

ROGER PROTT

Praktisch fertig

Anleitung im Berufspraktikum

Ziele

- Praktische Ausbildung stärken und Anleitungprozess unterstützen
- Aufgaben, Zeit und Verantwortlichkeiten klären
- Beitrag leisten zu Professionalität, Berufspolitik und Ansehen von ErzieherInnen

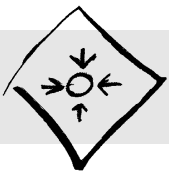
Inhalt

Einführung

1. Grundannahmen
2. Ausbildungsmotive
3. Ausbildungserlaubnis
4. Ausbildungsziele
5. Ausbildungsplan
6. Ausbildungsabschluss
7. Träger- und Leitungsaufgaben
8. Ausblick
9. Planungsraster

Literaturhinweise

Dr. *Roger Prott*, Diplom-Pädagoge, Diplom-Sozialpädagoge, arbeitet als freiberuflicher Dozent.



Einführung

Das Anerkennungsjahr

Ungeachtet aller Diskussionen über anstehende oder bereits begonnene Veränderungen der Ausbildung von ErzieherInnen lohnt ein intensiver Blick auf das Berufspraktikum. Es führt zur staatlichen Anerkennung und wird wegen seiner einjährigen Dauer auch als Anerkennungsjahr bezeichnet. Es ist zugleich die entscheidende, abschließende praktische Ausbildungsphase wie auch die erste Phase im Berufsleben von ErzieherInnen. Je nach Bundesland variieren diese beiden Anteile. Dort, wo die BerufspraktikantInnen nicht auf den Personalschlüssel angerechnet werden, überwiegen die Ausbildungsanteile; wo sie als Zweitkräfte eingesetzt werden, dominiert der Arbeitsaspekt. Wie auch immer, am Ende des Praktikums steht in der Regel eine staatlich anerkannte ErzieherIn, die erst rückblickend beurteilen kann zwischen:

- „Meine Praxisanleitung war so fundiert, das möchte ich einmal weitergeben!“
oder
- „Meiner BerufspraktikantIn möchte ich nicht zumuten, was ich erlebt habe!“

Trotz ihrer Gegensätzlichkeit haben beide Aussagen etwas Positives. Beide Positionen lassen auf ErzieherInnen schließen, die genau wissen, was sie wollen. Das allein ist ein Ausbildungs-erfolg, der hoch eingeschätzt werden kann, doch ohne Zweifel sollte pädagogische Professionalität die erste Auffassung anstreben.

BerufspraktikantInnen sollten nicht als Zweit- oder Hilfskräfte eingesetzt werden

Das Berufspraktikum ist eine eigenständige Ausbildungsphase in der pädagogischen Praxis, die für die PraktikantIn an die theoretische Ausbildung anschließt und diese ergänzt. Für die PraxisanleiterIn ist das Anerkennungsjahr eine Phase der Teilhabe und des Einflusses auf die Ausbildungsqualität. Der vorliegende Beitrag baut auf dem Standpunkt auf, dass die meisten PraktikantInnen im Berufspraktikum noch der Anleitung bedürfen. Sie sind noch keine vollwertigen ErzieherInnen und dürfen nicht als volle Arbeitskräfte eingesetzt werden. Sie haben ein Recht auf qualifizierte Anleitung. Der – auch nur zeitweise – Einsatz von BerufspraktikantInnen als Zweit- oder Hilfskräfte wird daher nicht gebilligt, selbst wenn Landesrecht dies hergeben oder sogar vorschreiben mag.

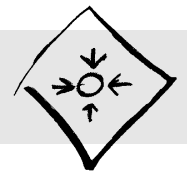
Es ist inkonsequent, das Ausbildungsniveau von ErzieherInnen zu kritisieren und sie vorzeitig als Arbeitskräfte einzusetzen. Es ist berufspolitisch unklug, wenn Praxisstellen den Anschein erwecken, die zu fordernde pädagogische Qualität könnte bereits während der Ausbildung erbracht werden. Erst am Ausbildungsziel steht der erfolgreiche Formalabschluss einer staatlich anerkannten ErzieherIn, erst ab diesem Zeitpunkt dürften die Betroffenen als Arbeitskräfte zählen. Doch nicht nur Landesrecht kann anderes vorsehen, manche Praxisstellen nutzen BerufspraktikantInnen als Springkräfte zur Vertretung. Nicht einmal alle BerufspraktikantInnen bestehen auf ihrem Ausbildungsrecht. Sie wollen frühzeitig beweisen, dass sie allein zurechtkommen. Für sie ist der vorzeitige Einsatz im Dienstplan ein Statussymbol, dabei brauchen sie zunächst einmal nur eines zu sein: aktive, lernbereite PraktikantInnen.

WICHTIG: Das Praktikum wird hier als Zeitspanne begriffen, in der vieles ausprobiert werden soll. Vor allem sollen die BerufspraktikantInnen Zeit und Gelegenheit haben, sich selbst im Schutz – nicht in Bewahrung – der AnleiterIn zu erfahren. Die hiesigen Ausführungen beziehen sich deshalb stets auf freigestellte oder zusätzliche BerufspraktikantInnen. Wo das Praktikum anders organisiert ist, müssen die Aussagen angepasst werden.

1. Grundannahmen

Ein- oder zweiphasige Ausbildung

Noch ist die ErzieherInnenausbildung in der Bundesrepublik Deutschland meist als so genannte zweiphasige Ausbildung angelegt, das heißt, nach einer Zeit des theoretischen Unterrichts an einer Fachschule bzw. Fachakademie schließt eine Praxisphase an. In Schleswig-Holstein und demnächst in Berlin hingegen verläuft die ErzieherInnenausbildung einphasig. Hier sind alle praktischen Anteile in die schulische Ausbildung eingegliedert.



dert. Es gibt kein getrenntes, eigenständiges Anerkennungsjahr in der alleinigen Verantwortung der Fachpraxis mehr. Die Praxisstellen haben dadurch an Einfluss verloren, während die schulischen Ausbildungsstätten im Vergleich dazu gewonnen haben.

Wo das Berufspraktikum noch eine eigenständige Ausbildungsphase ist, ist es zugleich die entscheidende Schnittstelle zwischen Theorie und Praxis in der Ausbildung zur ErzieherIn. Diese Aussage gilt in mehrfacher Hinsicht, nämlich:

- für die BerufspraktikantIn in ihrem Ausbildungsverlauf zwischen erfolgreicher SchülerIn/Studierender und dem künftigen Status als anerkannte Vollkraft
- für die jeweilige PraxisanleiterIn/ErzieherIn und PraxisberaterIn/LehrerIn, die als VertreterInnen der Praxisstellen und Ausbildungsstätten sich miteinander abstimmen (sollten)
- für die Legitimation der Ausbildungsqualität an den Schulen, die nun den Anforderungen der Praxis standhalten muss
- und umgekehrt für die Legitimation der Ausbildungsqualität in den Einrichtungen, die nun die neuen Einflüsse integrieren muss

Die hieraus erwachsenden Spannungen beeinflussen den Verlauf des Praktikums, wobei das Risiko des Scheiterns stets bei den BerufspraktikantInnen liegt. Spätestens am Ende des Jahres muss die Entscheidung getroffen werden, ob die PraktikantIn als für den Beruf geeignet anzusehen ist oder nicht, doch schon vom ersten Tag an werden sie überprüft – und wahrscheinlich nicht die anderen beteiligten Personen. So befinden sich die BerufspraktikantInnen häufig in einer Situation zwischen Angst vor Überforderung und Größenwahn:

- Wird sich meine theoretische Ausbildung als tragfähig erweisen?
- Erwarten die „alten“ ErzieherInnen, dass ich ihnen die neuesten Erkenntnisse übermittele, weil sie wegen der schlechten Rahmenbedingungen kaum zur Fortbildung kommen?
- Werden sie einbeziehen, dass ich schon praktische Erfahrungen habe?
- Wie kann ich ohne Gesichtsverlust sagen, was ich noch lernen muss?
- Werden meine PraxisanleiterIn und meine PraxisberaterIn von der Fachschule sich verstehen und abstimmen? Oder werden sie ihre unterschiedlichen Auffassungen mich austragen lassen?

Solche und ähnliche, hier einer PraktikantIn in den Mund gelegten, Fragen stellen sich auch für die Ausbildungs- und die Praxisstellen. Sie lassen sich für niemanden allein beantworten, nur gemeinsam.

WICHTIG: Das Berufspraktikum muss ein Zeitraum intensiver Kommunikation sein, eine Phase des Transfers vielfältiger Informationen über Erwartungen, Wissen, Ängste, Wünsche, Kritik, Anerkennung und anderem zum Zweck des zielgerichteten Übergangs einer Person – der BerufspraktikantIn – in einen höheren Kompetenzstand. Es ist eine Transferphase in mindestens doppeltem Sinne.

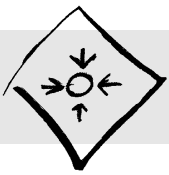
2. Ausbildungsmotive

Die Frage nach der speziellen Motivation für ein Engagement im Berufspraktikum mag im ersten Moment überraschen, sie ist in Bezug auf die BerufspraktikantIn kurz zu beantworten: Nach dem erfolgreichen Abschluss auch dieses Ausbildungsabschnittes kann sie die staatliche Anerkennung als ErzieherIn beantragen. Nach deren Erhalt kann sie auf Arbeitsplatzsuche gehen.

Doch warum werden von Jahr zu Jahr erneut die Mühen der Anleitung übernommen? Was sind die Gründe der AnleiterInnen? Es gibt sicherlich viele Möglichkeiten, diese Fragen zu

Überprüft wird meist nur die PraktikantIn

Motivationsgründe der AnleiterInnen



beantworten. Einige wenige sollen hier vorgestellt werden, weil ich zeigen möchte, dass die Motivation die Gestaltung des Praktikums beeinflusst, auch wenn dies nicht unbedingt bewusst geschieht. Es gibt:

- ein *berufspolitisches Motiv*: Wir sind qualifizierte AnleiterInnen und wir tragen stolz zu einer qualifizierten Ausbildung bei!
- ein *berufsethisches Motiv* kann hiermit verbunden sein, wenn der Stolz einhergeht mit der Kritik an der schulischen Ausbildungsstätte oder einer theorie-lastigen Ausbildung, die man nun ausbügeln möchte. Dahinter könnte sich schlicht nur der konservative Wunsch verbergen, die künftigen KollegInnen von den Flausen der Theorie zu befreien.
- Hier helfen die *Motive Mitleid oder Bequemlichkeit*. Manche Entscheidung für eine BerufspraktikantIn wird vor dem Hintergrund getroffen, dass man sie schon aus einem früheren Praktikum kennt und sich ihr verpflichtet fühlt oder sie als fähige und willige Arbeitskraft schätzt; man kann sie frühzeitig einsetzen und sich in harten Zeiten etwas entlasten.
- Die *Sorge um die Besetzung aller Stellen* kann ein weiteres Motiv sein, wenn der Einsatz von BerufspraktikantInnen als Zweitkräfte vorgesehen ist. Sicherlich bilden manche Praxisstellen auch deshalb aus, weil dies die einzig erfolgreiche Methode für eine langfristige Personalplanung ist.

Ausbildungsverantwortung bewusst übernehmen

Die Reihe lässt sich fortsetzen. Sie erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Denkbar ist, dass eine Mixtur verschiedener Gründe den Ausschlag für die Übernahme von Ausbildungsverantwortung gibt. Es geht nicht um ihre Bewertung. Wichtiger ist der Hinweis, dass die jeweils wirksamen Gründe bewusst und transparent sein sollten. Die Beispiele sollen vor allem auch darauf hinweisen, dass alle Motive ihre ganz eigenen Vorteile und Nachteile haben, mit denen sie den Verlauf eines Praktikums bestimmen und die folgenden Fragen sehr unterschiedlich beantworten lassen: Wie experimentierfreudig darf eine PraktikantIn arbeiten? Wie defizitär werden ihre Voraussetzungen angesehen, die sie von der Schule mitbringt? Wie schnell muss sie funktionieren?

Zwei Praxisstellen – wer lehrt was?

Auch über das direkte Verhältnis AnleiterIn–PraktikantIn hinaus ist eine Klärung der Motive jedenfalls dann wichtig, wenn das Anerkennungsjahr auf zwei Praxisstellen verteilt abgeleistet werden muss, weil die entsprechende Ausbildungsverordnung dies vorschreibt. In Berlin zum Beispiel muss eine PraktikantIn zwei verschiedene Bereiche durchlaufen, etwa Jugendarbeit und Kindergarten. Einer bildet also direkt für den anderen mit aus. Das erfordert gemeinsame Absprachen mindestens über die Verteilung und Bearbeitung der allgemeinen Anteile des benötigten Fachwissens. Wer vermittelt der PraktikantIn was? Und warum sollen wir uns intensiv mit ihr befassen, wo sie doch anschließend im Freizeitbereich arbeiten will und nicht bei uns?

3. Ausbildungserlaubnis

Wer darf ausbilden?

Landesrecht bestimmt, wer im Berufspraktikum anleiten darf. Die Anforderungen sind nicht sonderlich hoch gesteckt. Meist genügt es, wenn eine staatlich anerkannte ErzieherIn eine bestimmte Zeitdauer gearbeitet hat. Beispielsweise gilt in Berlin als geeignet, wer „mindestens zwei Jahre“ Berufspraxis nachweisen kann. Nur gewünscht, aber nicht verpflichtend, ist die Soll-Vorschrift, dass eine einschlägige Weiterbildung absolviert wurde.¹

Ein Vergleich mit anderen Berufen, die auf vergleichbarem Formalniveau der Ausbildungsgänge angesiedelt sind, drängt sich auf. Ein gravierender Unterschied wird erkennbar. In Handwerks- oder gewerblichen Berufen dürfen Lehrlinge nur von Meistern oder speziell qualifizierten erfahrenen MitarbeiterInnen ausgebildet und betreut werden. Die „Lizenz zur

¹ § 2 Verordnung zur Durchführung des Gesetzes über das Berufspraktikum und die staatliche Anerkennung von Erziehern und Kinderpflegern (DVO-ErzG) Berlin vom 8. 2. 2001



AusbilderIn“ erwirbt man während der Höherqualifikation oder in gesonderten Lehrgängen, für die jeweils Kosten und Anerkennungsgebühren aufgewandt werden müssen. Dagegen erwerben ErzieherInnen die Ausbildungslizenz eher beiläufig, selbstverständlich, automatisch, was das Ansehen vermutlich eher schmälert.

PROFI-TIPP

Aus berufspolitischen Gründen sollte keine ErzieherIn ohne nachgewiesene spezielle Vorbildung PraktikantInnen im Anerkennungsjahr anleiten dürfen.

Vielorts ist das Problem längst erkannt. Es werden trägerinterne oder -übergreifende Fort- und Weiterbildungslehrgänge zur PraxisanleiterIn angeboten, wie beispielsweise die einjährige „Fortbildung für AnleiterInnen“ an der Fachakademie für Sozialpädagogik in München². Fachschulen, FachberaterInnen, Fortbildungsstätten sind aktiv, doch ein genereller bundesweiter Standard muss erst noch abgesichert werden. Deshalb liegt es in der Verantwortung jedes Trägers, eigene Qualitätsstandards zu entwickeln.

4. Ausbildungsziele

Wenn auch der erfolgreiche Abschluss des Anerkennungsjahres als allgemeines Ziel gelten kann, so zeigen doch nachstehende Zielformulierungen, dass es sehr unterschiedliche Möglichkeiten dafür gibt, was darunter zu verstehen ist. Am Ende des Berufspraktikums soll die PraktikantIn in der Lage sein, den Anforderungen an den ErzieherInnenberuf zu genügen, indem sie selbstständig und verantwortlich die anfallenden Aufgaben erfüllt.³ Die Bundeswehrfachschule für Erzieher in Berlin geht über diese Anforderungen hinaus: „Ziel ist die Entwicklung beruflicher Professionalität“, heißt es in einem Leitfadens für das Berufspraktikum, den die Schule für Praxisstellen und PraktikantInnen herausgibt. Aus den weiter oben genannten Beispielen für Ausbildungsmotive lässt sich mindestens jeweils ein besonderes Ausbildungsziel ableiten, etwa: eine völlig eingearbeitete neue KollegIn oder eine selbstbewusste ErzieherIn oder eine angepasste ...

Weil so viele Ziele möglich sind, muss vor dem Praktikum eine Klärung der konkret anzustrebenden erfolgen. Es kommt aber auch darauf an, wer die Ziele konkretisiert und für wen sie konkretisiert werden. Eine Zielklärung auf der Ebene einer Einrichtung fällt anders aus als die Festlegung im Landesrecht oder in einem Rahmenkonzept zur PraktikantInnenanleitung auf Trägerebene. Es empfiehlt sich, nicht allzu detailversessen an diese Aufgabe zu gehen, sollen doch die individuellen Voraussetzungen der PraktikantInnen noch berücksichtigt werden (s. u. Ausbildungsplan).

Kompetenzen der „fertigen“ ErzieherIn

Kurz und knapp auf die Kompetenzen der BerufspraktikantIn formuliert, soll am Ende des Anerkennungsjahres eine vollwertige ErzieherIn stehen, die in der Lage ist, als selbstständige GruppenleiterIn eine Anstellung zu bekommen. Sie soll

- ihre Arbeit qualifiziert planen, durchführen, auswerten und begründen können
- Ansätze eines eigenen Stils zeigen und mit KollegInnen kooperieren können
- sich neuen pädagogischen Anforderungen stellen können
- und ihre noch vorhandenen Erfahrungslücken kennen und wissen, wie sie diese ausgleichen und wo sie Unterstützung finden kann⁴

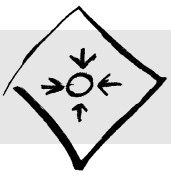
² Fachakademie für Sozialpädagogik der LH-München (Hg.): Praxisanleitung im Rahmen der Ausbildung zur Erzieherin – Konzeption und Dokumentation einer Fortbildung für AnleiterInnen, München 1997

³ vgl. etwa § 2 Abs. 1 ErzG Berlin vom 8.2.2001

⁴ Die Zusammenarbeit mit Eltern dürfte für frisch ausgebildete ErzieherInnen regelmäßig eine Herausforderung darstellen. Nach meiner Auffassung kann dieses Thema im Rahmen der schulischen Ausbildung nicht erfolgreich bearbeitet werden, deshalb bleiben der Praxisstelle hier große Aufgaben vorbehalten, die wiederum nicht innerhalb eines Jahres gelöst werden können. Dies an die PraktikantIn zu vermitteln, ohne dass sie mutlos wird, und zugleich zu vermitteln, dass sie möglichst rasch Beratungs- oder Fortbildungsangebote in ihrer noch jungen Praxis wahrnimmt, ist eine ganz praktische Konsequenz für die PraxisanleiterIn aus diesem Ausbildungsziel.

**Entwicklung
beruflicher
Professionalität**

**Zielklärung auf
Einrichtungsebene**



VI. 14

Jedes Ziel hat Auswirkungen auf alle Beteiligten

Jedes Ausbildungsziel hat Konsequenzen für die PraktikantIn und für die PraxisanleiterIn. Jedes Ziel ist beiden bekannt. Es gibt keine Vereinbarung, keine Klärung, kein Vorhaben, die nicht beide Personen betreffen. Sie gehen arbeitsteilig vor. Zur Zielerreichung gestaltet die PraxisanleiterIn den geeigneten Rahmen und die PraktikantIn entwickelt Möglichkeiten, ihn auszufüllen. Die darauf folgende Auswertung liegt mit unterschiedlichen Anteilen in beider Hände.

Gemeinsames Zielverständnis ist entscheidend

Beachtet werden sollte, dass die vereinbarten Ziele meistens auch Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit den anderen KollegInnen im Team, Auswirkungen auf die Arbeit der LeiterIn und organisatorische und konzeptionelle Folgewirkungen haben. Beispielsweise müssen Urlaubsplanungen danach ausgerichtet, müssen vielleicht Absprachen zur Aufsicht überprüft und Informationswege neu geregelt werden.

Ziele klingen oft entweder hehr und kaum erreichbar oder banal und nichts sagend. Ob die allseits entwickelte ErzieherIn oder eine versierte pädagogische Fachkraft angestrebt wird, ist letztlich nicht so entscheidend wie die Frage, ob alle beteiligten Personen das Gleiche unter den gewählten Formulierungen verstehen. Wichtig ist auch, sich als AnleiterIn klar zu machen, dass jede Ausbildung zwischen der Anpassung an die Voraussetzungen in der Einrichtung und der Entwicklung von Eigensinn pendelt. Während der Anleitung gibt es kaum Fachfragen, die nur eindeutig oder neutral fachlich-methodisch bearbeitet werden können. Stets sind sie verbunden mit Ansichten über das Ob, das Warum, das Wie-oft, das Wie-konsequent einer pädagogischen Aktion, das Einhalten einer Regel oder deren Ausnahme.

„Der Stil des Hauses“

Der heimliche Lehrplan

Jede Anleitung tendiert zur Anpassung an den Stil der AnleiterIn und/oder den der Einrichtung: „Schau, ich machs so ...“, „Meine Erfahrung hat gezeigt ...“, „Wenn du das so machst ...“ Das kann nur bis zu einem bestimmten Grad verhindert werden. Selbst da, wo den PraktikantInnen viel Freiraum für eigene Erfahrung eingeräumt wird, ist gerade dies der Stil des Hauses. Der so genannte heimliche Lehrplan wirkt, man sollte ihn daher kennen. Die Frage ist deshalb zum einen, auf welchem Niveau der Anpassung oder des Eigensinns wir uns bewegen. Und zum anderen, ob Zielsetzungen, Anpassung und Eigensinn in einem sinnvollen Verhältnis zueinander stehen.

Es hat wenig Zweck, Selbstständigkeit oder hohen Qualifikationsstandard als Ziel voranzutragen, wenn der Stil des Hauses nicht mehr als die Einhaltung einer seit Jahren unveränderten Konzeption fordert. Wenn Selbst- und Fremdevaluation oder die jährliche Konzeptionsüberprüfung mit den neuen Eltern zum Repertoire der Einrichtung gehören, stehen die Chancen für eine „produktive Anpassung“ besser. So hat die in der Einrichtung erreichte Qualität in der Gestaltung des pädagogischen Angebots insgesamt unmittelbaren Einfluss auf das Anleitungsniveau.

Klare Verhältnisse von Anfang an

Und auch hier gilt wieder, dass es viele Gestaltungsmöglichkeiten gibt. Eine Bewertung kann kaum absolut gelten. Für die PraktikantIn ist vor allem entscheidend, ob die Verhältnisse vorher klar sind:

- Werden die Anpassungsanteile offen gelegt und auch der Raum für eigenständige Freiräume der PraktikantIn?
- Wie sehen die Beurteilungskriterien aus? Sind sie transparent? Was wird wie bewertet?
- Weiß eine PraktikantIn vorher, ob Versuch und Irrtum gewünscht oder zu vermeiden sind?
- Weiß sie, dass sie die beste Benotung bekommt, wenn sie die Gruppe genauso führt wie ihre AnleiterIn?



Doch es gibt eine Grenze. Das Ausbildungsmotto „Jetzt vergiss erst mal alles, was du an der Schule gelernt hast, und ...“ wird häufig zitiert, meist belächelt und ist doch in vielen Berufsfeldern verbreitet. Eine schulische Ausbildung kann noch so kritikwürdig sein, die Haltung, die hinter dieser Aussage steht, ist m. E. gefährlich für die Person, der sie zugehört ist. BerufspraktikantInnen ist nur zu raten, sich möglichst schnell nach einer besseren Praxisstelle umzuschauen, denn hier dient die praktische Ausbildung der Einpassung in die Gepflogenheiten mit dem Hauptziel der Verhinderung von Veränderungen – egal was sonst noch behauptet wird.

Damit Ziele nicht nur abstrakt bleiben, ihre Umsetzung den geeigneten Rahmen bekommt und regelmäßig überprüft werden kann, sollte für jede BerufspraktikantIn ein individueller Ausbildungsplan erstellt werden.

5. Ausbildungsplan

Wenn ein solcher Plan nicht bloß durch den Austausch der Personalien wechselnder BerufspraktikantInnen aktualisiert, sondern – am besten auf der Grundlage einer für Einrichtung und/oder Träger verbindlichen allgemeinen Anleitungskonzeption – als individueller Plan den jeweiligen Voraussetzungen angepasst wird, können AnleiterIn und PraktikantIn davon profitieren.⁵

Was bringt die neue PraktikantIn mit, was braucht sie noch? Was hat sie in den anderen Praktika schon erfahren? Was will sie mit neuem Wissen und neuem Mut nochmals versuchen? Theoretisches Wissen kann als gegeben vorausgesetzt werden, während die Fertigkeiten in der Umsetzung fehlen oder gefestigt werden müssen.

Was kann nur im praktischen Teil der Ausbildung vermittelt werden? Was muss vertieft werden? Und worauf legen die AnleiterIn, die Einrichtung, der Träger besonderen Wert? Das alles muss in den Ausbildungsplan eingearbeitet und in den kommenden Monaten bearbeitet werden. Trotzdem soll und muss noch Raum für Unvorhergesehenes bleiben, im schlimmsten Fall eine krankheitsbedingte Unterbrechung, oder besser Aktionen, die sich aus den Interessen der Kinder ableiten lassen und schon deshalb nicht planbar sind.

Ein Berufspraktikum kann grob in drei Phasen mit unterschiedlicher Dauer und unterschiedlichen Schwerpunkten eingeteilt werden:

- Einführungsphase
- Hauptphase
- Schlussphase

Die Rückwärtsplanung

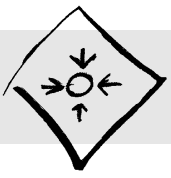
In jeder Phase gibt es für AnleiterIn und PraktikantIn bestimmte Aufgaben, manche ziehen sich durch alle drei hindurch. Lernen, ausprobieren, auswerten, Schlüsse ziehen beispielsweise sind durchgängig Tätigkeiten der PraktikantIn; unterstützen, beobachten, Kritik konstruktiv üben muss die AnleiterIn. Was aber heißt das für die Planung? An welchen Inhalten soll sich die Anleitung orientieren? Zur Beantwortung dieser Fragen werden die oben angeführten Ziele wichtig. Sie tauchen – ergänzt um andere Themen – im Folgenden in anderer Form wieder auf. Um ein Beispiel für den Rahmen eines individuellen Ausbildungsplans (mehr im Sinne einer Anleitungskonzeption) zu entwickeln, wird nun die Methode der „Rückwärtsplanung“ vorgestellt. Während üblicherweise vom Ist-Stand zum Soll geplant wird, erfolgt die Planung hier vom klar festgelegten Endpunkt her, der zugleich auch Zielpunkt ist. Alle Arbeitsschritte richten sich danach, was bis zu einem gegebenen Zeitpunkt erreicht worden sein soll. Das allgemeine Ziel heißt Selbstständigkeit der PraktikantIn. In welchen Schritten kann es erreicht werden, wenn die AnleiterIn ein Jahr zur Verfügung hat?

⁵ „Unterm Strich“ gewinnen sicherlich noch mehr: die Kinder, die Einrichtung, der ErzieherInnenberuf ...

**Individuellen
Ausbildungsplan
erstellen**

**Die 3 Phasen des
Berufspraktikums**

**Ziel: Selbstständig-
keit der PraktikantIn**

**Wie viel Zeit steht tatsächlich zur Verfügung?***Ca. 12. Monat*

Haben PraktikantIn und AnleiterIn denn so viel Zeit für ihre gemeinsame Aufgabe? Das Anerkennungs-jahr dauert im Arbeitsvertrag zwölf Monate. Real steht aber zur Anleitung sehr wenig, vor allem auch kinderfreie Zeit zur Verfügung. Je nach den aufeinander abzustimmenden Rahmenbedingungen im Bundesland, beim Träger oder bei der Ausbildungsstätte kann eine erhebliche Verkürzung des Anleitungszeitraums zu berücksichtigen sein⁶. Einfluss haben weiterhin der tatsächliche Beginn des Praktikums, zum Beispiel wenn es nicht mit Beginn des Kindergartenjahres anfängt, der Zeitpunkt des Urlaubs der PraktikantIn und ihrer AnleiterIn oder auch eine Schließungszeit der gesamten Einrichtung im Sommer. Diese Faktoren beeinflussen die konkrete Planung. Hier in diesem Artikel kann das Anerkennungs-jahr weiter zwölf Monate lang sein.

Zeit um Unstimmigkeiten auszuräumen*Ca. 11. Monat*

Angenommen die Ausbildungsstätte benötigt eine abschließende Beurteilung der PraktikantIn („Zeugnis“) etwa vier Wochen vor Ablauf des Berufspraktikums zur Vorbereitung des Kolloquiums, sollte diese Beurteilung rechtzeitig gefertigt werden. Sie muss jedoch noch vorher mit der PraktikantIn besprochen werden. Es muss Zeit eingeplant werden für eventuelle Änderungen. Im Falle, dass PraktikantIn und AnleiterIn in ihren Auffassungen über die Bewertung der Leistungen nicht übereinstimmen, sollte noch genügend Zeit für eine Einigung bleiben.

Dafür sind weitere vier Wochen anzusetzen. Es bleiben zehn Monate, um den Ausbildungserfolg sicherzustellen.

Beurteilung der Kompetenzen der PraktikantIn*Ca. 10. Monat*

Bis zu diesem Zeitpunkt muss die AnleiterIn einen hinreichend sicheren Eindruck von den Kompetenzen der PraktikantIn erworben haben:

- Kann sie selbstständig eine Gruppe führen?
- Wie plant sie die pädagogischen Angebote?
- Hat sie den Überblick über das Gruppengeschehen?
- Achtet sie auf die Entwicklung der einzelnen Kinder?
- Kann sie die Situation im Außengelände einschätzen, wenn auch Kinder anderer Gruppen zugegen sind?
- Hat sie im Rahmen des Möglichen Kontakt zu den Eltern in der Gruppe aufgebaut?
- Kann sie einen Elternabend planen, durchführen, auswerten?
- Wie verhält sie sich im KollegInnenkreis, z. B. in Teambesprechungen und gegenüber der Leitung?

Beurteilungskriterien entwickeln

Diese Fragen stehen für wichtige Entscheidungsmerkmale, die noch durch passende Beurteilungskriterien (Indikatoren) entwickelt werden müssen, damit eine Überprüfung stattfinden kann. In der Reihe der obigen Punkte etwa:

- Kennt sie alle dafür erforderlichen Arbeiten und hat sie eine Vorstellung, wie sie diese erfüllen kann?
- Welche Konzepte kennt sie? Welche wendet sie qualifiziert an?

⁶ Das Land Berlin schreibt vor, dass das Anerkennungs-jahr in zwei halbjährigen Abschnitten in verschiedenen Praxisstellen absolviert werden muss. Dies hat Auswirkungen auf die gesamte Planerstellung, wird hier jedoch nicht berücksichtigt.



- Kennt sie die Untergruppierungen mit ihren Rivalitäten? Weiß sie mit Konkurrenzen umzugehen?
- Kennt sie die Vorlieben der Kinder? Wie stellt sie die Entwicklungsschritte fest? Was folgert sie daraus für die weitere Planung?
- Weiß sie, wie viele Kinder drinnen/draußen sind? Achtet sie auf Kinder anderer Gruppen?
- Geht sie auf die Eltern zu? Berichtet sie den Eltern von den Fortschritten ihrer Kinder?
- Berücksichtigt sie ausreichend Zeit im Elterngespräch? Lässt sie die Eltern zu Wort kommen?
- Weiß sie um die Begrenzungen von Elternabenden gegenüber anderen Formen der Zusammenarbeit?
- Achtet sie die Beiträge der KollegInnen und trägt trotzdem ihre Ansichten selbstbewusst vor?

Die jeweils gültigen Indikatoren sollten frühzeitig, möglichst vor dem Antritt des Praktikums feststehen, damit alle Beteiligten wissen, worum es geht.

Eine weitergehende Selbstständigkeit ist vielleicht wünschenswert, muss jedoch zu diesem Zeitpunkt nicht verlangt werden. Für die Förderung von Fähigkeiten und Verantwortung über die Gruppenbelange hinaus werden die zwei letzten Monate gezielt genutzt. Die Konzentration kann deshalb auf der eigenen Gruppe liegen, wofür im zehnten Monat dann der umfassende Beweis erbracht wird.

Diese Auffassung hat Folgen für die Abläufe in der Einrichtung. Die BerufspraktikantIn darf vorher keinesfalls und hinterher nur bedingt als Vertretung eingesetzt werden, denn der Anleitungsplan sieht dies nicht vor. Das Anerkennungsjahr soll ein Zeitraum des Sich-Erprobens sein, hieß es weiter oben. BerufspraktikantInnen sollen nicht als billige Arbeitskräfte eingesetzt werden, weder aufgrund von Landesrecht, noch aufgrund von Personalnot in der Einrichtung, egal aus welchen Gründen. Erst wenn die Verselbstständigung in der Gruppe „abgeschlossen“ ist, führt der Weg in andere Gruppen.

**Kein Einsatz
der PraktikantIn
als Vertretung**

PROFI-TIPP

Bei Personalnot in einer Nachbargruppe springt zuerst die AnleiterIn ein, während die PraktikantIn in „ihrer“ Gruppe bleibt. Dort kann sie unter Beweis stellen, was sie zu leisten vermag; dort kann die AnleiterIn sehen, wie effektiv sie bis dahin gearbeitet hat.

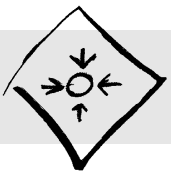
Ca. 9. Monat

Die AnleiterIn soll die Kompetenzen der PraktikantIn in Bezug auf das selbstständige Führen einer Gruppe mit allen Nebenarbeiten im zehnten Monat beurteilen können. Hierauf muss sie sich und die PraktikantIn vorbereiten. Ein längerer zeitlicher und inhaltlicher Zusammenhang ist vorzubereiten. Die PraktikantIn soll ihr Können unter Beweis stellen, manche Aktivität muss eventuell wiederholt werden. Weitere vier Wochen scheinen angemessen, davon vielleicht eine Woche, in der AnleiterIn und PraktikantIn die Verantwortung für die Gruppe „tauschen“. In der Zeit zuvor und danach werden Einzelelemente der pädagogischen Arbeit ausprobiert oder nachgebessert.

**Selbstständiges
Führen einer Gruppe**

Ca. 8. bis 4. Monat

Diese Form eigenständiger Arbeit muss vorbereitet werden. In der Hauptphase des Anerkennungsjahres wird die PraktikantIn mit immer neuen Herausforderungen an diese Aufgaben herangeführt. Was sind geeignete Schritte, um sie weder zu unter- noch zu überfordern?



VI. 14

Übernahme komplexer Teilaufgaben

Die PraktikantIn übernimmt mehr und mehr bzw. immer komplexere Teilaufgaben in der pädagogischen Arbeit und drum herum. Je nach vorhandenen Kompetenzen übernimmt sie die Betreuung der Kinder in Zeiten, in denen ihre AnleiterIn noch nicht oder nicht mehr zugegen ist. Sie plant Aktivitäten und führt sie unter Aufsicht selbstständig durch; sie schlägt Zusatzangebote vor; sie führt die von der AnleiterIn vorgegebenen und mit ihr geplanten Aktivitäten für eine Teilgruppe durch etc. Je weniger Zeit vergangen ist, je weniger die PraktikantIn fortgeschritten ist, desto geringer kann ihr aktiver Beitrag in der Gruppe sein, desto größer muss allerdings ihr Lernanteil sein. Vielleicht übernimmt sie die Verantwortung für einen pädagogischen Schwerpunkt? Oder sie widmet sich der Dokumentation im Rahmen der Projektarbeit?

Zusätzlich zur Gruppenarbeit bekommt sie Einblick in Verwaltungsarbeit, lernt den Träger kennen, erhält Informationen über Leitungsaufgaben.

Ca. 3. bis 1. Monat

Die Rückwärtsplanung lässt uns drei Monate für die Einführungsphase. Das ist großzügig bemessen und erlaubt die individuelle Anpassung an die Wünsche und Voraussetzungen einer PraktikantIn – die Zeit kann aber auch gut gefüllt werden. Im Vergleich zu einer ungefähr sechsmonatigen Einarbeitung einer neuen KollegIn⁷ steht nur halb so viel Zeit zur Verfügung.

Gruppe verstehen lernen

Zwei Aufgaben sind es, die vorrangig in dieser Zeit bearbeitet werden müssen. Die erste betrifft die PraktikantIn. Sie soll nun die Abläufe in der Gruppe verstehen lernen, das heißt die Kinder kennen und das Gruppengeschehen einschätzen können; sie muss verstehen, was ihre AnleiterIn unter pädagogischer Planung versteht und was bei der Umsetzung und Auswertung zu beachten ist. Als Vorbereitung oder Unterstützung setzt sie sich mit der Gruppen- bzw. der Hauskonzeption auseinander. Passen Theorie und Praxis zusammen? Wie und warum?

Die PraktikantIn muss alle Eltern kennen lernen, sie den Kindern zuordnen können, am Ende der Einarbeitung wissen, welches Kind von wem abgeholt werden darf, welches Kind allein gehen darf. Die BerufspraktikantIn muss die übrigen KollegInnen kennen lernen und die Abläufe in der Einrichtung einschließlich der Randdienste und der Arbeitsbesprechungen. Es geht in dieser Zeit ums Kennenlernen, noch längst nicht darum, selbst umsetzen oder gestalten zu müssen. Wichtig ist ein möglichst umfassendes Verständnis, doch zu Beginn reicht die Kenntnis, dass etwas so und so funktioniert, nicht unbedingt, warum.

Einschätzung der PraktikantIn durch die AnleiterIn

Die andere Aufgabe betrifft vorrangig die AnleiterIn. Sie muss ihre PraktikantIn schnellstmöglich einschätzen können, damit nach und nach der individuelle Ausbildungsplan wachsen kann. Zu Beginn des Praktikums ist dieser Plan noch recht grob und an der allgemeinen Ausbildungskonzeption der Einrichtung orientiert, mit wachsendem Kenntnisstand der AnleiterIn über Fertigkeiten und Lücken ihrer PraktikantIn wird er verfeinert.

PROFI-TIPP

Aus pragmatischen Gründen empfehle ich, die Fertigstellung des Plans als förmliches Ende der Einführungsphase zu verstehen.

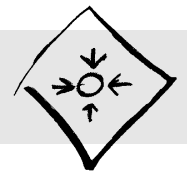
Ca. 1. Woche

Umgangsregeln absprechen

Ganz am Anfang der besonderen Form von Zusammenarbeit, die Anleitung genannt wird, sollten Absprachen über „Regeln des Umgangs miteinander“ stehen. Beispielsweise über

- die Form der Ansprache der Kinder
- den Turnus der regelmäßigen Anleitungsgespräche und ihre Inhalte

⁷ vgl. „Das Patenkonzept“ Kapitel III/10



- die Form und den Nachweis der regelmäßigen Dokumentation („pädagogisches Tagebuch“) – nicht zuletzt auch im Hinblick auf den Erfahrungsbericht der PraktikantIn
- den Wert von Pünktlichkeit, Ordnung, Gruppenregeln – was zunächst einmal deren Kenntnis voraussetzt
- die Möglichkeiten zum Ansprechen von Kritik und anderer Formen von Unzufriedenheit
- die Aufhebung vereinbarter Regeln durch neue ...

Woran selten gedacht wird, sind ganz praktische Alltagskenntnisse, zum Beispiel

- die korrekte Handhabung der Telefonanlage einschließlich der Rufnummer
- die Essens- und Pausenzeiten
- wie die PraktikantIn den Eltern vorgestellt wird

Darüber hinaus ist es wichtig, sehr deutlich die Anleitungsregeln zu vereinbaren, vielleicht folgende:

- Es wird nicht in Gegenwart des Kindes über das Kind gesprochen, nur mit ihm.
- Die PraktikantIn spricht in der Einführungsphase nicht allein mit den Eltern eines Kindes über das Kind.
- Das Verhalten eines Kindes wird nicht kritisiert.
- Kritik wird nicht aus der Gruppe getragen; Konflikte zwischen AnleiterIn und PraktikantIn gehen höchstens noch die EinrichtungsleiterIn und – falls vorhanden – die PraxisberaterIn der Ausbildungsstätte an.

Dies alles sind Beispiele, worauf in der Anleitung von BerufspraktikantInnen Wert gelegt werden kann. Sie sollen Hilfestellung für eigene Schwerpunktsetzungen und Entscheidungen geben. Möglicherweise wird der Ausbildungsplan als Rahmen als zu wenig fordernd angesehen, weil die Leistungen recht spät erwartet werden. Hier könnte die Schraube angezogen werden, doch davor möchte ich warnen, zumindest darauf hinweisen, dass genügend Raum für Erfahrungen bleiben muss. Ich wiederhole mich, doch dies ist ein wichtiges Anliegen.

WICHTIG: Das Berufspraktikum bietet Erfahrungsmöglichkeiten, wie sie ErzieherInnen kaum jemals wieder erhalten. Sie sollten genutzt werden. Freiraum heißt, nicht frei von Anforderungen. Die Fähigkeit, sich Anforderungen an sich selbst zu erarbeiten, sehe ich als grundlegende Kompetenz an, die dann auch den Kindern weitervermittelt werden kann.

Und ein letztes Argument in dieser Frage. Wie in der Entwicklung von Kindern kommt es sehr viel weniger auf den Zeitpunkt an, zu dem eine neue Kompetenzstufe erreicht wird, als vielmehr auf die Qualität, mit der die neue Fähigkeit ausgeübt wird.

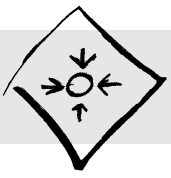
Im Anhang ist ein schematischer Überblick über einen Ausbildungsplan in „Vorwärtsplanung“ abgedruckt. Er enthält absichtlich Lücken, um die Anregung zum „Do-it-yourself“ zu unterstützen. Manche davon sind vielleicht schon durch die Anforderungen der jeweiligen Ausbildungsordnungen in den Bundesländern oder einzelnen Ausbildungsstätten gefüllt. Es gibt zu viele Möglichkeiten, um sie alle in einen Plan zu integrieren.

**„Alltagskenntnisse“
nicht vergessen**

**Anleitungsregeln
vereinbaren**

**Freiraum für
Erfahrungen muss
erhalten bleiben**

**Auf die Qualität
kommt es an**



6. Ausbildungsabschluss

Bereits erwähnt wurde die das Anerkennungsjahr in der Einrichtung förmlich beschließende Praxisbeurteilung. Sie ist so etwas wie das Abschlusszeugnis der praktischen Ausbildung. Die Praxisbeurteilung gipfelt in der alles entscheidenden Stellungnahme, ob die berufspraktische Tätigkeit mit oder ohne Erfolg ausgeübt wurde. Ein Nichterfolg hat in der Regel die Wiederholung (von Teilen) des Praktikums zur Folge.

Die Praxisbeurteilung

Doch die Praxisbeurteilung darf kein Urteil sein, das über jemanden hereinbricht. Die regelmäßigen Anleitungsgespräche, die im Verlauf des Anerkennungsjahres geführt werden, haben schon alle Elemente der schriftlichen Beurteilung zum Inhalt gehabt. Es kommt in der Praxisbeurteilung darauf an, zusammenfassend zu beschreiben,

- welche Ausbildungsinhalte im Anerkennungsjahr geboten wurden, einschließlich des Aufbaus und des Ablaufs,
- welche Lern- und Entwicklungsprozesse die PraktikantIn vollzogen hat, in Bezug auf den Umgang mit Kindern/Jugendlichen, in der Zusammenarbeit mit Eltern, in der Zusammenarbeit mit KollegInnen und anderen Stellen.

PROFI-TIPP

Eine gute Praxisbeurteilung bietet Aufschluss über das Geschehen im Anerkennungsjahr, über Ausbildungslücken, über Stärken und Schwächen der BerufspraktikantIn. Sie enthält detaillierte Angaben über die ausgeführten Tätigkeiten, über den erreichten Stand der Kenntnisse und der praktischen Fertigkeiten. Die Praxisbeurteilung sollte die abschließende Beurteilung nachvollziehbar begründen.

Aushängeschild für die Einrichtung

Vergessen werden darf nicht: Jedes „Zeugnis“ ist gleichzeitig Selbstzeugnis! Die Praxisbeurteilung entscheidet nicht nur über Wohl oder Wehe der PraktikantIn, sie ist zugleich ein Aushängeschild für die AnleiterIn/Praxisstelle. Das Wort „Zeugnis“ steht in Anführungszeichen.

WICHTIG:

Am Ende des Anerkennungsjahres wird weder ein Urteil erwartet noch ein Arbeitszeugnis geschrieben. Letztere dürfen nichts Nachteiliges für die ArbeitnehmerInnen enthalten, Praxisbeurteilungen schon. Sie müssen klar, offen und deutlich die Kompetenzen und Schwächen beschreiben. Dies schließt die Forderung nicht aus, auch Praxisbeurteilungen stets so zu schreiben, dass sie den beurteilten Personen helfen, sich weiterzuentwickeln. Das gilt für jede Kompetenzstufe, erst recht bei Schwächen.

Bewerbungshilfsmittel

Im Übergang zu Träger- und Leitungsaufgaben bietet sich der Hinweis an, dass bei großen Trägern direkt, ansonsten indirekt, die Praxisbeurteilung ein Instrument ist, das die (ehemalige) BerufspraktikantIn für Bewerbungen einsetzen kann. PraxisanleiterInnen unterstützen jedoch nicht nur „ihre PraktikantIn“, sondern auch ihre KollegInnen oder den Träger, bei denen die Bewerbung eingeht, in der Entscheidung für oder gegen die PraktikantIn. Umgekehrt: Wer will schon gern die Rückmeldung erhalten, dass die Beurteilung nicht zutreffend war?

Für große Träger ist die Praxisbeurteilung von großem Wert für die Einstellung bzw. die Übernahme in ein festes Anstellungsverhältnis. Es sollte viel weniger um „gut oder schlecht“ als um „dafür passend, dafür nicht passend“ gehen. Eine beschönigende Beurteilung hilft nicht bei der Suche nach einer geeigneten Arbeitsstelle.

PROFI-TIPP

Größe Träger mit mehreren Einrichtungen können verhindern, dass dort nur für den eigenen Bedarf ausgebildet wird. Gleichzeitig wird damit die einrichtungsübergreifende Zusammenarbeit gestärkt. Und auch die Praxisbeurteilungen werden ehrlicher. Dazu ist „nur“ folgende Regel erforderlich: Keine BerufspraktikantIn wird für mindestens drei Jahre von der Einrichtung übernommen, die sie ausgebildet hat.



Die Ausbildung sollte allerdings nicht nur in der Praxisbeurteilung münden. So wichtig sie ist zur Zulassung zum Kolloquium und als Voraussetzung für die staatliche Anerkennung, sollte die PraxisanleiterIn den Praxisbericht der PraktikantIn im Blick haben. Sie muss nicht einmal wissen, was darin über das Praktikum (und damit über sie) geschrieben wird, aber sie sollte sicherstellen, dass genügend Material zur Weiterverarbeitung in Schriftform vorhanden ist.

Zum Schluss, aber nicht nur geringfügig, soll an die nutznießenden oder leidtragenden Kinder und ihre Eltern erinnert werden. Sie haben zum Verlauf des Praktikums beigetragen. Sie haben Beziehungen aufgebaut, die nicht einfach abgebrochen werden sollen. Sie sind – wie die PraktikantIn – auf den Abschied vorzubereiten, besser: Sie tragen dazu bei. Beginn und Ende eines Anerkennungsjahres bedeuten eine Zäsur im Gruppenleben. Manche Kinder waren nur ebenso lange in der Einrichtung wie die PraktikantIn, andere dreimal so lange. Das muss gefeiert werden. Das verlangt nach einem deutlich erkennbaren Abschied, kein Wegschleichen, kein Über-die-Ferien-nicht-mehr-wiederkommen. Welche Rituale des Abschieds werden in der Einrichtung gepflegt?

**Ordentlicher Abschied
von Kindern und
Eltern**

7. Träger- und Leitungsaufgaben

Träger und LeiterInnen sollten die Ausbildung von BerufspraktikantInnen als Teil eines nötigen Personalmanagements sehen. Ein entsprechendes Konzept wird daher Aussagen enthalten müssen über den Stellenwert der Ausbildung, über die praktizierten Formen, über die Unterstützung der ErzieherInnen in der Wahrnehmung von Ausbildungsaufgaben bis hin zu organisatorischen und institutionellen Aspekten.

Wenn ein Träger zum Beispiel die qualifizierte Ausbildung von BerufspraktikantInnen sowohl als Chance begreift, darüber qualifizierte Nachwuchskräfte zu werben, als auch seinen bereits angestellten ErzieherInnen Unterstützung und Aufstiegsmöglichkeiten zu bieten, sind wesentliche Voraussetzungen für ein umfassendes Personalkonzept (Schwerpunkt Ausbildung) gelegt. Ein solcher Träger überlässt die Ausbildung nicht nur den einzelnen GruppenerzieherInnen, sondern wird „seiner MitarbeiterIn“ Wege eröffnen, die Aufgabe qualifiziert wahrzunehmen. Der Träger wird in diesem Zusammenhang anregen, geeignete Fortbildungsseminare zu besuchen, die zur PraxisanleiterIn qualifizieren, gegebenenfalls organisiert er solche selbst oder trifft Absprachen mit den Anbietern, kauft ein entsprechendes Kontingent an Seminartagen, richtet eine Funktionsstelle zur PraktikantInnen-Anleitung ein und sorgt für Vertretungskräfte in den Einrichtungen.

**Voraussetzungen
für ein umfassendes
Personalkonzept**

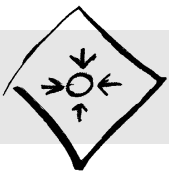
Der Träger kann qualifizierten und solchermaßen zertifizierten ErzieherInnen die Anleitungskompetenz honorieren und dadurch sowohl zusätzlichen Anreiz als auch Aufstiegschancen eröffnen.⁸ Der Träger kann die Aufnahme von PraktikantInnenverhältnissen von solchen Zusatzausbildungen abhängig machen oder die landesrechtlichen Vorschriften durch weitergehende trägerinterne Qualitätskriterien verschärfen. Ein umfassendes Ausbildungskonzept hat daher Einfluss auf die Personalentwicklung und -qualifizierung.⁹

**Anleitungskompetenz
honorieren**

Träger und Leitung sollten darauf achten, wie viele PraktikantInnen die Einrichtung zur gleichen Zeit verkraften bzw. wie viele sie gut ausbilden kann – unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Inanspruchnahme durch verschiedenartige Praktika. Weder sollten die ErzieherInnen zu stark belastet, noch darf die Ausbildungsqualität durch Verzettelung gemindert werden.

⁸ Die Stadt München geht so vor bei ErzieherInnen, die die einschlägige einjährige Zusatzausbildung an der Fachakademie abschließen.

⁹ Siehe Prott, R.: Personalplanung als Teil der Personalentwicklung III. 1.



Trägerkonzept zur PraktikantInnenanleitung

Das folgende Beispiel (in Auszügen) zeigt, wie die bisher genannten Aspekte in einem Trägerkonzept geregelt werden können.

Beispiel:

Anforderungen müssen sowohl an die PraktikantInnen formuliert, als auch von den ErzieherInnen in den Einrichtungen eingehalten werden. Daher müssen ErzieherInnen, bevor sie die verantwortliche Anleitung für ein Berufspraktikum übernehmen:

- über eine dreijährige Berufspraxis verfügen
- mindestens zwei andere Praktika angeleitet haben
- eine Fortbildung zur AnleiterIn absolviert haben

Folgende Voraussetzungen für die Praxisstellen gelten, bis die angestrebten Qualitätskriterien überprüft und dann weiter differenziert werden. Einrichtungen, die BerufspraktikantInnen betreuen wollen:

- arbeiten an den Kindern orientiert – nicht programmorientiert
- kooperieren intensiv mit den Eltern und haben gewählte Elternvertreter
- führen regelmäßige Gesamt- und bei entsprechender Größe Abteilungsbesprechungen durch

In jeder Einrichtung darf nur eine BerufspraktikantIn zur gleichen Zeit betreut werden und in jeder Abteilung (in der Regel drei Gruppen) nur eine PraktikantIn – gleich welchen Status – zur gleichen Zeit.

Hebung des Ausbildungs- standards

Die letztgenannte Trägervorgabe mag überraschen. Sie wurde eingeführt aus Gründen der Personalfürsorge und zur Hebung des Ausbildungsstandards, nicht zuletzt auch mit Rücksicht auf die Kinder. Wechselnde Menschen in den Kindertageseinrichtungen sind erwünscht, doch sollten sie mehr zur pädagogischen Arbeit beitragen, als sie an Energien abziehen. Mindestens sollte eine gute Balance zwischen Geben und Nehmen gefunden werden. Dies gelingt in der Praxis nicht immer. Vergessen wird manchmal, dass den verschiedenen Praktika unterschiedliche Aufmerksamkeit zugestanden werden sollte, weil sie unterschiedliche Wichtigkeit für die Praxisstellen und den ErzieherInnenberuf haben. Kindertageseinrichtungen müssen einen Standpunkt dazu finden. Zum Beispiel gibt es einige Praktika, die keine Verbindung zur ErzieherInnenausbildung haben, andere finden im Rahmen der Ausbildung statt. Zu der erstgenannten Gruppe zählen Betriebs- und SozialpraktikantInnen im Rahmen der Schulpflicht, HospitantInnen oder BesucherInnen, die Erkundungen an Projekttagen machen – hier besteht kein Ausbildungsinteresse der KiTa. Ob man sich der Aufgabe trotzdem stellt, wird nach anderen Kriterien entschieden, beispielsweise wie viele PraktikantInnen bereits aufgenommen wurden, die im Rahmen eines Vorpraktikums oder eines so genannten Schulpraktikums einer sozialen Berufsrichtung (ErzieherIn, FamilienpflegerIn) der Anleitung bedürfen und an denen ein wirkliches Ausbildungsinteresse bestehen muss.

Sollte der Träger feststellen, dass in den Einrichtungen Unsicherheit herrscht über dieses (oder ein anderes) Thema, sollte er orientierende Vorgaben entwickeln, die nicht einschränken, sondern entlasten, zum Beispiel auch von den Belastungen verunsichernder zeitraubender Einzelentscheidungen.

Fortbildungen für AnleiterInnen

Ein Aspekt eines Trägerinteresses wurde bereits angesprochen, nämlich im Zusammenhang mit den Fortbildungen zur PraxisanleiterIn, eine Weiterqualifizierung der ErzieherInnen. Dies muss nicht sein einziges institutionelles oder Eigeninteresse sein. Die Ausbildung von PraktikantInnen birgt vielfältige Möglichkeiten zur permanenten Qualifizierung der pädagogischen Praxis, auch über den engen Rahmen der Anleitung hinaus. ErzieherInnen, die Praxisbeurteilungen schreiben, entwickeln Kompetenzen im Personalwesen (beobachten, Schlüsse ziehen, Zeugnisse schreiben); sie erwerben Kompetenzen für die Zusammenar-



beit, sie können vielleicht neue KollegInnen besser einarbeiten, sie reflektieren ihre pädagogische Arbeit, stellen diese in Frage, entwickeln Kritikfähigkeit. Regelmäßige Anleitungsgespräche müssen vorbereitet und ausgewertet werden, sie müssen organisiert und in den Dienstplan eingearbeitet werden. Durch die Außenkontakte mit den Ausbildungsstätten erhöhen sich die Kooperationsbereitschaft und die Fähigkeit dazu. Kurz: Mit einer Unterstützung der Ausbildungsphase kann der Träger sehr vorteilhaft Personalentwicklung betreiben. Das Resultat dürfte ein gesteigener Anteil an ErzieherInnen sein, die sich für Leitungsaufgaben interessieren und auch dafür in Frage kommen.

Die Anleitung von PraktikantInnen sollte darum weiterhin mit einer längerfristigen Perspektive der Personalplanung verbunden werden:

- Wie viele PraktikantInnen brauche ich bzw. will ich ausbilden?
- Wo sollen sie eingesetzt werden – zuerst als PraktikantInnen, dann nach Möglichkeit als ausgebildete ErzieherInnen?
- Wie viele AnleiterInnen werden benötigt?
- Wie viele Leitungsstellen sollen langfristig „aus eigenem Bestand“ besetzt werden?

Es wurde bereits angesprochen, dass Ausbildungsphasen stets auch Anpassungsphasen sind. Das Gleiche gilt für die Besetzung von ErzieherInnen- oder Leitungsstellen: Nimmt der Träger die, die sich auskennen, oder entscheidet er sich für „frischen Wind“? Jede Institution, jede Organisation braucht beides. Große Träger mit mehreren Einrichtungen sind im Vorteil, sie können Personalwechsel organisieren, zumindest aber fördern. Ein Träger mit mehreren Einrichtungen kann zum Beispiel die Vorgabe aufstellen, dass (mindestens gut benotete) BerufspraktikantInnen nach Möglichkeit übernommen werden, jedoch keine Anstellung in der gleichen Einrichtung bekommen, in der sie das Anerkennungsjahr absolviert haben. Für den Träger liegen die Vorteile auf der Hand:

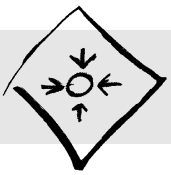
- die PraktikantIn weiß in der neuen Einrichtung ungefähr, was sie erwarten kann
- sie ist schon in die Trägerkonzeption eingearbeitet
- die Kommunikation und Kooperation zwischen den Einrichtungen wird gefördert
- die Praxisbeurteilungen werden sorgfältig und realistisch verfasst, denn es sind KollegInnen, die unpräzise Angaben ausbaden müssten
- die Transparenz der pädagogischen Arbeit zwischen den Einrichtungen wird gefördert und anderes mehr

8. Ausblick

Mit dem Ende des Anerkennungsjahres beginnt für die neuen ErzieherInnen der berufliche Ernst des Lebens. Sie haben inzwischen ihre staatliche Anerkennung erworben und dürfen, müssen, sollen nun Kindergruppen leiten. Sind sie fertig? Das kommt darauf an, wie die Frage betont wird und das Praktikum ablief. Innerhalb eines Jahres aber wird niemand die nötige Sicherheit erwerben, um weitere Unterstützung ablehnen zu können. Warum auch? Lebenslanges Lernen soll keine Spruchblase sein. Es geht weiter. Der Einstieg dafür ist wichtig. Ein guter Arbeitgeber wird für einen unterstützten Berufsbeginn sorgen. Er hat ein Einarbeitungskonzept für alle neuen MitarbeiterInnen und achtet besonders auf die, die neu im Beruf sind. An der Fachakademie München wird ein spezieller Kurs für BerufsanfängerInnen angeboten. So begleitet diese Ausbildungsstätte den Einstieg in das Berufsleben von ErzieherInnen durch Engagement für die AnleiterInnen und „sanfte Ablösung“ der ehemaligen AbsolventInnen.

**Längerfristige
Personalplanung**

**Gelungener Start ins
lebenslange Lernen**



9. Planungsraster

Ziel		Schwerpunkte	Aufgaben der AnleiterIn	Aufgaben der PraktikantIn
↓ Verselbstständigung ↓	Einführungsphase Kennenlernen			
	1. Woche	Bekanntmachen mit Kindern, Einrichtung, Regeln		
	bis spätestens 3. Monat	Gruppenabläufe, pädagogisches Konzept, KollegInnen, Eltern, Abläufe der Einrichtung, Randidienste, Arbeitsbesprechungen, individueller Ausbildungsplan		Beginn pädagogisches Tagebuch
	Hauptphase Üben & Probieren			
	4. bis 8. Monat	Übernahme von Teilaufgaben, Aktivitäten planen, innen und außen, Planung & Durchführung eines Elternabends, Einblicke in Verwaltungsaufgaben		
	9. Monat Festigen	Gezielte Vorbereitung auf selbstständiges Arbeiten (Module), Vertretung in der Gruppe, Hospitation in anderen Gruppen		
	Schlussphase Nachweisen & Auswerten			
	10. Monat	Beweis selbstständigen Arbeitens, Beitrag zur Teambesprechung		
	11. Monat	Praxisbeurteilung		
	12. Monat	Vertretung in anderen Gruppen, Abschied		

Literaturhinweise

Herrmann, Mathias/Weber, Kurt: Aller Anfang ist schwer – oder auch nicht. Praktikantinnen-Anleitung. Basiswissen kita. Herder-Verlag, Freiburg o.J. (1999)

Scherpner, Martin/Richter-Markert, Waltraud/Sitzenstuhl, Ingrid: Anleiten, Beraten und Lehren. Frankfurt/M. 1992

Schütt, Brunhilde: Anleiten im Praktikum. Herder-Verlag. Freiburg