

# Ausbildung nebenbei?

## Qualität durch Kooperation von Praxis und Schule

Die Erzieherin Doris Bonk engagiert sich seit 2012 als Konsultationsbeauftragte zum Thema Fachkräftequalifizierung. Davon, was sich seit ihrer Ausbildung Anfang der 1980er-Jahre verändert hat, berichtet sie aus eigener Erfahrung und zeigt Möglichkeiten und Vorteile der Kooperation zwischen Praxisort Kita und Lernort Schule.

Obwohl meine Ausbildung zur Erzieherin bereits mehr als drei Jahrzehnte zurückliegt, erinnere ich mich noch gut an diese Zeit. Sie war bedeutsam und beeindruckend für mich und sie bewegt mich noch heute. Insbesondere seit ich selbst in der ErzieherInnenfortbildung tätig bin, denke ich immer wieder an meine eigenen Praxisanleiterinnen und mir wird immer bewusster, welchen prägenden Einfluss sie auf meine Tätigkeit als Erzieherin hatten. Ich erlebte sie als eine Art Vorgesetzte – sie waren »unantastbar« – und ich war stets bemüht, alles genau so zu machen wie gefordert, denn das musste ja »richtig« sein. Wenn ich heute reflektiere, was ich damals erlebte, fällt mir auf, dass es für meine eigenen Ideen und meine eigene Kreativität ebenso wenig Raum gab, wie für das Hinterfragen bestimmter Abläufe und Handlungen, wie z.B. den Umgang mit Kindern oder für die Möglichkeit etwas mitzuentcheiden. Es war eine andere Zeit. Man hatte eine andere Sicht auf die Menschen oder wusste es einfach nicht besser. Ich möchte die damalige Ausbildungspraxis jedoch nicht verurteilen, sondern meine Erinnerung nutzen, um zu zeigen, dass AnleiterInnen sehr viel Verantwortung tragen.

### Vorbild sein

Auszubildende sind uns anvertraute Menschen. Wir sollten uns klar darüber sein, dass wir Gedanken, Handlungen und Einstellungen in ihnen hinterlassen und immer wieder reflektieren, wofür wir ihnen ein Vorbild sind. Wenn wir gut ausgebildete ErzieherInnen an unserer Seite haben wollen, sollten wir unser Möglichstes dazu beitragen. Wir sollten unsere knappe Zeit effektiv und sinnvoll nutzen und uns darüber bewusst sein, dass wir nicht nur mit dem, was wir den Auszubildenden erklären, eine prägende Wirkung hinterlassen, sondern ihnen auch durch unser Handeln wünschens-

werte oder weniger wünschenswerte Botschaften vermitteln. Wenn wir nicht wollen, dass Auszubildende »lernen« mit Eltern kleine Schwätzchen statt fachlicher Gespräche zu führen oder Kindern Fragen wie »Hat dir deine Mutter denn nichts beigebracht?« oder »Brauchst du die Einladung (z.B. zum Morgenkreis) etwa schriftlich?« zu stellen, dann muss das gesamte Team einer auszubildenden Kita – neben einem Ausbildungskonzept und ein oder besser mehreren ausgebildeten PraxisanleiterInnen – auch eine professionelle Haltung und eine bewusste Einstellung zum Thema Ausbildung haben.

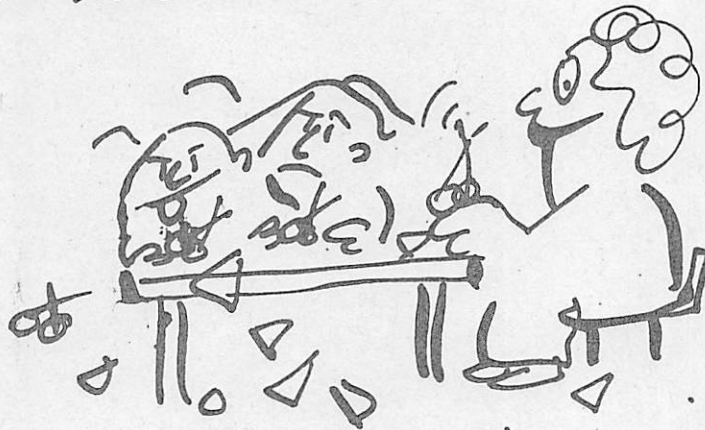
Durch meine Ausbildung zur Praxisanleiterin ist mir klarer denn je geworden, dass am besten jede und jeder, der oder

### Qualitätssicherung in der Ausbildung

Die wesentlichen Grundlagen für eine gelingende Ausbildungszeit sind die Fachkompetenz und die personale Kompetenz. In der Fachkompetenz spiegeln sich Wissen und Fertigkeiten wider und in der personalen Kompetenz die Sozialkompetenz und Selbstständigkeit der Auszubildenden (Deutscher Qualifikationsrahmen – DQR). In Brandenburg entwickelten MitarbeiterInnen aus Konsultationskitas – gefördert durch das Ministerium für Familie, Jugend und Sport des Landes Brandenburg – Standards für die Fachkräftequalifizierung am Lernort Praxis<sup>1</sup>. Die Standards beschreiben die Aufgaben der PraxisanleiterInnen und der Auszubildenden und sind insofern eine gute Arbeitsgrundlage für die Begleitung und Unterstützung der Auszubildenden in den unterschiedlichen Phasen der Praktikumszeit. Deren Struktur – eingeteilt in Vorbereitungs-, Orientierungs-, Erprobungs-, Verselbstständigungs-, Abschieds- und Nachbereitungsphase – ermöglicht uns während der gesamten Ausbildungszeit aufzuzeigen, wie viel Verantwortung Auszubildende bereits übernehmen können. Mittels beigefügter Checklisten können die PraxisanleiterInnen zudem auch ihre eigene Ausbildungspraxis überprüfen.

Im Land Brandenburg gibt es zur Zeit 39 – vom Ministerium für Familie, Jugend und Sport geförderte und durch das Berliner Institut für Frühpädagogik (Biff) fachlich begleitete – Konsultationskitas zum Thema Fachkräftequalifizierung (KOKIB).

Wir schnippeln hier  
schon immer so ...



Wir bilden hier  
schon immer so aus!



die mit Auszubildenden zu tun hat, eine solche Qualifizierung haben sollte. Allein die Tatsache »wir haben doch immer schon ausgebildet« reicht jedenfalls bei weitem nicht aus.

### Ausbilden will gelernt sein

Mein Blick auf die Auszubildenden hat sich z.B. durch eine kleine »Zeitreise in die eigene Vergangenheit« geschärft. In dieser Übung machten wir uns mithilfe eines Zeitstrahls das Alter der Auszubildenden bewusst und verglichen deren Entwicklung mit unserer eigenen von damals. Wir lernten dabei u.a., dass es sehr hilfreich ist, sich in die Auszubildenden hineinzuversetzen. Das hilft uns, sie dort abzuholen, wo sie

gerade stehen oder z.B. noch vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses, im ersten Gespräch oder bei der Hospitation eine Idee zu bekommen, ob eine Bewerberin oder ein Bewerber grundsätzlich die für den Erzieherberuf notwendigen Voraussetzungen mitbringt. Unabhängig davon, ob die- oder derjenige schüchtern und ruhig ist oder aufgeschlossen und aktiv, lässt sich meist schon früh erkennen, ob jemand das für diesen Beruf notwendige »Brennen« in sich trägt und wie es sich bei ihm oder ihr ausdrückt. Auf die Kinder losstürmen, der Versuch sie zu bespielen und zu bedrängen ist erst einmal kein gutes Zeichen. Mehr Potential ist bei denjenigen zu vermuten, die den Kindern Offenheit und Bereitschaft, für sie da zu sein, signalisieren. Schließlich besteht unsere Aufgabe ja nicht darin, Kinder zu bespaßen, sondern

sie wertzuschätzen und zu achten und ihnen authentisch zu begegnen. Klarheit über die Eignung bekommen wir manchmal sehr schnell. Bemerkungen wie z.B. »Ich denke, ihr habt hier 'nen ruhigen Job.«, »Ihr habt ja nicht viel zu tun.« oder »Was macht ihr hier eigentlich den ganzen Tag, außer auf die Kinder aufzupassen?« können Hinweise darauf sein, dass wesentliche Kompetenzen noch zu entwickeln wären.

### Willkommen sein

Wenn in unserer Kita die Entscheidung für einen Auszubildenden oder eine Auszubildende gefallen ist, bekommt sie oder er von uns gleich am ersten Tag einen »Wegweiser«. Darin befinden sich alle wichtigen Informationen und Dokumente (u.a. die Stammdaten und den für unsere Arbeit immer wesentlicher werdenden Feedbackbogen). Der erste Tag ist für die Auszubildende oder den Auszubildenden und den oder die PraxisanleiterIn ohnehin sehr bedeutsam. Den Auszubildenden werden die neuen KollegInnen und den Kindern vorgestellt. Damit auch die Eltern einen Eindruck bekommen können, bitten wir die Auszubildenden, einen selbst kreierten »Steckbrief« mit einer kurzen Vorstellung von sich selbst zu diesem ersten Tag mitzubringen. Vor allem das Eigentumsfach mit einem von uns gestalteten Namensschild wird von den Auszubildenden immer sehr positiv aufgenommen. Sich willkommen fühlen steht im Mittelgrund! Um den Auszubildenden das Ankommen zu erleichtern, gibt es auch eine Führung durch alle Kitaräume und ein Gespräch über die bei uns üblichen Umgangsformen den Kindern und Eltern gegenüber und das Thema Nähe und Distanz im Allgemeinen.

### Eigene Erfahrungen sammeln

Die Möglichkeit durch meine Tätigkeit als Anleiterin zukünftige ErzieherInnen zu unterstützen, erlebe ich als großes Glück und große Bereicherung, auch wenn sie im Alltag mitunter eine Herausforderung darstellt. Eine klare Struktur und einheitliches Handeln des gesamten Kitateams im Anleitungsprozess haben sich für mich als wichtige Unterstützung herauskristallisiert. Die Termine für meine wöchentlichen Reflexionsgespräche mit den Auszubildenden trage ich – auch damit sich der oder die jeweilige Auszubildende gut darauf vorbereiten kann – im Dienstplan fest ein und Sorge dafür, dass wir in dieser Zeit ungestört sind. Während der Gespräche begegne ich den Ideen der Auszubildenden mit Offenheit – er oder sie ist kein »Einzelkämpfer! –, Absprachen halten wir in einem gemeinsam formulierten Gesprächsprotokoll fest. Neben den Reflexionsgesprächen mit der jeweiligen AnleiterIn bieten die Teamsitzungen den Auszubildenden die Mög-

### Arbeitsgruppe-Praxisanleitung

Um den fachlichen Austausch aller PraxisanleiterInnen in der Region zu ermöglichen, hat Doris Bonk gemeinsam mit einer Kollegin 2013 die »AG Praxisanleitung« ins Leben gerufen. An der Arbeitsgruppe nehmen auch VertreterInnen von Lernorten teil. Die vier Treffen pro Jahr finden jedes Mal in einer anderen Einrichtung statt. Der Austausch dreht sich um Themen der Praxisanleitung. Es werden Dokumente, wie Ausbildungspläne und Praxisordner erstellt. Zur Zeit wird an einem Katalog von Zielen gearbeitet, der den Auszubildenden die Erstellung Ihres Ausbildungsplanes erleichtern soll. Das kommende Thema wird »Beurteilungen« sein. Interessierte sind herzlich willkommen und können sich an Frau Bonk wenden.

lichkeit zur aktiven Teilnahme an der Organisation unseres Kitaalltags, dem Austausch über pädagogische Themen und der Er- bzw. Überarbeitung unserer Konzeption. Unser Team gibt ihnen bewusst auch dann die Möglichkeit, eigene Ideen auszuprobieren, wenn es sie aufgrund eigener Erfahrungen als zum »Scheitern verurteilt« einschätzt. Im letzten Herbst z.B. hatte eine Auszubildende die Idee, mit den Kindern ein Tipi im Garten zu bauen. Sie lernte dabei nicht nur, dass die Umsetzung von Ideen eine gute Vorbereitung braucht, sondern auch, dass – insbesondere bei Projekten im Außengelände – die Jahreszeit zu berücksichtigen ist: Die Kinder hatten recht schnell die Lust am Tipi verloren, weil sie dort rasch zu frieren angingen.

### Nah dran sein

Je nachdem, in welche Schule die Auszubildenden gehen, kommen sie mit unterschiedlichen Anforderungen und Aufgaben zu uns. Um an jedem von ihnen nahe dran zu sein, arbeiten wir in unserer Kita mit einem Ausbildungsplan, den die Auszubildenden mit Unterstützung ihrer Anleiterin – in unserer Kita sind wir zur Zeit insgesamt fünf Anleiterinnen – zu Beginn erarbeiten. Darin formulieren die Auszubildenden ihre Ziele und Handlungen und reflektieren diese in den Reflexionsgesprächen. Dabei stellen wir immer wieder fest, dass das schriftliche Festhalten konkreter Lernziele, deren Erwerb von uns Praxisanleiterinnen überprüft werden kann, für die Auszubildenden eine große Herausforderung darstellt. Der Ausbildungsplan kann jederzeit ergänzt oder verändert werden, weil die Grundvoraussetzung unserer Arbeit darin besteht, flexibel auf die Bedürfnisse der Kinder und Erwachsenen einzugehen. Eine solche gute und individuelle Anleitung hat zur Folge, dass Auszubildende das Team mehr ent- als belastet und die Auszubildenden selbst frühzeitig erkennen, möglicherweise ihre Berufswahl zu überdenken.

Die Arbeit mit dem Ausbildungsplan ist uns wichtig, denn als Praxisstelle tragen wir die Verantwortung für die Sicherung der Ausbildungsqualität und damit auch für die Kompetenz der neuen Fachkräfte. Besonders spannend finde ich immer wieder, die Auszubildenden nach ihren Stärken zu fragen. Oft verstummen sie da plötzlich, sind irritiert ... und meist fallen ihnen erst einmal nur Schwächen ein. Um Stärken und Ideen der Auszubildenden zu erkennen und zu berücksichtigen, erwies sich der Feedbackbogen als hilfreich. Deshalb und weil er sich gut zur Überprüfung der eigenen Qualität und der Reflexion unserer Arbeit bewährt hat, nutzen wir ihn in unserer Einrichtung immer mehr.

### Anregungen ins Team tragen

Insbesondere auch die Zusammenarbeit mit dem Lernort Schule erleben wir als positive Bereicherung der Ausbildungsqualität. Von den mittlerweile vielfältigen Formen der Zusammenarbeit profitieren beide Seiten – der Lernort Praxis ebenso wie der Lernort Schule – und letztlich selbstverständlich unsere Auszubildenden. Dafür führen wir z.B. regelmäßig Gespräche zur Gestaltung von Lerninhalten. Diese mit der Praxis abzustimmen ist sehr produktiv. Dass wir PraxisanleiterInnen als PraxisvertreterInnen auch an den Prüfungen für SozialassistentInnen und den Colloquien der Erzieherauszubildenden in der Schule teilnehmen, erlebe ich besonders bereichernd, auch für mich persönlich. Ich habe unter den Prüflingen schon viele nicht nur sehr engagierte, sondern auch bereits sehr kompetente Menschen kennengelernt und auf diesem Wege auch schon manche neue KollegIn für unser Team gewonnen.

An der Vernetzung beider Lernorte wirke ich auch insofern mit, als ich mein Wissen in die Prüfungen einfließen lassen kann, z.B. indem ich auf die Umsetzung der Grundsätze elementarer Bildung achte, und häufig Fachgespräche mit den LehrerInnen führe. Aus den Facharbeiten der Auszubildenden und bei deren Präsentationen in den Colloquien erfahre ich viel über die Verhaltensweisen und Einstellungen der ErzieherInnen ihrer jeweiligen Praxisorte. Hier wird auch deutlich, wie die Auszubildenden diese Erfahrungen in ihr zukünftiges Berufsleben mitnehmen.

Eine andere Form unserer Zusammenarbeit mit den Schulen ist der »Unterricht am anderen Ort«. Dafür kommen Gruppen von Auszubildenden in unsere Kitas und tauschen sich mit uns zu bestimmten Themen aus, wie z.B. zu Fragen wie »Woran erkennen wir den Spracherwerb von Kindern?«, auf die sie sich zuvor im Unterricht vorbereitet haben. Weil diese Art der Zusammenarbeit unter Beteiligung des gesamten Teams der jeweiligen Kita stattfindet, erfahren die Auszubildenden sehr viel darüber, wie zu ihren Themen in der Praxis gearbeitet wird. Für die Teammitglieder

selbst bieten die fachlichen Gespräche eine gute Möglichkeit, sich mit der Qualität ihrer eigenen Arbeit auseinanderzusetzen, was letztlich wieder der Ausbildungsqualität unserer Einrichtungen zugute kommt.

- 1 Die Broschüre »Standards für die Fachkräftequalifizierung am Lernort Praxis« kann als PDF auf der Website des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg (<https://mbjs.brandenburg.de>) herunter geladen werden. Am einfachsten findet man es, indem man die Stichworte »Standards Fachkräftequalifizierung« in die Suchfunktion des Browsers eingibt.

Doris Bonk ist stellvertretende Leiterin der AWO Kita Pustebume in Hohen-Neuendorf, nördlich von Berlin und Konsultationsbeauftragte.

Kontakt

pustebume@awo-potsdam.de

### Ein Leitfaden für die Kita aus der Praxis für Praxis

Was gehört zu den Aufgaben einer Kita-Leitung? Ungefähr alles. Diesen Anschein hat es, wenn man die beeindruckende Auflistung der Zuständigkeiten einer Kitaleitung liest. In akribischer Kleinarbeit hat die Autorin Carola Gliesche gesammelt, geordnet und Vorarbeit geleistet für alle, die einen Überblick über alle Aufgaben und Tätigkeiten der Kitaleitung bekommen wollen.

Von A wie Abholberechtigung, Aufbewahrungsfristen ... über B wie Baumaßnahmen, Beschwerden ... bis Z wie Zeugnisse, Zielvereinbarungen ... sind alle Leitungsaufgaben aufgeführt. Unter jedem dieser Punkte finden sich die brisanten Fragen, die sich in der Praxis ergeben, Antworten in schnell erfassbaren Stichpunkten und, wo nötig, Formulare, Beispiele und Praxistipps. Entstanden ist ein übersichtliches Nachschlagewerk, das jede Kitaleitung – egal ob in Papierform oder digital – direkt in ihre eigenen Unterlagen übernehmen kann.

Diese Sammlung hat das Potential, ein Standardwerk für Kitaleitungskräfte zu werden ... und für solche, die es werden wollen!



Carola Gliesche

Leitungsmanagement von A bis Z  
Ein Leitfaden für die Kita aus  
der Praxis für Praxis

288 Seiten, inklusive CD mit  
Formularen im PDF-Format

ISBN 978-3-86892-123-6

EUR 29,90