Evangelischer Kirchenkreisverband für
Kindertageseinrichtungen
Berlin Mitte-Nord

Leitfaden

für die Praxisausbildung

„Keine Methode ersetzt persönliche Wärme, Toleranz und positive Einstellung zum Menschen“

Ruth Cohn, Begründerin der Themenzentrierten Interaktion

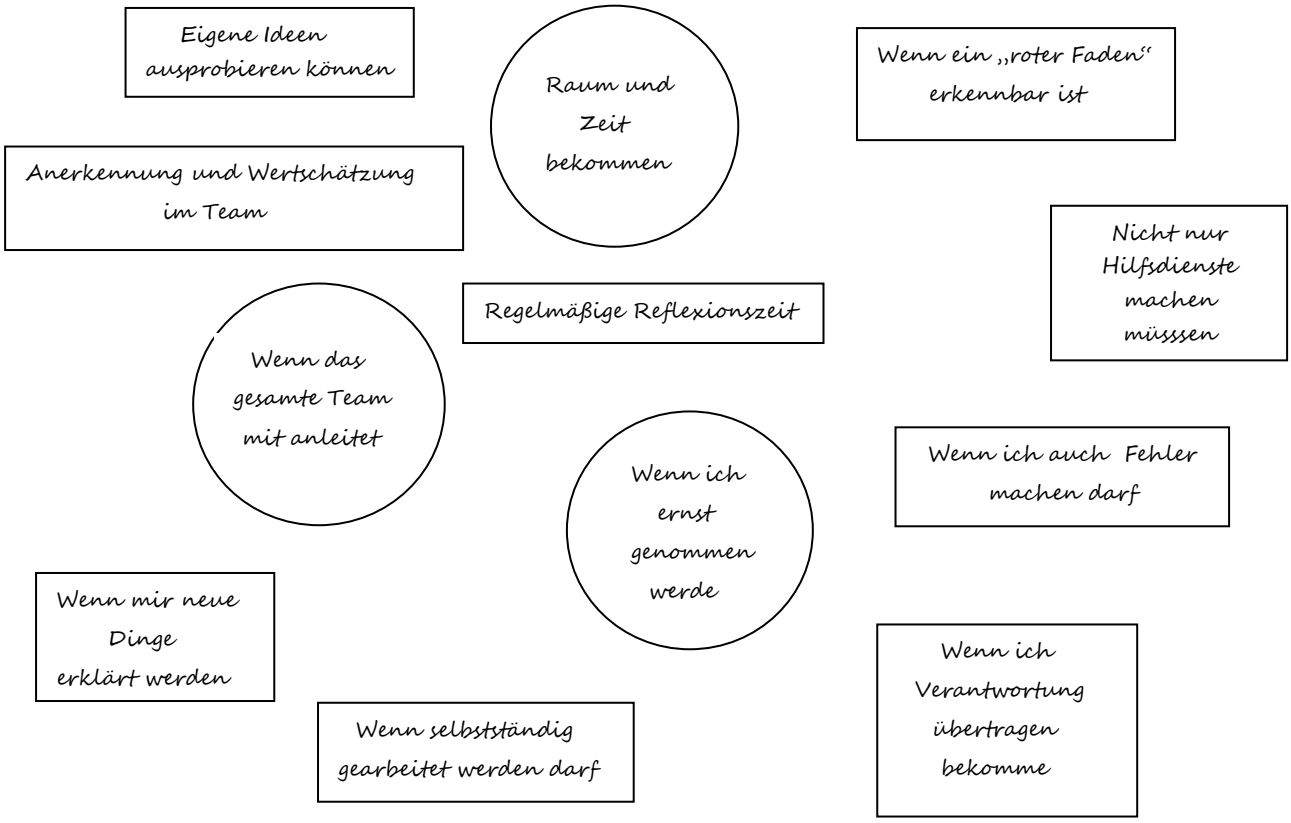
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

FRÜHE CHANCEN
Lernort Praxis

VORWORT

Dieser Leitfaden ist in erster Linie für die Praxis-Begleitung der berufsbegleitend Studierenden entwickelt worden. Er ist auch anwendbar bei Quereinsteigenden, ebenso wie für Praktikant*innen in der Vollzeit-Ausbildung, aber auch für Schüler*innen verschiedenster Praktika.

Faktoren, die aus Erfahrung das Arbeiten in der Ausbildungs-Praxis beflügeln:



erschweren:

(nach Weber & Herrmann, 2004 und Ergebnisse von Austausch in Arbeitskreisen unseres Trägers im Projekt LOP)

Inhaltsverzeichnis des Theorieteils

1. DER LERNORT PRAXIS (LOP) 4

2. VERZAHNUNG MIT DEM LERNORT SCHULE (LOS) 5

3. HANDLUNGSKOMPETENZ UNTER DEM BLICKWINKEL UNSERES LEITBILDES 6

4. VORAUSSETZUNGEN FÜR GELINGENDE PRAXISBEGLEITUNG 6

5. VERANTWORTLICHKEITEN ALLER BETEILIGTEN: 6
Leitung/ Team/ Begleitende -und deren Kompetenzen/ Studierende

6. SCHRITTE WÄHREND DER PRAXISAUSBILDUNG

1. Das Vor-Gespräch zwischen Studierenden und Praxisbegleitenden 8
2. Der erste Tag in der Praxis 8
3. Inhaltliche Empfehlungen für die Praxisausbildung Studierender in drei (vier) Phasen 9
4. Das Reflexionsgespräch als bedeutender Teil der Praxisausbildung 10
Anlässe, um ins Gespräch zu kommen 10
Bedingungen für gelingende Gespräche: 10
Geeigneter Rahmen/ Beziehungsebene/ Wissenserweiterung
Techniken der Gesprächsführung 11
Wenn es schwierig wird 12
5. Der individuelle Praxisplan 12
6. Einschätzung der pädagogischen Arbeit und der persönlichen Entwicklung der Studierenden 12

Literaturnachweis 13

Inhaltsverzeichnis des Anhangs/ der Arbeitsblätter

1 Empfohlene Fragen für die Praxisreflexion (auch im Anhang 17)
2 Übersicht und Inhalte für die Praxisausbildung in den verschiedenen Praxisphasen (2 Seiten)
3 Ausführliche Beschreibung möglicher Inhalte der verschiedenen Praxisphasen (4 Seiten)
4 Wie professionalisiere ich mein Handeln im sozialpädagogischen Berufsalltag? (2 Seiten)
5 Formblatt für einen individuellen halbjährlichen Praxisplan
6 „Zielscheiben" als eine Methode für Selbst- und Fremdwahrnehmung (2 Seiten)
7 Wenn es schwierig wird
8 Informationsblatt zu „Lernen" und „Lernarrangements"
9 Leitfaden zur Planung eines Bildungsangebotes /eines Projektes (2 Seiten)
10 Liste für gemeinsame Verbindlichkeiten
11 Flyer: Herzlich willkommen am Lernort Praxis
12 Unsere Kita als Lernort: Feedback durch Studierende/Selbsteinschätzung des Teams (3 Seiten)
13 Abschlussgespräch und Abschlussbeurteilung für Studierende in der Berufspraxis (3 Seiten)
14 Empfehlungen zur Gestaltung des Boy' s - Days
15 Empfehlungen zur Gestaltung von 3-wöchigen Schulpraktika und Vereinbarungen dazu (3 Seiten)
16 Merkmale einer Willkommenskultur
17 Praxisreflexion anhand von Dilemma-Situationen
18 Aus dem Rahmenlehrplan der Staatlichen Fachschule für Sozialpädagogik (6 Lernfelder)
19 Empfehlung für das Schulprojekt „Verantwortung"
20 Vorlage für die nachweispflichtige Dokumentation von Anleitung und Infoblatt
Infozettel Zeit für Anleitung

1. DER LERNORT PRAXIS

Der Lernort Praxis hat eine zentrale Stellung bei der Professionalisierung von Fachkräften.

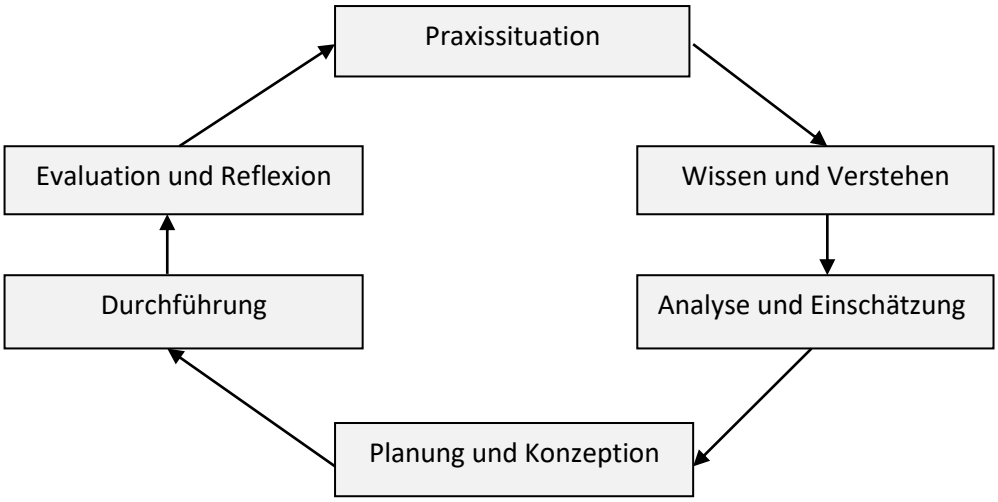
Die Herausbildung frühpädagogischer Professionalität ist keine Entwicklung, die automatisch passiert, sondern gelingt (nach Fröhlich-Gildhoff et al., 2011) im Zusammenspiel von:

- fundiertem wissenschaftlich - theoretischem Wissen
- persönlich erworbenem Erfahrungswissen durch professionelle Praxisreflexion
- Fertigkeiten methodischer und didaktischer Art
- der persönlichen Motivation, eigenverantwortlich und autonom zu entscheiden

Die Weiterentwicklung beruflicher Handlungskompetenz und der professionellen Selbstreflexion gelingt (nach Oberhuemer, 2010) im Zusammenspiel von

- Wissen FÜR die Praxis (erlerntes Theoriewissen)
- Wissen ÜBER die Praxis (durch erfahrungsbezogene kritische Reflexion eigener Praxis und der in der Einrichtung)
- Wissen INNERHALB der Praxis (sich ständig erweiterndes Erfahrungswissen durch professionelle Reflexion der eigenen Handlungskompetenzen)
- Wissen über die eigene Person (=selbstreflexives Wissen, entsteht über individuelle (Selbst-)Reflexion der eigenen Theorien, Haltungen, Zielsetzungen, Emotionen = elementar für die Gestaltung von Interaktionen)

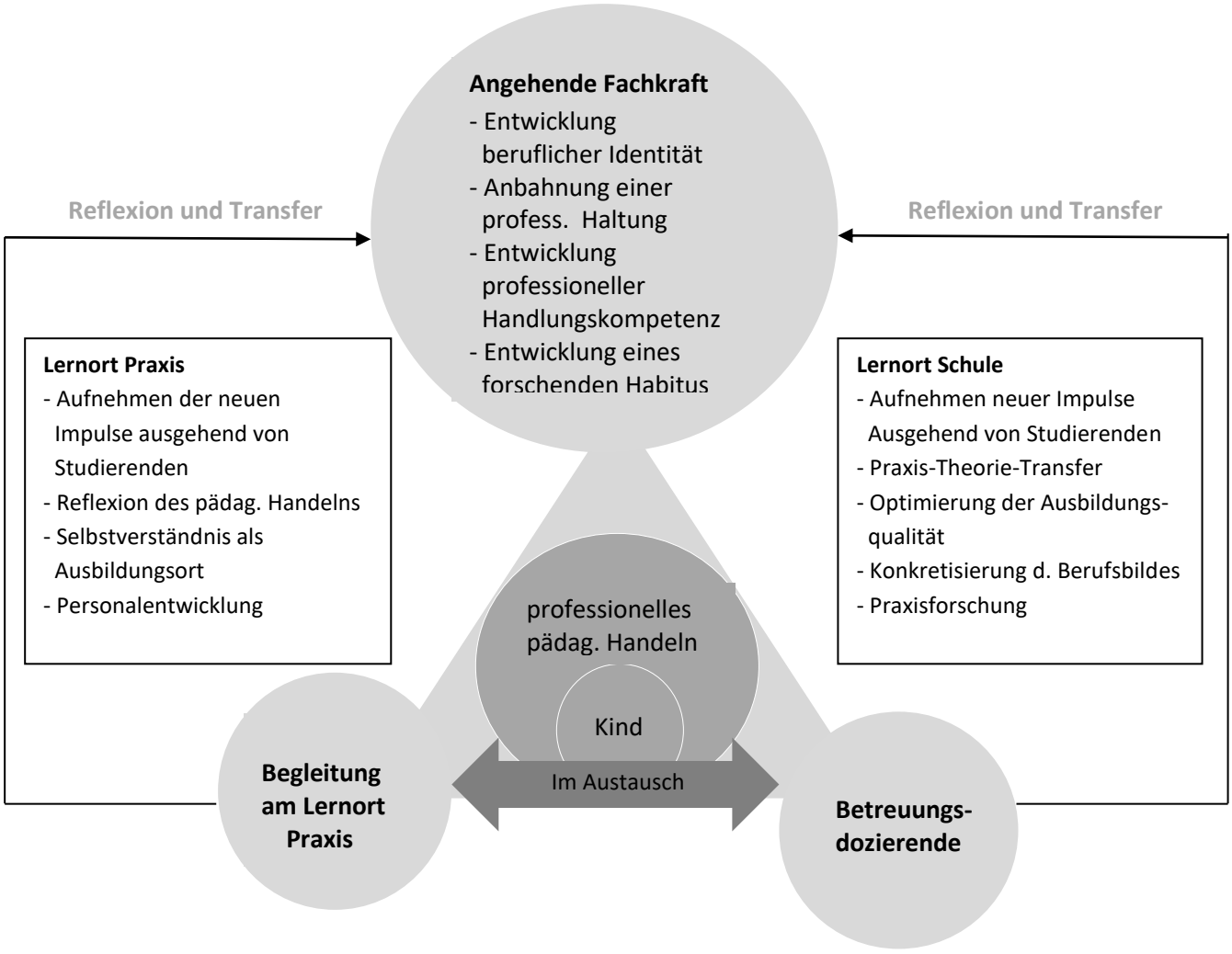
Wie professionalisiere ich mein Handeln im sozialpädagogischen Alltag? (im Anhang 4)



2. VERZAHNUNG MIT DEM LERNORT SCHULE

Ausbildungstriade – Aufgaben und Zuständigkeiten der beteiligten Akteure

(nach wiff 2014, Mentorinnen und Mentoren am Lernort Praxis. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung. S. 58)



3. HANDLUNGSKOMPETENZ UNTER DEM BLICKWINKEL UNSERES LEITBILDES

Wertschätzung und Respekt von Vielfalt der Familien und im Team, das besondere Augenmerk auf die geschlechtersensible Entwicklung der Jungen und Mädchen (verankert im Genderkonzept des Trägers), sowie deren Schutz ziehen sich als Querschnittsthemen durch die gesamte Praxis-Ausbildung. In Reflexionsgesprächen werden Fragen zu Genderaspekten und Vielfalts-Themen angesprochen.

4. VORAUSSETZUNGEN FÜR GELINGENDE PRAXIS-AUSBILDUNG

- das Team begreift die Einrichtung als Lernort und übernimmt Mit-Verantwortung, Ausbildung ist vom Team gewollt und wird mitgetragen
- wohlwollende, offene und fehlerfreundliche Lernatmosphäre am Lernort Praxis
- regelmäßiger Austausch im Team bei Teamsitzungen über die Kita als Lernort
- kompetente, erfahrene Begleitung ***IN*** der Gruppe/ der Lernwerkstatt/ …
- Kommunikation auf Augenhöhe
- das Führen eines Praxistagebuches der berufsbegleitend Studierenden
- regelmäßige Reflexionsgespräche (siehe S. 7 „Zeit für Anleitung") sind durchzuführen und zu dokumentieren
- Kooperation mit dem Lernort Schule (siehe auch Handreichung dazu unter https://evkvbmn.de/buntvielfaeltiginnovativ/schwerpunktthemen/lernort-praxis
- …

5. VERANTWORTLICHKEITEN ALLER BETEILIGTEN

Die fachpraktische Ausbildung von Nachwuchskräften ist eine komplexe, anspruchsvolle Aufgabe, die immer als Gesamtaufgabe des Teams zu begreifen ist

Verantwortlichkeiten der Leitenden:

- → koordiniert den Ausbildungsprozess und steuert diesen nach innen und außen (gewährleisten von Zeiten für Anleitung, …)
- → fachliche Weiterentwicklung der Praxiseinrichtung zum Lernort (Team begreift sich als lernende Organisation, Auseinandersetzen mit Ausbildungsaufgaben)
- → Auseinandersetzung und Weiterentwicklung des Teams im Umgang mit „Vielfalt" (Merkmale einer Willkommenskultur im Anhang 16)
- → die Einrichtung als Lernort im Konzept verankern
- → …

Verantwortlichkeiten im Team:

- → begreift die Einrichtung als Lernort und übernimmt Mit-Verantwortung für die Praxis-Ausbildung
- → Schaffen einer Willkommenskultur für Studierende (im Anhang 16)
  - das Besondere des ersten Tages berücksichtigen
  - Gewähren einer Eingewöhnungsphase
  - Wertschätzen der unterschiedlichen Biografien der Studierenden
  - eine/n BegleiterIn verlässlich zur Seite stellen
  - …
- → Etablieren und Pflegen einer wohlwollenden, offenen und fehlerfreundlichen Lernatmosphäre
- → Ermöglichen und Unterstützen von „Zeit für Anleitung"
- → Begegnungen und Kommunikation auf Augenhöhe
- → …

Verantwortlichkeiten der Praxisbegleitenden:

- → *agieren in den verschiedenen Rollen*:
  als Vorbild, als Ausbildende, als Koop-Partner*innen der Ausbildungs-Institutionen, als Fachkräfte in den Einrichtungen
- → *agieren in verschiedenen Tätigkeiten*: Lehren, Beraten, Leiten, Kooperieren, Beurteilen/Einschätzen
- → reflektieren sich in den unterschiedlichen Rollen und Tätigkeiten
- → regelmäßiges Führen von Reflexionsgesprächen mit nachweispflichtiger Dokumentation (Vorlage dazu Anhang 20, im Sharepoint oder auch Ausführungsverordnung „**Zeit für Anleitung**", unter: www.berlin.de/sen/jugend/traegerservice)
  Das sind pro Woche sowohl für die Begleitenden, als auch für die berufsbegl. Studierenden jeweils im 1. Jahr: 3 Anleitungsstunden, im 2. Jahr: 2 Stunden und im 3. Jahr: 1 Stunde
- → begleiten durch die verschiedenen Ausbildungsphasen mit konkreten Aufgaben (siehe dazu S. 8, sowie Anhang 2 und 3)
- → beurteilen die pädagogische Arbeit und die persönliche Entwicklung der Studierenden (siehe S.11 und Anhang 13)
- → …

Die vier Leitungsstile (nach Weber & Herrmann, 2004)

Kompetenzstand der anzuleitenden Person	**Anleitungsstil**	**Anleitungsaufgaben**
Geringe Kompetenz und viel Engagement	Lenken	strukturieren, überprüfen
Einige Kompetenz und geringes Engagement	Anleiten	lenken und begleiten
Hohe Kompetenz und schwankendes Engagement	Unterstützen	anerkennen, zuhören, fördern
Ausgeprägte Kompetenz und hohes, stabiles Engagement	Delegieren	Verantwortung übertragen

Welche **Kompetenzen** sollten Begleitende haben:

- *Persönliche Kompetenzen*
  Bewusstheit über Einfluss der eigenen Biografie auf das alltägliche Handeln, Reflexion der eigenen professionellen Haltung, Übernahme „angemessener" Verantwortlichkeit, …
- *Kompetenzen in der Beziehungsgestaltung*
  angemessene Beziehungsgestaltung mit (erwachsenen) Lernenden, „positiver Blick", Empathie/Verständnis, Wertschätzen und Respektieren anderer Persönlichkeiten, …
- *Fach-Kompetenzen*
  Wissen über aktuelle Entwicklungen im Arbeitsfeld, Aufmerksamkeit für eine Kommunikation innerhalb des Teams, die Vielfalt respektiert und wertschätzt, …
- *Methodische Kompetenzen*
  Methoden der Erwachsenenbildung, Gesprächsführung, Konfliktlösung, Instrumente für Reflexion, …

Verantwortlichkeiten der Studierenden:

→ übernehmen von Verantwortung und Eigeninitiative für ihre Ausbildung
→ konkrete Aufgaben in den Ausbildungsphasen sind beschrieben im Anhang 2 und 3
→ informieren rechtzeitig über anstehende schulische Aufgaben
→ wahren eine Balance zwischen Distanz und Nähe zu den Kindern und deren Eltern
→ setzen sich mit Genderaspekten auseinander
→ gehen empathisch und vorurteilsbewusst mit der Vielfalt der Familien und der des Teams um
→ begründen eigene Handlungsentscheidungen
→ entwickeln und reflektieren eigene Strategien für eigenverantwortliches pädagogisches Handeln
→ sind in ihrer Arbeit dialogorientiert, kooperieren und kommunizieren entwicklungsoffen
→ stellen sich flexibel auf wechselnde Situationen ein
→ …

6. SCHRITTE WÄHREND DER PRAXISBEGLEITUNG

1. DAS VOR-GESPRÄCH ZWISCHEN STUDIERENDEN UND PRAXISBEGLEITENDEN

- Kennenlernen, Austausch, Absprachen, Hospitation gewünscht? Kontaktdaten aufnehmen, gegenseitige Erwartungen klären (Bezugnahme auf den Flyer im Anhang 11)

2. DER ERSTE TAG IN DER PRAXIS

- Willkommenssignale (Willkommenskultur siehe Verantwortlichkeit im Team S. 7 und im Anhang 16)
- Vorstellen bei den Mitarbeitenden, bei den Mädchen und Jungen, den Eltern
- für die Kita einen Aushang anfertigen mit persönlicher Vorstellung und Foto
- Platz für persönliche Dinge!
- Kennenlernen der Räumlichkeiten der Einrichtung (innen, außen),
- Besprechen gemeinsamer Verbindlichkeiten (im Anhang 10)

3. INHALTLICHE EMPFEHLUNGEN FÜR DIE PRAXISAUSBILDUNG IN DREI bzw. VIER PHASEN

(nach: Ausbildungsbegleitbuch für die Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher an der FSP2 Hamburg)

(siehe Übersicht im Anhang 2, ausführliche Beschreibungen der Phasen im Anhang 3)

Während aller Praxisphasen finden regelmäßig Reflexionsgespräche statt

I. Phase: Orientierung (etwa 25% der Gesamtzeit)

= dient der Kontaktaufnahme und Orientierung: Kennenlernen von Personen und Aufgaben in einer neuen Arbeitsumgebung - Vertrauen finden

II. Phase: Erprobung und Vertiefung (etwa 50% der Gesamtzeit)

= das sich Ausprobieren, Mitmachen und Erforschen in möglichst vielfältigen Tätigkeiten einer Pädagogin/ eines Pädagogen

- nach intensiver Orientierung im neuen Tätigkeitsfeld und Identifikation mit der eigenen Rolle sollten die Studierenden eine angemessene Sicherheit erwerben
- im Vordergrund stehen das Mitmachen und Erforschen
- Ziel: durch (angeleitetes) praktisches Erproben in Teilbereichen Sicherheit gewinnen

III. Phase: Autonome Handlungskompetenz (etwa 25% der Gesamtzeit)

Diese Phase ist je nach Kompetenz der Studierenden, dem Rahmen des Praktikums und nach Anforderungen durch die Schule zu gestalten!

= Zunehmende Übernahme von Teilbereichen

Ziel: eine Entwicklung hin zu einer kompetenten Kollegin / einem Kollegen
- weitgehend selbstständig in Teilbereichen arbeiten
- die Praxisbegleitenden sind beratend tätig, geben Impulse, reflektieren, evaluieren
- die Studierenden handeln hierbei zunehmend verantwortlich und wenden ihr theoretisches Wissen mit dem gewonnenen reflektierten Erfahrungswissen an, können eigenes Handeln pädagogisch begründen

IV. Phase: Abschluss und Abschied

- Rückblick auf das Praktikum/gemeinsame Einschätzung
- idealerweise haben sich Beziehungen im Praxisfeld entwickelt und gefestigt – Abschied und Ablösung von Mädchen und Jungen, Müttern und Vätern, Team und Praxisbegleiter*in wird initiiert

4. DAS REFLEXIONSGESPRÄCH ALS BEDEUTENDER TEIL DER PRAXISAUSBILDUNG

Studierende haben ein Anrecht auf regelmäßige, differenzierte Rückmeldung:

Die Reflexion des Handelns – unter systematischem Hinzuziehen von Fachwissen - macht aus Erfahrungen reflektiertes ErfahrungsWISSEN und fundiert prinzipiell begründbares pädagogisches Handeln (vgl. Nentwig-Gesemann, 2013)

- für die berufsbegleitende Ausbildung gilt die Verordnung „Zeit für Anleitung" (siehe dazu S. 7)
- Studierende reflektieren ihre Praxisbegleitung

Anlässe für die Entwicklung eines Gesprächs

In einem ersten Gespräch sollten Erwartungen, Ziele, … schriftlich formuliert werden, wie: Was sind meine Stärken? Was sind „meine Lernfelder"? Was wünsche ich mir von meiner Praxistätigkeit? - Diese Faktoren können dann bei Bedarf überprüft werden.

- aktuell anstehende Fragen, Bedürfnisse, Unklarheiten, Beobachtungen, … (Kinder/Eltern/Team)
- das Praxistagebuch der berufsbegleitend Studierenden
- empfohlenen Reflexionsfragen (im Anhang 1)
- der individuelle Praxisplan (siehe S.12, Muster im Anhang 5)
- die „Zielscheiben" als Möglichkeit des Vergleichs von Selbsteinschätzung der Studierenden und der Einschätzung der Begleitenden (im Anhang 6)
- die Inhalte der drei (ggf. vier) Praxisphasen (siehe S. 9, sowie im Anhang 2 und 3)
- eine Dilemma-Situation (pädagogische Situation, die nicht ohne weiteres mit bisherigen Handlungsroutinen bewältigt werden kann – ist mit Belastung, Stress, starken Gefühlen verbunden) (im Anhang 17)
- …

Bedingungen für gelingende Gespräche (nach Marona-Glock & Höhl-Spenceley 2012; Herrmann & Weber 2004)

1. ***ein geeigneter Rahmen, in dem das Gespräch stattfindet***

   als Signal: *ich bin willkommen, ich darf fragen und lernen, …*

- Regelmäßigkeit, Ungestörtheit, ausreichend Zeit, …
- beiderseitige Vorbereitung auf das Gespräch, inhaltliche Vertiefung, Resümee, Vereinbaren von (neuen) Zielen; Gesprächsdokumentation (- Notizen) durch die Studierenden, …

2. ***die Beziehungsebene zwischen den Gesprächsteilnehmenden sollte geprägt sein von:***

- Empathie
  Studierende nicht nur innerhalb des Arbeitsfeldes wahrnehmen, ebenso deren privaten und biografischen sowie kulturellen Hintergrund berücksichtigen, …

- aktivem Zuhören als Grundhaltung = ein Höchstmaß an Zuwendung, Verständnis und Gestaltungsraum, …
- Entdecken und Fördern von Interessen und Ressourcen
- Entwicklung einer erkundenden und fragenden/ dialogischen Haltung
- Offenheit und Klarheit, Ich-Botschaften
- einer beiderseitigen Haltung von Lernenden
- einer gegenseitigen Wertschätzung
- …

3. ***eine Wissenserweiterung als Ergebnis***
   Wie können Inhalte so transportiert werden, dass diese zu Lernprozessen anregen?

- Glaubwürdigkeit/ Echtheit = Lernen am Modell der Praxisbegleitenden
- Vielfältigkeit des Lernens in Betracht ziehen (im Anhang 13: Lernwege und –arrangements)
- zur Entwicklung eigener Lösungen anregen
- Experimentiercharakter von Lernprozessen akzeptieren
- Hinzuziehen von theoretischem Fachwissen
- …

Techniken der Gesprächsführung

- Zuhören: Studierende starten mit ihrem Bericht, ihren Erfahrungen/ Beobachtungen, Fragen, …
- Nachfragen (offene Fragen), ermutigen zu eigenen Lösungen, Lösungsimpulse geben, …
- Feedback geben und annehmen
- nonverbale Kommunikation nutzen (Blickkontakt, nicken, lächeln, …)
- Ich-Aussagen formulieren
- die vier Ebenen der Kommunikation berücksichtigen: Wie könnte das, was ich sage, bei meinem Gegenüber ankommen? – und umgekehrt (nach Schulz von Thun 1981)

- …

einige Kommunikationssperren: befehlen, anordnen, kommandieren, ermahnen, belehren, Lösungen anbieten, Ratschläge geben, Vorhaltungen machen, …

Wenn es schwierig wird (im Anhang 7)

Konflikte sind nicht grundsätzlich negativ zu bewerten, diese gehören zum menschlichen Zusammenleben und somit auch in das Arbeitsleben. (vgl.Herrmann & Weber, 2004)

Sollte es schwerwiegende Probleme geben, ist ein gemeinsamer Austausch mit der/dem Studierenden, der/dem Leitenden und der/dem Praxisdozenten anzustreben.

5. DER INDIVIDUELLE PRAXISPLAN (Formblatt im Anhang 5)

- Studierende und Begleitende erarbeiten diesen für das jeweils kommende Semester / die Zeit des Praktikums nach
  - → inhaltlichen Vorgaben des Lernortes Schule für das Semester (Inhalte der 5 Lernfelder des Lehrplans der Fach-Schule im Anhang 18)
  - → dem Praxis- Ausbildungsplan des Trägers (siehe S. 9, sowie im Anhang 2 und 3)
- beide tauschen sich darüber aus, WIE und BIS WANN die Ziele erreicht werden können

6. EINSCHÄTZUNG DER PÄDAGOGISCHEN ARBEIT UND DER PERSÖNLICHEN ENTWICKLUNG DER STUDIERENDEN (im Anhang 13)

Die Beurteilung der Studierenden ist ein Prozess, der sich durch die gesamte(n) Praxisphase(n) zieht. Die regelmäßig geführten Reflexionsgespräche und deren kurze Dokumentation ermöglichen nun relativ gut eine Gesamteinschätzung.
In einem Abschlussgespräch sollte die Entwicklung beiderseitig rückblickend betrachtet und eingeschätzt werden (im Anhang 13).
Als Beurteilung ist auch ein einfaches Arbeitszeugnis ausreichend.

Die Praxisbegleitenden sind sich der Tragweite von Beurteilungen bewusst und reflektieren dabei:
- die eigenen Einstellungen gegenüber Beurteilungen
- die Subjektivität der eigenen Wahrnehmung - daher Abstimmung auch im Team
- eigene Vorurteile, z.B. aufgrund des ethnischen, kulturellen oder sozialen Hintergrunds der Studierenden

Beobachtungs- und Beurteilungsfehler, die zu vermeiden sind:

- Alltagsbeobachtungen sind in der Regel selektiv, lückenhaft, zufällig entstanden, selten reflektiert, beeinflusst von Erwartungen und Erfahrungen, …
- es werden hohe Maßstäbe angelegt und damit generell schlechter beurteilt
- es wird nachsichtig beurteilt
- es wird eher durchschnittlich beurteilt (z.B. in der Mitte einer Skala das Kreuz gesetzt)
- es wird mit anderen Studierenden verglichen

Literaturnachweis

Ausbildungsbegleitbuch für die Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher an der FSP2 Hamburg. http://fsp2.hamburg.de/index.php/article/detail/1267?PHPSESSID=d74c08932f1f3329bf563014b30b3d85 (letzter Aufruf 05.07.2015)

Berkemeier at all (2013):Kein Kinderkram!Die Erzieherinnen- und Erieherausbildung in Lernfeldern. Braunschweig: Westermann

Ellermann (2010): Das sozialpädagogische Praktikum. Berlin: Cornelsen

Nentwig-Gesemann, Fröhlich-Gildhoff et all (2011): Professionelle Haltung- Identität der Fachfraft für die Arbeit mit Kindern in den ersten drei Lebensjahren. Eine Expertise der WiFF. Hrsg.: DJI

Marona-Glock & Höhl-Spenceley (2012): Praxisanleitung. Anleiter/innen- Qualifikation in sozialpädagogischenBerufen. Berlin: Cornelsen

Nentwig-Gesemann (2013): Professionelle Reflexivität. Herausforderungen an die Ausbildung frühpädagogischer Fachkräfte. In: Zeitschrift TPS 1/13

Oberhuemer (2010): Weiterlernen als Leitkonzept. In: Ebert (Hrsg): Die Kita als lernende Organisation. Kindergarten heute *spezial* Freiburg im Breisgau

Paritätischer Wohlfahrtsverband e.V. (Hrsg): Begleitung Schulischer Praktika. Praxismaterialen für Fachkräfte aus Kita und Schule

Projektordner Lernort Praxis – Materialsammlung aus den 10 pädquis-LOP-Arbeitskreisen (Nachfrage bei Christiane Gebhardt lernort-praxis@evkvbmn.de)

Stamer-Brandt (2011): Pädagogische Praktika in Kita und Kindergarten. Planen, begleiten, auswerten. Freiburg im Breisgau: Herder

Weber & Herrmann (2004): Praktikantinnen-Anleitung. basiswissen kita. Freiburg im Breisgau: Herder

WiFF (2014): Mentorinnen und Mentoren am Lernort Praxis. Grundlagen für die kompetente Weiterbildung. Hrsg.: DJI, Band 8. München

https://www.berlin.de/sen/jugend/traegerservice/unterstuetzung-quereinstieg-676559.php (8/22)

https://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/fileadmin/bbb/unterricht/rahmenlehrplaene/berufliche_bildung/be/RLP_Sozialpaedagogik-RLP_FS_2016__Berlin.pdf (8/22)