



AUSBILDUNGSLEITFADEN

Lernort Praxis- SpreeEule

*„Es ist keine Schande, nichts zu wissen,
wohl aber, nichts lernen zu wollen“*

(Sokrates)



IMPRESSUM

spreeEULE gGmbH
Mahlsdorfer Str. 11B
12555 Berlin

Kita Anschrift:
Küstriner Str 49
13055 Berlin
Email: kita@spreeeule.de

Telefonnummer:
Träger: +49 (0) 030 68084399
Kita: +49 (0) 03098314680
E-Mail: info@spreeeule.de
Internet: www.spreeeule.de

April 2025, Berlin
verfasst von Ingrid Sommer
SpreeEule gGmbH

WOZU DIENT DER AUSBILDUNGSLEITFADEN?

Ziel ist es, den Ausbildungsprozess bewusst zu gestalten. Der Ausbildungsleitfaden dient also der Begleitung eines Lernprozesses und der Überprüfbarkeit von Leistung bzw. Weiterentwicklung.

Er dient als Orientierung und allen am Ausbildungsprozess Beteiligten, einen Rahmen zu geben.

Wir als Träger geben durch Ausbildungsstellen Menschen die Möglichkeit, den Beruf des Erziehers/ der Erzieherin zu erlernen. Uns liegt viel daran, dies ernst zu nehmen und das werdende pädagogische Fachpersonal bestmöglich darin zu unterstützen, ihnen so viel Wissen wie möglich in ihrem Werdegang mitzugeben: Wissenserwerb nicht nur durch kognitives Aneignen von Inhalten, sondern auch durch das praktische Handeln im Alltag, sich selbst ausprobieren zu können und auch zu beobachten und zu hinterfragen. So ist es ihnen wiederum möglich, die Kinder durch ein umfangreiches Fachwissen bestmöglich auf ihrem Weg in der Kitzzeit zu begleiten und ein gutes Fundament zu schaffen, damit jedes Individuum die bestmöglichen Chancen im weiteren Leben hat.

Wichtig ist, sich selbst stets als Lernenden zu begreifen. Dies ist nicht mit der Absolvierung der Ausbildung abgeschlossen, sondern fängt dann erst richtig an, wenn man in den Beruf startet. Über die Zeit verändert sich die Gesellschaft und der Wissensstand in den unterschiedlichen Bereichen wie Pädagogik, Hirnforschung, Entwicklungspsychologie, ...

Deshalb ist man Lehrende*r und Lernende*r zugleich. Diese Grundhaltung gilt es auch zu verankern. Alles ist ein nie endender Prozess.

*Kinder sind die Gesellschaft von morgen, deshalb ist qualitativ hochwertige Arbeit ein MUSS! Auszubildende von heute sind die Fachkräfte von morgen und somit maßgeblich an der Gestaltung unserer Gesellschaft beteiligt! Jede*r an der Ausbildung von Schüler*innen beteiligte Pädagog*in sollte sich dieser Verantwortung bewusst sein.*



INHALT:

1. Im Vorfeld: Fragen zur Klärung vor Aufnahme einer* eines Auszubildenden	4
I. Gedanken zur Berufseignung	5
II. Vorüberlegungen für die Anleiterin bzw. den Anleiter	5
III. Voraussetzung der Praxisanleiterin bzw. des Praxisanleiters	6
2. Zu Beginn der Ausbildung	6
I. Kommunikation zu Beginn	6
II. Die Ankommensphase: Grundlage für eine gelingende Zusammenarbeit	7
3. Der Anleitungprozess	7
I. Orientierungsphase	7
II. Auseinandersetzungsphase	8
III. Erprobungsphase	9
IV. Verselbständigungsphase	9
V. Ablösephase	10
4. Ablauf Ausbildungsleitfaden	11
I. Ablauf Anleitungsgespräche	12
5. Rechtliche Rahmenbedingungen	12
I. Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie	12
II. Konkrete Beispiele für die „Zeit für Anleitung“ im pädagogischen Alltag	13
6. Kompetenzbereiche der*des Auszubildenden	14
7. Der Rahmenlehrplan der staatlichen Fachschulen für Sozialpädagogik kurz erklärt	14
I. Die 6 Lernfelder der Fachschulen in Berlin im Überblick	15-16
Anlagen:	
Anlage -1 / Vorüberlegungen für die Anleiterin/ den Anleiter	17
Anlage -2 / Vordruck Schweigepflichterklärung	18
Anlage -3 / Tabelle Überblick	19
Anlage -4 / Vordruck Dokumentation „Zeit für Anleitung“	20

1. IM VORFELD: FRAGEN ZUR KLÄRUNG VOR AUFNAHME EINER*EINES AUSZUBILDENDEN

Frage	Antwort
Sind wir als Team bereit uns einem*einer Auszubildenden zu öffnen?	
Sind wir so stabil als Team/Kinderladen eine*n Auszubildende*n gut anzuleiten und in ihrer*seiner Entwicklung zu unterstützen?	
Wer sieht sich fachlich in der Lage die Anleitung zu übernehmen?	
Welche Aufgaben sind mit der Anleitung verbunden?	
Wie werden wir den Zeitaufwand für eine*n Auszubildenden planen und einrechnen?	
Wo wird die auszubildende Person eingesetzt?	
Welche Aufgaben hat die*der Auszubildende?	
Wer vertritt die Anleitung, wenn diese nicht da ist?	

*Die Einstellung einer*eines Auszubildenden ist Teamentscheidung und wird deshalb auch von allen getragen!*

I. Gedanken zur Berufseignung

Die praktische Ausbildung legt die Grundsteine für das zukünftige pädagogische Fachpersonal.

Wie im Vorwort schon erläutert, hat die Ausbildungsstelle einen maßgeblichen Einfluss darauf. Ein weiterer wichtiger Teil für die professionelle Arbeit mit Kindern ist, was die auszubildende Person mitbringt. Diese Kompetenzen und Eigenschaften sollten vor Einstellung deshalb genau unter die Lupe genommen werden:

- ✓ zugewandte Art
- ✓ emotionales Interesse am Kind, Empathiefähigkeit
- ✓ Motivation und persönliches Engagement, um den Beruf kennen zu lernen
- ✓ Zuverlässigkeit
- ✓ Feinfühligkeit

In der professionellen Arbeit mit Kindern ist Grundvoraussetzung, sich mit seiner eigenen Biographie auseinanderzusetzen. Die eigene Erziehung und die professionelle Haltung sind voneinander losgelöst zu betrachten. Es benötigt ein Bewusstsein dafür.

II. Vorüberlegungen für die Anleiterin bzw. den Anleiter

Wenn definiert wurde, wer die Anleitung übernimmt, ist es sinnvoll, dass er oder sie sich damit auseinandersetzt, welche persönliche Erwartungshaltung an die auszubildende Person besteht.

Diese könnten sein:

- ✓ 10 Uhr Dienstbeginn, sich um 10 Uhr im Gruppenraum befinden
- ✓ aktives wöchentliches Zukommen auf die Anleitung und klären, was in der Woche so ansteht
- ✓ Handys bleiben im Fach (wenn man erreichbar sein muß-Schule-Kita, ins Fach im Gruppenraum)
- ✓ sich zu den Kindern auch mal auf den Boden setzten
- ✓ bei Terminen denkt die*der Auszubildende dran und kommt auf die Anleitung zu

I. Vordruck für Mindmap siehe Anlage 1

III. Voraussetzung der Praxisanleiterin bzw. des Praxisanleiters

Beantwortung der Fragen zur Vorbereitung für sich selbst:

- ✓ Was bedeutet es, eine*n Schüler*in auszubilden?
- ✓ Welche Rolle übernimmt die*der Anleiter*in? Z.B. Impulsgeber*in, Vorbildfunktion, Ansprechpartner*in, Bezugsperson
- ✓ Was zeigt, lehrt, vermittelt, reflektiert, bespricht, organisiert, und delegiert der*die Ausbildungsleiter*in?
- ✓ Wie identifiziert sich der*die Ausbildungsleiter*in mit der eigenen Arbeit?
- ✓ Wie stellt er*sie Aufgaben an die Auszubildenden?
- ✓ Wie viel Zeit stellt er*sie bereit für die Zusammenarbeit mit der*dem Auszubildenden und der Schule?
- ✓ Welche Qualifikationen zeichnen den*die Anleiter*in aus?

2. ZU BEGINN DER AUSBILDUNG

I. Kommunikation zu Beginn

1. Wünsche und Erwartungshaltung von allen Parteien besprechen

(Auszubildende*r, Anleitung, Team) und schriftlich festhalten, z.B.:

- ✓ konkrete Aussagen zum Interesse am Kind,
- ✓ zur Arbeitshaltung,
- ✓ zur Grundeinstellung,
- ✓ zu Kritik- und Kontaktverhalten,
- ✓ zur Gesundheit und Belastbarkeit

Dies könnte an der 1. Teambesprechung besprochen werden.

2. Die*der Auszubildende verbalisiert, welche Stärken und Schwächen sie*er hat.

Daraus wird abgeleitet, was bei der*dem Auszubildenden gefördert werden kann (z.B. sehr kreativ) und wo sie*er mehr Unterstützung bzw. Anleitung benötigt.

3. Ziele definieren für bestimmte zeitliche Abschnitte

4. Definieren, welche Kompetenzen erworben bzw. weiterentwickelt werden sollen

5. Erwartungen von Schule mit integrieren, falls vorhanden

6. Ordner anlegen und sammeln:

- ✓ Vereinbarungen
- ✓ Protokolle

7. Dokument „Themenschwerpunkte“ regelmässig durchgehen (siehe zusätzliches Dokument)

II. Die Ankommensphase:

Grundlage für eine gelingende Zusammenarbeit

Eine gelingende Ankommensphase trägt maßgeblich zu einer guten Zusammenarbeit bei. Hier werden die Weichen gestellt. Eine neue, noch unbekannte Person kommt in ein bestehendes Team. Das Team kann das neue Teammitglied noch nicht einordnen, eine Vertrauensbasis muss noch wachsen.

Ein neuer Lebensabschnitt beginnt, oftmals kommen die Auszubildenden von der Schulwelt in das Berufsleben. Deshalb ist es wichtig für Orientierung und Sicherheit zu sorgen. Das neue Teammitglied am 1. Tag aktiv willkommen zu heißen, auch in Form eines Blümchens oder einer Postkarte - kann eine nette Geste sein.

In der Anfangszeit steht der Beziehungsaufbau im Fokus, damit eine vertrauensvolle und wertschätzende Arbeitsbeziehung wachsen kann. Klare Erwartungshaltungen von beiden Seiten abstecken gibt Orientierung.

3. DER ANLEITUNGSPROZESS

Der Anleitungsprozess wird in mehrere Phasen unterteilt. Die Phasen orientieren sich an der Entwicklung des Kompetenzzuwachses und sind als dynamisch zu betrachten, da sie von der individuellen Weiterentwicklung der*des Auszubildenden abhängen. Zur Unterstützung dieses Prozesses dient eine zusätzliche Auflistung, die für Orientierung sorgt. „Themenschwerpunkte in der Praxisanleitung“

I. Orientierungsphase

Kennenlernen von Aufgaben und Personen (ca. 4 bis 6 Wochen)

Aufgabe der*des Auszubildenden:

Kennenlernen von Räumlichkeiten, Materialien, Außengelände, Umfeld, Funktionen, Kinder und Eltern, Tagesablauf und Strukturen, Ausbildungsleitfaden, Ausbildungsordner.

Konkrete Aufgaben:

Aufgabe der*des Anleitenden:

Einrichtung, Aufgaben, Rituale und Einrichtungsziele vorstellen, erläutern, benennen, bekanntmachen, informieren, koordinieren und zeigen.

Konkrete Aufgaben:

II. Auseinandersetzungsphase

Die*der Auszubildende setzt sich mit der Gruppe und den ihr*ihm gestellten Aufgaben auseinander. Sie*er nimmt wahr, beobachtet, schaut und stellt Fragen dazu.

Aufgaben der*des Auszubildenden:

Nähe und Distanz, Werte und Normen, Konzeption, Lebensumstände, Hintergrundinformationen, Beobachtungen, kennenlernen und hinterfragen.

Konkrete Aufgaben:

Aufgabe der*des Anleitenden:

Informationen geben, zeigen, wo die*der Auszubildende was findet, Ausbildungsplan und Zeitrahmen festlegen, klare Aufgaben übertragen, mit hauswirtschaftlichen und pflegerischen Tätigkeiten vertraut machen.

Konkrete Aufgaben:

III. Erprobungsphase

In dieser Phase hat sich die*der Auszubildende mit der Rolle identifiziert. Es steht nun das Mitmachen und Erforschen im Vordergrund. Ein wesentliches Ziel ist der Erwerb von Sicherheit durch angeleitetes, praktisches Erproben in kleinen Teilbereichen.

Aufgaben der*des Auszubildenden:

Stärken, Schwächen und Bedürfnisse erforschen, Teilnahme an kindlichen Aktivitäten, Arbeitsabläufe wahrnehmen, Teilaufgaben übernehmen

Konkrete Aufgaben:

Aufgabe der*des Anleitenden:

Raum, Zeit und Mittel zum Ausprobieren des eigenen Handelns stellen, Aufträge erteilen, anhand von Alltagssituationen den Zusammenhang von Theorie und Praxis erklären.

Konkrete Aufgaben:

IV. Verselbständigungsphase

In dieser Phase sollte die*der Auszubildende weitgehend selbstständig arbeiten. Unterstützung holt sie*er sich dann, wenn es ihr*ihm wichtig erscheint. Die Anleitung ist Ansprechpartner*in und gibt Impulse.

Aufgaben der* des Auszubildenden:

Projekte planen, informieren, durchführen und reflektieren, verantwortlich handeln, theoretisches Wissen in der Praxis anwenden.

Konkrete Aufgaben:

Aufgabe der*des Anleitenden:

Freiraum geben, delegieren, übertragen, Impulse aufnehmen, reflektieren.

Konkrete Aufgaben:

V. Ablösephase (Abschied)

Am Ende wird nochmal auf den kompletten Ausbildungsweg geschaut. So wird die Entwicklung über die Zeit bewusstgemacht. Dies gilt als Grundlage für die Beurteilung. Der Abschied wird vorbereitet mit den Eltern, Kindern, Team.

Aufgaben der*des Auszubildenden:

Aktionen abschließen, Berufseignung reflektieren und überprüfen, Versprechungen einhalten (z.B. angekündigte Aktionen abschließen), loslassen können, verabschieden.

Konkrete Aufgaben:

Aufgabe der*des Anleitenden:

Abschlussgespräch vorbereiten, Entwicklung reflektieren, Feedback einholen, dokumentieren, beurteilen, Ausbildungsqualität reflektieren, evaluieren und sichern, loslassen, mit Anerkennung verabschieden.

Konkrete Aufgaben:

*Der Anleitungsprozess wird regelmäßig im
Anleitungsgespräch betrachtet und es wird
eingeordnet wo die *der Auszubildende steht*

4. ABLAUF AUSBILDUNGSLEITFADEN

Dies sind Vorschläge und Ideen. Es ist zu empfehlen, mit der*dem Auszubildenden gemeinsam zu erarbeiten, wo sie*er steht, was von der Schule verlangt wird und was gerade Thema in der Schule ist. Im besten Fall kann die Theorie in der Schule mit der Praxis in der Einrichtung verknüpft werden. Die schulischen Anforderungen sind ganz individuell und immer zu berücksichtigen. Die Ausbildungsstelle sollte eine Anpassung an die Inhalte des Ausbildungsleitfadens anstreben.

*Wichtig für die Anleitung ist, immer ein klares
Ziel vor Augen zu haben, was sie der*dem
Auszubildenden im Berufsalltag vermitteln will!*

Vordruck für Tabelle siehe Anlage 3



I. Ablauf Anleitungsgespräch

Auszubildende*r

- ✓ Inhalte der Schule mitbringen und vorstellen
- ✓ Welche Themen beschäftigen dich? Erzählen

Anleiter*in

- ✔ Fragen, was ist gerade Thema in der Schule
- ✔ Input geben, wie das in die Praxis miteinfließen kann

Reflexion bzw. Ausblick

- ✔ Aufgaben/Situationen seit dem letzten Treffen werden reflektiert.
- ✔ Aufgaben werden bis zum nächsten Treffen definiert.
- ✔ Welche Themenwünsche bestehen für das nächsten Treffen?



5. RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

I. Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

Zeit für Anleitung

Kita-Träger erhalten auf Antrag für Beschäftigte in berufsbegleitender Ausbildung zum*zur Erzieher*in seit Februar 2018 Unterstützung für Anleitungsstunden nach dem 3-2-1-Modell.

Zudem wird „Zeit für Anleitung“ seit Februar 2020 durch den Einsatz der Mittel aus dem „Gute KiTa-Gesetz“ (Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Teilhabe in der Kindertagesbetreuung) auf weitere Zielgruppen ausgeweitet. Für bestimmte Personengruppen werden seit dem Kitajahr 2020/2021 Mittel für Vor- und Nachbereitungszeit gewährt. Die „Zeit für Anleitung“ beträgt:

- ✔ im 1. Ausbildungsjahr 3 Stunden pro Woche
- ✔ im 2. Ausbildungsjahr 2 Stunden pro Woche
- ✔ im 3. Ausbildungsjahr 1 Stunde pro Woche

Dies beinhaltet z.B. Anleitungsgespräche, Anleiten in pädagogischen Alltagssituatio-nen, beobachten der Auszubildenden und danach reflektieren, lesen und überarbeiten von Schriftstücken, Austausch im pädagogischen Alltag über konkrete Situationen.

Seit Februar 2024 werden pro auszubildender Person 5 Stunden im ISBJ automatisch abgezogen. Es müssen die Zahlungen nichtmehr eingereicht werden.

II. Konkrete Beispiele für die „Zeit für Anleitung“ im pädagogischen Alltag

Bei Beobachtungen, die gemacht werden, erklären, was gerade passiert. Z.B. auf Blickkontakt aufmerksam machen oder wie das Kind gerade durch welche nonverbalen Signale versucht, in Kontakt zu treten, oder was das Bedürfnis des Kindes gerade sein kann und an was ich dies „festmache“.

Erläutern, warum ich jetzt in die Situation einschreite und was mein Ziel ist. Z.B. 2 Kinder streiten sich. Ich bleibe erstmal beobachtend abwartend. Es wird immer heftiger und ein Kind schlägt das andere auf den Kopf. Ich beobachte die Situation und wäge ab, wann und wie ich eingreife. Ein Kind sucht immer wieder Blickkontakt zu mir. Ich gehe hin und möchte die Kinder darin unterstützen zu verbalisieren, was ihr Bedürfnis ist und dann gemeinsam überlegen, wie wir die Situation lösen können. Man könnte im Anleitungsgespräch darüber reden, was die Kinder bei dieser Begleitung für Erfahrungen machen können und was der Unterschied ist, wenn man nur sagen würde: „Hört auf zu streiten!“ oder „Nicht hauen!“.

Alle im Team (nicht nur der*die Anleiter*in) können im Alltag konkrete Situationen erklären oder unterstützen, wie die*der Auszubildende eine Situation lösen oder gestalten könnte.

Immer wieder kleine Aufträge geben - am besten passend zu den aktuellen Inhalten. Z.B.: Überlege dir für übermorgen einen Spielimpuls für die Kinder, den du vorbereiten kannst und beobachte die Situation, wenn die Kinder kommen und wie sie sich dann verhalten (z.B. Bauernhof mit Zaun und Tieren aufstellen, wenn die Kinder dies gut annehmen, am nächsten Tag vielleicht wieder und dann ein Kiste Bausteine daneben stellen).

Mit der Zeit kleine Verantwortungsbereiche übertragen (z.B. „mittwochs machst du den Morgenkreis.“) Die Vorbereitung davor zeigen lassen und ggf. durchsprechen, dabei immer wieder Ziele hinterfragen: Warum möchtest du das so machen? Was möchtest du fördern? Warum hast du dich dafür entschieden? Hast du die Themen der Kinder miteinbezogen? Wie könntest du bei der Gestaltung des Morgenkreises die Partizipation der Kinder befördern?

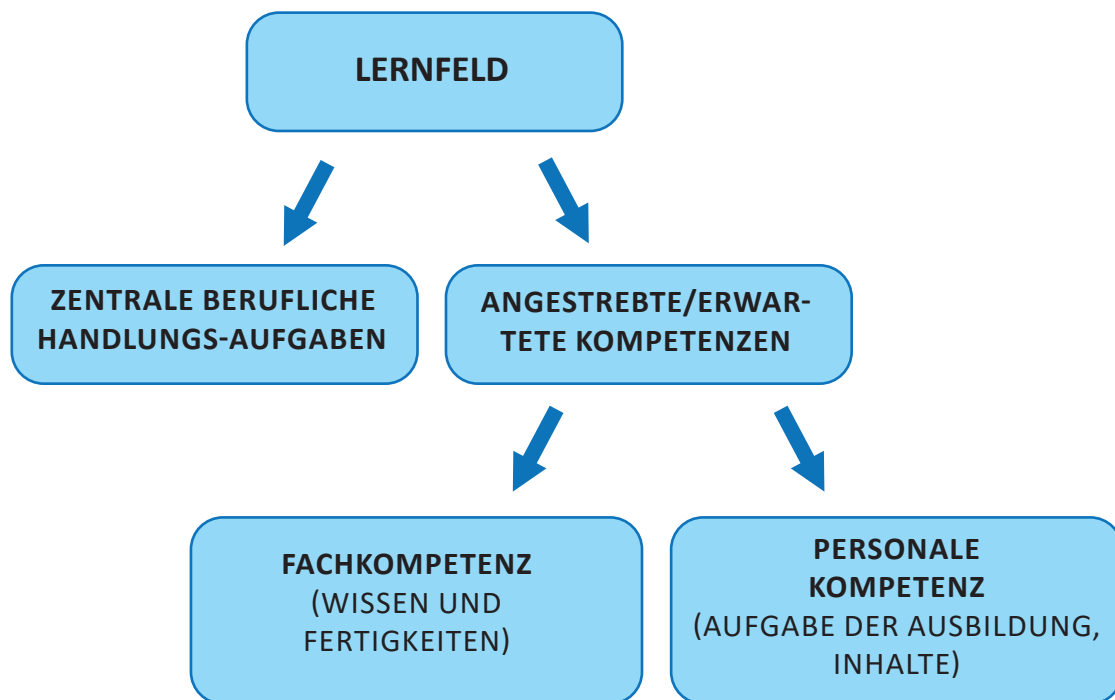
Wichtig: Die Auszubildenden sollen sich ausprobieren. Auch Fehler machen gehört dazu und von Seitens der pädagogischen Fachkräfte auch, diese zuzulassen, solange sie tragbar sind!

6. KOMPETENZBEREICHE DER*DES AUSZUBILDEN IN BEZUG AUF KOMMUNIKATION MIT ELTERN UND ANDEREN DRITTEN

Von Anfang an sind die Auszubildenden auch Ansprechpartner*innen für Eltern oder andere Abholberechtigte der Kinder. Im Laufe der Zeit werden sie vertrauter und gehören immer mehr dazu. Auf der einen Seite soll die Kommunikation gefördert werden und es soll den Auszubildenden die Möglichkeit gegeben werden, Ansprechpartner*in zu sein, auf der anderen Seite gibt es Fragen oder Anliegen außerhalb des Kompetenzbereiches der*des Auszubildenden. Da dies sehr abhängig von den Inhalten und von der jeweiligen Person ist, ist dies schwierig zu definieren. Feedback über Fragen, wie hat das Kind geschlafen, wie war der Tag heute, mit wem oder was spielt es gerne, sind eher möglich zu beantworten. Fragen nach Erziehungstipps oder wie Eltern in gewissen Situationen mit dem Kind interagieren sollen, sind schon komplexer. Es ist sinnvoll, dass sich die*der Anleiter*in diesbezüglich vorab Gedanken macht und gemeinsam immer mal wieder der Kompetenzbereich abgesteckt wird.

7. DER RAHMENLEHRPLAN DER FACHSCHULEN FÜR SOZIALPÄDAGOGIK KURZ ERKLÄRT

Der Rahmenlehrplan gilt für alle staatlichen Fachschulen für Sozialpädagogik in Berlin. In diesem sind alle Ausbildungsinhalte definiert. Dieser setzt sich aus 6 Lernfeldern zusammen. Die Inhalte können im Rahmenlehrplan für staatliche Fachschulen für Sozialpädagogik nachgeschlagen werden. Jedes Lernfeld ist wie folgt aufgebaut:



I. Die 6 Lernfelder der Fachschulen in Berlin im Überblick:

Unterrichtet werden im Laufe der Ausbildung insgesamt 6 Lernfelder mit jeweils unterschiedlichen Stundenzahlen:

1. BERUFLICHE IDENTITÄT UND PROFESSIONELLE PERSPEKTIVEN ENTWICKELN

Das Lernfeld 1 stellt den Erziehenden selbst in den Mittelpunkt der Betrachtungen. Es wird nach Berufswahlmotiven, nach der eigenen Geschichte und Persönlichkeit, nach Erwartungen und Vorstellungen gefragt. Biografiearbeit und Selbstreflexion spielen hier eine zentrale Rolle. In Ausübung verschiedener Arbeitsmethoden (Referate, Gruppenarbeiten, LEK, Hausarbeiten, Diskussionen ...) erfahren die Auszubildenden viel über den eigenen „Lerntyp“. Die Auseinandersetzung mit Ethik und pädagogischen Leitbildern, ergänzt von Faktenwissen über Strukturen der Kinder- und Jugendhilfe, unterstützen die Herausbildung einer beruflichen Identität.

2. PÄDAGOGISCHE BEZIEHUNGEN GESTALTEN UND MIT GRUPPEN PÄDAGOGISCH ARBEITEN

Im Lernfeld 2 werden die Begriffe von Bildung und Erziehung im gesellschaftlichen Kontext reflektiert. Pädagogischen Theorien und Methoden liegen unterschiedliche Bilder vom Kind zugrunde. Beziehungsgestaltung als Kernthema des pädagogischen Alltags wird von verschiedenen Seiten beleuchtet: Gruppendynamik, Partizipation, Distanz und Nähe im professionellen Kontext, Konfliktmanagement und viele methodische Lösungsansätze kommen zur Sprache.

3. LEBENSWELTEN UND DIVERSITÄT WAHRNEHMEN; VERSTEHEN UND INKLUDION FÖRDERN

In Lernfeld 3 geht es um Lebenswelten und Diversitäten – also um Auffälligkeiten, die Kinder und Jugendliche in ihrer Entwicklung zeigen. Dieses Lernfeld widmet sich damit der Psychologie, Kommunikation und Sozialisation. Ziel dabei ist bedürfnisorientiertes Handeln, um Inklusion zu fördern. Beobachtung und Dokumentationsverfahren werden beleuchtet, ebenso wie Besonderheiten von Sprache und Kommunikation. Vor dem Hintergrund von Begriffen wie Sozialisation, Kultur und Norm werden Individualität und Abweichung diskutiert und der rechtliche Rahmen von Förderprozessen aufgezeigt.

4. SOZIALPÄDAGOGISCHE ARBEIT IN DEN BILDUNGSBEREICHEN PROFESSIONELL GESTALTEN

Das Lernfeld 4 ist das umfangreichste Feld des Ausbildungsplans und sehr praxis-orientiert, denn es umfasst die Bildungsarbeit in allen Bildungsbereichen und behandelt parallel den Bereich der Ästhetik noch einmal gesondert. Die Fachstudierenden lernen Bildungspläne als Grundlage für die Gestaltung pädagogischer Angebote in grundlegenden Bildungsbereichen zu nutzen: Ästhetik und Kunst, Spiel, Musik und Rhythmus, Naturwissenschaft und Technik, Mathematik, Sprache, Gesundheit, Ernährung und Bewegung.

5. ERZIEHUNGS- UND BILDUNGSPARTENSCHAFTEN MIT ELTERN UND BEZUGSPERSONEN GESTALTEN SOWIE ÜBERGÄNGE UNTERSTÜTZEN

Das Lernfeld 5 beschäftigt sich mit Erziehungs- und Bildungspartnerschaften und damit mit Elternarbeit und dem Thema Familie. Kooperation und Zusammenarbeit in Elternpartnerschaft sind ein Kernthema im pädagogischen Alltag. Die Fachstudierenden trainieren Präsentations- und Moderationstechniken, machen sich mit Unterstützungssystemen für Familien, Kinder und Jugendliche vertraut und erhalten Handlungshilfen für den Verdachtsfall der Kindeswohlgefährdung.

6. INSTITUTION; TEAM UND QUALITÄT ENTWICKELN SOWIE IN NETZWERKEN KOOPERIEREN

Das Lernfeld 6 behandelt die Arbeit im Team. Im Zentrum steht die Frage, wie Team und Institutionen arbeiten sollten, um die Betreuungsqualität für Kinder, Jugendliche und Eltern zu sichern und um gleichzeitig für die Mitarbeiter*innen selbst Rahmenbedingungen zu bieten, in denen eine positive Arbeit stattfinden kann. Fortbildungen helfen gezielt bei inhaltlichen Fragen, Mediation und Supervision unterstützen die persönliche Entwicklung und begleiten Teamprozesse. Die Kenntnis der Rechtsgrundlagen und Finanzierungsstrukturen ist für eine nachhaltige Team- und Organisationsentwicklung von grundlegender Bedeutung.

Quelle: www.ausbildung-erzieher-in.berlin



VORÜBERLEGUNGEN FÜR DIE ANLEITERIN/ DEN ANLEITER

(Brainstorming/Mindmap)

Was erwarte ich von der*dem Auszubildenden?

Wie kann ich sie/ihn darin unterstützen, diese Erwartungshaltung zu erfüllen?

Berlin, den

SCHWEIGEPFLICHTSERKLÄRUNG

Der*die Arbeitnehmer*in verpflichtet sich, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse während und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt auch für alle sonstigen Angelegenheiten und Vorgänge, die im Rahmen des Arbeitsverhältnisses bekannt werden, insbesondere Kenntnisse über die in der Kindertagesstätte betreuten Kinder und deren Eltern.

Zur Kenntnis genommen!

Name, Vorname: _____

Adresse: _____

Unterschrift: _____

ÜBERSICHT AUSBILDUNGSPLAN

als Orientierung: Wo stehen wir und was wurde gemacht?

Bevor Auszubildende/r anfängt:

DATUM	INHALT	ERLEDIGT	OFFEN
	Im Team Tabelle von Seite 4 durchgegangen als Grundlage zur Entscheidung		
	Anleiter*in: Punkt 1.II. & Punkt 1.III. durchgegangen		

Die*der Auszubildende beginnt:

DATUM	INHALT	ERLEDIGT	OFFEN
	Punkt 2 durchgegangen		
	Anleiter*in: Punkt 1.II. & Punkt 1.III. durchgegangen		
	Punkt 3.I. Orientierungsphase durchgegangen (in den ersten 2. Wochen)		
	Kommunikation mit Dritten, Kompetenzbereiche besprechen		
	„Themenschwerpunkte“ Gemeinsam durchgesprochen (häufiger)		

ANLAGE 4

DOKUMENTATION ZEIT FÜR ANLEITUNG

Name, Vorname: der*s anzuleitenden Beschäftigten:	
Name, Vorname: der*s Praxisanleitenden:	
Einrichtung:	
Anzahl Anleitungsstunden pro Woche: Beschäftigte in berufsbegleitender Ausbildung/im dualen Studium 3-2-1-Modell Beschäftigte im Quereinstieg 1 Std./Woche 2 Std./Woche	
Monat / Jahr:	

DATUM	ZEIT-RAHMEN	THEMEN/INHALTE







 Küstriner Str 49
13055 Berlin

 +49 (0) 030 255 591 23

 info@spreeeule.de

