

LEITFADEN

Leitfaden zur Ausbildung am Lernort Praxis in städtischen Kindertagesstätten
Hildesheim

Inhalt

Vorwort.....3

Das Leitbild.....4

Ausbildungsleitfaden5

 Rahmenbedingungen5

Ausbildung von A – Z7

 Bewerbung.....7

 Arbeits- und Einsatzzeiten in der Ausbildung.....7

 Elterngespräche /Feste / Feiern / Ausflüge / Exkursionen7

 Krankmeldungen.....8

 Erscheinungsbild und Benehmen8

 Anzahl der Auszubildenden je Mentorin / Gruppe8

 Der erste Arbeitstag:8

Ausbildungsgespräche:9

Rollen, Aufgaben und Gespräche9

 Die Leitung.....9

 Die Mentorin10

 Das Team12

 Die Auszubildenden.....12

 Der Träger.....13

 Die Gesprächsformen13

Zusammenarbeit mit dem Lernort Theorie.....15

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

die Kindertagesstätten der Stadt Hildesheim leiten seit Jahrzehnten erfolgreich Auszubildende der Fach- und Fachhochschulen am Praxisort Kita an. Im Vordergrund stehen das praktische Lernen pädagogischen Handelns und die fachliche Reflexion. Beides sind unverzichtbare Ergänzungen der theoretischen Ausbildung.

Der vorliegende Leitfaden des Bereichs Tagesbetreuung unterstützt die Ausbildung in städtischen Kindertagesstätten und gibt dabei sowohl Mentoren/Mentorinnen als auch den Lernenden Rahmen und Orientierung. Zugleich wird das Praxis-Mentoring für die städtischen Kindertagesstätten konzeptionell verankert – und die Ausbildungsqualität verbindlich in allen Einrichtungen gesichert. Gleichwohl wird dieser Leitfaden auch zukünftig im Arbeitsprozess und im Lichte aktuellster Fortbildungen durch die pädagogischen Fachkräfte weiterentwickelt.

Für Kinder und ihre Familien ist es notwendiger denn je, gute Fachkräfte an ihrer Seite zu haben. Gut geplante Lernarrangements und eine zugewandte Kommunikation mit den Eltern sollen Kindern in unseren Kindertagesstätten die bestmöglichen Voraussetzungen bieten, um mit kleinen Füßen selbstbestimmt großen Schritte zu machen.

In Vertretung



Erster Stadtrat
(Malte Spitzer)

Zur besseren Lesbarkeit, haben wir uns entschieden bei Bedarf die weibliche Schriftform zu wählen und bitten andere Lesende um Nachsicht.

Das Leitbild

Wir verstehen unseren Ausbildungsort als ein lebendiges Gerüst mit einem festen Fundament. Gleich eines Baumes.

Ein Baum wächst und entwickelt sich. Jeder Bestandteil hat seinen Auftrag und seine Verantwortung. Es gibt Unterschiede und Gemeinsamkeiten. Der Baum gibt etwas, aber er bekommt auch etwas und wächst dadurch weiter.

Unsere Leitsätze verleihen dem Baum und seiner Umgebung Leben.

Wir verstehen diese Leitsätze als „Ausbildungsversprechen“.

Die Symbole des Titelblattes stehen demnach für:

	Sonne	=	Ausbildung soll Spaß machen.
	Wolken	=	Fehler bringen uns voran!
	Mund	=	Wir sprechen ehrlich miteinander und tauschen Gedanken aus.
	Hände	=	Wir gehen gemeinsam den Ausbildungsweg.
	Gesetzbuch	=	Wir bewegen uns im vorgegebenen Rahmen und schaffen uns selbst Rahmen zur Orientierung.
	Wegweiser	=	Wir zeigen individuelle Wege für Ausbildungsziele auf.
	Herz	=	Wir haben Empathie und Offenheit für Menschen, Bedingungen und Prozesse.
	Brille	=	Wir schätzen den anregenden Dialog für unseren eigenen Perspektivwechsel.
	Glühlampe	=	Impulse von außen bereichern unseren beruflichen Alltag.
	Buch	=	Unser Wissen teilen wir gern.
	Koffer mit Regenbogen	=	Wir bilden stärkenorientiert aus und erkennen mitgebrachte Ressourcen.
	Uhr	=	Wir nehmen uns Zeit füreinander.

Ausbildungsleitfaden

Rahmenbedingungen

Feste Rahmenbedingungen für die Ausbildung am Lernort Praxis sichern Qualität und Nachhaltigkeit. Darüber hinaus schaffen sie Sicherheit und notwendige Freiräume:

- Je Gruppe wird maximal eine Person zeitgleich ausgebildet. Auch weitere Praktikanten aus anderen Ausbildungen, zu anderen Tagen werden nicht gewährt. Ausgenommen sind Schulpraktika im Umfang von 2 – 3 Wochen.
- Mindestens jede Ausbildungsverantwortliche je Kita nimmt an dem internen Facharbeitskreis „LOP“ teil.
- Die Mentorin verfügt mindestens über die Berufsqualifikation Erzieherin.
- Eine Mentorin kann eine mindestens zweijährige Berufserfahrung nachweisen.
- Die Fachkräfte einer Kita legen jährlich die künftigen Mentorinnen, sowie die Verantwortlichen für andere Ausbildungsgänge fest.
- Die Fachberatung und die Kitaleitungen legen sich gemeinsam auf relevante Fortbildungen für Ausbildungsverantwortliche und Mentorinnen fest.

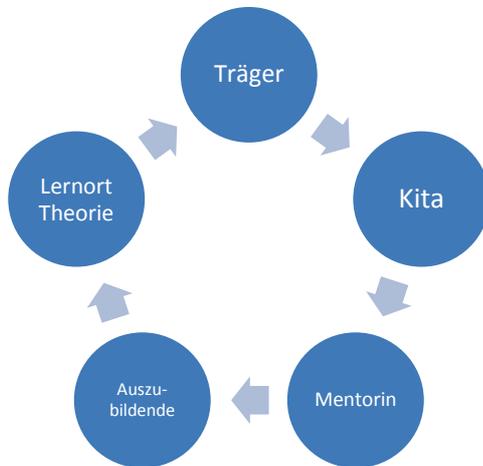
Methodische Umsetzungen zur Fortbildung, können kitaübergreifend (alle oder mehrere), aber auch Individualisiert geplant werden.

Die Kitas bilden vorrangig zukünftige Fachkräfte in der sozialpädagogischen Assistenz und im Bereich Erzieher / Erzieher aus.

Was ist der Sinn und Zweck dieses Ausbildungsleitfadens?

- Sicherung der Qualität in der praktischen Ausbildung.
- Strukturierung der praktischen Ausbildung.
- Sichtbar machen von Ausbildungsinhalten in der Praxis.
- Der Ausbildungsprozess soll für Mentorin und Auszubildende nachvollziehbar sein.
- Gewährleistung einer Verzahnung von Theorie und Praxis.
- Information und Erfahrungsaustausch zwischen Lernort Praxis, Auszubildenden und Lernort Theorie.
- Zukünftige Fachkräfte für den Träger gewinnen.

Für wen ist dieser Leitfaden?



Diese Graphik stellt alle Beteiligten des Ausbildungsprozesses dar. Wichtig ist uns hierbei, dass alles die Ausbildung betreffende im Fluss ist und keine unnötigen Hierarchien entstehen. Der Dialog im Lehren und Lernen steht für uns im Vordergrund. Dies bezieht nach unserem Selbstverständnis auch Beteiligte außerhalb des Lernortes Praxis mit ein.

Welche Ziele wir verfolgen und was wir erreichen wollen, haben wir folgender Maßen zusammengefasst:

Der Leitfaden

- gibt Abläufe von Beginn an vor,
- enthält klare Vorgaben,
- informiert Auszubildende über erreichbare Ziele des Ausbildungsprozesses,
- gibt den Zielen und Inhalten des Ausbildungsprozesses Struktur,
- zeigt die Verantwortung zur Ausbildung für alle Beteiligten auf,
- unterstützt und motiviert die Mentorinnen und Mentoren,
- dient als Reflexionsinstrument für Mentorinnen und Mentoren.

Welche Erfolgskriterien des Ausbildungsprozesses gibt es? Woran erkennen wir unseren Erfolg?

- Auszubildende erlangen ein umfassendes Bild über ihr Arbeitsfeld.
- Auszubildende erhalten ein Repertoire an praktischen Handlungskompetenzen.
- Auszubildende fühlen sich gut vorbereitet für den Berufsalltag.
- Mentorinnen fühlen sich sicher in ihren Handlungskompetenzen zur Anleitung.
- Nach erfolgreichem Berufsabschluss bewerben sich die neuen Fachkräfte gern bei der Stadt.

Ausbildung von A – Z

Bewerbung

Für eine Ausbildung in städtischen Kindertagesstätten benötigt die Einrichtung ein Bewerbungsschreiben (Motivation, Lebenslauf, Kontaktdaten, letztes Zeugnis).

Eine Rückmeldung zum weiteren Verfahren erfolgt innerhalb von vierzehn Tagen.

Arbeits- und Einsatzzeiten in der Ausbildung

Die Einsatzzeiten richten sich nach der Betreuungszeit der Gruppe, in der die Auszubildenden eingesetzt werden und nach den Vorgaben des Ausbildungsortes „Theorie“. Sofern der Ausbildungsort „Theorie“ keine Einschränkungen vorsieht, obliegt die Verteilung der Stunden tageweise bei der Kindertagesstätte.

Ein Mehrbedarf an Praxisstunden, welcher in anderen Gruppen oder anderen Tätigkeiten abgeleistet werden soll, wird nicht gewährt. Für Auszubildende in Horten sind Ausnahmen möglich.

Früh- und Spätdienste sind davon regulär ausgenommen. Es ist jedoch gewünscht, dass Auszubildende auch diese Dienste während ihrer Ausbildung einmal kennenlernen.

Mehrarbeitsstunden können auch für Auszubildende anfallen (Feste, Besprechungen etc.). Diese werden zeitnah abgebaut.

Den Auszubildenden werden Ruhepausen je nach Jugendarbeitsschutzgesetz (§ 11) oder nach geltendem Arbeitsrecht ermöglicht.

Auszubildende melden sich zu Pausenzeiten immer bei ihrer Mentorin ab.

In der Regel sind Auszubildende an der Betreuung der Mittagsverpflegung involviert.

Jahresauszubildende nehmen an mindestens zwei großen Dienstbesprechungen und ggf. an zwei Teildienstbesprechungen teil.

In Einrichtungen mit regelmäßigen Frühbesprechungen nehmen Auszubildende mindestens zweimal teil.

Auszubildende in der Blockpraxis, nehmen an den Besprechungen einmal teil, sofern sie in diesem Zeitrahmen der praktischen Ausbildung stattfinden.

Auf eine mehrmalige Teilnahme an gruppeninternen Besprechungen achtet die Mentorin.

Elterngespräche /Feste / Feiern / Ausflüge / Exkursionen

Eine Teilnahme an ausgewählten Gesprächen mit Eltern ist Bestandteil unserer Ausbildung.

Die Teilnahme ist für Auszubildende in städtischen Kitas eine Selbstverständlichkeit. Im Einzelfall können individuelle Vereinbarungen getroffen werden.

 Stadt Hildesheim	Version: 01.01.2019	Ausbildungsleitfaden	Seite 7 von 16
---	---------------------	----------------------	----------------

Krankmeldungen

Auszubildende melden sich persönlich telefonisch in der Kita bis 8.00 Uhr dienstunfähig.
Eine Gesundheitsmeldung erfolgt persönlich telefonisch bis 12 Uhr des letzten Krankheitstages.

Erscheinungsbild und Benehmen

Bei einem Einsatz im Krippen- und Kindergartenbereich ist aus hygienischen Gründen darauf zu achten, dass die Fingernägel eine übertragungsvermeidende Länge und glatte Oberflächen aufweisen. (siehe Hygieneplan der städtischen Kitas Hildesheim)

Piercings und Metallringe oder Ohrschmuck im Sichtbereich können durch das kindliche Verhalten für die Trägerin zum Risiko werden. Wir empfehlen diese aus Sicherheitsgründen zu entfernen.

Das zu tragende Schuhwerk in und außerhalb der Kita soll zweckmäßig und sicher sein.

Die Bekleidung soll notwendige Bewegungen im pädagogischen Alltag zulassen.

Insgesamt ist auf ein sauberes Erscheinungsbild zu achten.

Freundlichkeit und Höflichkeit sind eine Selbstverständlichkeit.

Anzahl der Auszubildenden je Mentorin / Gruppe

In städtischen Kitas sind ausschließlich Erzieherinnen oder Fachkräfte mit einem mindestens gleichwertigen Berufsabschluss als Mentorinnen tätig.

Jede Mentorin begleitet stets nur eine Auszubildende. In Systemen mit geschlossenen Gruppen, ist eine Person je Gruppe als Mentorin tätig.

Der erste Arbeitstag:

- Empfang / Begrüßung durch die Mentorin
- Mentorin erläutert den Orientierungsrahmen (Garderobe, Eigentumsfächer, WC, Pausenzeiten etc.)
- Rundgang durch alle Gruppen der Einrichtung
- Vorstellung der Auszubildenden bei Kindern und ggf. Eltern
- Aushang des Steckbriefes für Eltern
- Gespräch über Informationen der Schule

Ausbildungsgespräche:

Jede Auszubildende erhält am Ende der ersten Einsatzwoche / Tage ein Feedbackgespräch durch die Mentorin.

Mit Auszubildenden in der Blockpraxis werden wöchentliche Reflexionstermine vereinbart.

Mit Jahresauszubildenden findet nach jedem schriftlich geplanten Angebot und der dazugehörigen Durchführung ein Reflexionsgespräch statt.

Gespräche nach Bedarf können jederzeit von beiden Seiten gewünscht und durchgeführt werden.

Die Ergebnisse der Gespräche sind mit einem Formblatt durch die Auszubildende zu dokumentieren und verbleiben bis zum Ende der Praxiszeit in der Gruppe. Die Dokumente sind Eigentum der Auszubildenden.

Rollen, Aufgaben und Gespräche

Die Leitung

Im Kontext der Ausbildungssicherung und Begleitung, kommt der Einrichtungsleitung vor allem auf der strukturellen Ebene eine maßgebliche Aufgabe zu.

Darüber hinaus sichert sie die qualitätsvolle Umsetzung durch ihre Fachkräfte und arbeitet dazu intensiv mit dem Träger und den theoretischen Ausbildungsstellen in der Region zusammen.

Aufgaben und Befugnisse der Leitung:

- Steuerung der Ausbildungsplätze in der Kita unter Einbeziehung der betroffenen Fachkräfte mit Beachtung der trägerinternen Vorgaben.
- Formale Praktikumsvergabe nach Trägervorgaben
- Sichtung und Vorauswahl der Bewerbungseingänge. Nachforderungen fehlender Unterlagen. (*Motivationsschreiben, Lebenslauf, letztes Zeugnis*)
- Führung des Erstgesprächs.
- Erste kurze Hausbesichtigung des Tätigkeitbereiches.
- Erfragt regelmäßig den Sachstand der Ausbildungspraxis bei der zuständigen Mentorin.
- Lädt die Auszubildende/n mindestens einmal je Praxisdauer zu einem Reflexions- und Informationsgespräch ein. Die Gespräche können als Gruppen- oder Einzelgespräche durchgeführt werden.

Gesprächsaspekte:

- Feedback der Auszubildenden zur praktischen Umsetzung ihrer Ausbildung vor Ort.

- Nimmt Wünsche und Anregungen auf, um diese in den entsprechenden Gremien zur Diskussion zu stellen.
- Informiert über den Träger als Arbeitgeber
- Gibt Informationen zu den Qualitätsleitlinien, der Hauskonzeption etc.
- Prüfung der spezifischen Gruppensituation / Personalsituation vor Praktikumsbewerfung, damit eine qualitätsvolle Ausbildungsbegleitung zur Verfügung gestellt werden kann.
- Unterstützt das Fachpersonal bei der Entwicklung relevanter Kompetenzen zur Ausbildungsbegleitung.
- Erfasst die Gesamtzahl der geführten Gespräche je Auszubildende, sowie die Beurteilungsnote zum Zweck der jährlichen Qualitätssicherung.
- Informiert sich vor dem Abschlussgespräch über die fachliche Einschätzung der Mentorin.
- Führt ein Abschlussgespräch und verabschiedet die Auszubildende. Mit folgenden Kernaspekten zur Weiterentwicklung des Praxisortes:
 - Arbeitsatmosphäre
 - Konzeptionelle Umsetzung
 - Mentoring / fit für den Beruf?
 - Wünsche / Anregungen
 - Werbung Fachkräfte

Mit geltende Unterlagen

- ❖ Gesamterfassung der Auszubildenden, der Gespräche und der Beurteilungen

Die Mentorin

Als Mentorin am Ausbildungsort Praxis werden die pädagogischen Fachkräfte bezeichnet, welche die Auszubildende verantwortlich begleiten.

Eine Ausbildungsbegleitung durch eine Mentorin wird für Fachschüler, Fachoberschüler und Studierende bereitgestellt.

Vor einer Zusage zu einer Ausbildungszeit in der Kita, lernen sich die Mentorin und die Auszubildende im Gruppenalltag und im Gespräch mindestens zwei Stunden kennen. (Hospitation)

Die päd. Fachkraft entscheidet sich jährlich, ob sie eine Ausbildungsbegleitung zur Verfügung stellt.

Die Mentorin bildet sich diesbezüglich regelmäßig fort.

Jede Kita benennt eine Mentorin, welche an einem zweimal jährlich stattfindenden internen Austauschtreffen teilnimmt. Diese hat die Aufgabe den Informationsfluss zu sichern.

Ein regelmäßiger und am Bedarf orientierter Austausch mit der betreuenden Lehrkraft der Auszubildenden sind selbstverständlich.

	Version: 01.01.2019	Ausbildungsleitfaden	Seite 10 von 16
---	---------------------	----------------------	-----------------

Die Mentorin nimmt stets an den Austauschtreffen der Schulen teil. Bei taggleichen Terminen in den selben Settings, vertritt eine Mentorin der Kita die Ausbildung am Lernort Praxis.

In Absprache mit anderen Fachkräften der Einrichtung, ermöglicht die Mentorin der Auszubildenden auch Einblicke in andere Handlungsfelder. Art und Dauer werden individuell abgesprochen. Die Handlungsfelder der Auszubildenden sind vorab mit allen Beteiligten geklärt. Die Mentorin erhält nach Beendigung ein Feedback von der Fachkraft des anderen Handlungsfeldes.

Regelmäßige, anlassfreie, Reflexionsgespräche sind ein selbstverständlicher Bestandteil der Ausbildung am Lernort Praxis.

Dabei wird besonderen Wert auf einen Dialog im Gesprächsverlauf gelegt. Anregungen und konstruktive Kritik verstehen wir als Bereicherung.

Den Mentorinnen ist stets bewusst, dass auch die Handlungsfelder der mittelbaren Arbeit und der Zusammenarbeit mit Ihnen selbst in der Regel erlernt werden müssen.

Wir lassen bewusst Freiraum und ermutigen zum alleinigen Handeln in der pädagogischen Durchführung.

Eine Intervention bei der Durchführung von Lernarrangements findet bei Bedarf oder mit vorheriger Absprache statt.

Die vorab besprochene und dann vorgelegte schriftliche Planung der Lernarrangements wird wertschätzend kommentiert. Die Kommentierung berührt ausschließlich die Inhalte.

Die Auszubildende und die Mentorin führen gemeinsam den Ausbildungsordner. Dieser befindet sich im Gruppenraum. Zum Ende der Ausbildungszeit geht der Inhalt in den Besitz der Auszubildenden über.

Die Gespräche „Planungsgespräch, Reflexionsgespräch und Beurteilungsgespräch“ werden schriftlich dokumentiert.

Die Dokumentation erfolgt durch die Auszubildende während des Gespräches. Die Mentorin zeichnet die Dokumentation ab.

Anlassfreie Gespräche und Gespräche zu kleineren Absprachen und Durchführungen werden in der Regel nicht erfasst. Die Entscheidung obliegt der Mentorin.

Die Einrichtungsleitung erhält, nach Ausbildungsende, durch die Mentorin die Gesamtzahl der jeweils geführten Gespräche und die Beurteilungsnote.

Ausbildungsbegleitung in städtischen Kitas bedeutet:

- Zeit zu haben für die Ausbildung.
- Umfassende Aspekte des gesamten pädagogischen Alltags, je nach Ausbildung, kennen zu lernen und Probehandeln verantwortungsvoll zu zulassen.
- Von Anfang an Tipps zu geben die den pädagogischen Alltag erleichtern.

- Mit Beginn der praktischen Ausbildung werden kleinere Aufgaben eigenverantwortlich und selbständig übertragen.
- Eine wertschätzende Fehlerkultur in den Ausbildungsalltag zu integrieren.
- Neuen pädagogischen Strategien gegenüber offen zu sein.
- Klare Handlungsaspekte mit den Auszubildenden abzusprechen und Erwartungen deutlich zu formulieren.
- Teilnahme an einem Entwicklungsgespräch mit Eltern ermöglichen

Mit geltende Unterlagen

- ❖ Protokoll Ausbildungsgespräche

Das Team

Nach unserem Verständnis für eine gute Ausbildung am Praxisort sind alle Fachkräfte der Einrichtung ebenfalls beteiligt.

Alle Teammitglieder einer Kita, haben sich über einzelne Aspekte ihrer Rolle und Aufgaben verständigt und ihrer beruflichen Lebenswelt angepasst. Diese ist abhängig von der Größe der Einrichtung, dem pädagogischen Konzept, den Kindern und deren Familien und immer auch an aktuell relevanten Anforderungen für eine gelungene Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsarbeit in der jeweiligen Kita.

Allen gemeinsam ist bewusst, dass jede Fachkraft die Mentorin darin unterstützt auch Ausbildungsbegleiterin sein zu können.

Jedes Teammitglied gibt Auszubildenden gerne Tipps, Anregungen und Informationen, ohne dabei selbst die Rolle der Mentorin zu übernehmen.

Bei einem Ausfall der Mentorin in wichtigen Phasen der Ausbildung, wird diese durch eine andere pädagogische Fachkraft verlässlich vertreten.

Die Auszubildenden

In der Ausbildung am Lernort Praxis gibt es vernünftigerweise nicht „die“ Rolle, welche die Auszubildende einzunehmen hat, dieses ist immer abhängig von der Art der Ausbildung, den Vorerfahrungen, dem Alter/ der Lebenserfahrung und den Persönlichkeiten der für die Ausbildung Beteiligten.

Einige herausragende Kernaspekte werden an dieser Stelle jedoch aufgezeigt:

Auszubildende sind in erster Linie „Lernende“ in einem Arbeitsumfeld.

Allerdings gilt es – je nach Ausbildungsart und Phase der Ausbildung – täglich neu zwischen dem Handeln als Fachkraft und dem Beobachten (Lernen) von pädagogischer Bildungsarbeit zu wechseln.

Für Kinder sind Auszubildende stets auch ganz konkrete Vorbilder. Sie orientieren sich an ihrem Handeln und lernen von ihnen.

Kinder machen, je nach Entwicklungsstand, keine Unterscheidung zwischen Erwachsenen. Aussehen, Verhalten und sprachliche Äußerungen sind deshalb entsprechend anzupassen. Sie tragen also auch maßgeblich zur Außenwirkung der Kita bei.

Die Auszubildenden sind für Ihr Handeln und für Ihre Lernentwicklung selbst verantwortlich. Das heißt, sie entscheiden selbst darüber, ob sie Gesprächsangebote und Hilfestellungen für die Weiterentwicklung ihrer personalen und fachlichen Kompetenzen annehmen und umsetzen.

Es liegt in ihrer Verantwortung zu erfassen welche Tätigkeiten ihren Fähigkeiten entsprechen und an welchen Stellen eine Über- oder Unterforderung vorliegt.

Die Mentorin kann nur zielgerichtet anleiten, wenn herausfordernde Aspekte der praktischen Ausbildung von allen Beteiligten angesprochen werden.

Die Auszubildende ist immer auch eine Beobachterin und muss bereit sein, Handlungen und Abläufe der Mentorin zu hinterfragen.

Warum – Fragen sind für eine gute dialogische Ausbildung unverzichtbar.

Auszubildende am Lernort Praxis erleben auch etliche Anteile des Berufsalltages eines Arbeitnehmers (Krankmelden, Kundenorientierung....).

In späteren Phasen der Ausbildung dient es der beruflichen Weiterentwicklung, wenn erlerntes Wissen und Fertigkeiten aktiv eingebracht werden.

Der Träger

Die Stadt Hildesheim erstellt für die Ausbildungsstätten und Interessierte Bürgerinnen eine Informationsbroschüre über die Kitas und über wesentliche Aspekte der Ausbildungsbegleitung.

Der Träger stellt jeder Kita einen zusätzlichen festen Stundenpool in den Gesamtpersonalstunden zur Umsetzung einer qualitätsvollen Ausbildungsbegleitung zur Verfügung.

Die Gesprächsformen

Das Planungsgespräch

Das Planungsgespräch dient der Planung von pädagogischen Angeboten und ist in zwei Abschnitte gegliedert.

Im ersten Schritt sprechen sich die Beteiligten über die Art, die Zeit und die Beteiligungsformen, sowie über notwendige Mittel ab.

Im zweiten Schritt wird die schriftliche Planung vor der Durchführung von der Auszubildenden zur Verfügung gestellt.

Die Mentorin stellt Fragen und gibt ein inhaltliches Feedback.

Bis wann die schriftliche Planung vorgelegt werden muss, regelt jede Mentorin individuell.

Das Reflexionsgespräch

Das Reflexionsgespräch dient der Rückschau und des Dialoges für zukünftige Handlungen während der Ausbildung am Praxisort.

Anlässe sind neben konkreten pädagogischen Durchführungen auch allgemeinere Aktivitäten während des Alltags. Die Gespräche dienen ebenfalls der Weiterentwicklung von Verhalten und Kommunikation, sowie dem Erwerb von Fachwissen.

Das Reflexionsgespräch wird immer als Dialog geführt und beinhaltet auch ein Feedback an die Mentorin.

Folgende Aspekte werden von der Mentorin berücksichtigt:

- Achtet auf ein „ausreden“ lassen.
- Lässt der Auszubildenden Zeit die eigenen Gedanken zu sammeln.
- Macht sich ggf. Notizen.
- Achtet darauf beim Thema zu bleiben.
- Greift positive Aspekte auf und formuliert sie.
- Stellt ihre eigene Sichtweise / Wahrnehmung dar.
- Formuliert eindeutig.
- Stellt Hilfsfragen um die Selbstreflexion der Auszubildenden zu unterstützen.
- Gestaltet den Gesprächsverlauf mit offenen Fragen um den dialogischen Verlauf zu fördern.
- Unterstützt dabei ggf. alternative Strategien zu konzipieren und lässt der Auszubildenden die Wahl der Vorgehensmöglichkeit.

Das Beurteilungsgespräch

Das Beurteilungsgespräch erfolgt anhand des Vorgabedokumentes des Lernortes Theorie.

Die inhaltlichen Aspekte sind dem Reflexionsgespräch zu entnehmen.

Zusammenarbeit mit dem Lernort Theorie

Für die städtischen Kindertagesstätten ist eine gute kooperative Zusammenarbeit mit den Fachschulen eine wichtige Grundlage, damit die Ausbildungen in ihrem Gesamtkontext erfolgreich verlaufen. Das gegenseitige Wissen über strukturelle verbindliche Standards, sowie aktuelle Themen und Herausforderungen in Theorie und Praxis sind dabei unerlässlich. Information und Dialog auf unterschiedlichen Ebenen, der Ausbildungsverantwortlichen tragen hierzu maßgeblich bei.

Die Leitungen und die pädagogischen Fachkräfte in den städtischen Kitas

- kennen und verstehen die aktuellen Ausbildungsinhalte der Fachschulen,
- unterstützen Schule, Auszubildende und Mentorinnen durch feste Ausbildungsverantwortliche je Kita,
- sind Ansprechpartnerin, Begleitende und Multiplikatorin,
- sind gerne Partnerin bei Schulprojektthemen,
- suchen in herausfordernden Situationen frühzeitig gemeinsam mit den Beteiligten Lösungen und unterstützen die Umsetzung,
- nehmen sich Zeit für verabredete Gespräche und sorgen für einen störungsfreien Raum.

