



WiFF-Bundeskongress 2024

In der Praxis und für die Praxis lernen
Konzepte und Rahmenbedingungen für
Ausbildung und Studium in der Frühen Bildung

Workshop 2:

„Praxismentor:innen: Kompetenzen und Qualifizierung“

Perspektive (Fortbildungs)Praxis

Anne-Katrin Pietra

Diplom Pädagogin, Mediatorin

Fort- & Weiterbildung, Beratung & Prozessbegleitung von
Kindertagesstätten

Agenda

- **Ausgangssituation**
- **Worauf greifen Mentor:innen für Ihre Tätigkeit am Lernort Praxis zurück?**
- **Was brauchen Azubis am Lernort Praxis? Und: Welche Kompetenzen brauchen Mentor:innen dafür?**
- **Mentor:innen-Qualifizierung:**
 - Welche Inhalte sollten in einer Qualifizierung thematisiert werden?
 - Wie kann die Entwicklung von Kompetenzen durch Qualifizierung gefördert werden?





Vorbemerkungen

- Erfahrungen aus Baden-Württemberg
- Begrifflichkeiten:
 - Mentor:in: im Sinne von Lernbegleiter:in
 - Azubis oder Mentees: umfasst alle sich in irgendeiner Form in Ausbildung/Studium befindlichen Menschen in Kitas

Ausgangssituation



Kita

Heterogen bzgl. Konzepte, Haltungen gegen-über Azubis, Verständnis als Ausbildungs-betrieb, Bundes-land, Träger, ...

Aktuell geeint durch: Personal-mangelsituation, die Ausbil-dung in neuen Fokus rückt



Mentor:innen

Heterogen bzgl. Erfahrungen in eigener Ausbildung, Unter-stützung durch Team/Leitung/Träger, Alter, berufl. Vorerfah-rungen, Motivationen für Mentor:innentätigkeit, ...

Geeint durch: Mentoring und Anleitung kein Thema in der eigenen Ausbildung;

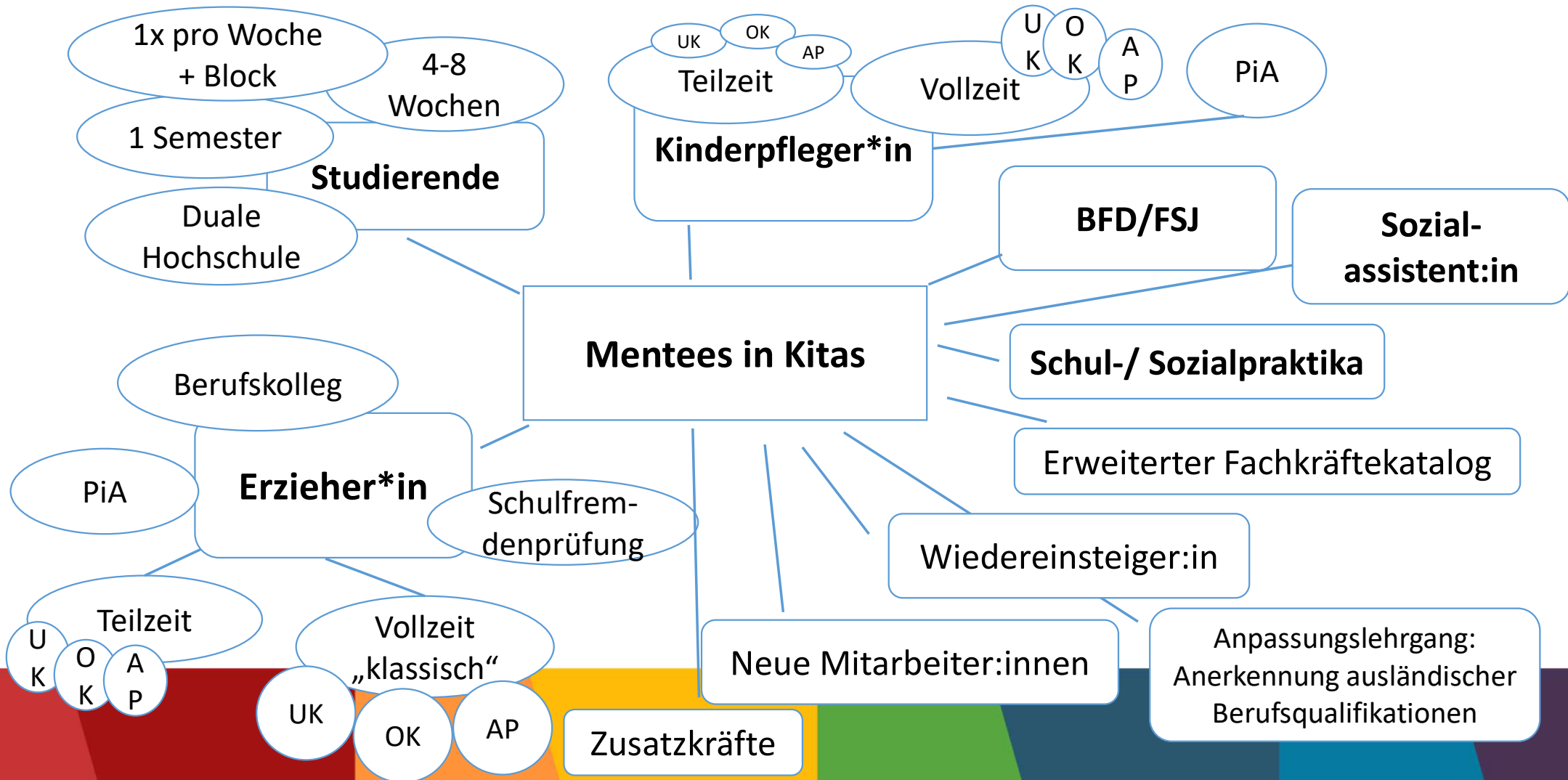


Auszubildende

Heterogen bzgl. Alter, Ausbil-dungsform und -orte, Vorer-fahrungen, Geschlecht, deutsches Sprachniveau, Nationalität, Familienformen, ...

Geeint durch: Lernen an zwei Orten – Schule und Praxis

Auszubildende in Kitas in BaWü





Worauf können Mentor:innen für Ihre Tätigkeit am Lernort Praxis zurückgreifen?

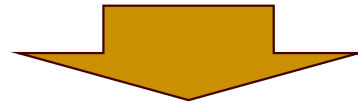
- Sie sind zunächst Expert:innen für das Lernen und die Entwicklung von Kindern
- Eigene Ausbildungspraxis
- Beobachtung von und Austausch mit erfahrenen Mentor:innen/Kolleg:innen
- Erste Kompetenzen in der Beratung von Eltern, Konfliktbearbeitung im Team, Gesprächsführung

Was brauchen Azubis am Lernort Praxis? Und: Welche Kompetenzen brauchen Mentor:innen hierfür?



Unterstützung im Transfer von schulischen Inhalten in die Praxis, Reflexion des Handelns anderer und des eigenen, Entwicklung einer pädagogischen Identität und Haltung

→ Kompetente Begleitung beim individuellen Lernprozess



Fachwissen
- Kindheitspädagogik
- Lernen von und mit Erwachsenen

Beobachten –
Einschätzen –
Feedback geben –
Bewerten

Lernsettings schaffen

Reflexionsfähigkeit:
eigenes Handeln und
Begleitung der Azubis
beim Reflektieren

Konfliktlösekompetenzen
& Interventionsmut

Soziale Kompetenzen

Kommunikationskompetenz



Mentor:innen-Qualifizierung: Welche Inhalte sollten in einer Qualifizierung thematisiert werden? (ohne Anspruch auf Vollständigkeit)

- **Rollen**findung, -klarheit und -wechsel – generell und wiederholt im Alltag
- Wer bin ich in der Zusammenarbeit mit Erwachsenen?
- **Lernen** von und mit **Erwachsenen**
- Lernsettings gestalten
- **Kommunikations**modelle, z.B. GfK
- Mediation/**Konflikt**lösung: Schwierige Gespräche üben
- **Struktur** am Lernort Praxis schaffen (z.B. Arbeitshilfe zur Verzahnung...)

- **Beobachtung**sfähigkeit schulen
- **Feedback**formen, z.B. Skalenarbeit
- **Bewertung/Beurteilung**
- Kollegiale **Fallberatung**
- **Netzwerk** bilden – Kollegiale Intervention
- **Lernortkooperation**: Zusammenarbeit mit Fachschulen
- ...



Wie kann die Entwicklung von Kompetenzen durch Qualifizierung gefördert werden?

1) Methodische Perspektive

- Eigene Ziele für die Qualifizierung entwickeln und formulieren; Fragestellungen erarbeiten und daran in Weiterbildung arbeiten → Verantwortung für das eigene Lernen entwickeln
 - Biografiearbeit: Das eigene Erleben als Azubi reflektieren
 - Übungen, Rollenspiele
 - Austausch unter Teilnehmer:innen - Kollegiale Beratung/Intervision
 - Supervision
 - Input
 - Transferaufgaben bei modular gestalteten Fortbildungen
 - Reflexion von Praxissituationen, Arbeit an best und worst practice Beispielen
 - Selbstgewähltes Thema für Abschlusspräsentation
 - Erarbeitung eines Mentoringplans
- **Metaebene: Methoden und Art der Kommunikation mit Teilnehmer:innen immer mit der Brille betrachten: Wie kann ich diese Methoden selbst in der Arbeit mit Azubis anwenden?**





Was ist für das Lernen von Mentor:innen in einer Qualifizierung hilfreich?

Ausschnitte aus Rückmeldungen der TN,
Bildungshaus Diakonie, Karlsruhe

- *Ich wurde zur Eigenreflexion angeregt und habe so vieles entdeckt.*
- *Der Austausch mit den Kollegen der Gruppe war sehr positiv. Viele verschiedene Menschen, Ansichten, Meinungen sorgten für anregende Gespräche und einen guten Erfahrungsaustausch.*
- *Durch den Austausch: Es gab viele Ideen zu eingebrachten Problemen bei denen man nicht jedes mal das Rad neu erfinden muss.*
- *Ich habe sehr von den Erfahrungen und der Sichtweise der anderen profitiert. Die vielen Beispiele, die wir vor allem während der Supervisionen gehört haben, haben mir viele Denkanstöße und Impulse gegeben.*
- *Ich habe mich getraut an einem Rollenspiel teilzunehmen. Das war toll! Daran werde ich mich noch lange erinnern!*

Wie kann die Entwicklung von Kompetenzen durch Qualifizierung gefördert werden?

2) Aufbau einer Qualifizierung

- Modularer Aufbau
- Transferaufgaben zwischen Modulen: Selbstgestellte Aufgaben, Vernetzung und Anwendungsaufgaben; auch mit dem Fokus Austausch mit Kolleg:innen und Leitung (Ziel: Kita entwickelt ein Verständnis als Ausbildungsbetrieb)
- Verschiedene Dozent:innen mit einer verantwortlichen Leitung
- Vielfalt von Arbeitsformen
- Blended Learning
- Wünschenswert: Einbindung von Fachschule(n) und Träger(n)



Fragen & Ideen

Welche Fragen und Ideen, Anmerkungen und Beobachtungen haben Sie?

