



»PrAK«

Qualitätsmerkmale für
die praktische Ausbildung
in Kindertagesstätten





»PrAK«

Qualitätsmerkmale für
die praktische Ausbildung
in Kindertagesstätten

Danksagung

Ein herzliches Dankeschön geht an die Konsultations-kindertagesstätten mit dem Schwerpunkt Fachkräftequalifizierung im Land Brandenburg und an das Berliner Institut für Frühpädagogik e. V., die mit ihrer im Jahr 2018 veröffentlichte Broschüre »Standards für die Fachkräftequalifizierung am Lernort Praxis« Starthilfe für die Erarbeitung des niedersächsischen Leitfadens »PrAK – Qualitätsmerkmale für die praktische Ausbildung in Kindertagesstätten« gegeben haben. Aufbauend auf dieser Vorlage hat eine sehr breit aufgestellte Arbeitsgruppe in Niedersachsen ihre umfassenden Fachexpertise eingebracht, die Vorlage weiterentwickelt und so maßgeblich dazu beigetragen, dass nun auch in Niedersachsen ein Instrument zur Qualitätsentwicklung der Ausbildung und Fachkräftegewinnung am Lernort Praxis zur Verfügung steht.

In der Entwicklungsgruppe aus Niedersachsen haben mitgewirkt:

- 17 Vertreterinnen und Vertreter kommunaler Träger,
- 14 Vertreterinnen und Vertreter freier Träger,
- 5 Vertreterinnen und Vertreter aus Schule,
- 2 Vertreterinnen und Vertreter aus dem heilpädagogischen Bereich,
- 2 Vertreterinnen und Vertreter aus der Erwachsenenbildung und
- 3 Vertreterinnen aus dem Nds. Kultusministerium.

Darunter waren:

- 17 Leitungskräfte,
- 10 Fachberaterinnen und Fachberater bzw. Bereichsleitungen,
- 5 Lehrkräfte,
- 4 Kita-Fachkräfte,
- 2 Trägervertretungen,
- 2 Fortbildnerinnen,
- 1 Koordinatorin für Praxismentoring und
- 3 Ministerialvertretungen.

Auch wenn hier auf eine namentliche Nennung verzichtet wird, so gilt allen Beteiligten besonderer Dank für ihr großes Engagement und ihren Einsatz für das Vorhaben.

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Rahmen der Ausbildung pädagogischer Fach- und Assistenzkräfte in Berufsfachschulen, Fachschulen und Hochschulen kommt dem Lernort Praxis eine zentrale Rolle zu. In der Ausbildung zur Sozialpädagogischen Assistentin/zum Sozialpädagogischen Assistenten sind 840 Stunden Praxiseinsatz zu leisten, in der Weiterbildung zur Erzieherin/zum Erzieher weitere 600 Stunden. Während eines Studiums zur Kindheitspädagogin/zum Kindheitspädagogen werden mindestens 100 Tage am Lernort Praxis in geeigneten Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe absolviert. Zunehmend werden neben vollzeitschulischen Angeboten oder einem Vollzeitstudium auch Ausbildungsformate in Teilzeit oder duale Studiengänge angeboten.

Im Schuljahr 2021/22 befanden sich unter den 18 000 angehenden Fach- und Assistenzkräften in Niedersachsen landesweit ca. 2 300 Schülerinnen und Schüler in einer berufsbegleitenden Ausbildung. Dies ist eine Steigerung von 443 Teilzeitausbildungsplätzen gegenüber dem Vorjahr, welche die Entwicklung der letzten Jahre fortsetzt. Es zeichnet sich ab, dass der Trend zu dualisierten Ausbildungswegen anhält und damit auch der Stellenwert und die Rolle des Lernorts Praxis an Bedeutung für die Gewinnung und Bindung von Fachkräften für die Kindertagesbetreuung weiter zunehmen wird.

Während der berufsqualifizierenden Ausbildung steht das praktische Lernen durch pädagogisches Handeln und dessen fachliche Reflexion im Vordergrund. Auszubildende erproben ihre theoretisch erworbenen Kenntnisse in der Praxis. Sie müssen ein vertieftes konkretes Handlungswissen sowie die für die Arbeit in Kindertageseinrichtungen relevanten Kompetenzen erwerben und brauchen dabei die Unterstützung von in der Praxis erfahrenen Kolleginnen und Kollegen, die die Funktion als Praxismentorin oder Praxismentor als Teil ihrer Tätigkeit in der Kindertagesbetreuung und in enger Zusammenarbeit mit Schulen und Hochschulen ausüben.



Um die Praxis bei der Wahrnehmung dieser anspruchsvollen und für die Gewinnung und Bindung von Fachkräften sehr wichtigen Aufgabe zu unterstützen, hat das Niedersächsische Kultusministerium ein Curriculum für die Qualifizierung zur Praxismentorin/zum Praxismentor erarbeitet und fördert seit 2018 Weiterbildungsangebote im Umfang von insgesamt 72 Unterrichtseinheiten, die für die Teilnehmenden weitestgehend kostenfrei angeboten werden. Über 2000 pädagogische Fachkräfte konnten bisher qualifiziert werden. Die Nachfrage nach den derzeit bis Ende 2024 geplanten Kursen ist nach wie vor hoch.

In Ergänzung zu den bewährten Qualifizierungsangeboten stellt die Landesregierung nun diesen Leitfaden als Reflexionsinstrument für die Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung der Ausbildung am Lernort Praxis zur Verfügung.

Ich freue mich sehr, dass Niedersachsen von der Vorarbeit anderer Länder profitieren konnte und bedanke mich bei der Arbeitsgruppe, die darauf aufbauend »PrAK« entwickelt hat. Dieses Instrument kann nun die Qualität der berufspraktischen Ausbildung am Lernort Praxis nachhaltig sichern und damit auch zu der Gewinnung angehender Fachkräfte und ihrer Bindung im Berufsfeld der Kindertagesbetreuung einen entscheidenden Beitrag leisten. Voraussetzung dafür ist aber das große Engagement von Fachkräften, die sich am Lernort Praxis für angehende Fach- und Assistenzkräfte einsetzen. Dieses Engagement möchte ich ausdrücklich anerkennen und auch künftig weiter unterstützen.

Mit freundlichen Grüßen

Julia Willie Hamburg

Julia Willie Hamburg
Niedersächsische Kultusministerin

Inhalt

Einleitung 8

**Qualitätsmerkmale für die praktische Ausbildung
in Kindertagesstätten** 11

- 1 Vorbereitungsphase 12
- 2 Orientierungsphase 14
- 3 Erprobungsphase 17
- 4 Verselbständigungsphase 20
- 5 Abschiedsphase 22
- 6 Nachbereitung 23

Kopiervorlagen · Arbeitsbögen · Checkliste 25

- 1 Vorbereitungsphase 26
- 2 Orientierungsphase 28
- 3 Erprobungsphase 30
- 4 Verselbständigungsphase 32
- 5 Abschiedsphase 34
- 6 Nachbereitung 35

Material- und Literaturhinweise 36

Einleitung

Qualitätsmerkmale für die praktische Ausbildung in Kindertagesstätten

Die Entwicklungsgruppe der *Qualitätsmerkmale für die praktische Ausbildung in Kindertagesstätten (PrAK)* legt mit dieser Broschüre eine gemeinsame Orientierungsgrundlage für die praktische Ausbildung in niedersächsischen Kindertagesstätten (Kita) vor. Diese Qualitätsmerkmale für den Lernort Praxis sollen

- Handlungsorientierung bieten,
- Qualitätssicherung und -entwicklung unterstützen sowie
- zu mehr Transparenz in der Ausbildung zukünftiger *pädagogischer Kräfte*¹ am Lernort Praxis beitragen.

Verschiedene Phasen während der praktischen Ausbildung in Kindertagesstätten

Die Qualitätsmerkmale PrAK sind in sechs Phasen gegliedert:

1. Vorbereitung
2. Orientierung
3. Erprobung
4. Verselbständigung
5. Abschied
6. Nachbereitung

Jede Phase ist mit bestimmten Ausbildungsschwerpunkten verbunden. Diesen einzelnen Phasen sind Merkmale zugeordnet, die aus fachlicher Perspektive für eine hohe Qualität in der praktischen Ausbildung stehen. Sie sind in unterschiedlicher Tiefe ausdifferenziert. Dadurch sollen Impulse gesetzt und Anregungen für die konkrete Umsetzung vor Ort gegeben werden. Zusätzlich sind einige Phasen um Reflexionsfragen ergänzt worden, die den Dialog im Gruppenteam, in der Gesamteinrichtung sowie zwischen den Lernorten Praxis und Schule anregen sollen.

¹ Der Begriff »pädagogische Kräfte« bezieht sich auf alle in §9 Niedersächsisches Gesetz über Kindertagesstätten und Kindertagespflege (NKiTaG) aufgeführten Berufsgruppen. Pädagogische Kräfte sind sowohl pädagogische Fachkräfte des Kompetenzniveaus DQR 6 als auch pädagogische Assistenzkräfte des Kompetenzniveaus DQR 4.

Phasenmodelle sind immer idealtypisch, Abweichungen daher normal. Erfahrene Praxismentorinnen und Praxismentoren wissen, dass sich in der Praxis Überschneidungen zeigen und dass Auszubildende in verschiedenen Arbeitsbereichen unterschiedlich schnell einen (auch persönlichen) Kompetenzzugewinn erfahren. So wird es »Sprünge« nach vorne aber auch scheinbare »Rückschritte« geben. Zugleich helfen Phasenmodelle, den Einsatz von Auszubildenden zu planen, durchzuführen und nachzubereiten. Sie bieten ein Denkmodell für das Praxismentoring, um die Kompetenzentwicklung im Ausbildungsverlauf zu verorten und gemeinsam mit dem Lernort Schule möglichst optimal zu begleiten.

Begriffsbestimmungen: Auszubildende, Lernort Praxis, Lernort Schule, Reflexionsgespräch, Praxismentoring

- Die Bezeichnung **Auszubildende** wird in diesem Qualitätseckpunktepapier stellvertretend für Schülerinnen und Schüler aus Berufsbildenden Schulen mit sozialpädagogischen Bildungsgängen sowie für Studierende an Hochschulen verwandt. Auch Quereinsteigerinnen/Quereinsteiger bzw. Seiteneinsteigerinnen/Seiteneinsteiger werden als Auszubildende bezeichnet. Dabei ist es unerheblich, in welchem Status oder Beschäftigungsverhältnis sie in der Einrichtung tätig sind. Es wurde bewusst der Plural verwendet, um die Lesbarkeit zu erleichtern.
- Am **Lernort Praxis** (z. B. in der Kita) absolvieren Auszubildende ihre praktische Ausbildung. Hier werden pädagogische Handlungsoptionen erlernt, ein persönliches Rollenverständnis entwickelt und gestärkt sowie der Transfer von (hoch)schulischen Inhalten gewährleistet. Die Auszubildenden werden durch eine Praxismentorin/einen Praxismentor (pädagogische Fachkraft) individuell begleitet. Im gemeinsamen Dialog werden die gemachten Lernerfahrungen reflektiert. Der Lernort Praxis bietet Auszubildenden Stabilität sowie persönliche und professionelle Sicherheit und stärkt so zentrale Schlüsselkompetenzen. Er zeichnet sich durch das Zusammenspiel unterschiedlicher Aspekte der pädagogischen Arbeit in multidisziplinärer Hinsicht aus.

Anleitung, Beratung und Unterstützung der Auszubildenden geschehen in kontinuierlicher Abstimmung mit der am Lernort Schule ausbildenden Lehrkraft. Die Beurteilung der Auszubildenden durch den Lernort Schule beruht u. a. auf Hinweisen und Berichten der Praxismentorin/des Praxismentors zum Kompetenzerwerb der Auszubildenden im Praxiseinsatz.

- Am **Lernort Schule** (z. B. Berufsbildende Schule mit sozialpädagogischen Bildungsgängen oder Hochschule) werden angehende pädagogische Kräfte ausgebildet oder absolvieren ein Studium in der frühkindlichen Bildung. Die theoretischen Grundkenntnisse werden handlungsorientiert vermittelt. Diese umfassen beispielsweise Wissen aus der Biologie (körperliche Entwicklung), Psychologie (z. B. Bindungstheorie) und Pädagogik (Handlungen, Planungen). Die ausbildende Lehrkraft sichert den Transfer der dem Ausbildungsstand der jeweiligen Auszubildenden entsprechenden theoretischen wie erforderlichen praktischen Grundlagen zum Lernort Praxis und bezieht Hinweise und Berichte der Praxismentorin/des Praxismentors in die Beurteilung der Auszubildenden ein.
- Der Begriff **Reflexionsgespräch** steht für unterschiedliche Formen von Gesprächen, die im Rahmen der Begleitung des Bildungsprozesses erforderlich sind. Er schließt Einführungsgespräche, Anleitungsgespräche, Auswertungen, Konfliktgespräche, Beratungsgespräche u. Ä. ein.
- Zu den **Aufgaben des Praxismentoring** gehören insbesondere die fachliche Anleitung, Beratung und Unterstützung der Auszubildenden für die Dauer der Praxisphasen am Lernort Praxis. Anleiten meint dabei, den Auszubildenden Hinweise und Impulse für ihre pädagogische Arbeit und ihre persönliche Entwicklung zu geben. Beratung ist immer dann erforderlich, wenn Auszubildende eigene Wege suchen und diese im Austausch mit einer erfahrenen Fachkraft erörtern möchten. Beratung kann sich dabei sowohl auf das konkrete pädagogische Handeln als auch auf allgemeine berufliche Fragen und Entscheidungen beziehen. Die Praxismentorin/der Praxismentor soll die Auszubildenden im pädagogischen Alltag unterstützen, etwa wenn es um organisatorische Anliegen in der Einrichtung,

um die Nutzung von Fachliteratur oder um Hintergrundinformationen zu angeleiteten Praxisphasen beim Ausbildungsbesuch der ausbildenden Lehrkraft geht. Damit begleitet die Praxismentorin/der Praxismentor die Auszubildenden bei dem Erwerb, der Vertiefung und Weiterentwicklung von für die Arbeit in Kindertagesstätten notwendigen personalen und fachlichen Kompetenzen. Der Praxismentorin/dem Praxismentor kommt eine besondere Verantwortung hinsichtlich der Beachtung sowohl der seelischen als auch körperlichen Gesundheit der Auszubildenden zu.

Über die konkrete Begleitung der Auszubildenden hinaus gehören zum Praxismentoring im weiteren Sinne einrichtungs- oder trägerbezogene Aufgaben, die organisatorische Aspekte umfassen oder der Verankerung von Prozessen und Konzepten von Praxismentoring im Alltag einer Kindertagesstätte dienen. Dazu gehören unter anderem die Organisation des Bewerbungs- und Auswahlverfahrens, die Weiterentwicklung von Vorgehensweisen und Beratungskonzepten sowie das Verankern des Praxismentoring im Team und in der Konzeption der Kindertagesstätte. Praxismentorinnen/Praxismentoren, die diese übergeordnete Aufgabe übernehmen, sind i. d. R. gruppenübergreifend für alle Auszubildenden im Rahmen der praktischen Ausbildung in einer Einrichtung oder auch übergreifend in mehreren Einrichtungen eines Trägers zuständig.

Weitere Aufgaben sind die Sicherung und Weiterentwicklung der Ausbildungsqualität und die Mitarbeit an der Entwicklung eines Ausbildungskonzeptes in der Kindertagesstätte in Zusammenarbeit mit der Kita-Leitung, der Fachberatung und ggf. dem Kita-Träger. Die Praxismentorin/der Praxismentor sorgen für Austausch und Reflexion im Team und stehen beratend zur Seite. Sie/er ist Ansprechperson für alle Fragen zum Thema Ausbildung und Bindeglied zwischen den Lernorten Praxis und Schule. Praxismentorinnen und -mentoren machen die Kita als Lern- und Ausbildungsort nach außen bekannt.

Praktische Arbeit mit den Qualitätsmerkmalen

Die Qualitätsmerkmale PrAK unterstützen darin, die eigene Ausbildungspraxis zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Zum Einstieg wird empfohlen, zunächst mit einer Phase zu beginnen, die Kita-Leitung, Praxismentorin/Praxismentor und Kita-Team am meisten interessiert. Jedes Merkmal und die jeweiligen Ausdifferenzierungen sollten gemeinsam in den Blick und dialogisch erörtert werden. Dabei können die Reflexionsfragen unterstützen. Vielleicht findet sich die eine oder andere Anregung, die für die Weiterentwicklung der eigenen (individuellen) Ausbildungspraxis hilfreich ist. Eventuell erfüllt die Kita eines der Merkmale bereits umfänglicher als beschrieben.

Die angefügten **Checklisten / Fragebögen** mit einer vierstufigen Bewertungsskala können als **Vorlage** genutzt und für die Bearbeitung in Papierversion eingesetzt werden. Die Vorlagen sind mit interaktiven Formularfeldern hinterlegt, sodass sie am PC ausgefüllt und anschließend ausgedruckt werden können. Sie können die Vorlagen auch kopieren und klassisch ankreuzen. Für Kitas, die bereits digitalisiert arbeiten und den Umgang mit Apps gewöhnt sind, wird ein inhaltsgleiches digitales Auswertungsinstrument, die APP **E-PrAK** als Download unter praxismentoring.bjpn.de zur Verfügung stehen.

Beide Instrumente sollen helfen, bereits Gelingendes zu identifizieren, Entwicklungsbereiche sichtbar zu machen und eigene Kriterien guter Ausbildungspraxis zu dokumentieren. Sowohl in den **Checklisten** als auch in **E-PrAK** können die Kita-Leitung, die pädagogischen Kräfte, die Auszubildenden und in Teilbereichen auch die ausbildenden Lehrkräfte dokumentieren, in welchem Umfang die einzelnen Merkmale in der Kita umgesetzt werden – von 4 (vollumfänglich erfüllt) bis 1 (gar nicht erfüllt).

Die Qualitätsmerkmale erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit

Wiederholungen kennzeichnen Aufgaben, die sich über mehrere Phasen hinweg mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung erstrecken. Grundsätzlich müssen die Qualitätsmerkmale PrAK in ihrer Umsetzung an Dauer, Art, Inhalt und Ort der jeweiligen Ausbildung angepasst werden, ohne dabei allerdings die Grundaussagen der Merkmale aufzugeben.

→ **Ein Beispiel:** Die fachliche Begleitung der individuellen Bildungsprozesse von Auszubildenden durch verbindliche Ansprechpersonen gilt als wesentliche Grundlage der Qualitätsmerkmale. Eine personelle Trennung bei der konkreten Begleitung im pädagogischen Alltag und der Durchführung von Reflexionsgesprächen ist nicht im Sinne einer guten Ausbildungsqualität. Zugleich gelingt eine gute Ausbildung nur im Team. Nicht alle Aufgaben, die der Praxismentorin/dem Praxismentor zugeordnet sind, müssen zwangsläufig durch sie erfüllt werden. Gibt es beispielsweise eine Praxiskoordination, die einrichtungsübergreifend für Fragen der Ausbildung, für den Kontakt zu Schulen und anderen Bildungsträgern o. Ä. verantwortlich ist, wird diese die Aufgabe übernehmen. In einigen Kitas liegen solche Aufgaben auch im Verantwortungsbereich der Kita-Leitung. Wesentlich ist das Vorhandensein verbindlicher Regelungen, die absichern, dass die jeweiligen Aufgaben verantwortlich, kontinuierlich und transparent übernommen werden.

In der Übersetzung der Qualitätsmerkmale PrAK für den eigenen Lernort gelten immer das Wohl des Kindes, der im niedersächsischen »Orientierungsplan für Bildung und Erziehung« vertretene pädagogische Ethos und die rechtlichen Rahmenbedingungen, wie sie durch das NKiTaG, das Bundeskinderschutzgesetz u. a. vorliegen.



Qualitätsmerkmale für die praktische Ausbildung in Kindertagesstätten

1 Vorbereitungsphase

☰ Lernort Praxis vorbereiten/ Entscheidungen treffen/ Aufträge klären

👤 Hauptverantwortung: Leitung und Praxismentorin/Praxismentor

1.1 Die Kindertagesstätte versteht sich als Lernort Praxis.

- 1.1.1 Das Team reflektiert und aktualisiert kontinuierlich das eigene Fachwissen und die pädagogische Praxis.
- 1.1.2 Es gibt eine Ausbildungskonzeption.
- 1.1.3 Es gibt qualifizierte Praxismentorinnen/Praxismentoren (mindestens zweijährige Berufserfahrung und fort-/weitergebildet).
- 1.1.4 Die Kindertagesstätte stellt sich als Ausbildungseinrichtung vor (z. B. an Lernorten Schule, auf Praxis- und Ausbildungsmessen, über Flyer, im Internet und/oder durch weitere Medien, Tage der offenen Tür oder sie händigt die Ausbildungskonzeption bei Interesse aus).

1.2 Die Kindertagesstätte ist als Lernort Praxis auf die einzelnen Auszubildenden vorbereitet.

- 1.2.1 Es gibt eine aktuelle Ausbildungsplanung.
- 1.2.2 Der Praxismentorin/dem Praxismentor steht Vor- und Nachbereitungszeit zur Verfügung.
- 1.2.3 Die Praxismentorin/der Praxismentor hat Zeit und Raum für den fachlichen Austausch mit den Auszubildenden und dem Lernort Schule.
- 1.2.4 Der Kontakt zu den Lernorten Schule im Umfeld ist hergestellt.
- 1.2.5 Die Rahmenbedingungen für den Praxiseinsatz sind mit dem Lernort Schule besprochen, einschließlich der mit dem Praxiseinsatz verbundenen Ziele.
- 1.2.6 Es gibt Kooperationsvereinbarungen mit den Lernorten Schule.
- 1.2.7 Die Ausbildungskonzeption der Kita ist in den Lernorten Schule bekannt.
- 1.2.8 Eine Vertretung der Kita nimmt gemeinsam mit einer Vertretung aus dem Lernort Schule an Austausch- und Beteiligungstreffen (z. B. Mentorinnen- bzw. Mentorentreffen) teil.

Reflexionsfragen

- Was bedeutet für uns kontinuierlich?
- Welche Fort- und Weiterbildungen können für die Ausbildungspraxis relevant sein?
- Welche Bedeutung hat die Qualitätsentwicklung als Lernort Praxis im Gesamtkonzept der Kita?
- (...)

1.3 Es findet ein Bewerbungsverfahren für Auszubildende statt.

- 1.3.1 Es findet ein schriftliches Bewerbungsverfahren statt.
- 1.3.2 Es finden Bewerbungsgespräche statt.
- 1.3.3 Es finden Hospitationen/Probetage statt.
- 1.3.4 Die Kita-Leitung und die Praxismentorin/der Praxismotor sind am Bewerbungs- und Auswahlverfahren beteiligt.

Reflexionsfragen

- Welche Kriterien für die Auswahl von Bewerbenden gibt es?
- Sind die Auswahlkriterien allen am Auswahlverfahren Beteiligten bekannt?
- (...)

1.4 Der jeweilige Praxiseinsatz ist gezielt vorbereitet.

- 1.4.1 Die Vereinbarung oder ein Vertrag zum Praxiseinsatz liegt unterzeichnet vor.
- 1.4.2 Die Praxismentorin/der Praxismotor und deren/dessen Stellvertretung sind personell festgelegt.
- 1.4.3 Der Träger, das Team, die Eltern und die Kinder sind über den Praxiseinsatz informiert.
- 1.4.4 Die Leitung ermöglicht im Rahmen der Dienstplangestaltung der Praxismentorin/ dem Praxismotor und der/dem jeweiligen Auszubildenden den größtmöglichen Umfang an gemeinsamer Anwesenheitszeit.

- 1.4.5 Raum und Zeit für kontinuierliche und ungestörte Reflexionsgespräche sind gewährleistet.
- 1.4.6 Den Auszubildenden stehen Materialien zur Verfügung (z. B. Kita-Konzeption, Ausbildungskonzeption, Praxiseinsatzmappe, Begrüßungsordner, Stellen-/Tätigkeitsbeschreibungen ...).
- 1.4.7 Vorhandene Arbeitsräume und Arbeitsmaterialien stehen Auszubildenden zur Mitnutzung zur Verfügung (z. B. Schreibtisch, PC, Drucker, Internetanschluss, Fachliteratur).
- 1.4.8 Es gibt für die einzelnen Auszubildenden einen (verschießbaren) Platz für persönliche Dinge.
- 1.4.9 Die gegenseitigen Erwartungen zwischen dem Lernort Praxis und dem Lernort Schule sowie der Auszubildenden/dem Auszubildenden sind geklärt (Ziele des Praxiseinsatzes, Ziele der einzelnen Auszubildenden, Ziele der Kindertagesstätte).

Reflexionsfragen

- Wie wird die Aktualität der Checkliste zur Vorbereitungsphase gewährleistet?
- (...)

2 Orientierungsphase

☰ **Orientierung ermöglichen / Grundlagen für die gemeinsame Arbeit legen / Tätigkeitsfeld vorstellen**

👤 **Hauptverantwortung: Praxismentorin / Praxismentor**

2.1 Auszubildende werden willkommen heißen und erhalten Orientierungshilfen zum Einstieg.

- 2.1.1 Auszubildende werden persönlich begrüßt.
- 2.1.2 Es findet eine gegenseitige Vorstellung der Auszubildenden und der unterschiedlichen Beteiligten der Kita statt. Die Auszubildenden stellen sich zeitnah z. B. über einen Aushang, einen Kitabrief oder auf dem Elternabend o. ä. vor.
- 2.1.3 Die Auszubildenden erhalten orientierende Informationsmaterialien wie z. B. eine Info-Mappe, die auch Hinweise zur pädagogischen Konzeption enthält.
- 2.1.4 Über den Ablauf der ersten Tage in der Kindertagesstätte findet ein Informationsgespräch statt.
- 2.1.5 Gegenseitige Rechte und Pflichten sind besprochen, schriftlich fixiert und unterzeichnet.

Reflexionsfragen

- Wie sieht die Willkommenskultur für Auszubildende in der Kita aus und was hat dabei geholfen, dass Auszubildende gut in der Kita ankommen?
- Wie werden die Maßnahmen zur Gestaltung des 1. Tages und der Orientierungsphase transparent gemacht und sind die gegenseitigen Erwartungen geklärt?
- Woran erkennen wir, dass die Informationen an die Auszubildenden im Vorfeld sowie zu Beginn der Praxiszeit ausreichen?
- In welchem Rahmen werden die datenschutzrechtlichen Belange zu Beginn der Orientierungsphase besprochen?
- (...)

2.2 Auszubildende lernen schrittweise die Kindertagesstätte, die Beteiligten, das vorhandene Tätigkeitsspektrum und das soziale Umfeld der Kita kennen.

- 2.2.1 Es findet eine Führung durch die Kita-Leitung und/oder die Praxismentorin/den Praxismentor und/oder ein Kita-Kind in den Innenräumen und auf dem Außengelände statt.
- 2.2.2 Es findet eine gemeinsame Sichtung von Material und Ausstattung mit der Leitung und/oder der Praxismentorin/dem Praxismentor statt.

- 2.2.3 Die Auszubildenden werden je nach Ausbildungsstufe beim Kontaktaufbau unterstützt, z. B. können Kinder eine Patenschaft übernehmen oder mit den Auszubildenden ein Interview führen; ein Fragebogen könnte ausgehändigt werden, der dazu anregt, die Kita zu begehnen und Mitarbeitende der Einrichtung anzusprechen.
- 2.2.4 Auszubildende begleiten die Fachkräfte im Alltag und beobachten Aufgaben und Tätigkeiten.
- 2.2.5 Auszubildende haben ausreichend Zeit, um Kinder, Abläufe und Arbeitsweisen zu beobachten.
- 2.2.6 Auszubildende lernen die Kinder und ihre Familien kennen, erhalten Zeit für den Beziehungsaufbau mit den Kindern und können mit Zustimmung der Kinder Einblick in deren Portfolios nehmen.
- 2.2.7 Auszubildende nehmen aktiv an den Dienstbesprechungen und Sitzungen mit der Fachberatung sowie an Inhouse-Fortbildungen teil.
- 2.2.8 Auszubildende kennen/erkunden das gesamte (soziale) Umfeld der Kita, z. B. durch einen Spaziergang mit den Kindern.

Reflexionsfragen

- Wie stellen wir sicher, dass der Ausbildungsstand der Auszubildenden in Gesprächen berücksichtigt wird?
- Welche Erwartungen bestehen an die aktive Teilnahme der Auszubildenden z. B. in Dienstbesprechungen?
- Was war/ist bei der Kontaktaufnahme mit den Kindern hilfreich bzw. hinderlich (Türöffner)?
- Welche Impulse werden gegeben, um einen Beziehungsaufbau zu den Kindern, Eltern und den Kolleginnen und Kollegen zu unterstützen?
- (...)

2.3 Das Fundament für die gemeinsame Arbeitskultur im Begleitprozess ist gelegt.

- 2.3.1 Die Praxismentorin/der Praxismentor führt regelmäßige – im Vorfeld vereinbarte – Reflexionsgespräche mit den Auszubildenden durch, auf die sich diese vorbereiten können.
- 2.3.2 Die Praxismentorin/der Praxismentor bespricht mit den Auszubildenden deren Erwartungen an die Reflexionsgespräche, legt gemeinsam die Ziele und die Struktur der Gespräche fest und fixiert die Ergebnisse schriftlich.
- 2.3.3 Die Praxismentorin/der Praxismentor erstellt mit den Auszubildenden jeweils einen individuellen Ausbildungsplan unter Berücksichtigung der Anforderungen des Lernortes Schule.
- 2.3.4 Im Rahmen der Reflexionsgespräche werden kontinuierlich Ziele verbindlich vereinbart, überprüft und schriftlich dokumentiert.

Reflexionsfragen

- Wie sichern wir ab, dass Auszubildende die Unterstützung bekommen, die sie für ihre Zielerreichung benötigen?
- Welche Verfahren zur Selbsteinschätzung werden bei uns genutzt und sind diese den Teammitgliedern und Auszubildenden bekannt?
- Welche Methoden der Reflexion haben sich bewährt und ist der dafür vorgesehene Zeitrahmen ausreichend?
- (...)

2.4 Die Kindertagesstätte und der Lernort Schule arbeiten zusammen.

- 2.4.1 Kontaktdaten und Ansprechpersonen sind in den Lernorten Praxis und Schule bekannt.
- 2.4.2 Die Praxismentorin/der Praxismentor nimmt an regelmäßig stattfindenden Arbeitstreffen des jeweiligen Lernortes Schule teil.
- 2.4.3 Die Praxismentorin/der Praxismentor informiert sich bei ausbildungsbezogenen Fragen bei der verantwortlichen Ansprechperson am Lernort Schule.
- 2.4.4 Die Praxismentorin/der Praxismentor steht mit dem Lernort Schule zu Fragen und Einschätzungen zum Bildungsprozess des/der jeweiligen Auszubildenden im Gespräch.
- 2.4.5 Die Praxismentorin/der Praxismentor ermöglicht den Lehrkräften des Lernortes Schule Praxisbesuche in der Kita.
- 2.4.6 Die Praxismentorin/der Praxismentor oder die Kita-Leitung steht dem Lernort Schule für Informationen zur Kita-Ausbildungskonzeption zur Verfügung.

2.4.7 Bei fachlich unterschiedlichen Sichtweisen zwischen dem Lernort Schule und dem Lernort Praxis nimmt die Praxismentorin/der Praxismentor mit der Ansprechperson am Lernort Schule Kontakt auf, um eine Klärung zu erwirken.

2.4.8 Die gegenseitigen Erwartungen zwischen den beteiligten Akteurinnen und Akteuren an den Lernorten Praxis und Schule sowie den Auszubildenden sind geklärt und die Ausbildungsziele von Theorie und Praxis sind gegenseitig bekannt.

Reflexionsfragen

- Welche Kommunikationsverfahren gibt es bei fachlich unterschiedlichen Sichtweisen zwischen den Lernorten Praxis und Schule?
- Wie kann eine positive Kommunikationskultur geschaffen werden?
- Welche Erwartungen der Lernorte Praxis und Schule sind den Beteiligten bekannt?
- Wird der Lernort Schule z. B. zu Veranstaltungen eingeladen oder an Veranstaltungen beteiligt?
- Gibt es eine Informationskultur zwischen den Lernorten Praxis und Schule? Wie sieht diese aus (z. B. Newsletter, Jahresbericht)?
- (...)

3 Erprobungsphase

☰ **Probearbeiten ermöglichen / Teilaufgaben übergeben / Kontinuität und Regelmäßigkeit herstellen**

👤 **Hauptverantwortung: Praxismentorin / Praxismentor**

3.1 Es gibt Handlungsräume für Probearbeiten.

- 3.1.1 Auszubildende erproben sich beim Einsatz von Methoden und bei der Gestaltung überschaubarer Handlungsabläufe.
- 3.1.2 Die Praxismentorin/der Praxismentor unterstützt den Beziehungsaufbau zu den Kindern, Familien und Kolleginnen/Kollegen und ermutigt die Auszubildenden, sich eigenaktiv in die Begleitung der Kinder einzubringen.
- 3.1.3 Die Praxismentorin/der Praxismentor macht Auszubildende mit kitaspezifischen Beobachtungs- und Dokumentationsverfahren vertraut und gibt die Möglichkeit, diese zu erproben.
- 3.1.4 Die Praxismentorin/der Praxismentor und das Team gestalten eine fehlerfreundliche Arbeitsatmosphäre.
- 3.1.5 Die Praxismentorin/der Praxismentor und das Team unterstützen Auszubildende darin, sich aktiv in Dienstbesprechungen und deren Vor-/Nachbereitungen zu beteiligen.

Reflexionsfragen

- Wie stellen wir eine fehlerfreundliche Arbeitsatmosphäre sicher und wie wird diese kommuniziert?
- Wie viel Selbstständigkeit kann von den Auszubildenden erwartet werden z. B. bei der eigenen Vorstellung bei den Eltern oder der Anwendung von Beobachtungsverfahren? Woran merken wir, dass Auszubildende beobachten?
- Welche Erwartungen bestehen an die aktive Teilnahme der Auszubildenden z. B. in Dienstbesprechungen?
- Welche Spielräume werden den Auszubildenden auf Grundlage der getroffenen Absprachen gegeben, um Bildungsangebote selbständig zu planen und durchzuführen?
- Wie werden Auszubildende darin unterstützt, bei der Durchführung von Bildungsangeboten situativ und individuell angemessen zu reagieren?
- Wie werden Auszubildende an die Berücksichtigung der individuellen Entwicklungsstände der Kinder herangeführt?
- Welche Maßnahmen helfen Auszubildenden, die Nutzung einer systematischen Beobachtung auch für das pädagogische Handeln anzuwenden?
- Welche Methoden der Reflexion (z. B. Feedback) mit den Auszubildenden haben sich bewährt und ist der dafür vorgesehene Zeitrahmen ausreichend?
- (...)

3.2 Kenntnisse über das Tätigkeitsfeld werden vertieft und erweitert.

- 3.2.1 Auszubildende nehmen an unterschiedlichen Formen in der Zusammenarbeit mit Eltern teil (z. B. Elterngespräche, Elternabende, Entwicklungsgespräche).
- 3.2.2 Auszubildende nehmen an kollegialen Beratungen teil.
- 3.2.3 Die Praxismentorin/der Praxismentor und Auszubildende identifizieren in der gemeinsamen Arbeit Bezüge zwischen der kitaeigenen Konzeption und dem pädagogischen Alltag.

3.3 Praxismentorin / Praxismentor und die Auszubildenden arbeiten verbindlich zusammen.

- 3.3.1 Die effektive Nutzung der Vor- und Nachbereitungszeiten von Auszubildenden wird durch die Praxismentorin/den Praxismentor unterstützt.
- 3.3.2 Es finden in der Regel wöchentliche Reflexionsgespräche in einem ungestörten Rahmen statt, in denen der pädagogische Alltag sowie die gemeinsame Arbeitsweise in den Blick genommen werden.
- 3.3.3 Die Reflexionsgespräche münden in Zielvereinbarungen. Sie werden vor dem Hintergrund des individuellen Ausbildungsplans verbindlich formuliert, kontinuierlich überprüft und schriftlich dokumentiert.
- 3.3.4 Mit Ende der Erprobungsphase ziehen die Praxismentorin/der Praxismentor und Auszubildende Zwischenbilanz, die gemeinsame Arbeit wird reflektiert, fördernde und hemmende Faktoren auf beiden Seiten identifiziert und ggf. Veränderungen eingeleitet.

Reflexionsfragen

- Wie werden die Auszubildenden aktiv z. B. an Elterngesprächen beteiligt?
- Welche Freiheiten habe Auszubildende bei der Leistung der Vor- und Nachbereitungszeit? Welche Überprüfungsverfahren gibt es?
- Woran erkennen wir die Kompetenzerweiterung der Auszubildenden? Wie wird beurteilt, ob die Auszubildenden die individuellen Entwicklungsstände der Kinder, gruppendynamische Prozesse und Rollenverteilungen in der Gruppe wahrnehmen und ihr pädagogisches Handeln darauf ausrichten?
- Inwieweit werden Kolleginnen und Kollegen in die Zwischenbilanz der Ausbildungserfolge der Auszubildenden einbezogen?
- (...)

3.4 Die Individualisierung des Bildungsprozesses ist gewährleistet.

- 3.4.1 Der individuelle Ausbildungsplan und die Zielvereinbarungen werden fortlaufend überprüft und ggf. in gemeinsamer Absprache angepasst. Die Anpassung des Ausbildungsplans erfolgt vor dem Hintergrund des individuellen Bildungsverlaufs Auszubildender, deren persönlicher Ziele, der übergeordneten Ausbildungsziele und des kontinuierlichen Abgleichs von Selbst- und Fremdwahrnehmung.
- 3.4.2 Auszubildende erhalten bedarfsangemessene Unterstützung zur eigenverantwortlichen Dokumentation ihres individuellen Bildungsverlaufs (z. B. Portfolios oder Lerntagebuch).

Reflexionsfragen

- Welche Reflexionsfragen an die Auszubildenden sind für deren Selbstreflexion hilfreich (z. B.: Wenn ich an meinen Praxisbesuch denke, dann fühle ich mich ... möchte ich gerne ... erwarte ich von meiner Mentorin ... habe ich Bedenken ...)?
- Wie stellen wir sicher, dass Auszubildende ihre persönlichen Stärken einbringen können und wie unterstützen wir sie darin?
- Wie unterstützen wir, dass Auszubildende ihre eigenen Stärken erkennen und benennen können?
- Welche Verfahren des Abgleichs der Selbst- und Fremdevaluation sind zielführend?
- Wie werden Eindrücke und Rückmeldungen der Auszubildenden für die Weiterentwicklung und ggf. Qualitätssicherung in der Kita genutzt?
- (...)

3.5 Die Kindertagesstätte und der Lernort Schule arbeiten zusammen (siehe auch 2.4).

- 3.5.1 Die Praxismentorin/der Praxismentor nimmt an gemeinsamen Arbeitstreffen zwischen den Lernorten teil.
- 3.5.2 Die Praxismentorin/der Praxismentor bewertet die individuellen Bildungsprozesse der Auszubildenden und steht hierüber mit der ausbildenden Lehrkraft des Lernortes Schule im Austausch.
- 3.5.3 In Absprache mit den Auszubildenden vereinbart die Praxismentorin/der Praxismentor Praxistermine mit den ausbildenden Lehrkräften in der Kita.

- 3.5.4 Bei fachlich unterschiedlichen Sichtweisen zwischen dem Lernort Schule und dem Lernort Praxis ziehen die Praxismentorin/der Praxismentor und die ausbildende Lehrkraft ggf. die Kita-Leitung und eine schulverantwortliche Person hinzu, um zu einer Klärung beizutragen. Die Auszubildenden sind hierüber in Kenntnis gesetzt.

Reflexionsfragen

- Wie werden im Hinblick auf die persönliche Eignung der Auszubildenden die beruflichen Herausforderungen in den Blick genommen und gemeinsam reflektiert?
- Welche Selbstreflexionsmethoden wendet die Praxismentorin/der Praxismentor an?
- Welche Möglichkeiten haben die Auszubildenden, sich auszuprobieren?
- Wie gestaltet sich die Interaktion zwischen den Lernorten Praxis und Schule. Wird diese als ausgewogen empfunden?
- Welche Formen bzw. Reflexionsmethoden zur Bewertung der Zusammenarbeit zwischen den Lernorten Praxis und Schule gibt es und beteiligen sich beide Lernorte an der Auswertung und ggf. Weiterentwicklung?
- (...)

4 Verselbständigungsphase

☰ **Selbständiges und fachlich begründetes Handeln herausfordern / zunehmend beobachtend begleiten**

👤 **Hauptverantwortung: Praxismentorin / Praxismentor und Auszubildende**

4.1 Es gibt Handlungsräume für zunehmend eigenverantwortliches pädagogisches Handeln.

- 4.1.1 Die Praxismentorin/der Praxismentor und das Team ermöglichen den Auszubildenden mit zunehmendem fachlichem Anspruch eigenverantwortliches Handeln im pädagogischen Alltag in zunehmend komplexen Handlungssituationen.
- 4.1.2 Die Auszubildenden übernehmen eigenständig und mit inklusivem Selbstverständnis Verantwortlichkeiten im Tagesablauf. Dies schließt u. a. die Planung, Materialbeschaffung, Absprachen im Team oder mit Eltern, die Beobachtung von Kindern und die Dokumentation (Auswertung) sowie die Reflexion des eigenen Handelns ein. Die Rücksprache mit der Praxismentorin/dem Praxismentor erfolgt anlassbezogen.
- 4.1.3 Die Praxismentorin/der Praxismentor ermöglicht eine schrittweise Erweiterung der Eigenverantwortung der Auszubildenden vor dem Hintergrund des Ausbildungsziels/der Praxisziele.
- 4.1.4 Die Auszubildenden erhalten die Möglichkeit, sämtliche Dienste und noch unbekannte Tätigkeitsbereiche der Kita kennenzulernen.
- 4.1.5 Die Auszubildenden erhalten die Möglichkeit, Veranstaltungen/Gespräche mit Familien und/oder im Team anteilig eigenverantwortlich zu gestalten.

Reflexionsfragen

- Woran erkennen Auszubildende selbständig, eigenverantwortlich handeln zu können?
- Wie ermutigen wir Auszubildende eigenverantwortlich zu handeln?
- (...)

4.2 Die Praxismentorin / der Praxismentor ermöglicht eine erweiterte Verantwortungsübernahme in der Zusammenarbeit.

- 4.2.1 Die Praxismentorin/der Praxismentor stärkt die Auszubildenden darin, sich an der inhaltlichen Gestaltung der regelmäßigen Reflexionsgespräche zunehmend eigenverantwortlich zu beteiligen.
- 4.2.2 Die Praxismentorin/der Praxismentor und die Auszubildenden analysieren alleine und gemeinsam das eigenverantwortliche Handeln und entwickeln ggf. Handlungsalternativen. Dies gilt für die gemeinsame Arbeitskultur und das pädagogische Handeln (gegenüber Kindern, Familien, Kooperationspartnern, Kolleginnen und Kollegen).
- 4.2.3 In der Reflexion setzen sich Praxismentor/Praxismentorin und Auszubildende mit der eigenverantwortlichen Nutzung von Vor- und Nachbereitungszeiten auseinander.
- 4.2.4 Die Praxismentorin / der Praxismentor reflektiert mit den Auszubildenden deren selbständige Dokumentation des eigenen Bildungsprozesses.

Reflexionsfragen

- Wie werden die Tätigkeitsbereiche entsprechend des Ausbildungsstands der Auszubildenden ausgewählt? Und von wem?
- Woran wird erkannt, ob es erforderlich ist, die Ausbildungsziele ggf. anzupassen?
- Woran wird erkannt, dass die Unterstützung der Praxismentorin/des Praxismentors bedarfsgerecht ist?
- Wie wird gewährleistet, dass die Anforderungen der einzelnen Phasen, z. B. Selbstständigkeit, intensive Auseinandersetzung mit den Kindern, methodische Herangehensweise, Bindungsaufbau, (...) von den Auszubildenden umgesetzt werden können?
- (...)

4.3 Der Lernort Praxis und der Lernort Schule arbeiten zusammen (siehe auch 2.4 und 3.5).

- 4.3.1 Die Praxismentorin/der Praxismentor nimmt an gemeinsamen Arbeitstreffen zwischen den Lernorten teil.
- 4.3.2 Die Auszubildenden können den bisherigen Ausbildungsverlauf entlang der vereinbarten Ziele darstellen und gemeinsam mit der Praxismentorin/dem Praxismentor einschätzen.
- 4.3.3 Die Praxismentorin/der Praxismentor oder die/der Auszubildende vereinbart nach Absprache die Praxistermine mit den auszubildenden Lehrkräften in der Kita.

- 4.3.4 Die Praxismentorin/der Praxismentor bewertet in der Regel nach der Hälfte der Praxiszeit sowie spätestens zum Ende gemeinsam mit den Auszubildenden die individuellen Bildungsprozesse und steht hierüber mit der auszubildenden Lehrkraft im Austausch.
- 4.3.5 Die Praxismentorin/der Praxismentor beteiligt bei unterschiedlichen fachlichen Einschätzungen zwischen den Lernorten Praxis und Schule zur Einschätzung der individuellen Kompetenzerweiterung und Lernerfolge der Auszubildenden ggf. die Kita-Leitung und die verantwortliche Person aus dem Lernort Schule, um Widersprüche aufzuklären und eine Lösung herbeizuführen.
- 4.3.6 Der Praxismentorin/dem Praxismentor sind die Verfahrensabläufe bekannt, die zwischen den Lernorten Praxis und Schule bei Einvernehmen hinsichtlich der Ungeeignetheit von Auszubildenden für das Berufsfeld abgestimmt sind.

Reflexionsfragen

- Welche Möglichkeiten haben Auszubildende in welchen Bereichen, eigenverantwortlich zu handeln und mitzuwirken?
- Welche Zeiten stehen den Auszubildenden für Reflexion sowie Vor- und Nachbereitung der pädagogischen Arbeit zur Verfügung und können sie eigenständig planen?
- Wie werden die mit dem Lernort Schule vereinbarten Hospitationstermine bedarfsgerecht vorbereitet? Stimmt die Zeitstruktur? Was kann die Kita zur Optimierung beitragen?
- Stimmt das Interaktionsverhältnis zwischen Lernort Praxis und Schule? Wer übernimmt wann die Initiative?
- (...)

5 Abschiedsphase

☰ **Fachlich begründet reflektieren und bilanzieren/ Abschied und Ausblick ermöglichen**

👤 **Hauptverantwortung: Praxismentorin/Praxismentor und Auszubildende**

5.1 Der Abschied wird aktiv gestaltet.

- 5.1.1 Die Auszubildenden bereiten in Absprache mit der Praxismentorin/dem Praxismentor die Abschlussphase vor.
- 5.1.2 Die Praxismentorin/der Praxismentor ermöglicht den Auszubildenden die (entwicklungs-) angemessene Gestaltung des Abschieds von Kindern, Familien und Kolleginnen und Kollegen im pädagogischen Alltag.
- 5.1.3 Die Praxismentorin/der Praxismentor und das Team sorgen für eine wertschätzende Verabschiedung der Auszubildenden.

Reflexionsfragen

- Welche Abschiedsrituale gibt es in unserer Einrichtung für Auszubildende?
- (...)

5.2 Der Bildungsprozess im Rahmen des Praxiseinsatzes wird systematisch ausgewertet.

- 5.2.1 Die Praxismentorin/der Praxismentor und die Auszubildenden nehmen eine Gesamteinschätzung zum Bildungsprozess in der Praxisphase vor und rücken die zukünftigen beruflichen Herausforderungen und Ziele in den Fokus.
- 5.2.2 Die Praxismentorin/der Praxismentor und das Kita-Team reflektieren die Praxisphase der Auszubildenden und werten gemeinsam aus.
- 5.2.3 Die Praxismentorin/der Praxismentor und die Auszubildenden reflektieren die Praxisphase gemeinsam mit den Kindern.
- 5.2.4 Die Praxismentorin/der Praxismentor und die Auszubildenden ziehen Bilanz: Die gemeinsame Arbeitskultur und Zusammenarbeit wird abschließend reflektiert, fördernde und hemmende Faktoren auf beiden Seiten identifiziert und Ideen für Veränderungen entwickelt (ggf. über ein strukturiertes Interview, einen Fragebogen etc.).

Reflexionsfragen

- Welches Material steht für die Reflexion der Praxisphase zur Verfügung?
- Wie werden die Kinder in die Auswertung des Ausbildungsprozesses einbezogen?
- Welche Möglichkeiten haben Kinder den Auszubildenden eine Rückmeldung zu geben?
- (...)

5.3 Der Lernort Praxis und der Lernort Schule kooperieren miteinander.

- 5.3.1 Die Praxismentorin/der Praxismentor nimmt an Treffen zur Auswertung und Bilanzierung des Praxiseinsatzes und der Zusammenarbeit mit dem Lernort Schule teil.
- 5.3.2 Die Praxismentorin/der Praxismentor erstellt eine schriftliche Rückmeldung/Einschätzung (Beurteilungsbogen) entsprechend der zur Praxisphase vereinbarten Form in Rücksprache mit den Auszubildenden.

Reflexionsfragen

- Wie hat sich die Abschiedskultur bewährt?
- Wie bewerten die Auszubildenden den Auswertungsbogen der Einrichtung und werden sie an inhaltlichen Anpassungen beteiligt?
- Woran erkennen wir, dass ein Abschied gelungen ist?
- Inwieweit hat die Bilanz der Auszubildenden Einfluss auf die weitere Arbeit in der Kita?
- (...)

6 Nachbereitung

☰ **Ausbildungsverlauf und Zusammenarbeit mit Lernort Schule auswerten / Ausbildungskonzeption (weiter)entwickeln**

👤 **Hauptverantwortung: Leitung und Praxismentorin/Praxismentor**

6.1 Die Gestaltung der praktischen Ausbildung wird reflektiert und für die Weiterentwicklung der Kita genutzt.

- 6.1.1 Das Kita-Team wertet die Erfahrungen der praktischen Ausbildung und die Rückmeldungen der Auszubildenden und der Praxismentorin/ des Praxismentors aus.
- 6.1.2 Die Praxismentorin/der Praxismentor leitet in Absprache mit der Leitung aufgrund der Auswertungsergebnisse ggf. erforderliche Veränderungsprozesse ein.
- 6.1.3 Die Leitung trägt die (Weiter-)Entwicklung der Ausbildungskonzeption an die Fachberatung und den Kita-Träger heran.
- 6.1.4 Die Leitung/die Praxismentorin/der Praxismentor prüfen gemeinsam mit dem Team vor dem Hintergrund der aktuellen Arbeitssituation die geplanten Kapazitäten für die praktische Ausbildung und nimmt ggf. Anpassungen vor.
- 6.1.5 Die Leitung prüft den Fortbildungsbedarf der Praxismentorin/des Praxismentors und gestaltet die Fortbildungsplanung entsprechend.

Reflexionsfragen

- In welchen Settings finden die Reflexion und Weiterentwicklung des Ausbildungskonzeptes statt?
- Woran wird erkennbar, dass Reflexionsergebnisse in die zukünftigen Ausbildungsprozesse einfließen?
- (...)

6.2 Die Zusammenarbeit des Lernort Praxis mit dem Lernort Schule vertiefen.

- 6.2.1 Die Leitung/die Praxismentorin/der Praxismentor/Fachberatung/Träger arbeitet mit dem Lernort Schule zusammen und initiiert Arbeitstreffen, um die Durchführung der praktischen Ausbildung und die Zusammenarbeit mit dem Lernort Schule gemeinsam auszuwerten und weiterzuentwickeln.
- 6.2.2 Die Leitung/die Praxismentorin/der Praxismentor nimmt an Dialogrunden mit Auszubildenden und Lehrkräften in Verantwortung des Lernortes Schule teil und/oder bietet in eigener Verantwortung Dialogrunden an.
- 6.2.3 Die Kita stellt dem Lernort Schule ihre Expertise zur Verfügung (z. B. beratend in schulischen Workshops, als Lehrbeauftragte/r ...).

Reflexionsfragen

- Wie wird die Abschlussbilanz der Praxiszeit mit dem Lernort Schule gestaltet?
- Welche Voraussetzungen liegen vor, um Gespräche auf Metaebene mit allen Beteiligten zu führen?
- Wie wird Auszubildenden die Reflexion ihrer Persönlichkeitsentwicklung im beruflichen Kontext an den Lernorten Praxis und Schule ermöglicht und wie werden entsprechende Ausbildungsinhalte transportiert?
- Sind die Zielsetzungen der Arbeitstreffen zwischen den Lernorten Praxis und Schule bekannt? Welche sind das?
- Woran wird erkannt, dass eine effektive Zusammenarbeit stattgefunden hat?
- Welche Erwartungen bestehen an eine effektive Zusammenarbeit?
- Was kann zu einer konstruktiven Zusammenarbeit zwischen den Lernorten Praxis und Schule beitragen?
- Welche Veränderungsbedarfe werden in der zukünftigen Zusammenarbeit zwischen den Lernorten Praxis und Schule gesehen?
- (...)



**Kopiervorlagen
Arbeitsbögen
Checkliste**

1 Vorbereitungsphase

☰ Lernort Praxis vorbereiten/
Entscheidungen treffen/Aufträge klären

1.1 Die Kindertagesstätte versteht sich als Lernort Praxis.

☑ trifft zu (4)–nicht zu (1)

1.1.1 Das Team reflektiert und aktualisiert kontinuierlich das eigene Fachwissen und die pädagogische Praxis.	4	3	2	1
1.1.2 Es gibt eine Ausbildungskonzeption.	4	3	2	1
1.1.3 Es gibt qualifizierte Praxismentorinnen/Praxismentoren (mindestens zweijährige Berufserfahrung und fort-/weitergebildet).	4	3	2	1
1.1.4 Die Kindertagesstätte stellt sich als Ausbildungseinrichtung vor (z. B. an Lernorten Schule, auf Praxis- und Ausbildungsmessen, über Flyer, im Internet und/oder durch weitere Medien, Tage der offenen Tür oder sie händigt die Ausbildungskonzeption bei Interesse aus).	4	3	2	1

1.2 Die Kindertagesstätte ist als Lernort Praxis auf die einzelnen Auszubildenden vorbereitet.

☑ trifft zu (4)–nicht zu (1)

1.2.1 Es gibt eine aktuelle Ausbildungsplanung.	4	3	2	1
1.2.2 Der Praxismentorin/dem Praxismentor steht Vor- und Nachbereitungszeit zur Verfügung.	4	3	2	1
1.2.3 Die Praxismentorin/der Praxismentor hat Zeit und Raum für den fachlichen Austausch mit den Auszubildenden und dem Lernort Schule.	4	3	2	1
1.2.4 Der Kontakt zu den Lernorten Schule im Umfeld ist hergestellt.	4	3	2	1
1.2.5 Die Rahmenbedingungen für den Praxiseinsatz sind mit dem Lernort Schule besprochen, einschließlich der mit dem Praxiseinsatz verbundenen Ziele.	4	3	2	1
1.2.6 Es gibt Kooperationsvereinbarungen mit den Lernorten Schule.	4	3	2	1
1.2.7 Die Ausbildungskonzeption der Kita ist in den Lernorten Schule bekannt.	4	3	2	1
1.2.8 Eine Vertretung der Kita nimmt gemeinsam mit einer Vertretung aus dem Lernort Schule an Austausch- und Beteiligungstreffen (z. B. Mentorinnen- bzw. Mentorentreffen) teil.	4	3	2	1



1.3 Es findet ein Bewerbungsverfahren für Auszubildende statt. ☑ trifft zu (4)–nicht zu (1)

1.3.1 Es findet ein schriftliches Bewerbungsverfahren statt.	4	3	2	1
1.3.2 Es finden Bewerbungsgespräche statt.	4	3	2	1
1.3.3 Es finden Hospitationen/Probetage statt.	4	3	2	1
1.3.4 Die Kita-Leitung und die Praxismentorin/der Praxismentor sind am Bewerbungs- und Auswahlverfahren beteiligt.	4	3	2	1

1.4 Der jeweilige Praxiseinsatz ist gezielt vorbereitet. ☑ trifft zu (4)–nicht zu (1)

1.4.1 Die Vereinbarung oder ein Vertrag zum Praxiseinsatz liegt unterzeichnet vor.	4	3	2	1
1.4.2 Die Praxismentorin/der Praxismentor und deren/dessen Stellvertretung sind personell festgelegt.	4	3	2	1
1.4.3 Der Träger, das Team, die Eltern und die Kinder sind über den Praxiseinsatz informiert.	4	3	2	1
1.4.4 Die Leitung ermöglicht im Rahmen der Dienstplangestaltung der Praxismentorin/ dem Praxismentor und der/dem jeweiligen Auszubildenden den größtmöglichen Umfang an gemeinsamer Anwesenheitszeit.	4	3	2	1
1.4.5 Raum und Zeit für kontinuierliche und ungestörte Reflexionsgespräche sind gewährleistet.	4	3	2	1
1.4.6 Den Auszubildenden stehen Materialien zur Verfügung (z. B. Kita-Konzeption, Ausbildungskonzeption, Praxiseinsatzmappe, Begrüßungsordner, Stellen-/Tätigkeitsbeschreibungen ...).	4	3	2	1
1.4.7 Vorhandene Arbeitsräume und Arbeitsmaterialien stehen Auszubildenden zur Mitnutzung zur Verfügung (z. B. Schreibtisch, PC, Drucker, Internetanschluss, Fachliteratur).	4	3	2	1
1.4.8 Es gibt für die einzelnen Auszubildenden einen (verschießbaren) Platz für persönliche Dinge.	4	3	2	1
1.4.9 Die gegenseitigen Erwartungen zwischen dem Lernort Praxis und dem Lernort Schule sowie der Auszubildenden/ dem Auszubildenden sind geklärt (Ziele des Praxiseinsatzes, Ziele der einzelnen Auszubildenden, Ziele der Kindertagesstätte).	4	3	2	1

2 Orientierungsphase

☰ Orientierung ermöglichen/Grundlagen für die gemeinsame Arbeit legen/Tätigkeitsfeld vorstellen

2.1 Auszubildende werden willkommen geheißen und erhalten Orientierungshilfen zum Einstieg.

☑ trifft zu (4)–nicht zu (1)

2.1.1 Auszubildende werden persönlich begrüßt.	4	3	2	1
2.1.2 Es findet eine gegenseitige Vorstellung der Auszubildenden und der unterschiedlichen Beteiligten der Kita statt. Die Auszubildenden stellen sich zeitnah z. B. über einen Aushang, einen Kitabrief oder auf dem Elternabend o. ä. vor.	4	3	2	1
2.1.3 Die Auszubildenden erhalten orientierende Informationsmaterialien wie z. B. eine Info-Mappe, die auch Hinweise zur pädagogischen Konzeption enthält.	4	3	2	1
2.1.4 Über den Ablauf der ersten Tage in der Kindertagesstätte findet ein Informationsgespräch statt.	4	3	2	1
2.1.5 Gegenseitige Rechte und Pflichten sind besprochen, schriftlich fixiert und unterzeichnet.	4	3	2	1

2.2 Auszubildende lernen schrittweise die Kindertagesstätte, die Beteiligten, das vorhandene Tätigkeitsspektrum und das soziale Umfeld der Kita kennen.

☑ trifft zu (4)–nicht zu (1)

2.2.1 Es findet eine Führung durch die Kita-Leitung und/oder die Praxismentorin/den Praxismentor und/oder ein Kita-Kind in den Innenräumen und auf dem Außengelände statt.	4	3	2	1
2.2.2 Es findet eine gemeinsame Sichtung von Material und Ausstattung mit der Leitung und/oder der Praxismentorin/dem Praxismentor statt.	4	3	2	1
2.2.3 Die Auszubildenden werden je nach Ausbildungsstufe beim Kontaktaufbau unterstützt, z. B. können Kinder eine Patenschaft übernehmen oder mit den Auszubildenden ein Interview führen; ein Fragebogen könnte ausgehändigt werden, der dazu anregt, die Kita zu begehnen und Mitarbeitende der Einrichtung anzusprechen.	4	3	2	1
2.2.4 Auszubildende begleiten die Fachkräfte im Alltag und beobachten Aufgaben und Tätigkeiten.	4	3	2	1
2.2.5 Auszubildende haben ausreichend Zeit, um Kinder, Abläufe und Arbeitsweisen zu beobachten.	4	3	2	1
2.2.6 Auszubildende lernen die Kinder und ihre Familien kennen, erhalten Zeit für den Beziehungsaufbau mit den Kindern und können mit Zustimmung der Kinder Einblick in deren Portfolios nehmen.	4	3	2	1
2.2.7 Auszubildende nehmen aktiv an den Dienstbesprechungen und Sitzungen mit der Fachberatung sowie an Inhouse-Fortbildungen teil.	4	3	2	1
2.2.8 Auszubildende kennen/erkunden das gesamte (soziale) Umfeld der Kita, z. B. durch einen Spaziergang mit den Kindern.	4	3	2	1

2.3 Das Fundament für die gemeinsame Arbeitskultur im Begleitprozess ist gelegt.

☑ trifft zu (4)–nicht zu (1)

2.3.1 Die Praxismentorin/der Praxismentor führt regelmäßige – im Vorfeld vereinbarte – Reflexionsgespräche mit den Auszubildenden durch, auf die sich diese vorbereiten können.	4	3	2	1
2.3.2 Die Praxismentorin/der Praxismentor bespricht mit den Auszubildenden deren Erwartungen an die Reflexionsgespräche, legt gemeinsam die Ziele und die Struktur der Gespräche fest und fixiert die Ergebnisse schriftlich.	4	3	2	1
2.3.3 Die Praxismentorin/der Praxismentor erstellt mit den Auszubildenden jeweils einen individuellen Ausbildungsplan unter Berücksichtigung der Anforderungen des Lernortes Schule.	4	3	2	1
2.3.4 Im Rahmen der Reflexionsgespräche werden kontinuierlich Ziele verbindlich vereinbart, überprüft und schriftlich dokumentiert.	4	3	2	1

2.4 Die Kindertagesstätte und der Lernort Schule arbeiten zusammen.

☑ trifft zu (4)–nicht zu (1)

2.4.1 Kontaktdaten und Ansprechpersonen sind in den Lernorten Praxis und Schule bekannt.	4	3	2	1
2.4.2 Die Praxismentorin/der Praxismentor nimmt an regelmäßig stattfindenden Arbeitstreffen des jeweiligen Lernortes Schule teil.	4	3	2	1
2.4.3 Die Praxismentorin/der Praxismentor informiert sich bei ausbildungsbezogenen Fragen bei der verantwortlichen Ansprechperson am Lernort Schule.	4	3	2	1
2.4.4 Die Praxismentorin/der Praxismentor steht mit dem Lernort Schule zu Fragen und Einschätzungen zum Bildungsprozess des/der jeweiligen Auszubildenden im Gespräch.	4	3	2	1
2.4.5 Die Praxismentorin/der Praxismentor ermöglicht den Lehrkräften des Lernortes Schule Praxisbesuche in der Kita.	4	3	2	1
2.4.6 Die Praxismentorin/der Praxismentor oder die Kita-Leitung steht dem Lernort Schule für Informationen zur Kita-Ausbildungskonzeption zur Verfügung.	4	3	2	1
2.4.7 Bei fachlich unterschiedlichen Sichtweisen zwischen dem Lernort Schule und dem Lernort Praxis nimmt die Praxismentorin/der Praxismentor mit der Ansprechperson am Lernort Schule Kontakt auf, um eine Klärung zu erwirken.	4	3	2	1
2.4.8 Die gegenseitigen Erwartungen zwischen den beteiligten Akteurinnen und Akteuren an den Lernorten Praxis und Schule sowie den Auszubildenden sind geklärt und die Ausbildungsziele von Theorie und Praxis sind gegenseitig bekannt.	4	3	2	1

3 Erprobungsphase

☰ Probehandeln ermöglichen/Teilaufgaben übergeben/
Kontinuität und Regelmäßigkeit herstellen

3.1 Es gibt Handlungsräume für Probehandeln.

☑ trifft zu (4)–nicht zu (1)

3.1.1 Auszubildende erproben sich beim Einsatz von Methoden und bei der Gestaltung überschaubarer Handlungsabläufe.	4	3	2	1
3.1.2 Die Praxismentorin/der Praxismentor unterstützt den Beziehungsaufbau zu den Kindern, Familien und Kolleginnen/Kollegen und ermutigt die Auszubildenden, sich eigenaktiv in die Begleitung der Kinder einzubringen.	4	3	2	1
3.1.3 Die Praxismentorin/der Praxismentor macht Auszubildende mit kitaspezifischen Beobachtungs- und Dokumentationsverfahren vertraut und gibt die Möglichkeit, diese zu erproben.	4	3	2	1
3.1.4 Die Praxismentorin/der Praxismentor und das Team gestalten eine fehlerfreundliche Arbeitsatmosphäre.	4	3	2	1
3.1.5 Die Praxismentorin/der Praxismentor und das Team unterstützen Auszubildende darin, sich aktiv in Dienstbesprechungen und deren Vor-/Nachbereitungen zu beteiligen.	4	3	2	1

3.2 Kenntnisse über das Tätigkeitsfeld werden vertieft und erweitert.

☑ trifft zu (4)–nicht zu (1)

3.2.1 Auszubildende nehmen an unterschiedlichen Formen in der Zusammenarbeit mit Eltern teil (z. B. Elterngespräche, Elternabende, Entwicklungsgespräche).	4	3	2	1
3.2.2 Auszubildende nehmen an kollegialen Beratungen teil.	4	3	2	1
3.2.3 Die Praxismentorin/der Praxismentor und Auszubildende identifizieren in der gemeinsamen Arbeit Bezüge zwischen der kitaeigenen Konzeption und dem pädagogischen Alltag.	4	3	2	1



3.3 Praxismentorin/Praxismentor und die Auszubildenden arbeiten verbindlich zusammen.

☑ trifft zu (4)–nicht zu (1)

3.3.1 Die effektive Nutzung der Vor- und Nachbereitungszeiten von Auszubildenden wird durch die Praxismentorin/den Praxismentor unterstützt.	4	3	2	1
3.3.2 Es finden in der Regel wöchentliche Reflexionsgespräche in einem ungestörten Rahmen statt, in denen der pädagogische Alltag sowie die gemeinsame Arbeitsweise in den Blick genommen werden.	4	3	2	1
3.3.3 Die Reflexionsgespräche münden in Zielvereinbarungen. Sie werden vor dem Hintergrund des individuellen Ausbildungsplans verbindlich formuliert, kontinuierlich überprüft und schriftlich dokumentiert.	4	3	2	1
3.3.4 Mit Ende der Erprobungsphase ziehen die Praxismentorin/der Praxismentor und Auszubildende Zwischenbilanz, die gemeinsame Arbeit wird reflektiert, fördernde und hemmende Faktoren auf beiden Seiten identifiziert und ggf. Veränderungen eingeleitet.	4	3	2	1

3.4 Die Individualisierung des Bildungsprozesses ist gewährleistet.

☑ trifft zu (4)–nicht zu (1)

3.4.1 Der individuelle Ausbildungsplan und die Zielvereinbarungen werden fortlaufend überprüft und ggf. in gemeinsamer Absprache angepasst. Die Anpassung des Ausbildungsplans erfolgt vor dem Hintergrund des individuellen Bildungsverlaufs Auszubildender, deren persönlicher Ziele, der übergeordneten Ausbildungsziele und des kontinuierlichen Abgleichs von Selbst- und Fremdwahrnehmung.	4	3	2	1
3.4.2 Auszubildende erhalten bedarfsangemessene Unterstützung zur eigenverantwortlichen Dokumentation ihres individuellen Bildungsverlaufs (z. B. Portfolios oder Lerntagebuch).	4	3	2	1

3.5 Die Kindertagesstätte und der Lernort Schule arbeiten zusammen (siehe auch 2.4).

☑ trifft zu (4)–nicht zu (1)

3.5.1 Die Praxismentorin/der Praxismentor nimmt an gemeinsamen Arbeitstreffen zwischen den Lernorten teil.	4	3	2	1
3.5.2 Die Praxismentorin/der Praxismentor bewertet die individuellen Bildungsprozesse der Auszubildenden und steht hierüber mit der ausbildenden Lehrkraft des Lernortes Schule im Austausch.	4	3	2	1
3.5.3 In Absprache mit den Auszubildenden vereinbart die Praxismentorin/der Praxismentor Praxistermine mit den ausbildenden Lehrkräften in der Kita.	4	3	2	1
3.5.4 Bei fachlich unterschiedlichen Sichtweisen zwischen dem Lernort Schule und dem Lernort Praxis ziehen die Praxismentorin/der Praxismentor und die ausbildende Lehrkraft ggf. die Kita-Leitung und eine schulverantwortliche Person hinzu, um zu einer Klärung beizutragen. Die Auszubildenden sind hierüber in Kenntnis gesetzt.	4	3	2	1

4 Verselbständigungsphase

☰ Selbständiges und fachlich begründetes Handeln
herausfordern/zunehmend beobachtend begleiten

4.1 Es gibt Handlungsräume für zunehmend eigenverantwortliches pädagogisches Handeln.

☑ trifft zu (4)–nicht zu (1)

4.1.1	Die Praxismentorin/der Praxismentor und das Team ermöglichen den Auszubildenden mit zunehmendem fachlichem Anspruch eigenverantwortliches Handeln im pädagogischen Alltag in zunehmend komplexen Handlungssituationen.	4	3	2	1
4.1.2	Die Auszubildenden übernehmen eigenständig und mit inklusivem Selbstverständnis Verantwortlichkeiten im Tagesablauf. Dies schließt u. a. die Planung, Materialbeschaffung, Absprachen im Team oder mit Eltern, die Beobachtung von Kindern und die Dokumentation (Auswertung) sowie die Reflexion des eigenen Handelns ein. Die Rücksprache mit der Praxismentorin/dem Praxismentor erfolgt anlassbezogen.	4	3	2	1
4.1.3	Die Praxismentorin/der Praxismentor ermöglicht eine schrittweise Erweiterung der Eigenverantwortung der Auszubildenden vor dem Hintergrund des Ausbildungsziels/der Praxisziele.	4	3	2	1
4.1.4	Die Auszubildenden erhalten die Möglichkeit, sämtliche Dienste und noch unbekannte Tätigkeitsbereiche der Kita kennenzulernen.	4	3	2	1
4.1.5	Die Auszubildenden erhalten die Möglichkeit, Veranstaltungen/Gespräche mit Familien und/oder im Team anteilig eigenverantwortlich zu gestalten.	4	3	2	1

4.2 Die Praxismentorin / der Praxismentor ermöglicht eine erweiterte Verantwortungsübernahme in der Zusammenarbeit.

☑ trifft zu (4)–nicht zu (1)

4.2.1	Die Praxismentorin/der Praxismentor stärkt die Auszubildenden darin, sich an der inhaltlichen Gestaltung der regelmäßigen Reflexionsgespräche zunehmend eigenverantwortlich zu beteiligen.	4	3	2	1
4.2.2	Die Praxismentorin/der Praxismentor und die Auszubildenden analysieren alleine und gemeinsam das eigenverantwortliche Handeln und entwickeln ggf. Handlungsalternativen. Dies gilt für die gemeinsame Arbeitskultur und das pädagogische Handeln (gegenüber Kindern, Familien, Kooperationspartnern, Kolleginnen und Kollegen).	4	3	2	1
4.2.3	In der Reflexion setzen sich Praxismentor/Praxismentorin und Auszubildende mit der eigenverantwortlichen Nutzung von Vor- und Nachbereitungszeiten auseinander.	4	3	2	1
4.2.4	Die Praxismentorin/der Praxismentor reflektiert mit den Auszubildenden deren selbständige Dokumentation des eigenen Bildungsprozesses.	4	3	2	1

4.3 Der Lernort Praxis und der Lernort Schule arbeiten zusammen (siehe auch 2.4 und 3.5).

☑ trifft zu (4)–nicht zu (1)

4.3.1 Die Praxismentorin/der Praxismentor nimmt an gemeinsamen Arbeitstreffen zwischen den Lernorten teil.	4	3	2	1
4.3.2 Die Auszubildenden können den bisherigen Ausbildungsverlauf entlang der vereinbarten Ziele darstellen und gemeinsam mit der Praxismentorin/dem Praxismentor einschätzen.	4	3	2	1
4.3.3 Die Praxismentorin/der Praxismentor oder die/der Auszubildende vereinbart nach Absprache die Praxistermine mit den ausbildenden Lehrkräften in der Kita.	4	3	2	1
4.3.4 Die Praxismentorin/der Praxismentor bewertet in der Regel nach der Hälfte der Praxiszeit sowie spätestens zum Ende gemeinsam mit den Auszubildenden die individuellen Bildungsprozesse und steht hierüber mit der ausbildenden Lehrkraft im Austausch.	4	3	2	1
4.3.5 Die Praxismentorin/der Praxismentor beteiligt bei unterschiedlichen fachlichen Einschätzungen zwischen den Lernorten Praxis und Schule zur Einschätzung der individuellen Kompetenzerweiterung und Lernerfolge der Auszubildenden ggf. die Kita-Leitung und die verantwortliche Person aus dem Lernort Schule, um Widersprüche aufzuklären und eine Lösung herbeizuführen.	4	3	2	1
4.3.6 Der Praxismentorin/dem Praxismentor sind die Verfahrensabläufe bekannt, die zwischen den Lernorten Praxis und Schule bei Einvernehmen hinsichtlich der Ungeeignetheit von Auszubildenden für das Berufsfeld abgestimmt sind.	4	3	2	1



5 Abschiedsphase

☰ Fachlich begründet reflektieren und bilanzieren/
Abschied und Ausblick ermöglichen

5.1 Der Abschied wird aktiv gestaltet.

☑ trifft zu (4)–nicht zu (1)

5.1.1	Die Auszubildenden bereiten in Absprache mit der Praxismentorin/dem Praxismentor die Abschlussphase vor.	4	3	2	1
5.1.2	Die Praxismentorin/der Praxismentor ermöglicht den Auszubildenden die (entwicklungs-) angemessene Gestaltung des Abschieds von Kindern, Familien und Kolleginnen und Kollegen im pädagogischen Alltag.	4	3	2	1
5.1.3	Die Praxismentorin/der Praxismentor und das Team sorgen für eine wertschätzende Verabschiedung der Auszubildenden.	4	3	2	1

5.2 Der Bildungsprozess im Rahmen des Praxiseinsatzes wird systematisch ausgewertet.

☑ trifft zu (4)–nicht zu (1)

5.2.1	Die Praxismentorin/der Praxismentor und die Auszubildenden nehmen eine Gesamteinschätzung zum Bildungsprozess in der Praxisphase vor und rücken die zukünftigen beruflichen Herausforderungen und Ziele in den Fokus.	4	3	2	1
5.2.2	Die Praxismentorin/der Praxismentor und das Kita-Team reflektieren die Praxisphase der Auszubildenden und werten gemeinsam aus.	4	3	2	1
5.2.3	Die Praxismentorin/der Praxismentor und die Auszubildenden reflektieren die Praxisphase gemeinsam mit den Kindern.	4	3	2	1
5.2.4	Die Praxismentorin/der Praxismentor und die Auszubildenden ziehen Bilanz: Die gemeinsame Arbeitskultur und Zusammenarbeit wird abschließend reflektiert, fördernde und hemmende Faktoren auf beiden Seiten identifiziert und Ideen für Veränderungen entwickelt (ggf. über ein strukturiertes Interview, einen Fragebogen etc.).	4	3	2	1

5.3 Der Lernort Praxis und der Lernort Schule kooperieren miteinander.

☑ trifft zu (4)–nicht zu (1)

5.3.1	Die Praxismentorin/der Praxismentor nimmt an Treffen zur Auswertung und Bilanzierung des Praxiseinsatzes und der Zusammenarbeit mit dem Lernort Schule teil.	4	3	2	1
5.3.2	Die Praxismentorin/der Praxismentor erstellt eine schriftliche Rückmeldung/ Einschätzung (Beurteilungsbogen) entsprechend der zur Praxisphase vereinbarten Form in Rücksprache mit den Auszubildenden.	4	3	2	1

6 Nachbereitung

☰ Ausbildungsverlauf und Zusammenarbeit mit Lernort Schule
auswerten/Ausbildungskonzeption (weiter)entwickeln

6.1 Die Gestaltung der praktischen Ausbildung wird reflektiert und für die Weiterentwicklung der Kita genutzt.

☑ trifft zu (4)–nicht zu (1)

6.1.1 Das Kita-Team wertet die Erfahrungen der praktischen Ausbildung und die Rückmeldungen der Auszubildenden und der Praxismentorin/des Praxismentors aus.	4	3	2	1
6.1.2 Die Praxismentorin/der Praxismentor leitet in Absprache mit der Leitung aufgrund der Auswertungsergebnisse ggf. erforderliche Veränderungsprozesse ein.	4	3	2	1
6.1.3 Die Leitung trägt die (Weiter-)Entwicklung der Ausbildungskonzeption an die Fachberatung und den Kita-Träger heran.	4	3	2	1
6.1.4 Die Leitung/die Praxismentorin/der Praxismentor prüfen gemeinsam mit dem Team vor dem Hintergrund der aktuellen Arbeitssituation die geplanten Kapazitäten für die praktische Ausbildung und nimmt ggf. Anpassungen vor.	4	3	2	1
6.1.5 Die Leitung prüft den Fortbildungsbedarf der Praxismentorin/des Praxismentors und gestaltet die Fortbildungsplanung entsprechend.	4	3	2	1

6.2 Die Zusammenarbeit des Lernort Praxis mit dem Lernort Schule vertiefen.

☑ trifft zu (4)–nicht zu (1)

6.2.1 Die Leitung/die Praxismentorin/der Praxismentor/Fachberatung/Träger arbeitet mit dem Lernort Schule zusammen und initiiert Arbeitstreffen, um die Durchführung der praktischen Ausbildung und die Zusammenarbeit mit dem Lernort Schule gemeinsam auszuwerten und weiterzuentwickeln.	4	3	2	1
6.2.2 Die Leitung/die Praxismentorin/der Praxismentor nimmt an Dialogrunden mit Auszubildenden und Lehrkräften in Verantwortung des Lernortes Schule teil und/oder bietet in eigener Verantwortung Dialogrunden an.	4	3	2	1
6.2.3 Die Kita stellt dem Lernort Schule ihre Expertise zur Verfügung (z. B. beratend in schulischen Workshops, als Lehrbeauftragte/r ...).	4	3	2	1





Material- und Literaturhinweise

Diese Material- und Literaturhinweise sind als Anregung zu verstehen und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

1. Rechtliche Grundlagen

- Niedersächsisches Kultusministerium (2016): Rahmenrichtlinien für die berufsbezogenen Lernbereiche – Theorie und Praxis – in der Berufsfachschule Sozialpädagogische Assistentin/Sozialpädagogischer Assistent. Hannover.
- Niedersächsisches Kultusministerium (2016): Rahmenrichtlinien für die berufsbezogenen Lernbereiche – Theorie und Praxis – in der Fachschule Sozialpädagogik. Hannover.
- Niedersächsisches Kultusministerium (2017): Leitfaden für die praktische Ausbildung Berufsfachschule – Sozialpädagogische Assistentin/ Sozialpädagogischer Assistent – Fachschule – Sozialpädagogik. Hannover.
- Niedersächsisches Kultusministerium (2018): Orientierungsplan für Bildung und Erziehung – Gesamtausgabe –. Hannover.
- Verordnung über berufsbildende Schulen (BbS-VO) in ihrer jeweils gültigen Fassung.
- Ergänzende Bestimmungen für das berufsbildende Schulwesen (EB-BbS) in ihrer jeweils gültigen Fassung.
- Niedersächsisches Gesetz über Kindertagesstätten und Kindertagespflege (NKiTaG) in seiner jeweils gültigen Fassung.
- Verordnung zur Durchführung des Niedersächsischen Gesetzes über Kindertagesstätten und Kindertagespflege (DVO-NKiTaG) in ihrer jeweils gültigen Fassung.

- Sozialgesetzbuch (SGB VIII) Aches Buch; Kinder- und Jugendhilfe in seiner jeweils gültigen Fassung.
- Ausbildungsverordnungen bzw. Module der Hochschulen für Kindheitspädagogik.

2. Materialien zur Fortbildung von Praxismentorinnen und Praxismentoren

- Niedersächsisches Kultusministerium (2018): Grund- und Zusatzqualifizierung – Handreichung für eine berufsbegleitende Qualifizierung für sozialpädagogische Fachkräfte zur Praxismentorin/zum Praxismentor. praxismentoring.bip-nds.de
- Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2017): Bundesprogramm Lernort Praxis. Berlin.
- Berliner Institut für Frühpädagogik e. V. (Hrsg.) (2016): Standards für die Fachkräftequalifizierung am Lernort Praxis. Berlin. 2. Aufl.
- Fischer, S./Speck-Giesler, K. (2014): Praxisanleitung pädagogischer Fachkräfte: Der Weg zu mehr Qualität. Cornelsen.
- Höhl-Spencele, U./Marona-Glock, K. (2012): Sozialmanagement: Praxisanleitung. Anleiter/-innen Qualifikation in sozialpädagogischen Berufen. Cornelsen. 2. Aufl.
- Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WIFF) (2014): Mentorinnen und Mentoren am Lernort Praxis. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung. Deutsches Jugendinstitut e. V.

3. Materialien / Literatur zu einzelnen Themen

- Thurmann, B. (2021):
Kindergarten heute – Reflexionstool
für pädagogische Fachkräfte.
Herder Verlag
- Brandl, E. (2020):
Anleitungsgespräche führen: 44 Methoden für
die Begleitung im Sozialpädagogischen Praktikum.
Don Bosco Verlag
- Metschies, H./Gerhards, A. (2018):
Kompakt WISSEN Gesprächsführung in Kita
und Jugendhilfe. Handwerk und Technik.
- Jaszus, R./Küls, H. (Hrsg.) (2017):
Didaktik der Sozialpädagogik. Grundlagen
für die Lehr-/Lernprozessgestaltung im Unterricht.
2. Aufl. Handwerk und Technik.
- Kessler, B. (2017):
Kita-Praktika professionell begleiten.
Informationen und Materialien rund um die
Praktikumsbetreuung in Kindertageseinrichtungen.
Ökoptopia.
- Gloger-Wendland, K./Reekers, H. (2014):
Ressourcenorientierte Videoarbeit in der Kita.
Nifbe-Themenheft Nr. 25
- Menkel-Bodelle, M. (2014):
»Ich bin dann mal Erzieherin...«.
Praxisanleitung systemisch und qualitätsbewusst.
In: BETA & Klett Kita GmbH (Hrsg.): Theorie und
Praxis der Sozialpädagogik. Leben, Lernen und
Arbeiten in der Kita. 10/2014. S. 33–35. Klett Kita.
- Ellermann, W. (2014):
Das sozialpädagogische Praktikum.
Sozialpädagogische Praxis: Band 3.
4. überarbeitete Aufl. Cornelsen.
- Fialka, V. (2013):
Moderation – Methoden für die Teamarbeit.
Kindergarten heute.
Management kompakt. Herder.
- Dittmar, S./Weiss, S./Bergediek, M./
Creutzburg, K./Bayer, N. (Hrsg.) (2013):
Praktikantinnen qualifiziert ausbilden:
Was pädagogische Fachkräfte wissen müssen.
Kindergarten heute. Das Leitungsheft kompakt.
Herder.
- Fischöder, K./Kranz-Uftring, H. (2012):
Sozialmanagement: Besprechen und Reflektieren
in der Praxis. Leitfaden für Praktikumsgespräche.
4. Aufl. Cornelsen.
- Stamer-Brandt, P. (2011):
Pädagogische Praktika in Kita und Kindergarten.
Herder.
- Barth, H-D./Bernitzke, F. (2010):
Theorie trifft Praxis: Handlungskompetenz
im sozialpädagogischen Berufspraktikum.
Europa Lehrmittel.

Herausgeber:

Niedersächsisches Kultusministerium

Referat 51 – Frühkindliche Bildung,

Qualitätsentwicklung und Qualifizierung

Hans-Böckler-Allee 5

30173 Hannover

Internet: www.mk.niedersachsen.de

Niedersächsisches Bildungsportal: fb.bip-nds.de

Hinweis: Als Online-Fassung zum Herunterladen

finden Sie diese Broschüre unter

www.mk.niedersachsen.de/kita-publikationen

Diese Broschüre darf, wie alle Broschüren
der Landesregierung, nicht zur Wahlwerbung
in Wahlkämpfen eingesetzt werden.

Fotos: Robert Kneschke – stock.adobe.com (S. 1),

Sven Brauers (S. 5), oatawa – stock.adobe.com (S. 11),

goodluz – stock.adobe.com (S. 25),

jchizhe – stock.adobe.com (S. 36)

Gestaltung: Matthias Waselowsky, Hannover

Druck: QUBUS media GmbH, Hannover

Februar 2023