Fachtagung in Soest: "Praktikanten. Erzieher. Gemeinsam." – Mentoring als Möglichkeit der Kompetenzerweiterung

von Andreas Kanke

INHALTSVERZEICHNIS

TABELLENVERZEICHNIS	<mark>.</mark> 3
1 EINLEITUNG	<mark></mark> 4
2 MENTORING IN KINDERTAGESEINRICHTUNGEN	5
2.1 Professionelle Begleitung von Praktikanten am Beispiel des BETA-Handbuches	5
2.2 DAS KOMPETENZPROFIL EINES MENTORS ALS LEITFADEN FÜR PRAKTIKANTEN	7
3 QUALITÄTSSICHERUNG IM ELEMENTARBEREICH ANHAND DER	
QUALITÄTSDIMENSIONEN NACH TIETZE	9
3.1 Prozessqualität – integraler Bestandteil der Interaktion zwischen Erzieher und Praktikant	10
3.2 DIE STRUKTURQUALITÄT HAT EINFLUSS AUF DIE PROZESSQUAUTÄT	
4 DIDAKTISCHE STRUKTURIERUNG DER FACHTAGUNG	14
4.1 GEMEINSAME ZIELSETZUNGEN	
4.2 NOTWENDIGE RAHMENBEDINGUNGEN	
4.3 Prozessverlauf	16
5 FAZIT	20
ANHANG A: KOMPETENZWÜRFEL	21
ANHANG B: EINLADUNG ZUR FACHTAGUNG (FIKTIV)	
ANHANG C: KARIKATUR	23
LITERATURVERZEICHNIS	24

TABELLENVERZEICHNIS

TABELLE 1: PHASENMODELL DES PRAKTIKUMS (BARTH, BERNITZKE & FISCHER, 2010, S. 9	8
Tabelle 2: Sicherheit bei der Bewältigung der Praxisanleitung	
AUS SICHT DER ANLEITERINNEN UND ANLEITER (BEHER & WALTER	,
2012, S. 60	9

1 Einleitung

In der vorliegenden Ausarbeit wird einerseits beleuchtet wie wichtig das qualifizierte Mentoring von Nachwuchskräften in pädagogischen Einrichtungen ist und was die persönlichen und fachlichen Voraussetzungen für die Anleitung von Praktikanten sind, andererseits wird herauskristallisiert, wie Erzieher mit Hilfe des BETA-Handbuches vorgehen, um sie professionell zu unterstützen. Begriffe wie Mentor, Erzieher und Anleiter stehen hier für dieselbe Bezeichnung. Anschließend werden in Kapitel drei vor allem die Prozess- und Strukturgualität als Qualitätsdimensionen erläutert und mit praktischen Beispielen aus dem pädagogischen Alltag in Einklang gebracht. Der persönliche Dialog zwischen Mentor und Praktikant und die Konfrontation des Praktikanten mit der eigenen Handlungskompetenz spielen Prozessqualität eine Rolle. Die Strukturqualität beschäftigt sich dagegen mit den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und ob die Kindertageseinrichtung ein Lernort ist. Zuletzt werden für die Fachtagung gemeinsame Perspektiven aufgezeichnet, vor allem die finanziellen, räumlichen und personellen Kriterien erarbeitet und der theoretische Inhalt im Prozessverlauf festgehalten. Abschließend wird ein Fazit gezogen und Herausforderungen behandelt und Grenzen dargestellt.

2 Mentoring in Kindertageseinrichtungen

anspruchsvollen Kindertageseinrichtungen steuern im Maße für die professionelle Eignung von Praktikanten bei. Durch eine nationale Umfrage konnten pädagogische Fachkräfte aus fast 5.000 deutschen Einrichtungen dazu Stellung nehmen, ob bei ihnen Praktikanten beschäftigt waren. Das Resultat war circa 3.300. Im Umkehrschluss heißt es, dass in etwa ein Drittel der Einrichtungen keine Praktikanten hatten. Um diese hohe Anzahl von jungen Erwachsenen fachkundig zu begleiten, haben Praxisanleiter oder Mentoren eine wegweisende Position inne. Die Majorität der Mentoren unterweisen Praktikanten ohne die dafür entsprechende Weiterbildung, dies zeigt sich zum dass Mentoren Praktikanten nicht anhand Beispiel Praktikumsphasen anleiten und sich darin Orientierung suchen, welches im Kapitel 2.2 verdeutlicht wird (vgl. Flämig, 2014, S. 78 zit. n. Beher & Walter, 2012).

2.1 Professionelle Begleitung von Praktikanten am Beispiel des BETA-Handbuches

Die Bundesvereinigung Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder e.V. (kurz: BETA) hat in Kooperation mit dem Diakonischen Institut für Qualitätsmanagement Forschung (DQF) Manual und ein Qualitätsentwicklung konzipiert und 2002 publiziert. Dabei konzentriert sich das Manual, auch Bundesrahmenhandbuch genannt, auf einrichtungscharakteristische Erkenntnisse und Beobachtungen und auf eine Akkreditierung nach ISO 9001. Der Ausgangspunkt für die entfalteten Qualitätsmerkmale setzt sich zusammen aus theologischen Aspekten, die wiederum über die praktischen und qualitativen Aspekte determinieren. Zu den theologischen Aspekten gehören die Darstellung des biblisch-christlichen Menschenbildes, sowie die daraus entwickelte innere Haltung der Mitarbeiter Praktikanten) Tätigkeit (und ebenso zur in einer evangelischen Tageseinrichtung. Die praktischen Aspekte beinhalten die Tätigkeitsgebiete in den Einrichtungen, aus denen wiederum die Qualitätsbedingungen

gekennzeichnet werden. Das heißt, Ziele, Methoden und Dokumentationen werden anhand eines Fragenkatalogs oder einer Prüfliste präzisiert. Dabei spielen auch die Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität eine wichtige Rolle (vgl. Esch, Klaudy, Micheel & Stöbe-Blossey, 2006, S. 162f.). Auf die ersten beiden wird in Kapitel drei näher eingegangen, da sie hierfür als relevant eingeschätzt werden. Zuletzt werden die qualitativen Aspekte erläutert, die ebenfalls den theologischen Aspekten untergeordnet sind. Hierbei geht es um die Befugnis der Trägerschaft, wie sie sich unter anderem mit ihren Mitarbeitern verständigt und diese in ihrer Weiterentwicklung unterstützt. Mittels des Qualitätshandbuches und weiterer unterschiedlicher Instrumente werden die Evaluation und Dokumentation, sowie Ziele dargelegt (vgl. ebd., S. 163).

Die Erzieher begleiten die Praktikanten professionell, indem sie sie bei ihren Aufgaben unterstützen und Akzeptanz und Anerkennung erweisen. Der Kenntnisstand und die individuelle Entwicklung des Praktikanten werden im Blick behalten und anhand dessen das Ausmaß des Arbeitsauftrages bestimmt. Parallel werden Qualitätskriterien nicht-außer Acht gelassen, welche dadurch erkennbar sind, weil das Zusammenwirken zwischen Erziehern und Praktikanten organisatorisch klar definiert ist; denn der Praktikant kennt seine Verbindungsperson. Diese Verbindungsperson nimmt sich Zeit für den Praktikanten, um ihn auf seine nächsten Handlungsschritte vorzubereiten und in seiner Autonomie wachsen zu lassen (vgl. BETA-Bundesrahmenhandbuch, 2009, S. 59).

Das BETA-Handbuch ist ein instrumenteller Ansatz. Laut ISO 9001 sind der Sachverhalt und der Prozess im Rahmen der Erfüllung des Verdienstes eines Erziehers beispielsweise unter Einsatz von Protokollbögen niederzuschreiben und zu beurteilen, sodass eine strukturierte Basis entsteht. Ebenso werden Qualitätsziele für die Einrichtung vereinbart und dokumentiert und in bestimmten Intervallen verifiziert. Die Begutachtung variiert zwischen internen und Zertifizierungsaudits. Ersteres geschieht durch einen autonomen Beurteilungsprozess, welches Schwachpunkte identifiziert und Optimierungsmöglichkeiten auflistet: gefolgt von einer Beratung. Zertifizierungsaudit richtet sich nach einem feststehenden Normenmodell. Bei der Validierung liegt der Fokus auf der Übereinstimmung der Normen der an die Verleihung eines Zertifikats gekoppelt ist. Abschließend ist zu sagen, dass die Analyse der Zufriedenheit der Kunden (Kinder, Eltern und Mitarbeiter) verbal

und in zyklischen Zeiträumen in Form von Leitfragen und Gesprächsprotokollen schriftlich vonstattengeht (vgl. Esch u.a., 2006, S. 170f.) und als Vorteil ist anzusehen, dass das BETA-Handbuch die Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität als Qualitätsdimensionen verankert (vgl. ebd., S. 24f.) und im Aufbau des Handbuches in Führungs-, Kern- und Unterstützungsprozesse einteilt (BETA-Bundesrahmenhandbuch, 2009, S. 5f.). Zu bedauern ist, dass im Handbuch die Bezeichnung "Praktikant" nicht vorkommt, sondern unter den Führungsprozessen dem Punkt F 2.3.7 "Begleitung Ehrenamtlicher/Freiwilliger" zugeordnet wird. Andererseits werden bei jedem Prozesspunkt anschließend Bereiche genannt, die im Zusammenhang stehen. Exemplarisch sind dazu zu erwähnen: "Organigramm" (F 1.3), "Einarbeitung neuer Mitarbeitender" (F 2.3.2), "Fort- und Weiterbildung" (F 2.3.4) und "Teamentwicklung" (F 2.3.6) (vgl. ebd., S. 59).

2.2 Das Kompetenzprofil eines Mentors als Leitfaden für Praktikanten

Bevor auf die nötigen Kompetenzen eines Mentors eingegangen wird, muss klargestellt werden, dass erstens das Engagement und die intrinsische Motivation ausschlaggebend für das Anleiten eines Praktikanten sind. Ohne Interesse kann sich der Mentor mit der Rolle des Anleiters auch nicht identifizieren. Und zweitens muss der Mentor wissen, ob er dieser Aufgabe gefestigt gegenübersteht und die entsprechenden Qualifizierungen zur professionellen Anleitung aufweist. Grundvoraussetzungen für eine solch eminente Aufgabe ist eine erwiesene berufliche Bildung in der Frühpädagogik und zweijährige Arbeitserfahrung (vgl. Fischer & Speck-Giesler, 2014, S. 14f.). Das Kompetenzprofil ist ein Orientierungspunkt, der dazu dient, um die Notwendigkeiten des Handlungsvorgangs transparent zu gestalten. Dabei stehen die Fähigkeiten und die Funktion des Mentors im Fokus (vgl. Flämig, 2014, S. 121). Zu den Fähigkeiten gehört die Realisierung der Mitarbeit mit der Fachschule, welche auf Partnerschaft und vorurteilsbewusstem Miteinander beruht, aber auch mit der Kooperationsvereinbarung vertraut ist und in der Kooperation den individuellen Ausbildungsplan einkalkuliert (vgl. ebd., S. 126). Von großer Bedeutung ist die Beteiligung des gesamten Teams, denn nur so ist das Mentoring produktiv, weil es jeder mit seinem Expertenwissen wie zum

Beispiel durch Zusatzqualifikationen unterstützt. Außerdem muss der Mentor im Blick haben, das Team über die Forderungen der Fachschule zu informieren (vgl. ebd. S. 129f.). Weiterhin gehört zu den Kompetenzen des Mentors, mit dem Praktikanten Regeln zu verankern wie Dienstzeiten und der Datenschutz, aber auch zusätzlich gemeinsam Lernziele zu vereinbaren und die Konzeption wiederzugeben. Der Mentor muss sich vor Augen führen, wie er den Praktikanten zum kritischen Nachsinnen über seine pädagogische Arbeit anleitet seine spezifischen Sachkenntnisse beurteilt. Bestimmte und Praktikanten verhalten sich empfindlich, wenn der Mentor sie anders wahrnimmt als sie sich selbst. Daher ist es signifikant, dass der Mentor dieses Verhalten erkennt, auswertet und feinfühlig handelt (vgl. Fischer & Speck-Giesler, 2014, S. 15). In Bezug auf das feinfühlige Handeln dem jungen Erwachsenen gegenüber, sollte der Mentor das Wissen über die Ansätze einer Biographiearbeit kennen, denn es ist ein Element der Professionalisierung im Mentoringprozess und es ermöglicht auf die Mannigfaltigkeit der persönlichen Situationen des Praktikanten einzugehen. Zugleich beherrscht der Mentor die Kunst der Gesprächsführung dem Umstand entsprechend (vgl. Flämig, 2014, S. 134).

Das dreistufige Phasenmodell nach Barth, Bernitzke und Fischer, welches für Praktika konzipiert wurde, die mindestens sechs Wochen fortbestehen und eine Theorie-Praxis-Konvergenz im Blick haben, bietet dem Mentor einen ungefähren Überblick, dadurch, dass das Praktikum in Stufen segmentiert wird und je nach Kompetenzqualität spezielle Aufgaben zugewiesen werden (vgl. ebd., S. 51).

Tabelle 1: Phasenmodell des Praktikums (Barth, Bernitzke & Fischer, 2010, S. 9)

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

Laut einer Umfrage der WiFF-Fachkräftebefragung aus dem Jahr 2010, bei der 1.306 pädagogische Mitarbeiter teilgenommen haben sind davon 43% Praxisanleitungen in Kindertageseinrichtungen. Das Resultat hat ergeben, dass sich 12,6% als sehr kompetent erkennen und knapp über 60,5% als kompetent einschätzen. So gibt es vor allem für die Betitelung "sehr kompetent" noch Verbesserungspotenzial. Im Gegensatz dazu ist erschreckend festzustellen, dass sich 25,1% der Erzieher stellenweise unsicher sind, ob sie die Praxisanleitung bewerkstelligen können. Hinzukommen die unsicheren mit 1,7% und sehr unsicheren Erzieher mit 0,1%, was einen Wert von 26,9% ausmacht, und somit zeigt, dass fast 30% Bedenken in ihre eigenen Fähigkeiten haben, um einen Praktikanten anzuleiten (vgl. Beher & Walter, 2012, S. 59).

Tabelle 2: WiFF- Fachkräftebefragung 2010 Sicherheit bei der Bewältigung der Praxisanleitung – aus Sicht der Anleiterinnen und Anleiter (Beher & Walter, 2012, S. 60)

Sicherheit bei	Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter		
Praxisanleitung	n	%	
Sehr sicher	165	12,6	
Sicher	790	60,5	
Teils, teils	328	25,1	
Unsicher	22	1,7	
Sehr unsicher	1	0,1	
Gesamt	1.306	100,0	

Daher gehört es zu den basalen Kompetenzen, wenn sich der Anleiter mit anderen Mentoren periodisch austauscht und so die Möglichkeit wahrnimmt, persönlich und fachlich in der Weiterbildung zu wachsen (vgl. Flämig, 2014, S. 143).

3 Qualitätssicherung im Elementarbereich anhand der Qualitätsdimensionen nach Tietze

Die Qualitätsdimensionen nach Tietze untergliedern sich in Struktur-, Prozessund Ergebnisqualität. Auf die ersten beiden soll näher eingegangen werden. Unter Strukturqualität sind die Rahmenbedingungen, die in der pädagogischen Handlung verlaufen, zu verstehen. Sie werden wiederum eingeteilt in die personale, sozial-organisatorische und räumliche Dimension (vgl. Tietze u.a., 2013, S. 69). Außerdem werden hierunter auch die Ausbildungsgrundlage der Erzieher und die erforderlichen Eignungen der Einrichtung und deren Personal dazu gerechnet (vgl. Esch u.a., 2006, S. 24f.). Die Prozessqualität dagegen beinhaltet das Handeln und Stellungbeziehen im pädagogischen Alltag, eine Wechselbeziehung zusammen mit Kindern und Erziehern, aber auch unter den Kindern und unter den Mitarbeitern, die Umsetzung der Bildungsbereiche durch Angebote und die Partizipation von Eltern (vgl. Tietze & Viernickel, 2003, S. 11). Das heißt also, dass die Prozessqualität das pädagogische Verhältnis zum Kind und seiner Erlebnisse anhand dessen gesellschaftlicher und räumlicher Umgebung ausmacht (vgl. Tietze & Meischner, 1998, S. 225). Als Fazit ist festzuhalten, dass durch die Prozessqualität die Ganzheit aller Vorgänge in der Institution voranschreiten (vgl. Esch u.a., 2006, S. 25).

3.1 Prozessqualität – integraler Bestandteil der Interaktion zwischen Erzieher und Praktikant

Das zentrale Anliegen von Erziehern ist beim Mentoring von Praktikanten die Sensibilisierung / Auseinandersetzung zur mit der eigenen Handlungskompetenz, aus der Selbst-. Sozial-. und Methodenkompetenz besteht. Daher ist es von elementarer Bedeutung ihren Wissenshorizont auszuweiten, zum Philosophieren im Sinne der Pädagogik zu animieren und beim Reflektieren über die pädagogische Arbeit behilflich zu sein (vgl. Fischer & Speck-Giesler, 2014, S. 31). Da diese Kompetenzen von Praktikanten zu Praktikanten schwanken und sich so auch vielfältig gestalten, spielt dessen Einzigartigkeit eine große Rolle. Umso mehr hat der Mentor mit seinem Team die Aufgabe die Befähigung des jungen Erwachsenen abzuwägen, wo ihm Kenntnisse fehlen oder wo derzeit das Limit seiner Entwicklung ebd., S. die erreicht ist (vgl. 17); hierdurch wird Persönlichkeitsentwicklung gefördert (vgl. ebd., S. 31). Auch Krenz bestätigt, dass der Praktikant durch eine stabile Persönlichkeit dem Kind gegenüber angemessen begegnet und es umfänglich begleitet, aber auch die Eltern in

allem Ausmaß effizient moralisch und praktisch stützt (vgl. Krenz, 2008, S. 23). Der Praktikant kann sich Handlungskompetenz (siehe Anhang A) aber nur dann aneignen und ein gewisses Erfahrungsfundament erlangen, wenn er mehr als beobachten und den Anleiter begleiten darf. Ebenso kann er sich nur dann mit dem Beruf des Erziehers identifizieren, wenn er selbst aktiv wird (vgl. Bernler & Johnsson, 1995, S. 19f.). Hier ist auch die Voraussetzung, dass dem Anleiter die Verknüpfung zwischen dem theoretischen Inhalt, den der Praktikant aus der Schule kennt, und der praktischen Umsetzung gelingt (vgl. ebd., S. 27). Nicht zu vergessen ist, dass sowohl der Praktikant wie auch der Erzieher gegenseitige Erwartungen haben, welche sich von der Grundeinstellung und erwarteten Fähigkeiten im pädagogischen Bereich bis hin den professioneller Anleitung und ausreichender Zeit bewegen (vgl. Ellermann, 2002, S. 48ff.). Für die Anleitungsgespräche muss sich bewusst Zeit genommen werden. Bernler und Johnsson empfehlen einmal wöchentlich und untermauern, dass diese Gespräche fortlaufend und in Zweisamkeit durchgeführt werden sollten, sodass der Fortgang der Entwicklung des Praktikanten gesichert ist und seine Fähigkeit in Bezug auf die Professionalität wächst (vgl. Bernler & Johnsson, 1995, S. 73). Zu der ausreichenden Zeit, die dem Praktikanten zusteht, ist auch die Vorbildfunktion des Erziehers signifikant, weil seine Einstellung zum Beruf, sowie zu den Kindern und Eltern, den Praktikanten prägen und seine Handlungskompetenz ausschlaggebend beeinflussen. Aus diesem Grund sollte der Erzieher seine Verhaltensweise stetig überdenken und den Praktikanten am Verlauf seiner eigenen Reflexion teilhaben lassen (vgl. Fischer & Speck-Giesler, 2014, S. 31). Oben wurde darauf hingewiesen, dass die Aufgaben des Praktikanten umfangreicher sind als nur die Beobachtung von Kindern, obwohl dies eine Voraussetzung für das pädagogische Handeln ist. Der Anleiter muss dem Praktikanten die Möglichkeit bieten, sodass er ebenso Erfahrungen im administrativen Aufgabenfeld sammeln kann. Dieser Tätigkeitsbereich ist ausgesprochen maßgeblich, denn die Dokumentation von Berichten, das Formulieren von Elternbriefen oder der Kontakt zu den Ämtern setzt diese Fähigkeit voraus (vgl. Bernler & Johnsson, 1995, S. 18).

Zu beachten ist, dass der Praktikant nach dem Schulsystem nun im institutionellen Kontext einem neuen Ordnungsprinzip untergeordnet ist und er den Anleiter als seine erste Bezugsperson wahrnimmt und so die Beziehung zu

ihm überwiegt und ihm Sicherheit gibt. Daher ist es von Bedeutung, dass sich der Erzieher bewusst macht, dass er für den Praktikanten durch das regelmäßige Erleben und gemeinsame Essen in der Gruppe einerseits einen "Kameraden" darstellt, so wie einen "Lehrer", da er ihn in seinem Reflexionsprozess Hinweise zur Verbesserung mitteilt, aber auch einen "Therapeuten" präsentiert, der dem Praktikanten in seiner Selbstwahrnehmung fördert und auf die bevorstehende Berufsrolle vorbereitet. Diese drei Anleitungsbeziehungen beinhalten idealerweise alle Perspektiven, sodass sie isomorph sind; das heißt sie sind ausgeglichen und gleichgestaltig. Aber der Erzieher darf nicht nur in einer Perspektive verweilen (vgl. ebd., S. 53f.).

Abschließend ist zu sagen, dass "Begegnungen auf Augenhöhe", wie Fischer es formuliert hat, primär sind und den Erzieher natürlich und echt darstellen und die dadurch entstehende gegenseitige Verbindung beide wachsen lässt (vgl. Fischer & Speck-Giesler, 2014, S. 31). Mit der einhergehenden (Ver-)Bindung wird es einfacher, über sein Unbehagen, seine Denkweise und Ansichten zu verständigen. Und eventuell miteinander bewusst die Handlungskompetenz gestalten (vgl. Sylva, Melhuish, Sammons, Siraj-Blatchford & Taggart, 2004, S. 160).

3.2 Die Strukturqualität hat Einfluss auf die Prozessqualität

Wie bereits genannt, nimmt unter anderem die Bindung des Erziehers zum Praktikanten einen großen Einfluss auf dessen Entwicklungsprozess. Doch die Strukturqualität hat abermals einen Einfluss auf die Prozessqualität. Es soll auf die systematischen Umstände in der Kindertageseinrichtung und auf die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen in Bezug auf die Strukturqualität eingegangen werden. Wenn sich die Bildungseinrichtung Ausbildungsstätte wahrnimmt oder nicht sieht, hat der Anleiter keinen Beistand, denn das Mentoring eines Praktikanten ist eine Teamentscheidung. Ansonsten sind die organisatorischen und fachlichen Ressourcen defizitär. Daher ist es von Vorteil, wenn es in der pädagogischen Konzeption verschriftlicht und für alle zugänglich ist (vgl. Fischer & Speck-Giesler, 2014, S. 13). Denn ohne das Bewusstsein als Einrichtung ein Lernort zu sein, eine Ausbildungsstätte, kann auch nicht bewusst gelernt werden (vgl. Jugendkultusministerkonferenz, 2001,

S. 101). Des Weiteren hat eine Teamentscheidung positive Auswirkungen auf den Praktikanten und jeder einzelne Mitarbeiter unterstützt unbewusst den Lernprozess des Praktikanten, weil er hinter dem Beschluss steht (vgl. Fischer & Speck-Giesler, 2014, S. 14).

Weiterhin ist zu beleuchten, dass die politischen und ökonomischen Erforderlichkeiten Folgen für das pädagogische Handeln nach sich ziehen. Wie kann ein Praktikant angeleitet werden, wenn es an Erziehern in den Einrichtungen mangelt? Aufgrund des geringen Betreuungspersonals kommt der Anleiter seinen Aufgaben nicht nach (vgl. ebd., S. 12), sodass entweder Praktikanten nicht effektiv angeleitet werden können oder erst gar nicht eingestellt werden sollten. Es zeigt Kompetenz, wenn sich der Anleiter aufgrund mangelnder temporärer Ressourcen gegen eine Praxisanleitung entscheidet (vgl. Ellermann, 2002, S. 101). Erste Bundesländer haben daher neue Ausbildungsstrukturen wie die Praxisintegrierte Ausbildung zum Erzieher (PIA) in Baden-Württemberg oder die Erzieherausbildung in Teilzeit in Rheinland-Pfalz umgesetzt. Eine weitere Problematik, die zu beachten ist, ist die ausbleibende Weiterbildung von Erziehern beziehungsweise Anleitern (vgl. Fischer & Speck-Giesler, 2014, S. 12). Durch eine Weiterqualifizierung können die Anleiter ihre Aufgabe apperzipieren und von Seiten des Trägers wird diese Tätigkeit besser beurteilt und die damit in Erscheinung tretenden positiven Effekte aufgezeigt. Außerdem gewinnt das Praktikum an sich an Wertigkeit und die Aufgabe des Anleitens wird für den Erzieher attraktiver (vgl. Bernler & Johnsson, 1995, S. 111). Jedoch aufgrund der personellen Notlage oder aus krankheitsbedingten Gründen können sich die Erzieher an den Weiterbildungsmaßnahmen oft nicht einbringen und so auch nicht für ein professionelles Anleiten qualifizieren (vgl. Fischer & Speck-Giesler, 2014, S. 12). Auf die nicht ausreichende Qualifizierung von Praxisanleitern weisen auch Thole und Cloos hin (vgl. Diller & Rauschenbach, 2006, S. 58).

4 Didaktische Strukturierung der Fachtagung

4.1 Gemeinsame Zielsetzungen

Hauptziel der Fachtagung ist die Kompetenzerweiterung von pädagogischen Fachkräften, um so Praktikanten effektiver auf den sozialpädagogischen Beruf vorzubereiten. Kurz- und langfristige Ziele werden in der Fachtagung in den Fokus genommen. Dabei spielen bei den kurzfristigen Zielen die Möglichkeit des Austausches über das Gehörte und die damit einhergehende Modifikation in der einrichtungsspezifischen Qualitätsentwicklung eine wichtige Rolle. Des Weiteren werden das unterschiedliche Vorgehen des Anleitens bei Praktikanten unter den Erziehern diskutiert und festgestellt, welche sinnvoll sind und wo Praktikanten keine Lernmöglichkeiten mitnehmen können. Jeder reflektiert sich selbst und hat seine Berufsbiografie im Visier. Langfristig gesehen müssen Träger ihren Finanzplanungsprozess überdenken, um Weiterbildungen zu spätestens zweijährlich eine Auffrischung für eine ermöglichen und Zertifizierungsreihe im Blick zu haben. Ihnen muss bewusst sein, dass sie dazu verpflichtet sind, Fortbildungen anzubieten. Leitungen müssen sich langfristige Ziele setzen, indem sie jeden Erzieher qualifizieren lassen, um sich Wissen anzueignen und vor allem das Theorie-Praxis-Verhältnis zu verknüpfen. Ebenso tragen sie dafür Sorge, dass die Mentoren ihren Aufgaben gerecht werden, indem sie durch einen Feedback-Bogen, der von Praktikanten ausgefüllt wird, überprüft werden, was zu verbessern ist. Anschließend führt die Leitung ein Gespräch mit dem Mitarbeiter. Erzieher müssen bei den langfristigen Zielen beachten, dass sie die Leitung auf Weiterbildungsmaßnahmen hinweisen und deutlich machen, dass sie darauf ein Recht haben. Aber auch Bedenken zu äußern, ohne die notwendige Qualifizierung, Praktikanten nicht anleiten zu wollen, denn es würde Nachteile mit sich bringen. Berufspraktikanten haben das Recht, ihre Sorgen gegenüber der Leitung auszudrücken, da sie sich bei einer Nichtqualifizierung von Erziehern nicht gut aufgehoben wissen und es um zukünftigen Beruf handelt. Im Allgemeinen soll langfristig die Professionalisierung der Erzieher durch einen teaminternen Fachtag und

regelmäßigen Austausch wachsen, die Prozessqualität zum Positiven verändert und ein offener Dialog zwischen allen Ebenen gebildet werden.

4.2 Notwendige Rahmenbedingungen

Die Organisation des Veranstaltungsortes, Kooperation mit der Stadthalle, das Design des Flyers (s. Anhang B), das Bekanntmachen der Fachtagung in der Öffentlichkeit, die Einladung der Referenten, die (vorläufigen) Themeninhalte, die Verpflegung, der Ablauf, die Kooperation mit "Bildung und Integration" Kreis Soest (Anmeldung), die Kooperation mit dem Hotel (für Übernachtung der Professoren) und Stadt Soest (Parkplätze) übernehmen vier pädagogische Leitungen mit Bachelor-Abschluss aus Soest. In der ersten Planungssitzung zur Fachtagung werden die Aufgabenbereiche unter den Leitungen aufgeteilt. Bei räumlichen Aspekten beziehungsweise bei dem Gebäude muss berücksichtigt werden, dass Toiletten, Garderoben, Notausgänge Luftzufuhr gewährleistet sind, sowie Getränke, genügend Freiraum zum Stehen/Sitzen und Parkplätze zur Verfügung stehen. Der Veranstaltungsort muss in der Einladung klar benannt werden und nach Möglichkeit schnell gefunden werden. Das Planungsteam muss in diesem Fall die Miete für das Gebäude bedenken und einen Sponsor gewinnen oder den Kreis Soest einbeziehen. Aus zeitlicher Sicht ist vorauszusehen, dass bei Teilnehmern mit weiter Entfernung die Fachtagung nicht zu früh angesetzt wird. Ebenfalls sollten Zwischenpausen einberechnet werden von mindestens 15 Minuten, um nicht zu ermüden und Rauchern Respekt zu zollen. Auch eine Mittagspause, wenn die Fachtagung über die Mittagszeit hinaus andauert, sollte bedacht werden. Aus materiellem Blickwinkel ist darauf zu verweisen, dass ein Erste-Hilfe-Kasten im Hause vorhanden ist. Notwendiges Schreibmaterial für die Fragebox, den Feedback-Bogen und die Workshops, sowie genügend Notizzettel dürfen nicht vergessen werden. Die Namensschilder sind ausschlaggebend, um das Kennenlernen zu erleichtern. Für die Präsentationen sind ein Beamer, eine Projektionsfläche, ein Pointer. Stellwände, Karteikarten, ein Tablet. Küchenutensilien für die Kaffeeund Mittagspause und Stehtische vorzubereiten. Abschließend ist der personelle/finanzielle Gesichtspunkt einzubeziehen. In Absprache mit der Wirtschaft & Marketing Soest GmbH und

dem Kreis Soest werden das Catering, die Bild- und Tontechnik, die Reinigungskräfte und der Hausmeister des Gebäudes organisiert und bezahlt.

4.3 Prozessverlauf

Uhrzeit	Sachinhalte	Ziele, lehrhaft- planmäßige Durchführung	Materialien/ Medien
8.15 Uhr	Begrüßungskomitee, Stehcafé	Referenten laden zum Stehcafé ein, zeigen Gastfreundschaft	Stehtische, Kalt- und Warmgetränke, Namensschilder inkl.
	Verschiedene Anekdoten oder typische Missverständnisse/ Aussagen zwischen Erziehern und Praktikanten werden im gesamten Foyer verteilt angebracht	Icebreaker, Teilnehmer identifizieren sich oder ihren Praktikanten, herzliche Gespräche entstehen	Einrichtungsnamen, Flipchart mit Tagesablauf steht neben dem Haupteingang und vor dem Konferenzraum, Presse wurde eingeladen
9.00 Uhr	Plenum: Begrüßung des Bürgermeisters und des Bildungsbeauftragten des Kreises	Offizielle Anerkennung durch die Politik und Kommune	Stühle direkt neben der Bühne besetzen
9.15 Uhr	Plenum: Begrüßung der Träger, Fachkräfte und Berufspraktikanten, Vorstellung der Referenten	Erläuterung des Ablaufs, Hinführung zum Inhalt, Konzentration durch Visualisierung	Mikrofon steht bereit
	Fragebox steht im Foyer, falls es nach den Vorträgen Restfragen gibt. Diese werden am Ende in der Podiumsdiskussion aufgegriffen	können sich	Notizzettel und Stifte
	Teilnehmerbescheinigung und Feedback-Bogen liegen auf allen Stühlen (Name kann selbst eingetragen werden)	Evaluation für die Referenten	Stifte wurden von der Sparkasse Soest gesponsert
	Hauptvortrag I: Mentoring als Möglichkeit der	Bewusstmachen, dass	Beamer, PowerPoint-

	Kompetenzerweiterung in Kitas (Dr. Anke König) - Durch neueste Studien Wissensvermittlung - Durch Qualifizierung der Erzieher Vorteile für Praktikanten - Individuelle Entwicklung des Praktikanten im Blick haben	Weiterbildung den eigenen Beruf/eigene Einrichtung positiv darstellt und Profil hervorgehoben wird	Präsentation, Tablet, Projektionsfläche, Pointer
10.15 Uhr	Plenum Hauptvortrag II:	Eingangsfrage ins Plenum: Wie sichern Sie die Qualität in Ihrer Einrichtung?	Mikro bereithalten, Beamer, PowerPoint- Präsentation, Tablet, Projektionsfläche, Pointer
	Qualitätssicherung im Elementarbereich anhand der Qualitätsdimensionen (Dr. Wolfgang Tietze) - Wie sind die Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität im Alltag zuzuordnen?	theoretischen Teil Anhand praktischer Beispiele aus den Einrichtungen wird Theorie verständlich gemacht	
11.00 Uhr	Kaffeepause	Entspannung, Gehörtes verinnerlichen, Austausch ermöglichen Konferenzraum lüften	Pausenzeiten mit Veranstalter vorab klären, Foyer während Vorträgen weitestgehend wieder vorbereiten, Kaffee kochen, Getränke vorbereiten, Gläser/Tassen stellen
11.15 Uhr	Plenum: Hauptvortrag III: Interaktion – integraler Bestandteil des Mentoring zwischen Erzieher und Praktikant (Andreas Kanke B.A.) - Auseinandersetzung mit der eigenen Handlungskompetenz und ihre Wichtigkeit - Inwiefern hat diese, Auswirkungen auf die	Aktivierung der Teilnehmer durch: -humorvolle Karikatur (s. Anhang C) -"bekannte" Praxisbeispiele -ein Rollenspiel zwischen Erzieher und einem	Mikrofone bereithalten für Rollenspiel, Beamer, PowerPoint- Präsentation, Tablet, Projektionsfläche

	Persönlichkeits- entwicklung?	Berufspraktikanten auf der Bühne	
40.00 111		-Kollegiale Fallberatung	
12.00 Uhr	Mittagspause (im Foyer an Stehtischen) Erinnerung an die Fragebox	Vorbeugung wegen langem Sitzen und Zuhören Konferenzraum	Pausenzeiten mit Veranstalter vorab klären, Foyer während Vorträgen weitestgehend wieder vorbereiten,
	Limitorality air alo i ragosox	lüften Pausenzeit	Kaffee kochen, Getränke vorbereiten,
		bekannt geben	Gläser/Tassen stellen, Büfett
		Räume für Workshops kennzeichnen	
13.00 Uhr	Workshops (Pädagogische Leitungen B.A.)		Stifte, Stellwand, Karteikarten, Beamer,
	1. Sensibilisierung der Wichtigkeit für die Weiterbildung von Erziehern - Verdeutlichung der zukünftigen Auswirkungen für den Erzieherberuf 2. Kompetenzprofil eines Mentors als Leitfaden für Praktikanten - Voraussetzungen - Partnerschaft - Leiterschaft - Verknüpfung zwischen "Theorie und Praxis"	Erzieher wie auch Berufspraktikanten beteiligen sich an allen drei Workshops in Form von Melden, Karteikarten an der Flipchart, in Kleingruppen und schildern ihre Erfahrungen	PowerPoint- Präsentation, Tablet, Projektionsfläche, Pointer
	 3. Struktur und Prozess gehen Hand in Hand. Warum? - Rahmenbedingungen - Organisation 		
14.00 Uhr	- Personalschlüssel Kaffeepause	Entspannung, Gehörtes verinnerlichen, Austausch	Pausenzeiten mit Veranstalter vorab klären, Foyer während Workshops

14.30 Uhr	Plenum:	Konferenzraum lüften Auf inhaltlichen Ausgang einstimmen	weitestgehend wieder vorbereiten, Kaffee kochen, Getränke vorbereiten, Gläser/Tassen stellen, Kuchen Mikrofon steht bereit, Fragebox
	Podiumsdiskussion	Restfragen beantworten, anderen Teilnehmern Möglichkeit geben auch Antworten aus der Praxis zu geben (Erzieher und Professoren können sich ergänzen)	
	Erinnerung Feedback-Bogen - Waren Uhrzeit und Ort sinnvoll? - Wie empfanden Sie die Teilnehmeranzahl? - Bevorzugen Sie eher Hauptvorträge oder Workshops? - Wie zufrieden sind Sie mit den Referenten? (Auflistung der Referenten inkl. Skala) - Konnten Sie etwas für die Praxis mitnehmen?	steht Behälter Teilnehmer werden	Behälter vorbereiten
15.15 Uhr	Plenum: Offizielles Ende, Verabschiedung	Respekt wird gezeigt	Mikrofon steht bereit

5 Fazit

Mögliche Schwierigkeiten könnten bei der Zusage der Professoren zur Fachtagung auftreten, da in der Regel Hauptstädte bzw. größere Städte bevorzugt werden. Eine Fachtagung ist ein großes Projekt, welches über großes mehrere Monate Planung beinhaltet, somit auch Durchhaltevermögen bei den Organisatoren; in diesem Fall sind die alltäglichen Aufgaben im Büro und die Präsenz der Leitungen in der Einrichtung weiterhin gefragt. Hinzu kämen finanzielle Aspekte, die zu Herausforderungen führen, wenn in diesem Zusammenhang der Kreis Soest nicht dafür aufkommen würde. Eine rechtzeitige Buchung der Stadthalle ist immens, da die Räumlichkeiten eine der Hauptkomponenten für solch eine Veranstaltung sind, die wiederum parallel mit drei auswärtigen Professoren zu einem Konsens in Bezug auf den Termin ebenso wichtig ist. Um eine in sich geschlossene Fachtagung mit den passenden aktuellen Themen zu entsprechen, ist zumindest eine Planungssitzung mit allen Referenten von Vorteil, welches unter Umständen zu einem Problem führen könnte.

Es scheint, dass die Verknüpfung zwischen theoretischem Inhalt überwiegend durch die Professoren und der überwiegend praktische Teil von pädagogischen Leitungen ein Übereinkommen ermöglicht. Die Teilnehmer finden sich in ihrem beruflichen Alltag durch die Veranschaulichungen und Praxisbeispiele wieder, können sich aktiv unter anderem bei den Workshops beteiligen. Bei eventuellen Anforderungen haben sie die Perspektive, ihre Fragen anonym durch die Fragebox beantwortet zu bekommen oder im Team im Nachhinein nachzufragen. Abschließend ist festzuhalten, dass die Bedingungen im Rahmen sind und auch umsetzbar, bis auf wenige Aspekte gibt es Grenzen, die aber bei rechtzeitiger Planung sichergestellt werden können.

ANHANG A: KOMPETENZWÜRFEL

Selbstkompetenz

Dazu gehören die übergeordneten Bereiche:

- 1. Körperliche Gesundheit
- 2. Psychische Stabilität
 - 3. Arbeitshaltung
 - 4. Denkfähigkeit

Sozialkompetenz

Dazu gehören die übergeordneten Bereiche:

- 1. Gefestigte Wertvorstellungen
- 2. Fähigkeiten zum Kommunizieren
- 3. Fähigkeiten zum Leben in Gemeinschaften

Handlungskompetenz

Fachkompetenz

Dazu gehören die übergeordneten Bereiche:

- 1. Fachspezifische Kenntnisse
- 2. Kommunikation in Wort und Schrift
- 3. Allgemeinbildung

Methodenkompetenz

Dazu gehören die übergeordneten Bereiche:

- 1. Projektmethoden
- 2. Informationsfähigkeit
- 3. Lernen
- 4. Produzieren

Abbildung 1: Kompetenzwürfel (Burat-Hiemer & Wils, 2006, S. 9)



ANHANG B: EINLADUNG ZUR FACHTAGUNG (fiktiv)

Jeder Teilnehmer erhält eine Teilnahmebescheinigung. Die Teilnahme ist kostenfrei. Kostenpflichtige Mittagsverpfle-gung gibt es Vorort (auch für Vegetarier und ohne Schweinefleisch).

Bei der Anmeldung 10€ überweisen an

Kreis Soest | Die Landrätin Kreditinstitut: Sparkasse Soest IBAN: DE05 4145 0075 0003 0000 23 BIC: WELADEDISOS



Anmeldung und Auskunft
Bildungsregion Kreis Soest,
Hoher Weg 1-3, 59494 Soest,
www.kreis-soest.de/bildungsregion/
anja.besse@kreis-soest.de | 02921/ 30-2501







Der Praktikant sollte eine Kiste Uhu bestellen...

LITERATURVERZEICHNIS

Barth, Hans-Dietrich; Bernitzke, Fred; Fischer, Winfried (2010): Abenteuer Erziehung. Pädagogische, psychologische und methodische Grundlagen der Erzieherinnenausbildung. 2. Aufl., 1. Dr. Haan-Gruiten: Verl. Europa-Lehrmittel Nourney Vollmer (Europa-Fachbuchreihe für Berufe in der Sozialpädagogik).

Beher, Karin; Walter, Michael (2012): Qualifikationen und Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte. Bundesweite Befragung von Einrichtungsleitungen und Fachkräften in Kindertageseinrichtungen ; zehn eine Studie der Weiterbildungsinitiative -zehn Antworten Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF). München: Dt. Jugendinstitut (Weiterbildung, 15).

Bernler, Gunnar; Johnsson, Lisbeth; Krauß, Ernst Jürgen (1995): Das Praktikum in sozialen Berufen. Ein systematisches Modell zur Anleitung. Weinheim u.a.: Beltz (Edition sozial).

Bundesvereinigung Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder e.V. (BETA), Diakonisches Institut für Qualitätsentwicklung im Diakonischen Werk der EKD e.V., Berlin 2009

Diller, A./Rauschenbach, Th. (Hrsg.) (2006): Reform oder Ende der Erzieherinnenausbildung? Beiträge zu einer kontroversen Fachdebatte. Wiesbaden, S. 47-77.

Ellermann, Walter (2002): Das sozialpädagogische Praktikum. Weinheim, Basel: Beltz (Sozialpädagogische Praxis, Bd. 3).

Esch, Karin (Hg.) (2006): Qualitätskonzepte in der Kindertagesbetreuung. Ein Überblick. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.

Fischer, Sabine; Speck-Giesler, Kristina (2014): Praxisanleitung pädagogischer Fachkräfte. Der Weg zu mehr Qualität. 1. Aufl. Berlin: Cornelsen (Frühe Kindheit: Ausbildung & Studium).

Flämig, Katja (2014): Mentorinnen und Mentoren am Lernort Praxis. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung. München: DJI (WiFF-Wegweiser Weiterbildung, 8 : Ausbildung).

Jugendkultusministerkonferenz. Kommission Kindertagesstätten, Tagespflege und Erziehung in der Familie (2001): Bericht "Der Lernort Praxis" in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern.

Krenz, Armin: Persönlichkeitsbildung sollte im Mittelpunkt stehen. Erzieherinnenausbildung zwischen Reform, Resignation und Revolution. In: Klein & groß (2008) 2/3, S. 21-24

Schütt, Brunhilde (2002): Anleiten im Praktikum. Grundlagen, Situationsanalyse, erprobte Wege. 7. Aufl. Freiburg im Breisgau, Wien u.a.: Herder (Praxisbuch Kindergarten).

Sylva, K./ Melhuish, E./ Sammons, P./ Siraj-Blatchford, I./ Taggart, B. The Effective Provision of Pre-School Education (EPPE) project: Findings from preschool to end of key stage 1 (2004).

Tietze, Wolfgang; Meischner, Tatjana (1998): Wie gut sind unsere Kindergärten? Eine Untersuchung zur pädagogischen Qualität in deutschen Kindergärten. Neuwied [u.a.]: Luchterhand.

Tietze, Wolfgang (Hg.) (2003): Pädagogische Qualität in Tageseinrichtungen für Kinder. Ein nationaler Kriterienkatalog. 2., unveränd. Aufl., 2. [Dr.]. Weinheim: Beltz.

Tietze, Wolfgang (Hg.) (2013): Nationale Untersuchung zur Bildung, Betreuung und Erziehung in der frühen Kindheit (NUBBEK). Weimar u.a.: Verlag das Netz.

Werner Thole / Peter Cloos: Akademisierung des Personals für das Handlungsfeld Pädagogik der Kindheit. Zur Implementierung kindheitspädagogischer Studiengänge an Universitäten.