisse und Absprachen werden schriftlich im Protokoll fixiert und liegen für das nächste Gespräch vor.
- Zeitliche Abmachungen werden eingehalten. Absprachen bezüglich der Verschwiegenheit werden getroffen.
- Die Anleitungs- und Reflexionsgespräche werden kontinuierlich geführt.

## Techniken der Gesprächsführung

- Feedback geben und annehmen
- Ich-Aussagen formulieren
- (aktives) Zuhören praktizieren
- richtige Fragen zur richtigen Zeit stellen (offene Fragen)
- argumentieren können, die eigene Meinung begründen
- einfache „Türöffner“, Aufforderung mehr zu sagen
- nonverbale Kommunikation als „Türöffner“ nutzen (Blickkontakt, Schweigen, Angleichen, Nicken, Lächeln etc.)

## Grundsätze für die Ausbildungsbegleitung

Ob ein Praktikum erfolgreich verlaufen wird, hängt von zahlreichen Faktoren ab. Die Praxisanleiter\_in kann jedoch viel zum Gelingen beitragen, indem sie analog zum Menschenbild vom „kompetenten Kind“ sich auch ein Bild einer „kompetenten angehenden (früh-)pädagogischen Fachkraft“ zu eigen machen, die Konstrukteurin ihrer bzw. der Konstrukteur seiner eigenen beruflichen Entwicklung und Lernprozesses ist.

### Quellen:

Burat-Hiemer, E. & Wils, H. (o.J.). *Grundvorgaben für einen Ausbildungsleitfaden*.

Helfrich, E. (2007). *Strukturelemente von Praxisanleitung*. Wiesbaden. Zugriff am 29.10.2014 unter: [http://bagprax.sw.fh-jena.de/data/publikationen/lag/strukturelemente\\_praxisanleitung-Maerz2007.pdf](http://bagprax.sw.fh-jena.de/data/publikationen/lag/strukturelemente_praxisanleitung-Maerz2007.pdf)

Staatliche Fachschule für Sozialpädagogik Altona (2014). *Ausbildungsbegleitbuch für die Ausbildung zur Erzieherin / zum Erzieher an der FSP 2 - Teil I Studienbuch (S.58 f.)*. Hamburg.

Stamer-Brandt, P. (2011). *Pädagogische Praktika in Kita und Kindergarten*. Freiburg: Herder.

Weber, K. (2006). *Basiswissen Kita: Erfolgreiche Gesprächsführung in der Kita*. Freiburg: Herder.

# Transferaufgabe 6

---

## Worum geht es?

### Informieren

1. Informieren Sie Ihr Team über die wichtigsten Inhalte des heutigen Tages zum Thema „Praxisanleitung konkret – systematische Planung und Begleitung der Praxisphase“ (Lernsituationen am Lernort Praxis, individueller Ausbildungsplan, Anleitung in verschiedenen Entwicklungsphasen und Phasen im Praktikumsverlauf, führen von Anleitungs- und Reflexionsgesprächen sowie Portfolio-Arbeit als Dokumentationsmethode des Entwicklungsprozesses der angehenden (früh-)pädagogischen Fachkraft).

Hier bietet es sich auch an mit den angehenden (früh-)pädagogischen Fachkräften in den fachlichen Austausch zu gehen und dabei zu thematisieren, dass die Inhalte, besonders Portfolio-Arbeit und Gesprächsführung, wichtige Aspekte für die eigene professionelle pädagogische Arbeit mit Kindern und Eltern sind.

### Erarbeiten

2. Erarbeiten bzw. überarbeiten Sie bitte:

- eine Liste möglicher Lernsituationen an Ihrem Lernort Praxis und den Kompetenzen, die dabei entwickelt werden können
- einen Leitfaden für Anleitungs- und Reflexionsgespräche
- eine Protokollvorlage für Anleitungs- und Reflexionsgespräche.

→ Bitte bringen Sie folgendes zum nächsten Arbeitskreis 7 mit:

- **Liste von Lernsituationen**
- **Leitfaden für Anleitungs- und Reflexionsgespräche**
- **Protokollvorlage**
- **ggf. weitere Materialien für die systematische Planung der Praxisphase**
- **bekannte / vorhandene Beurteilungsraster und Einschätzungsbögen**

## Rückmeldung Arbeitskreis 6

Kursleitung: \_\_\_\_\_ Datum: \_\_\_\_\_

*Bitte geben Sie hier an, wie Sie den heutigen Arbeitskreis bewerten. Entscheiden Sie sich bitte pro Zeile für eine der Antwortmöglichkeiten!*

Ich bewerte...	sehr gut	gut	mittel- mäßig	weniger gut	gar nicht gut
<b>1.</b> den Tagesablauf	<input type="checkbox"/>				
<b>2.</b> die Vermittlung der Inhalte durch die Kursleitung	<input type="checkbox"/>				
<b>3.</b> die Arbeitsformen und die Methoden	<input type="checkbox"/>				
<b>4.</b> die Weiterbildungsmaterialien	<input type="checkbox"/>				
<b>5.</b> die Nutzbarkeit der Inhalte für meinen Arbeitsbereich	<input type="checkbox"/>				
<b>6.</b> die Arbeitsatmosphäre	<input type="checkbox"/>				
<b>7.</b> das Eingehen der Kursleitung auf Fragen der Teilnehmenden	<input type="checkbox"/>				
<b>8.</b> die Möglichkeit zum fachlichen Austausch mit den anderen Teilnehmenden	<input type="checkbox"/>				
<b>9.</b> den Veranstaltungsort	<input type="checkbox"/>				
<b>10.</b> den heutigen Arbeitskreis insgesamt	<input type="checkbox"/>				

**11. Gut gefallen hat mir heute:**

---

---

---

---

---

---

**12. Ich hätte mir noch mehr Informationen gewünscht, zu ...**

---

---

---

---

---

---

**13. Mit welcher Stimmung gehen Sie aus dem heutigen Arbeitskreis an Ihren Lernort Praxis zurück?**

				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Vielen Dank für Ihre Rückmeldung!**