

Konzept für die Fortbildung von Mentor*innen am Lernort Praxis

Handreichung für Bildungsträger und
Fachberatungen



Impressum

Bundesverband für Kindertagespflege e.V.

Baumschulenstr. 74 . 12437 Berlin

Telefon: 030/78 09 70 69

E-Mail: info@bvkt.de

www.bvkt.de

Inhalt und Redaktion: Edda Scholz, Astrid Sult, Dr. Kathrin Schmitt
unter Mitarbeit von Dr. Eveline Gerszonowicz

Layout: Jan Krauß, WERTE&ISSUES Berlin

Titelfoto: ©<http://www.fotogestoeber.de> – istockphoto.com

Stand: Dezember 2020

Inhalt und Arbeitsblätter

Das Praktikum in der Grundqualifizierung von Kindertagespflegepersonen nach dem Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege (QHB) für die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern unter drei Jahren	04
Ziel und Inhalt der Fortbildung	05
Begriffsklärung – Warum Mentor*in und Mentoringprozess?	06
Anforderungen an Mentor*innen	06
Kompetenzen, die Mentor*innen am Lernort Praxis erwerben	07
Ablauf der Fortbildung	07
Struktur der Fortbildungstage	09
Das Modell der Ermöglichungsdidaktik	13
Literaturverzeichnis	14
Arbeitsblätter	
AB 1: Wie arbeite ich?	17
AB 2: Gedanken zum Praktikum	18
AB 3: Motivation, Erwartungen und Herausforderungen	19
AB 4: Meine Rollen	20
AB 5: Analyse der eigenen Rollenerwartungen	21
AB 6: Ich bin...	22
AB 7: Akteure im Praktikum	23
AB 8: Selbsteinschätzung der eigenen Kompetenzen	24
AB 9: Wie möchte ich selbst Feedback erhalten?	28
AB 10: Feedbackregeln: Feedback richtig geben	29
AB 11: Feedback – (an)nehmen	30
AB 12: Gruppengespräch	31
AB 13: Der Rahmen von (Praxis-)Gesprächen	32
AB 14: Achtung, Signale!	33
AB 15: „Wert“-Haltung in der Gesprächsführung	35
AB 16: Lernsituationen	36
AB 17: Kompetenzprofil Mentor*innen am Lernort Praxis	42

Das Praktikum in der Grundqualifizierung von Kindertagespflegepersonen nach dem Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege (QHB) für die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern unter drei Jahren

Praktika tragen entscheidend zur Kompetenzerweiterung und Professionalisierung von Kindertagespflegepersonen bei, da bestimmte Lernerfahrungen nur in der direkten Auseinandersetzung mit der Praxis, d.h. während der Handlung selbst gemacht werden können. Im Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege (QHB) wird diesem Umstand dadurch Rechnung getragen, dass während der tätigkeitsvorbereitenden Grundqualifizierung im Umfang von 160 UE mindestens 80 Stunden Praktikum vorgesehen sind. Diese gliedern sich auf in 40 Stunden in einer Kindertagespflegestelle **und** 40 Stunden in einer Kindertageseinrichtung. Das Praktikum ist somit ein zentraler Bestandteil der Qualifizierung von Kindertagespflegepersonen.

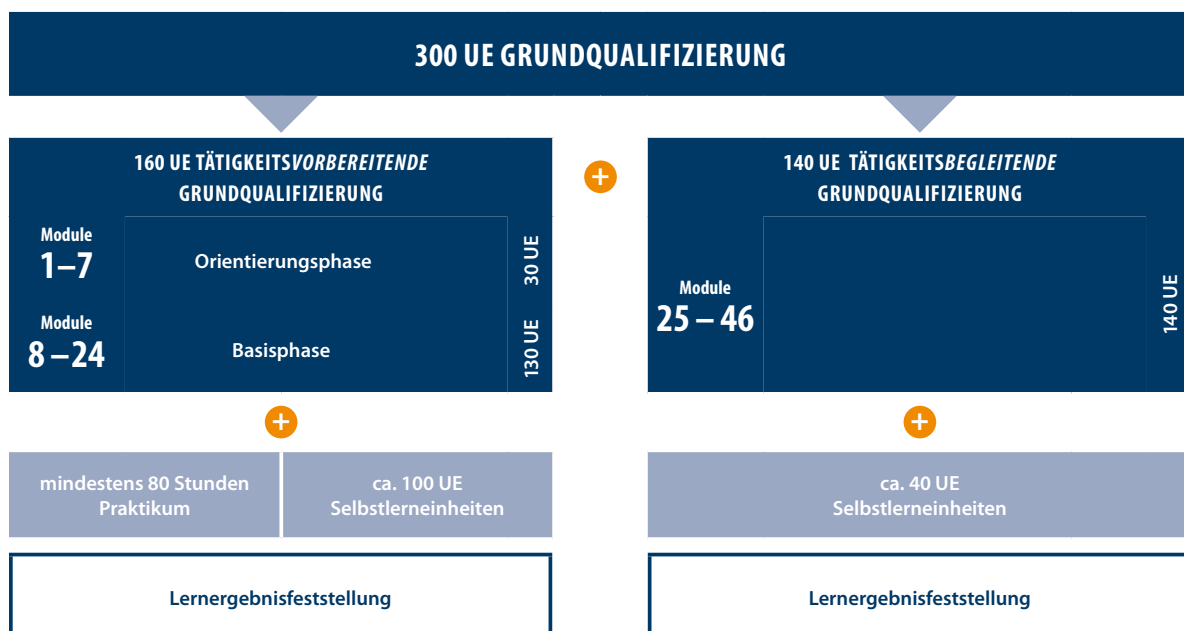


Abbildung 1: Aufbau der Grundqualifizierung unter Einbezug der Praktika, der eigenen Praxis und Selbstlerneinheiten (Schuhegger, Hundegger, Lipowski, Lischke-Eisinger; Ullrich-Runge: Qualität in der Kindertagespflege. Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege (QHB), Kapitel Lernort Praxis, 2019, S. 8)

Die Begleitung des Praktikums soll durch eine bereits erfahrene Kindertagespflegeperson erfolgen. „Die (...) Begleitung von Praktika ist eine anspruchsvolle Tätigkeit, die von den Mentorinnen und Mentoren zusätzlich zu ihren vielfältigen Aufgaben (...) zu leisten ist“ (vgl. Heitkötter: Perspektiven zur Arbeit mit dem QHB, 2019, S. 30).

Ziel und Inhalt der Fortbildung

Das Ziel des vorliegenden Fortbildungskonzept ist es, Kindertagespflegepersonen für die Aufgaben als Mentor*innen zu qualifizieren und zu stärken. Es geht darum, „Mentoren zu befähigen, die Praktikanten in ihrer Kompetenzentwicklung zu begleiten und zu unterstützen.“ (vgl. Heitkötter: Perspektiven zur Arbeit mit dem QHB, 2019, S. 29).

In dieser Fortbildung werden vier Handlungsfelder thematisiert, die für die Bewältigung dieser Aufgaben von Bedeutung sind und explizit im Material: „QHB Perspektiven zur Arbeit mit dem Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege (QHB)“ benannt sind:

- Motivationen, Erwartungen an das Praktikum sowie Herausforderungen:
Das Mentoring findet oftmals zusätzlich zu den alltäglichen Aufgaben der Kindertagespflegeperson statt, was zu einem erhöhten Aufwand führt. Praktikant*innen erwarten eine möglichst individuelle Begleitung und Bildungsträger/Jugendämter/Fachberater*innen eine kompetente und verlässliche Mentor*in. Die Regeln, Vorgaben und Ziele für das Praktikum stoßen auf persönliche Motivationen. Die jeweiligen Beweggründe, Praktikant*innen aufzunehmen, wirken sich auf den Mentoringprozess aus. Mentor*innen sollten demgemäß ihre Motive, Erwartungen und Herausforderungen bezüglich des Mentorings reflektieren.
- Rollen, Rollenerwartung und mögliche Rollenkonflikte:
Für einen optimalen Mentoringprozess ist es wichtig, dass Mentor*innen sich intensiv mit der eigenen Rolle befassen. Ziel ist es, sich die Anforderungen und Erwartungen, die an sie gestellt werden, bewusst zu machen und klar zu benennen. Außerdem sollten die Kompetenzen, die für die Rolle „Mentor*in“ relevant sind, herausgearbeitet werden. Dadurch wird den Mentor*innen verdeutlicht, inwieweit sie die nötigen Kompetenzen bereits besitzen oder an welcher Stelle ein Zuwachs bzw. eine Stärkung ihrer eigenen Kompetenzen notwendig ist. Wichtig ist auch, ein Grundwissen über verschiedene Rollen und ihre Wirkung zu entwickeln. Eine unzureichende Rollenklärung sowie ein unangebrachter Umgang mit Rollenkonflikten kann den Mentoringprozess deutlich erschweren.
- Kompetenzorientierung nach dem QHB:
Die Verknüpfung von praktischem Lernen und der Entwicklung von Handlungskompetenzen macht die Praxis zu einem Lernort durch Erfahrungen und ermöglicht die Entwicklung von Kompetenzen. Mentor*innen sind wichtige Begleiter*innen dieses Prozesses. Die Entwicklung von Kompetenzen vollzieht sich durch fachlich gut aufgestellte und selbst kompetente Mentor*innen. In diesem Zusammenhang kommt der dialogischen Reflexion des pädagogischen Handelns eine wichtige Funktion zu.
- Feedback geben und bekommen - Gespräche zwischen Praktikant*innen und Mentor*innen:
Notwendige (Handlungs-)Kompetenzen für die Arbeit in der Kindertagespflege können nur „in der sozialen Interaktion am Lernort Praxis“ erworben werden (Bundesverband für Kindertagespflege, 2020, S.7). Soziale Interaktion braucht Kommunikation sowohl verbale als auch nonverbale. Mentoringprozesse sind auch Bildungsprozesse der angehenden Kindertagespflegepersonen, die durch kommunikative und reflexive Anregungen seitens der Mentor*innen unterstützt und angeregt werden sollen. Regelmäßig stattfindende Feedback- und Reflexionsgespräche sind ein zentrales Element im Mentoringprozess.

Begriffsklärung – Warum Mentor*in und Mentoringprozess?

Die Begriffe Mentor*in bzw. Mentoring, früher als „Anleiter*in“ bzw. „Praktikumsanleitung“ bekannt, stehen für eine moderne Auffassung von Lernen und die Unterstützung von Lernprozessen. Der Terminus „Anleiten“ drückt eine Hierarchie zwischen den Akteur*innen des Praktikums aus. Das Wort impliziert Anweisung oder Unterweisung durch eine*n „Lehrmeister*in“. Nach moderner Sichtweise soll sich der*die Mentor*in hingegen als ein fachliches Vorbild verstehen, das Erfahrungen ermöglicht und seine*ihre Kenntnisse weiter gibt. Mentor*innen begleiten und unterstützen einen Prozess. Sie verstehen sich selbst ebenfalls als Lernende. Wenn sich Mentor*innen mit der Praktikumsbegleitung und mit der damit verbundenen Haltung, Ideologie und den Aspekten auseinandersetzen, profitieren sie ebenso wie die Praktikant*innen. Sie können neue Impulse erhalten, haben die Chance ihr pädagogisches Handeln zu reflektieren und können so ihre eigenen Kompetenzen weiterentwickeln. Dieses Konzept findet seinen Ausdruck auch im Anspruch, die eigene Kindertagespflegestelle als Ausbildungsort bzw. Lernort zu verstehen. Aus diesem Grund wird im Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege (QHB) von Mentor*innen und Mentoring (als dem das Praktikum begleitenden Prozess) gesprochen.

Anforderungen an Mentor*innen

Mentor*innen am Lernort Praxis fungieren beratend, moderierend und als Personen, an denen die eigenen Ansichten orientiert und justiert werden können. Für die professionelle Ausübung ihrer Rolle benötigen sie eine gewisse Offenheit: Als Mentor*innen öffnen sie buchstäblich ihre Türen und zeigen ihre pädagogische Praxis dem*der Praktikant*in, dem Jugendamt (Träger der öffentlichen Jugendhilfe) bzw. der Fachberatung oder dem Bildungsträger. Sie zeigen jedoch nicht nur ihre pädagogische Praxis, sondern in den meisten Fällen auch ihre privaten Räumlichkeiten.

Mentor*innen setzen sich mit einer neuen Aufgabe und Zielgruppe auseinander: Sie begleiten Erwachsene während des Praktikums in Qualifizierungszusammenhängen. Mentor*innen benötigen hierzu ausgeprägte Fachkompetenzen sowie personale und soziale Fähigkeiten. Des Weiteren sollten Mentor*innen ihre Kindertagespflegestellen als Lernorte für die Praxis verstehen und wahrnehmen.

Die Kindertagespflege ist ein Tätigkeitsfeld, in dem Menschen aus verschiedenen Ausbildungskontexten und unterschiedlichen Berufsvorerfahrungen zu finden sind. D.h. die Mentor*innen haben es während der kurzen Dauer des Praktikums mit Personen zu tun, die in ihrem Lebenslauf, ihrer Altersspanne sowie Altersstruktur und der aktuellen Lebensphase sehr variieren. Dies kann für den*die Mentor*in eine Herausforderung sein. Zugleich wird an den*die Mentor*in die Aufgabe gestellt, dem*der Praktikant*in einen Einblick in den Alltag einer Kindertagespflege(person) zu geben und dabei eine professionelle Haltung zu vermitteln. Der*die Praktikant*in soll sich der Aufgaben und Herausforderungen in der Kindertagespflege bewusst werden. Es geht darum, „die umfassenden und vielfältigen Anforderungen des künftigen Tätigkeitsfeldes real zu erleben.“ (Bundesverband für Kindertagespflege, 2020, S. 7). Um diesen Prozess gut zu begleiten, ist der Fort- und Weiterbildung von Mentor*innen ein großer Stellenwert einzuräumen. Die Qualität der Begleitung des Praktikums durch Mentor*innen am Lernort Praxis hat einen entscheidenden Einfluss auf die Weiterentwicklung der pädagogischen Arbeit in der Kindertagespflege.

Kompetenzen, die Mentor*innen am Lernort Praxis erwerben

Mentor*innen am Lernort Praxis erwerben in der Fortbildung folgende Kompetenzen:

- eigene Erwartungen und Motive erkennen
- Klarheit über die eigene Position, Rolle und die damit einhergehenden Aufgaben während des Mentoringsprozesses bekommen
- Sicherheit in der Mentor*innentätigkeit erwerben
- Wissen zu Fachthemen wie Kompetenzorientierung erweitern
- Fertigkeiten für Feedbackgespräche ausbilden
- Beziehung mit dem*der Praktikant*in gestalten

Ablauf der Fortbildung

Die Fortbildung kann in unterschiedlichen Zeitvarianten durchgeführt werden:

- an zwei aufeinanderfolgenden Tagen,
- vier Abenden oder
- einem Tag und zwei Abenden.

Idealerweise sollte die Fortbildung wie auch die Grundqualifizierung nach dem QHB im Teamteaching durchgeführt werden.

Neben den zeitlichen Rahmenbedingungen sind auch die materiellen und räumlichen Gegebenheiten wichtig. Das heißt, es sollten sowohl ausreichend Materialien für die Vermittlung der theoretischen Inhalte zur Verfügung stehen, als auch adäquate Raumbedingungen (angemessene Größe unter Berücksichtigung der jeweiligen Teilnehmer*innenzahl, ausreichende Beleuchtung und Belüftung sowie Möglichkeiten für Kleingruppenarbeiten) gegeben sein. Es können Methoden der Erlebnispädagogik und des biografischen Lernens angewandt werden, um ganzheitliche Bildungsprozesse zu ermöglichen.

Hinweise zur Durchführung

In der Fortbildung und nachfolgend auch in der Begleitung der Praktika wäre es günstig, eine Ansprechperson einzusetzen, die bei aufkommenden Beratungsanliegen als Vertrauensperson zwischen allen Beteiligten fungieren kann.

Das kann sein: die kontinuierliche Kursbegleitung, eine freiberufliche Referent*in aber auch die Fachberatung des Jugendamtes oder des Bildungsträgers. Wenn es sich um den*die Fachberater*in des Jugendamtes handelt, der*die später auch an der Eignungsfeststellung beteiligt ist, sollte deutlich gemacht werden, dass dieser*diese in dem Setting der Fortbildung nicht in der Rolle der Dienstaufsicht anwesend ist. Die Teilnehmer*innen aus dem Kurs könnten sonst weniger offen und bereit oder ggf. gehemmt sein, ihre Reflexionsanliegen einzubringen, wenn sie eventuell negative Folgen für sich fürchten müssen.

Methoden

Brainstorming, fachlicher Input (unterstützt durch Visualisierung), wertschätzende Selbstevaluation, Übungen zur Selbstreflexion, aktives Erleben von Beispielsituationen sowie deren Reflexion, Problemstellungen aufwerfen und deren Lösung in Kleingruppen sowie im Plenum erarbeiten, Diskussionen, Feedbacks, Blitzlichttrunden, Murrengruppen und Methoden der Erlebnispädagogik sind hier beispielhaft zu nennen.

Materialien

Eingesetzte Materialien sind vor allem Arbeitsbögen, Texte, Moderationsmaterial, kreative Materialien (wie Bildkarten, Bälle u.ä.) sowie Broschüren. Zu allen behandelten Themen sollten Handouts zur Verfügung gestellt und ausgewählte weiterführende Literatur empfohlen werden.

Entstehung

Die Fortbildung wurde von den wissenschaftlichen Referentinnen des Bundesverbandes, Edda Scholz, Astrid Sult und Dr. Kathrin Schmitt, entwickelt.

Wichtige Impulse für den Entwicklungsprozess kamen aus der projektbegleitenden Arbeitsgruppe. In diesem Zusammenhang danken wir den Teilnehmerinnen:

- Anja Niedergesäß, Kindertagesstättenverband Lüneburg
- Annette Jakob, AWO Lahn-Dill-Kreis
- Astrid Leibel, AWO Kreisverband Düren
- Bettina Durt, BQL Lübeck
- Birgitt Jacobs, freiberufl. Referentin
- Dorothee Geishecker, Kreisjugendamt Mayen-Koblenz
- Dr. Eveline Gerszonowicz, Bundesverband Kindertagespflege
- Iris Dörr, Jugendamt des Main-Kinzig-Kreises
- Uschi Drude, Werk-statt-Schule e.V. Hannover

Das vorliegende Fortbildungskonzept ist modular aufgebaut und setzt sich aus verschiedenen thematischen Bausteinen zusammen. Es kann dazu dienen, bundesweit einen vergleichbaren Mindeststandard an Informationen bzw. Kompetenzen für Mentor*innen am Lernort Praxis zu erreichen. Ob die Fortbildung in all ihren Bestandteilen durchgeführt wird oder nur spezifische Einheiten ausgewählt werden, ist von den jeweiligen lokalen Rahmenbedingungen und Voraussetzungen abhängig.

Struktur der Fortbildungstage

THEMA		1. Tag
<ul style="list-style-type: none"> • Motivation und Erwartungen an die Tätigkeit als Mentor*in • Klärung der eigenen Rolle, Verständnis für Rollen und Rollenkonflikte • Möglichkeiten und Grenzen der Tätigkeit als Mentor*in 		
Verlaufsplanung		9:00-16:00 Uhr
Thema / Inhalte	Ziel	
<p>Begrüßung, Vorstellung der Teilnehmenden und der Referent*innen</p> <p>Ziele der Fortbildung benennen, Tagesablauf und Fortbildungsinhalte vorstellen</p> <p>Wünsche und Erwartungen der Teilnehmenden an die Fortbildung und deren Ablauf erfragen</p> <p>Wie sieht meine Kindertagespflegestelle – mein Arbeitsplatz – aus? (Methode: Einzelarbeit – AB 1 Vorstellung im Plenum)</p>	<p>Kennenlernen der Teilnehmenden untereinander sowie der Referent*innen, Orientierung</p> <p>Eigene Erwartungen und Lernziele überprüfen</p> <p>Übung zur Selbstreflexion sowie Darstellung unterschiedlicher Praxissettings</p>	
<p>Motivation & Erwartungen + Herausforderungen & Stolpersteine</p> <p>Welche Gedanken habe ich zum Praktikum? (Methode: Partner*inneninterview oder Einzelarbeit – AB 2 oder AB 3)</p>	<p>Motivation und Erwartungen im Hinblick auf die Aufgabe eine*n Praktikant*in zu begleiten</p>	
Kaffeepause		
<p>Was für eine Rolle spielen Rollen? Rollenklärung und Rollenkonflikte</p> <p>Was sind Rollen? (Methode: Diskussion)</p> <p>Welche Rollen nehme ich ein und welche Erwartungen resultieren daraus? Kommt es zu Rollenkonflikten? (Methode: Fachgespräch ggf. Einzelarbeit oder Partner*innengespräch – AB 4 oder AB 5)</p> <p>Was sind die Besonderheiten in meiner Kindertagespflegestelle – was macht meine Fachlichkeit aus? (Methode: Elevator Pitch – AB 6)</p>	<p>Wahrnehmen und reflektieren der eigenen Rolle und der damit verbundenen Erwartungen an sich selbst und an andere</p> <p>Erkennen von Rollenkollisionen</p> <p>Wahrnehmen der bewussten und unbewussten Anteile unterschiedlicher Rollen und möglicher Rollenkonflikte</p>	

Mittagspause	
<p>Die Mentor*innenrolle</p> <p>Was beinhalten die Rollen der Akteure im Praktikum? (Methode: Gruppendiskussion – AB 7 Visualisierung am Flippchart)</p> <p>Zwischenfeedback aus der Kursgruppe einholen – Fragen der Teilnehmer*innen vergleichen – ggf. Fragen klären</p>	<p>Klärung der eigenen Rolle als Mentor*in am Lernort Praxis</p> <p>Verdeutlichung von Möglichkeiten und Grenzen sowie der damit verbundenen Aufgaben und Anforderungen im Verlauf des Praktikums</p>
<p>Abschluss des Tages ...</p>	<p>Kurzes Blitzlicht und Feedback</p> <p>Mögliche Wünsche für den nächsten Tag klären</p>

THEMA	2. Tag
<ul style="list-style-type: none"> • Kompetenzorientiert Praktikant*innen begleiten und unterstützen • Reflexionsgespräche während der Praxisbegleitung führen • Aufgaben der*des Mentor*in nach dem Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege (QHB) 	
Verlaufsplanung	9:00-16:00 Uhr
Thema / Inhalte	Ziel
<p>Begrüßung, Vorstellung des Tagesablaufes</p> <p>Fragen und inhaltliche Reste vom Vortag klären</p>	<p>Den Beginn des Tages gestalten/ Orientierung</p>
<p>Kompetenzorientierung im Praktikum</p> <p>Was kann ich? (Methode: Selbsteinschätzung – AB 8)</p> <p>Wie verhalte ich mich nicht kompetenzorientiert? (Methode: Plenumsdiskussion)</p> <p>Welche Kompetenzen brauchen Praktikant*innen? (Methode: Kleingruppenarbeit im Plenum zum DQR Schema, d.h. Einordnen nach Wissen, Fertigkeiten, Sozial-, Selbstkompetenz)</p>	<p>Praxisreflexion, Sensibilisierung für die eigenen Kompetenzen und die eigene pädagogische Professionalität, Kompetenzorientierte Gestaltung des Praktikums</p>
Kaffeepause	

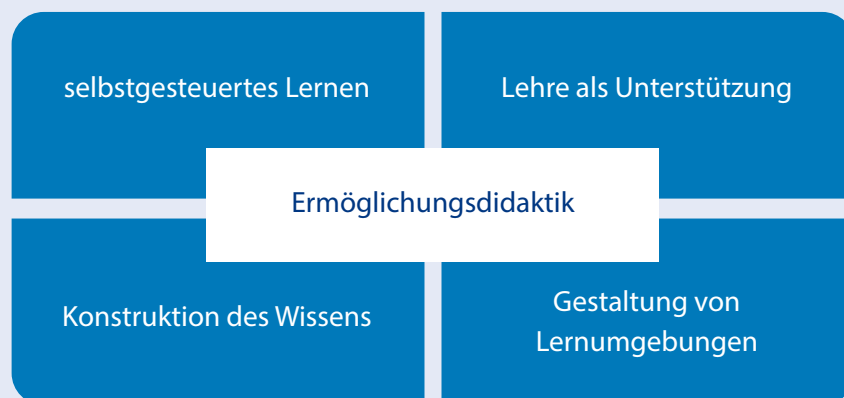
<p>Praxis-Mentor*innen-Gespräche (Feedbackmethoden) Wie möchte ich selbst Feedback erhalten – was kann ich gut annehmen, was möchte ich nicht hören? (Methode: Partner*innenarbeit – AB 9)</p> <p>Wie kann ich dem*der Praktikant*in regelmäßig eine kompetenzorientierte Rückmeldung geben, die ihn*sie bei der Weiterentwicklung unterstützt? (Methode: Feedbackregeln: Feedback geben – AB 10, Feedback – (an)nehmen – AB 11, Gruppengespräch – AB 12)</p> <p>Störfaktoren – was beeinträchtigt ein gutes Praxis-Mentor*innen-Gespräch? (Methode: Plenumsdiskussion am Flipchart, – AB 13, – AB 14)</p> <p>Wie kann ein Gespräch strukturiert werden, damit es gelingt? (Methode: „Wert“-Haltung in der Gesprächsführung – AB 15, Übungen anhand von Lernsituationen – AB 16, Literaturhinweis: Vogt, Herbert (2020). So gelingen Gespräche. Kommunikation in der Kindertagespflege. ZeT 2/2020)</p>	<p>Selbstreflexion, Vermittlung von Wissen zu Feedbackregeln und zur Gestaltung von Praxis-Mentor*innen-Gesprächen, Gestaltung von Konfliktgesprächen</p>
<p>Mittagspause</p>	
<p>Das Praktikum im Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege (QHB) Wie ist das Praktikum in die Lerndynamik des QHBs eingebettet? Was sind meine Aufgaben als Mentor*in? (Methode: Modulhalte 4, 10, 21 aus dem QHB zum Thema Praktikum sowie Informationen aus dem Perspektivenpapier (S. 11f., 16ff., 19f) für alle austeilten)</p> <p>Welche Kompetenzen brauchen Mentor*innen am Lernort Praxis? (Methode: Clustern nach dem DQR Schema, d.h. nach Wissen, Fertigkeiten, Sozial- und Selbstkompetenz Anschließend Vergleich mit der Gruppenarbeit – AB 4 – vom 1. Tag)</p> <p>Feedback im Plenum einholen und Klärung offener Fragen</p>	<p>Input, Verbindung der Tätigkeit als Mentor*in am Lernort Praxis mit der Tätigkeit in der eigenen Kindertagespflegestelle</p> <p>Transfer in die Praxis, Pädagogisches Konzept</p>

Kaffeepause	
<p>„Und jedem Anfang wohnt ein Zauber inne“ (Hermann Hesse)</p> <p>„Wie ist mein Leitsatz für die Tätigkeit als Mentor*in am Lernort Praxis?“</p> <p>(Methode: Bildmethapher anhand von Karten oder Sprüchen – auslegen und aussuchen lassen o.ä.)</p> <p>Positiver Abschluss!</p> <p>Gedanken für den Heimweg...</p> <p>Wie gestalte ich den (Erst-)Kontakt und den Anfang – worauf kommt es mir an?</p> <p>Was möchte ich von dem*der Praktikant*in wissen?</p> <p>Was sollte er*sie von mir und meiner Kindertagespflegestelle wissen?</p> <p>Was muss ich in meiner Kindertagespflegestelle noch vorbereiten?</p> <p>Wie sollte sich der*die Praktikant*in in der Kindertagespflegestelle bekannt machen (z.B. anhand eines Steckbriefs)?</p> <p>Was für Informationen sind relevant?</p> <p>Was sollte ein Informationsbrief an die Eltern beinhalten?</p>	<p>Theorie – Praxis – Transfer</p> <p>Mögliche Gestaltung des weiteren Verlaufs</p> <p>Erarbeitung von Handwerkszeug</p>
<p>Abschluss und Ausblick</p> <p>Wie wird die Tätigkeit als Mentor*in am Lernort Praxis nachbereitet?</p> <p>Was stellt der Träger der Qualifizierungsmaßnahme zur Verfügung?</p> <p>Wer ist Ansprechpartner*in bei Problemen im Praktikum?</p> <p>Weitere Vernetzung, Kooperation oder mögliche Partnerschaften im System der Kindertagesbetreuung</p> <p>Vereinbarung nächster Treffen evtl. auch gleich terminieren</p>	<p>Den Seminarprozess abschließen</p> <p>Perspektiven für weitere Kontakte und Weiterbildungsmaßnahmen zur stetigen Qualifizierung von Mentor*innen entwickeln sowie vereinbaren.</p>

Das Modell der Ermöglichungsdidaktik

Die Umsetzung der Seminarinhalte basiert auf der Grundlage der Ermöglichungsdidaktik. Es handelt sich hier um ein kommunikationstheoretisches Modell und Handlungsorientierung unter der Leitfrage: „Wie entstehen Kompetenzen?“

Zugrunde liegt der Perspektivwechsel von der Wissensvermittlungs-Didaktik zu einer Didaktik der selbstgesteuerten Aneignung von Wissen und Kompetenzen. Die Lehre kann das prinzipiell selbstgesteuerte Lernen unterstützen.



Merkmale einer solchen Didaktik sind:

- **Situiertheit:** Das Wissen und die Lernaufgaben sind auf realistische Probleme und Verwendungssituationen bezogen.
- **Anschlussfähigkeit:** Es wird darauf geachtet, dass neues Wissen an Vorkenntnisse und vorhandene Erfahrungen anschlussfähig sind.
- **Biografieorientierung:** Es werden biografische Methoden bevorzugt, die eine Reflektion und Erweiterung der Lebensstile und Deutungsmuster anregen.
- **Kontextabhängigkeit:** Lernen ist eingebettet in individuelle, soziale, kulturelle Kontexte.
- **Emotionalität:** Lernprozesse wirken nachhaltig, wenn sie auch emotional zumutbar und befriedigend wahrgenommen werden (vgl. Arnold 2005).
- **Prozessorientierung:** Wissen ist nicht fertig und vorgegeben, sondern wird gemeinsam mit anderen konstruiert und permanent revidiert.
- **Lernberatung:** Lehrende haben zunehmend die Aufgabe, Lernprozesse zu beraten und zu unterstützen (vgl. Siebert, „Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung“ 2009).

Literaturverzeichnis

Arnold, Rolf; Gomez Tutor, Claudia (2007). **Grundlinien einer Ermöglichungsdidaktik: Bildung ermöglichen – Vielfalt gestalten**, Verlag Ziel.

Bundesverband für Kindertagespflege e.V. (2020). **Das Praktikum in der Grundqualifizierung nach dem Qualifizierungshandbuch (QHB) für die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern unter drei**, Berlin.

Deutsches Jugendinstitut (DJI) (2019). **Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege**, Klett Verlag, München.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). **Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR)** www.dqr.de (Zugriff: 12.05.2020)

Erpenbeck, John; von Rosenstiel, Lutz (2007). **Handbuch Kompetenzmessung – Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis**, 2. Auflage, Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart.

Fischer, Sabine; Speck-Giesler, Kristina (2014). **Praxisanleitung pädagogischer Fachkräfte. Der Weg zu mehr Qualität**, Cornelsen Verlag, Berlin

Heitkötter, Martina (2019): **Perspektiven zur Arbeit mit dem Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege (QHB). Mehrwert, Rahmenbedingungen, Umsetzungsschritte, Erfahrungswerte**. Hannover. Klett/Kallmeyer.

Lahniger, Paul (2010). **lebendig und kreativ leiten präsentieren moderieren. Arbeits- und Methodenbuch für Teamentwicklung und qualifizierte Aus- & Weiterbildung**, 7. Auflage. Ökotopia Verlag, Münster.

Lieb, Lisa (2018). **Welche Rollen spielen Rollen? So gelingt die Zusammenarbeit im Kita-Team**. Kindergarten heute. 9_2018.

Marona-Glock, Karin; Höhl-Spencele, Uta (2012). **Praxisanleitung. Anleiter/-innen-Qualifikation in sozialpädagogischen Berufen**. Cornelsen Verlag, Berlin.

Pietsch, Stefanie; Fröhlich-Gildhoff, Klaus; Ullrich-Runge, Claudia; Lipowski, Hilke unter Mitarbeit von Schuegger, Lucia; Hundegger, Veronika; Lischke-Eisinger, Lisa (2019). **Methodisch-didaktisches Manual zur Umsetzung von Kompetenzorientierung. In: Qualität in der Kindertagespflege. Qualifizierungshandbuch (QHB) für die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern unter drei**. Hannover, Klett/Kallmeyer.

Schuegger, Lucia; Hundegger, Veronika; Lipowski, Hilke; Lischke-Eisinger, Lisa; Ullrich-Runge, Claudia (2019). **Qualität in der Kindertagespflege. Qualifizierungshandbuch (QHB) für die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern unter drei**. Hannover, Klett/Kallmeyer.

Stramer-Brandt, Petra (2011). **Pädagogische Praktika in Kita und Kindergarten**. Verlag Herder GmbH, Freiburg im Breisgau.

Vogt, Herbert (2020). **So gelingen Gespräche. Kommunikation in der Kindertagespflege.** ZeT Zeitschrift für Tagesmütter und –väter 2/2020, KlettKita.

Watzlawick, Paul. Österr. Kommunikationswissenschaftler. U.a. (2011) **Anleitung zum Unglücklichsein,** 19.Auflage. Piper München Zürich.

Wiff Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (2014). **Mentorinnen und Mentoren am Lernort Praxis. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung.** Schulverlag, Berlin.

<http://www.leaders-circle.at/bibliothek/tools/frei/rolle/rollenlandkarte.html>

(Zugriff: 12.05.2020)

<https://www.weka.ch/themen/fuehrung-kompetenzen/kommunikation-und-auftritt/gespraechsfuehrung-und-verhandeln/article/feedbackregeln-kritisches-feedback-richtig-geben-und-nehmen/>

Zugriff: 09.06.2020)

<https://organisationsberatung.net/feedbackregeln-feedback-geben/>

Zugriff: 02.06.2020)

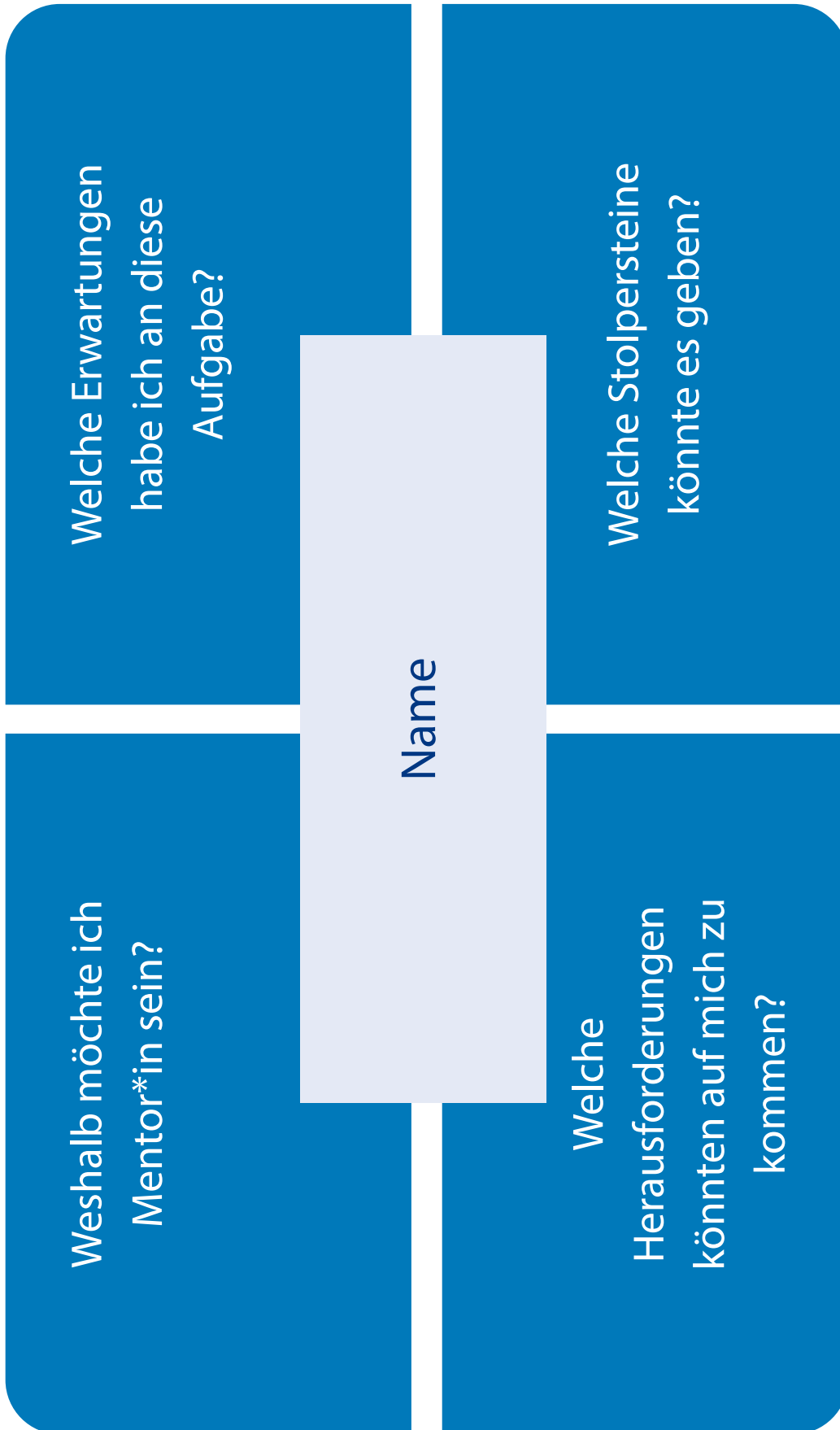
Skizzieren Sie auf einem Blatt Ihre Kindertagespflegestelle bzw. Ihre Arbeitssituation:

- Arbeite ich in eigenen Räumen oder angemieteten Räumen? In einer Wohnung oder Haus mit Garten oder Hof? In einer Stadt, am Stadtrand oder ländlich?
- Wie sieht es in meiner Kindertagespflegestelle aus?
- Arbeite ich alleine oder im Verbund?
- Wie viele Kinder betreue ich und wie alt sind diese?
- Koche ich selber oder bekomme ich das Essen geliefert?
- Habe ich einen Schwerpunkt in meinem Konzept?
- Was ist mir bei meiner Arbeit wichtig?

Stellen Sie sich und Ihre Kindertagespflegestelle anschließend in der Seminargruppe vor.

(Auswahl zur Reflexion)

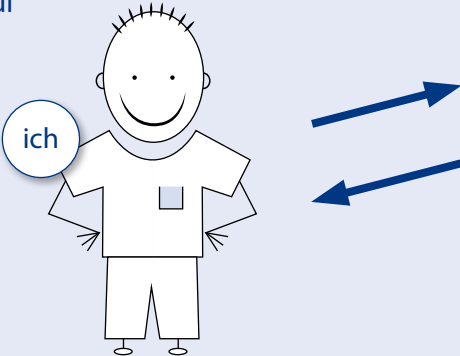
1. Welche persönlichen und beruflichen Gründe haben mich dazu bewogen, die Aufgabe des*r Mentor*in zu übernehmen? Weshalb habe ich Interesse an der Qualifizierung von zukünftigen Kindertagespflegepersonen?
2. Welche Erwartungen stellt der Bildungsträger oder die Fachberatung (das Jugendamt) an mich? Bin ich damit zufrieden oder spüre ich Unbehagen?
3. Von welchen Erwartungen möchte ich mich eher distanzieren und warum?
4. Wo sehe ich Stolpersteine auf mich zukommen? Was für Stolpersteine könnten das sein? Wie werde ich ggf. damit umgehen?
5. Was bedeutet es für mich, Verantwortung für den*die Praktikant*in und die Mentor*innen-Tätigkeit während des Praktikums zu übernehmen?
6. Was qualifiziert meine Kindertagespflegestelle dafür, ein Lernort Praxis zu sein? Was zeichnet meine Kindertagespflegestelle aus? Welche Ressourcen habe ich zur Verfügung?
7. Was qualifiziert und zeichnet mich aus, ein*e Mentor*in zu sein? Wo liegen meine Stärken? Was kann der*die Praktikant*in bei mir erfahren und lernen? Was will ich persönlich und fachlich mitgeben?
8. Welche Gefühle habe ich, wenn ich an meine Qualifizierung zur Kindertagespflegeperson zurückdenke? Gab es etwas, was ich mir anders vorgestellt hatte?
9. Wie habe ich mich damals selbst in der Rolle als Praktikant*in gefühlt? Was war hilfreich? Haben andere Personen durch ihre Verhaltensweisen zu meiner Professionalisierung beigetragen? Wenn ja, welche Verhaltensweisen waren das?
10. Habe ich schon vorher in meinem Leben Praktika gemacht und wie ging es mir dabei? Was habe ich von jedem Praktikum für mich „mitgenommen“?
11. Fühle ich mich zeitlich und persönlich gut aufgestellt, um eine*n Praktikant*in zu begleiten?
12. Fühle ich mich in der Lage, die Themen der Qualifizierung mit der Praxis zu verbinden?
13. Habe ich ein Konzept oder einen Plan für das Praktikum? Wie will ich vorgehen bzw. was ist mir wichtig?
14. Welche Aufgaben kommen auf mich zu? Wo spüre ich eine Verantwortung?
15. Worauf freue ich mich, wenn ich an die Mentor*innentätigkeit denke? Worauf freue ich mich weniger?



Nehmen Sie ein DIN-3 Blatt und zeichnen Sie in die Mitte eine Figur (sich selbst) oder schreiben Sie Ihren Namen dorthin.

1. Überlegen Sie, mit welchen Personen oder Gruppen Sie in Ihrem (Berufs-)Alltag zu tun haben (z.B. Lebenspartner, eigene Kinder, Freunde, Kinder in der Kindertagespflege, Eltern der Kinder, Nachbarn etc.)?
2. Ordnen Sie diese Personen um sich herum an, so dass
 - Nähe oder Distanz durch Entfernung zu Ihnen auf dem Blatt dargestellt wird,
 - Wichtigkeit der Personen durch die Größe der Namen aufgezeigt wird
3. Zeichnen Sie Verbindungslinien zwischen sich und den Personen/Gruppen und betiteln Sie diese Linien anhand folgender Gedanken:
 - Was erwartet diese Person/Gruppe von mir? Wie sollte ich mich bezüglich ihrer Meinung oder ihrem Wunsch hin verhalten?
 - Wie könnte die Rolle, die ich in dieser Beziehung einnehme, heißen? Das können formelle Rollen sein (Tochter, Chef, Vater) oder informelle Rollen („Besserwisser“, „Mädchen für alles“, „Taugenichts“)
 - Bewerten Sie alle Rollen mit „+“, wenn Sie die Rolle schätzen und mit „-“, wenn Sie diese Rolle nicht mögen oder notieren Sie ein „?“, wenn Ihnen diese Rolle nicht klar ist.

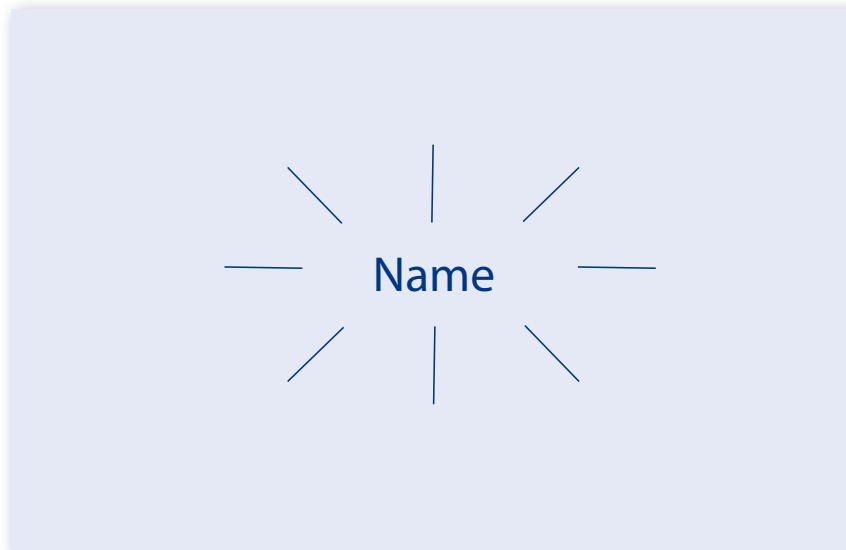
Rolle: Beruf



Beispiel:
Ärztin/Arzt

Erwartung:
Helfer*in in der Not, gebildet, finanziell gut gestellt, medizinisches Wissen, verantwortliches Handeln, ...

4. Hat sich durch diese Übung Ihr Blick auf sich selbst und Ihre Tätigkeit verändert?
5. Wo sind die gegenseitigen Erwartungen klar ausgesprochen und wo haben Sie nur Vermutungen?
 - Hinter welchen Problemen könnten unklare oder einander widersprechende Erwartungen stecken?
 - Was könnten Sie tun, um zu einem gemeinsamen Verständnis der jeweiligen Erwartungen zu kommen und wie könnte das Ihre Situation (Arbeit oder Beziehung) positiv beeinflussen?



1. Schreiben Sie in die Mitte eines DIN-3 Blattes den eigenen Namen. Ordnen Sie alle Personen und Institutionen, mit denen Sie in Ihrem Arbeits-/alltag und durch die Mentor*innentätigkeit Kontakt haben (z.B. Praktikant*in, Kinder, Eltern, Kolleg*in, eigene Familie, Bildungsträger, Jugendhilfeträger bzw. Fachberatung), kreisförmig um Ihren Namen an.
Intensivere Kontakte werden durch entsprechende Nähe, distanzierte Beziehungen durch größere Entfernungen abgebildet.
2. Im nächsten Schritt beschreiben Sie bitte (in Stichworten) die Erwartungen der Personen und Institutionen an das Verhalten der Mentor*in – sprich an Sie!
Tragen Sie Blitze ein, wenn sich Widersprüche zwischen Ihren eigenen und den Erwartungen von anderen ergeben.
3. Betrachten Sie Ihr Bild anhand der unten stehenden Fragen:
 - Sind alle meine Rollen klar und gut voneinander abgegrenzt? Werden Grenzen eingehalten?
 - Wo gibt es Reibungspunkte zwischen meinen Rollen, weil sich Erwartungen unterscheiden? Wo ist es wichtig, dies zu klären? Was könnten die nächsten Schritte sein?
 - Welche Rollen Aspekte möchte ich mehr entwickeln? Welche weniger? Wo möchte ich mich besser abgrenzen?

F ... finden Sie ein Wort mit F, das auf Sie zutrifft und zu Ihrem Können passt.

A ... finden Sie ein Wort mit A, das auf Sie zutrifft und zu Ihrem Können passt.

C ... finden Sie ein Wort mit C...

H ...

L ...

I ...

C ...

H ...

Methode: Elevator Pitch

„Weshalb sind Sie als Kindertagespflegeperson und Mentor*in gut geeignet?“

*Beschreiben und präsentieren Sie kurz und knapp innerhalb von 30 Sekunden bis zu 3 Minuten!
Sorgen Sie für Aufmerksamkeit und Interesse in wenigen Sätzen und „vermarkten“ Sie sich selbst.*

Ziel: Aufmerksamkeit erregen, Neugierde wecken, verdichtete Präsentation, Austausch

(vgl. Pietsch, Fröhlich-Gildhoff, Ullrich-Runge, Lipowski u.a. (2019) Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege (QHB), Kapitel Methodisch-didaktisches Manual zur Umsetzung von Kompetenzorientierung, S. 30)

- Bilden Sie zwei Gruppen
- **Gruppe A** widmet sich dem*der Mentor*in und **Gruppe B** dem*der Praktikant*in
- Schreiben Sie alles auf, was Ihnen in den Sinn kommt

Aufgabe:

Gruppe A: Wie sieht der*die perfekte Mentor*in aus?

Gruppe B: Wie sieht der*die perfekte Praktikant*in aus?

1. Gestaltung der Kooperation mit der Fachberatung, dem Träger der Jugendhilfe oder dem Bildungsträger

	<i>Kompetenz</i>	<i>voll erfüllt</i>	<i>weitgehend erfüllt</i>	<i>entwicklungsbedürftig</i>	<i>nicht erfüllt</i>
Ich	... kann die unterschiedlichen Aufgaben, Rollen und Zuständigkeiten der Lernorte (Bildungsträger und Praxis) einordnen.				
	... überprüfe regelmäßig mein pädagogisches Konzept, indem ich es aktualisiere.				
	... weiß, dass meine fachliche Kooperationsbereitschaft für die Qualität des Mentorings bedeutsam ist.				
	... bin transparent in dem, was ich tue gegenüber dem Bildungsträger und der Fachberatung.				
	... habe in meinem Konzept verankert, wie ich mit Praktikant*innen umgehe/ was mir beim Praktikum wichtig ist.				
	... setze meine eigenen Vorgaben, die in meinem Konzept zum Praktikum stehen, um.				
	... kenne die aktuellen rechtlichen und formalen Vorgaben für die Kooperation mit der Fachberatung/ dem Bildungsträger.				
	... begründe, mein fachliches Handeln gegenüber Praktikant*innen.				
	... dokumentiere regelmäßig die wichtigsten Inhalte und Vereinbarungen, die sich innerhalb von Gesprächen mit allen Beteiligten ergeben.				
	... kann meine Ansichten und Auffassungen vertreten und äußere sie angemessen.				
	... begegne den organisierenden Ansprechpersonen des Praktikums partnerschaftlich und vorurteilsbewusst.				
	... bin mir bewusst, dass auch der*die Praktikant*in mögliche Erwartungen an die Kooperation mit dem Bildungsträger und der Fachberatung hat.				

2. (Einbindung des Teams bzw.) Einbindung von Kolleg*innen in einer Verbund-Kindertagespflege

	Kompetenz	voll erfüllt	weitgehend erfüllt	entwicklungsbedürftig	nicht erfüllt
Ich	... bin mir bewusst, dass es zu gruppendynamischen Prozessen kommen kann.				
	... führe den*die Praktikant*in in das Team ein und erläutere Rituale und die Gruppenkultur.				
	... bespreche wichtige Informationen über den Verlauf und die Rahmenbedingungen des Mentorings mit meinem*r Kolleg*in.				
	... achte auf Datenschutz und die Verschwiegenheit bzw. das Vertrauen der*des Praktikant*in und fixiere das auch schriftlich.				
	... falls nötig, sensibilisiere ich meine*n Kolleg*in für besondere Situationen/ Erwartungen und Bedürfnisse des*der Praktikant*in.				
	... bin bereit bei Konflikten zu moderieren oder zu intervenieren.				

3. Planung des Mentorings

	Kompetenz	voll erfüllt	weitgehend erfüllt	entwicklungsbedürftig	nicht erfüllt
Ich	... weiß über die Ziele von Praktika in der Qualifizierung zur Kindertagespflege und die damit verbundenen Aufgaben Bescheid.				
	... weiß über Sicherheits- und arbeitsrechtliche Bestimmungen im Praktikum (z.B. Versicherung der*des Praktikant*in usw.) Bescheid, d.h. ich weiß, was der*die Praktikant*in darf und was nicht.				
	... bespreche individuelle Wünsche und Gedanken zum Verlauf des Praktikums mit der Praktikant*in.				
	...bin offen für Veränderungen und reagiere flexibel.				

3. Planung des Mentorings (weitere Aussagen)

	Kompetenz	voll erfüllt	weitgehend erfüllt	entwicklungsbedürftig	nicht erfüllt
Ich	... achte bei den Planungen auf mögliche individuelle, kulturelle und soziale Zusammenhänge der*des Praktikant*in.				
	... nehme mir Zeit, meine Pläne zu überdenken bzw. zu überprüfen, ob sie noch aktuell und machbar sind. - ggf. korrigiere ich sie.				

4. Aufbau und Gestaltung einer professionellen Arbeitsbeziehung

	Kompetenz	voll erfüllt	weitgehend erfüllt	entwicklungsbedürftig	nicht erfüllt
Ich	... bin mir bewusst, dass die Praktikanten*innen aus unterschiedlichen Lebenskontexten kommen und ihre eigene Lebenserfahrung mitbringen.				
	... weiß, dass die eigene Biografie in der Arbeit eine Rolle spielt.				
	... kann gut professionelle Nähe und Distanz gestalten.				
	... kenne verschiedene Methoden der Gesprächsführung.				
	... bin mir bewusst, dass die Arbeitsbeziehung zwischen mir und der*dem Praktikant*in die Basis für ein gelingendes Mentoring ist.				
	...schaffe aktiv Zeitfenster für Gespräche mit der*dem Praktikant*in.				
	... bin mir darüber im Klaren, dass Konflikte auch ein Lernpotential beinhalten und thematisiere diese auch mit der*dem Praktikant*in.				
	... reflektiere die Erwartungen und Sichtweisen der*des Praktikant*in.				

5. Begleitung und Dokumentation der Bildungs- und Entwicklungsprozesse

	<i>Kompetenz</i>	<i>voll erfüllt</i>	<i>weitgehend erfüllt</i>	<i>entwicklungsbedürftig</i>	<i>nicht erfüllt</i>
Ich	... weiß, dass die Kompetenzorientierung bei der Gestaltung von Bildungs- und Entwicklungsprozessen viel mit Selbstbestimmung und Selbststeuerung zu tun hat.				
	... bin mir bewusst, dass der*die Praktikant*in sich seine*ihre Lernsituationen schafft und diese in seinen*ihren Erfahrungsschatz einbettet.				
	...weiß, dass auch ich eine Lernende bin.				
	...bin offen für Fehler bzw. ermögliche Freiräume für eigene Erfahrungen.				
	...respektiere die individuellen (Lern-) Wege des*der Praktikant*in.				

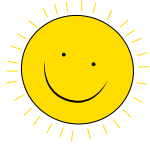
6. Reflexion im Rahmen des Mentorings

	<i>Kompetenz</i>	<i>voll erfüllt</i>	<i>weitgehend erfüllt</i>	<i>entwicklungsbedürftig</i>	<i>nicht erfüllt</i>
Ich	... finde es wichtig, den*die Praktikant*in immer wieder zum Denken über das eigene Handeln zu animieren.				
	... kann Kritik gut annehmen.				
	... kann nach konstruktiver Kritik auch ggf. Konsequenzen daraus ziehen.				
	... möchte auch von der*dem Praktikant*in ein Feedback über meine Arbeitsweise haben.				

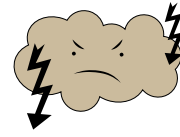
7. Konzeptionelle (Weiter-)Entwicklung meines Mentoringverständnisses

	<i>Kompetenz</i>	<i>voll erfüllt</i>	<i>weitgehend erfüllt</i>	<i>entwicklungsbedürftig</i>	<i>nicht erfüllt</i>
Ich	... tausche mich regelmäßig mit anderen Mentor*innen aus.				
	... sehe in der Aufgabe eine Chance für meine persönliche und professionelle Weiterentwicklung.				
	... habe Spaß und Interesse an fachlichen Diskussionen und konzeptionellen Veränderungen.				

Was kann ich gut annehmen?



Was möchte ich nicht hören?



Kommunizieren Sie immer offen, auch wenn es darum geht, jemandem eine negative Rückmeldung zu geben, z.B. auf ein Verhalten, das Sie stört?

Allgemeine Feedbackregeln

- Idealen Zeitpunkt und Ort wählen
- Sich gut auf das Gespräch vorbereiten inklusive Definition der Ziele und möglicher Lösungsansätze
- Klare Ich-Botschaften verwenden
- Aussagen so spezifisch wie möglich formulieren (keine Verallgemeinerungen oder Übertreibungen)
- Konkrete Beispiele/Beweise aufzeigen
- Eigene Erwartungen klar kommunizieren
- Mut haben, auch mögliche Konsequenzen anzusprechen
- Gesprächsführung übernehmen und behalten, nicht vom Gegenüber den Gesprächsverlauf und die Themen bestimmen lassen. Fokus auf eigene Anliegen und eigenen Gesprächsplan
- Dem Feedback-Geber aktiv zuhören
- Respektvoller und wertschätzender Umgang, damit der*die andere sein*ihr Gesicht wahren kann

Hilfestellung: „Gewaltfreie Kommunikation“ nach Marshall Rosenberg

Diese fünf Schritte können für konstruktives Feedback genutzt werden:

1. **Beobachtung:** Ich habe gesehen ..., gehört ..., gelesen ..., beobachtet ...
2. **Interpretation:** Ich habe mir überlegt ..., mir ist nicht klar ..., vielleicht ist das so, weil ...
3. **Gefühle:** Ich fühle mich ..., ich bin ..., es macht mich ...
4. **Bedürfnis:** Ich brauche ..., mir hilft ..., mich unterstützt ..., mir tut gut ...
5. **Bitte (Erwartung):** Ich bitte dich um ..., meine Bitte an dich ..., meine Erwartung ist ...

Die Methode der Rückmeldung mittels der „Gewaltfreien Kommunikation“ beugt der Interpretation von Verhalten vor. Wenn Praktikant*innen auf diese Weise Rückmeldungen bekommen, können sie an den Gedanken von Feedbackgebenden teilhaben. Häufig können so Gefühle wie z.B. Frust oder Enttäuschung besser verstanden werden.

Ein Tipp für Sie persönlich

Wenn Sie das nächste Feedback geben, nehmen Sie die fünf Stufen der „Gewaltfreien Kommunikation“ (GFK) zur Hand und bereiten Sie sich entsprechend vor. Sie werden feststellen, je häufiger Sie das Modell benutzen, desto geläufiger wird es Ihnen und Sie müssen weniger darüber nachdenken*.

Sehr hilfreich ist es auch, gemeinsam Feedback-Regeln aufstellen, d.h. für Feedback-Geber*in und -Nehmer*in (Achtung: ganze Sätze formulieren – am wirkungsvollsten sind Ich-Sätze).

* Mehr Informationen: <https://www.soft-skills.com/gewaltfreie-kommunikation/> oder Buch: Rosenberg, Marshall B.(2012): Gewaltfreie Kommunikation. Eine Sprache des Lebens. 10. Auflage. Verlag Junfermann

(Quelle: <https://www.weka.ch/themen/fuehrung-kompetenzen/kommunikation-und-auftritt/gespraechsfuehrung-und-verhandeln/article/feedbackregeln-kritisches-feedback-richtig-geben-und-nehmen/> Zugriff: 09.06.2020)

Regeln für Feedback-Nehmer*innen:

- Feedback als Chance zur persönlichen Entwicklung erkennen.
- Anerkennen, dass der*die Feedback-Geber*in den Mut hat, das Feedback zu geben.
- Zuerst ausreden lassen – und dann Unklarheiten nachfragen.
- Grundsätzlich gilt: Zuerst zuhören und nicht sofort in die Verteidigungshaltung gehen.
- Keine Gegenangriffe starten.
- Falls unklar: Erwartungen des*der Feedback-Gebenden abklären.
- Sich Bedenkzeit nehmen, wenn man einen Input zuerst «verdauen» muss.
- Sinnvolle Inputs für sich nutzen und im Alltag angehen.
- Sehr stilvoll ist: Rückmeldung an Feedback-Gebende nach gewisser Zeit.

Hier nochmal kurz gefasst:

Feedback empfangen

- **Zuhören und Aufnehmen.** Akzeptieren Sie die Beobachtungen des*der Anderen.
- **Rückfragen** – wenn etwas unklar ist
- **Zusammenfassen** – Wichtige Erkenntnisse formulieren und zurückspiegeln

Wichtig beim Empfangen von Feedbacks:

- **Keine Rechtfertigung, Verteidigung oder Erklärung.**
Bleiben Sie gelassen, denken Sie in Ruhe über das Gehörte nach.

(Quelle: <https://www.weka.ch/themen/fuehrung-kompetenzen/kommunikation-und-auftritt/gespraechsfuehrung-und-verhandeln/article/feedbackregeln-kritisches-feedback-richtig-geben-und-nehmen/>
Zugriff: 09.06.2020)

(Quelle: <https://organisationsberatung.net/feedbackregeln-feedback-geben/>
Zugriff: 02.06.2020)

Aussage von Paul Watzlawick:

*„Ich weiß nicht, was ich gesagt habe,
bevor ich die Antwort
meines Gegenübers gehört habe.“*

Was könnte Paul Watzlawick damit gemeint haben?

Herzstück des Mentoringprozesses ist das Feedbackgespräch, welches zur Reflexion der pädagogischen Haltung und des eigenen Handelns dienen soll. Der Rahmen für dieses Gespräch ist dabei ebenso entscheidend, wie die Beziehungs- und Kommunikationsebene zwischen den Gesprächspartner*innen.

Aufgabe:

Erörtern Sie folgendes Fallbeispiel:

Frau Schneider ist Mentorin am Lernort Praxis und hat bisher gute Erfahrungen mit Praktikant*innen gemacht. Den Mentoringprozess konnte sie gut in ihren Alltag integrieren.

Seit kurzem hat sie neue Räume angemietet und ist gespannt, wie sich alles noch zurechtfindet. Bis jetzt müssen noch verschiedene Dinge bearbeitet werden. So muss sie mit dem Monteur noch einen Termin absprechen, weil das Warmwasser nicht zuverlässig funktioniert. Lucia, die Praktikantin, ist auch noch nicht lange in der Gruppe. Mit ihr will Frau Schneider regelmäßig Feedbackgespräche führen. Das gemeinsame Feedbackgespräch mit Lucia ist für Dienstag nach dem Mittagessen geplant.

Die Woche startet allerdings unruhig. Am Montag sind einige Kinder sehr anhänglich und Jasper, der mit seinen Eltern gerade drei Wochen verreist war, kommt wieder. Er hat mit den neuen Räumen Schwierigkeiten und Lucia hat er noch gar nicht kennengelernt. Die für ihn „fremde“ Person irritiert ihn und er weint öfters. Der Dienstagmorgen verläuft sehr hektisch. Die Eltern von Jasper brauchen etwas mehr Zeit, als sie ihn bringen, weil Jasper sie nicht gehen lassen möchte und weinerlich ist. Er fühlt sich in den neuen Räumen noch nicht sicher. Die hektische Atmosphäre zieht sich über den ganzen Vormittag hin, da Frau Schneider sich mit der Vorbereitung des kreativen Angebotes verschätzt hat und die Heizung, die auch das Warmwasser produziert, nur anspringt, wenn sie Lust hat. So muss sie, doch schneller als gedacht, den Monteur verständigen. Als sie bei der Firma anruft, kann ihr dieser einen Termin am Mittag anbieten. Sowohl Frau Schneider als auch Lucia sind in jeder Sekunde beschäftigt. Als dann alle Kinder ruhen, ist die Küche noch nicht aufgeräumt und der Monteur werkelt an der Heizung herum.

Für das geplante Gespräch ist nur auf dem Spielteppich im Spielbereich der Kinder Platz. Frau Schneider nimmt sich einen Stuhl und Lucia stellt fest, dass es nur noch kleine Kinderstühle gibt. Da sie nicht in die Küche gehen will, wo der Monteur beschäftigt ist, um sich einen anderen Stuhl zu holen, setzt sie sich auf einen kleinen Stuhl. Das Telefonklingeln unterbricht die Besprechung der beiden. Es sind die Eltern von Jasper, die gerne wissen wollen, ob es ihrem Sohn heute besser gelungen ist, sich in die Gruppe zu integrieren. Frau Schneider unterhält sich einige Minuten mit ihnen, um ihnen die Sorgen zu nehmen. Nach dem Auflegen klingelt es gleich nochmal und die Eltern von Sofie geben durch, dass diese heute spontan von dem Onkel abgeholt wird. Dafür notiert sich Frau Schneider dessen Namen und seine Ausweisnummer. Nachdem Frau Schneider und Lucia wieder den Gesprächsfaden aufgenommen haben, klopf es an der Tür und der Monteur will kurz an den Heizkörper, um etwas zu kontrollieren.

- **Welche Störfaktoren erkennen Sie in diesem Fallbeispiel?**
- **Welche nonverbalen Botschaften vermittelt dieses Gesprächsszenario der Praktikant*in Lucia?**

(Quelle: Marona-Glock, M.; Höhl-Spencele, U. (2012). Praxisanleitung. Anleiter/-innen-Qualifikation in sozialpädagogischen Berufen)

Menschen kommunizieren auch non-verbal. Bereits mit einer kleinen mimischen Ausdrucksvariation wie dem Hochziehen der Augenbraue äußern wir uns. Unsere Körpersprache sagt viel darüber aus, wie es uns geht, wie wir fühlen und denken. Jede Art von Mimik, Gestik oder Haltung transportiert eine Botschaft nach außen und wird von unseren Mitmenschen unbewusst interpretiert.

Für eine gute Gesprächssituation zwischen dem*der Praktikant*in und dem*der Mentor*in ist es ratsam, die folgenden Punkte zu beachten:

1. Auf die Uhr schauen

Das Gespräch zieht sich in die Länge und Sie haben noch weitere Termine oder sind genervt? Während eines Gespräches sollten Sie es vermeiden, häufig auf die Uhr zu blicken. Der Blick auf die Uhr ist eine aussagekräftige Geste. Er signalisiert dem Gegenüber Desinteresse, Ablehnung oder gibt ihm das Gefühl, dass Sie eigentlich Besseres zu tun hätten, als dieses Gespräch zu führen. Wenn Sie wirklich zeitlich gebunden sind, sollten Sie dies Ihrem Gesprächspartner am besten direkt vor dem Gespräch sagen. So entsteht bei Ihrem Gegenüber nicht erst der Irrglaube, dass Sie evtl. langweilt sind.

2. Gegenstände nicht vor den Körper halten

In unangenehmen oder ungewohnten Situationen neigen wir dazu, Gegenstände vor unserem Körper zu halten. Die Hände fest um die wärmespendende Kaffeetasse zu klammern, gibt uns Halt und wirkt beruhigend. Besonders wenn wir nicht wissen, wohin mit den Händen, ist es praktisch, etwas festzuhalten, egal ob es sich dabei um eine Kaffeetasse, eine Handtasche oder einen Laptop handelt. Doch wenn Sie Gegenstände vor den Körper halten, wirken Sie schüchtern, zurückhaltend oder abweisend. Für Ihren Gesprächspartner hat es den Anschein, als würden Sie sich in seiner Gegenwart nicht wohlfühlen und sich verstecken. Besser ist es, wenn Sie alle Gegenstände auf den Tisch legen. Sollte es keine Möglichkeit geben, den Gegenstand abzulegen, dann tragen Sie ihn auf der Seite. So wirken Sie offener und zugänglicher.

3. Kinn streicheln

Das Streicheln des Kinns ist eine typische Denkerpose. Die meisten Menschen interpretieren in diese Gestik, dass ihr Gegenüber scharf – vielleicht sogar kritisch – über etwas nachdenkt. Kein Wunder also, dass Sie bei Ihrem Gegenüber evtl. ein ungutes Gefühl hinterlassen, wenn Sie über Ihr Kinn streicheln, während Sie ihn anschauen.

4. Fussel von der Kleidung entfernen

Mitten im Gespräch entdecken Sie einen Fussel auf dem Ärmel. Sie denken sich nichts dabei, als Sie diesen während des Gesprächs entfernen. Ihr Gesprächspartner könnte diese Gestik jedoch anders interpretieren. Für ihn scheint es unter Umständen so, dass das Thema des Gesprächs Sie nicht interessiert und Sie nach Ablenkung suchen. Er könnte den Eindruck gewinnen, dass Sie entweder gelangweilt sind oder keine ehrliche Antwort geben wollen. Das Gespräch ist also eine denkbar ungünstige Zeit, um Fussel zu entfernen, denn die Aufmerksamkeit sollte bei Ihrem Gegenüber und nicht bei Ihrer Kleidung liegen.

5. Der Blick nach unten

Blickkontakt ist während eines Gespräches das A und O. Viele Menschen neigen dazu, während eines Gespräches häufig den Kopf zu senken oder kurz zum Fußboden zu blicken. Besonders wenn ihnen etwas unangenehm ist oder sie unsicher sind, weichen sie auf diese Weise dem Blick des anderen aus. Der Blick nach unten, lässt jemanden schüchtern oder gar desinteressiert wirken.

6. Bauchnabel und Augen zeigen in unterschiedliche Richtung

Wenn Füße oder gar der ganze Oberkörper in eine andere Richtung zeigen als Ihre Augen bzw. als Ihr Gesprächspartner steht, schenken Sie Ihrem Gegenüber nur Ihre halbe Aufmerksamkeit. So signalisieren Sie, dass Sie innerlich weiter (gehen) wollen. Achten Sie bei Gesprächen darauf, dass Ihr ganzer Körper dem Menschen zugewandt ist, sodass Sie nicht den Eindruck vermitteln, Sie nehmen nur halbherzig am Gespräch teil und dass Sie kein Interesse an ihm und seinen Themen haben.

7. Arme verschränken

Oft verschränken wir die Arme unbewusst ineinander, weil es bequemer ist. Einen Hintergedanken gibt es dabei nicht. Unser Gegenüber sieht nur die verschränkten Arme und für ihn/sie könnte es dadurch so wirken, als seien Sie nicht offen für das, was er sagt. Wenn Sie die Arme ineinander verschränken, bauen Sie eine physische Barriere zu Ihrem Gesprächspartner auf und wirken ablehnend und desinteressiert. Im schlimmsten Fall vermitteln Sie den Eindruck, dass Sie auf Konfrontation aus sind. Auch ein ehrliches Lächeln kann die deutliche Sprache dieser Haltung nicht ausgleichen. Deswegen ist es ratsam, diese Haltung ganz zu vermeiden.

8. Den Kopf in die Hände stützen

Stützen Sie den Kopf in die Hände, erscheinen Sie evtl. gelangweilt, kraftlos und desinteressiert.

9. Eine gebeugte Körperhaltung

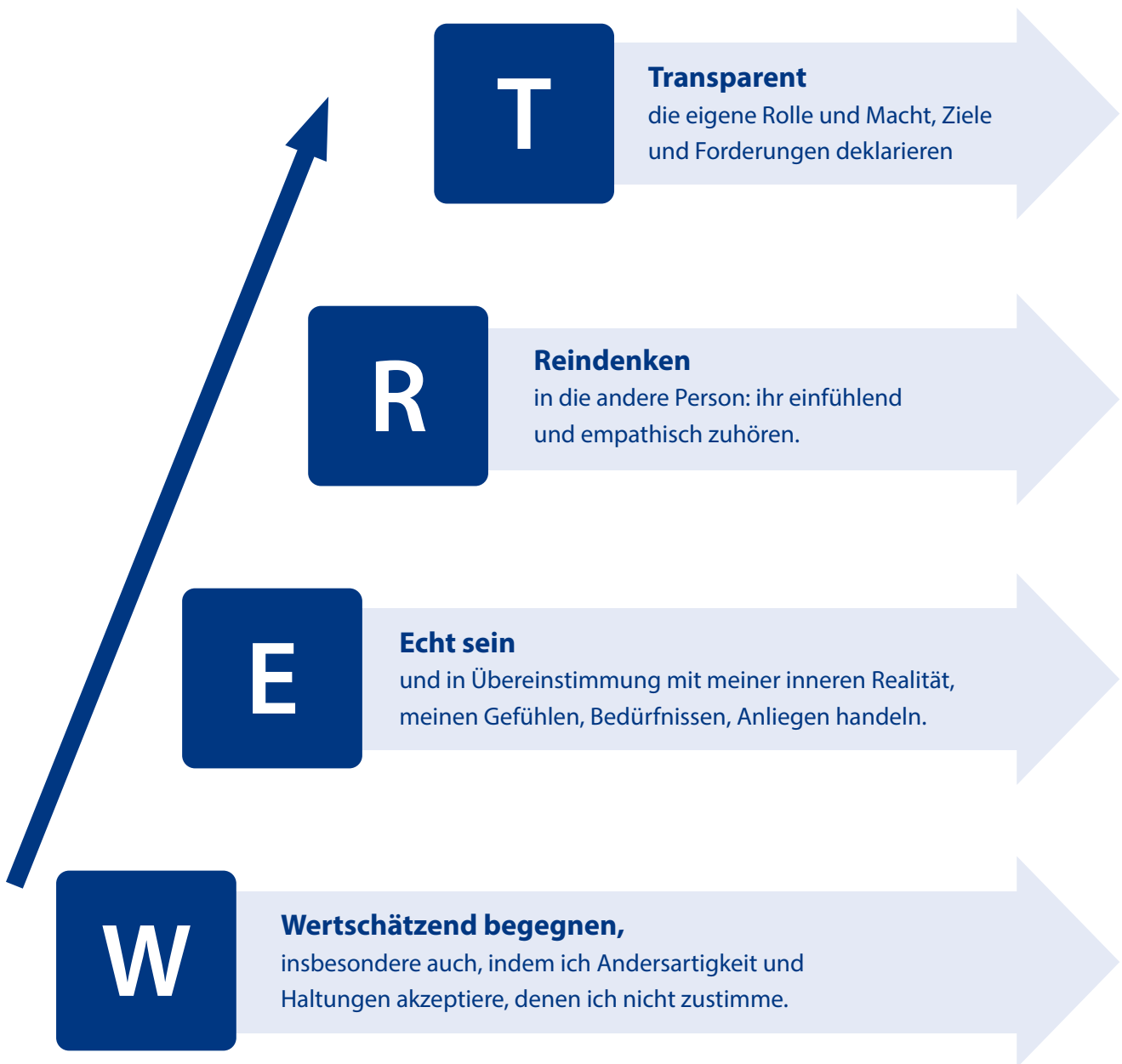
Besonders unsere Haltung wirkt sich stark auf den ersten Eindruck aus. Eine gebeugte Körperhaltung mit hängenden Schultern und gesenktem Kopf signalisiert wenig Selbstbewusstsein. Wenn Sie krumm auf dem Stuhl sitzen, wirken Sie klein und schwach, so als ob Sie sich verstecken müssen. Wenn Sie dagegen gerade, aufrecht und mit gestrecktem Rücken dasitzen, zeigen Sie sich offen und selbstbewusst. Sie signalisieren, dass Sie wer sind. Auch Ihre Stimme profitiert von einer guten Haltung, denn eine gute Haltung wirkt sich auf die Atmung und den Kehlkopf aus und verhilft Ihnen zu mehr stimmlicher Kraft.

10. Breitbeinig dastehen oder Beine kreuzen

Die Haltung Ihrer Füße beeinflusst ebenso, wie Sie von Ihrem Gegenüber wahrgenommen werden. Je nachdem, wie Sie stehen, können Sie dominant oder schüchtern wirken. Besonders Frauen neigen dazu, die Beine beim Stehen zu überkreuzen, so dass die Füße sich an den Außenseiten berühren. Überkreuzte Beine wirken häufig steif und unsicher. Für eine souveräne Ausstrahlung sollten Sie das Gewicht gleichmäßig auf beide Beine verteilen. Achten Sie aber darauf, nicht zu breit zu stehen, da Sie ansonsten Dominanz und Überlegenheit signalisieren.

Generell gilt: Um authentisch zu wirken, ist es wichtig, dass verbale und non-verbale Kommunikation zusammenpassen.

Quelle: www.rhetorik-profi.de/erfolgsmotor-koerpersprache-10-non-verbale-no-gos-die-sie-unbedingt-vermeiden-sollten/
(Zugriff: 23.06.2020)



(vgl. Lahniger, Paul, 2010, Folie 2)

Bearbeitungsmöglichkeiten zu den nachfolgenden Lernsituationen:

A. Arbeiten Sie an folgenden Fragen:

1. Wie blicken Sie auf diese Mentor*innen-Praktikant*in-Konstellation?
2. Welche Themen in dieser Darstellung sprechen Sie an sowohl positiv als auch negativ und warum?
3. Suchen Sie sich ein Thema, das Sie in einem Gespräch ansprechen würden.
4. Gehen Sie mit dem*der Praktikant*in in ein Gespräch und beachten Sie die Feedback-Regeln.

B. Bearbeitung in einer Gruppe:

1. Begeben Sie sich nacheinander in die Rolle der Kindertagespflegeperson (Feedbackgeber*in) und Praktikant*in sowie der*des Beobachtenden.
2. Was fällt dem*der Beobachter*in auf? Wie geht es den anderen in ihren Rollen?

C. Bearbeiten Sie das Fallbeispiel anhand folgender Fragen

(Orientiert an den Phasen der vollständigen Handlung, Methodisch-didaktisches Manual QHB, 2019, S. 60)

Erfassen und Analysieren - Bearbeitung der Situation:

- Wie nehmen Sie die dargestellte Situation, die beteiligten Personen und ihre Interaktionen wahr?
- Welche Deutungen fallen Ihnen ein?

Ziele setzen

- Welche Fragen/Herausforderungen bzw. ähnliche Erfahrungen ergeben sich für Sie aus dieser Situation?

Planen und Entscheiden:

- Was ist zu tun?

Auswerten und Reflektion

- Wie bewerten Sie die Handlungsweisen und Reaktionen der einzelnen Akteure?
- Welche Aspekte der Situation haben für Sie eine besondere Bedeutung und warum?

Präsentieren, Zusammenführen

Ergebnisvorstellung

Katharina ist Praktikantin bei Ihnen. Sie ist 32 Jahre, hat bisher an der Universität als wissenschaftliche Mitarbeiterin gearbeitet und dort auch vor kurzem am Fachbereich für Erziehungswissenschaften ihren Dokortitel erworben. Sie plant allerdings, schwanger zu werden und möchte nach der Geburt ihres Kindes zu Hause bleiben. Um diese Zeit beruflich nicht ungenutzt zu lassen, möchte sie ihre Kompetenz in der pädagogischen Praxis steigern. Katharina wünscht sich, dass ihr Kind gleich von Anfang an in einer sozialen Gruppe mit anderen Kindern aufwächst. Aus diesen Gründen, kann sie sich gut vorstellen, zumindest für eine Zeit lang, als Kindertagespflegperson tätig zu sein.

Im Rahmen des Praktikums zeigt sich Katharina von Beginn an sehr interessiert an allem und fragt viel nach, wobei sie mit ihren Fragen immer genau den Grund für alles erfassen möchte. Im Umgang mit den Kindern wirkt sie eher distanziert und auch etwas kühl. Ihnen fällt auf, dass Katharina sich mehr mit Dunja (34 Monate) beschäftigt als mit den anderen Kindern. Sie erzählt Dunja ganz viel über die Natur und erklärt ihr dabei Zusammenhänge. Im Morgenkreis hat Katharina häufiger Dunja auf dem Schoß.

Nachdem Sie Katharina vorsichtig darauf hingewiesen haben, was sie wahrgenommen haben, ändert sie für kurze Zeit ihr Verhalten und gibt sich sichtlich Mühe, auf die anderen Kinder, die viel jünger als Dunja sind, zuzugehen. Sie wirkt dabei aber unbeholfen und künstlich. Als sie sich neben Matteo (9 Monate) und Kira (22 Monate) setzt, fällt es ihr schwer, sich mit ihnen zu beschäftigen. Sie wirkt dabei etwas gelangweilt. Nach einiger Zeit ist es so, dass Katharina und Dunja miteinander ein Buch lesen oder über andere Dinge sprechen, bei dem Dunjas Wissensdurst angesprochen wird.

Während des Tagesablaufes kommt es immer häufiger vor, dass Katharina Ihre Abläufe in Frage stellt und kritisch hinterfragt. Nachdem das letzte Kind abgeholt ist, spricht Katharina Sie auf den Ablauf nach dem Mittagessen und den Übergang zum Mittagsschlaf an. Ihr ist aufgefallen, dass es an bestimmten Punkten immer zu stressigen Situationen kommt und diese könnten „optimiert“ werden. Sie hat den Blick von außen und kann somit „freier auf das System“ schauen. „Manchmal ist man durch das Alltägliche, so in seinen Abläufen festgefahren, dass man manches gar nicht mehr richtig sieht“, sagt sie zu Ihnen.

Rafael (41) ist schon eine ganze Weile Praktikant in Ihrer Kindertagespflegestelle, weil er ein Zeitmodell von 10 Tagen gewählt hat. Dadurch ist er 10 Tage für 4 Stunden in Ihrer Kindertagespflegestelle. Durch seine offene und kommunikative Art hat er schnell auch zu den Eltern der Kinder ein gutes Verhältnis aufbauen können.

Als die Mutter von Mostafa diesen eines Morgens in die Kindertagespflegestelle bringt, spricht diese Sie beiläufig auf Rafael an. „Sag mal, was für ein Verhältnis hat denn Rafael zu Timmys Familie? Kennen die sich auch privat? Das würde mich ja doch interessieren, weil ich Rafael am Sonntagnachmittag mit dem kleinen Timmy alleine auf dem Spielplatz gesehen habe?“

Sie sind darüber verwundert. Als Rafael an diesem Tag in Ihre Kindertagespflegestelle kommt, sprechen Sie ihn darauf an. Rafael erzählt daraufhin, dass er Timmy an dem betreffenden Sonntag betreut habe, da dessen Eltern einen wichtigen nicht verschiebbaren Termin gehabt hätten. Die Eltern hätten ihn vor allem deshalb gefragt, weil Timmy von ihm so begeistert gewesen sei. Da es in dieser Situation gerade nicht anders passt, nehmen sie diese Aussage erstmal kommentarlos zur Kenntnis. Sie müssen sich auch erstmal im Klaren sein, was Sie dabei empfinden.

Seit kurzem ist Aamina (50) bei Ihnen Praktikantin. Gestern war ein schwieriger Tag. Es hat den ganzen Tag geregnet, Sie konnten mit den Kindern nicht nach draußen gehen, weil es auch sehr stürmisch war. Sie selbst waren angespannt, hatten auch etwas Kopfschmerzen und nach der Arbeit waren noch viele Termine abzuarbeiten.

Ida (34 Monate) rannte in der Wohnung umher und animierte so auch Alexej (22 Monate) und Hadice (25 Monate) zum Mitrennen. Sie baten die Kinder, damit aufzuhören und boten ihnen anderes Spielzeug an, aber das brachte nur minutenweise eine Auszeit. Immer wieder hüpfte und rannte Ida umher, gefolgt von Alexej und Hadice. Sie lachten dabei und ließen sich nicht beruhigen. Sie erklärten den Kindern, dass noch andere Kinder im Raum sind und diese getreten werden könnten. Aamina versuchte Ida ebenfalls zu beruhigen, aber diese war nur kurzweilig zu beschäftigen. Dann passierte es: Ida rannte lachend und nach hinten zu Hadice und Alexej schauend im Kreis, stolperte und fiel auf den am Boden liegenden Paul (9 Monate). Der fing sofort an zu schreien und auch Ida weinte. Sie nahmen Ida beim Arm und hoben sie von Paul herunter. Da Sie sehr aufgeregt waren, schimpften Sie mit Ida während Sie Paul in den Arm nahmen. Nachdem sich die Situation beruhigt hatte, nagte der Zweifel an Ihnen, ob Sie mit Ida zu streng waren.

Später kam Aamina auf Sie zu und bat sie um ein kurzes Gespräch. Sie äußerte, dass sie von der Situation mit Ida sehr geschockt war und dass sie sich fragte, ob es nicht besser gewesen wäre, mit Ida anders umzugehen und gewaltfreier mit ihr zu sprechen. Sie baten Aamina um einen anderen Zeitpunkt, um dieses Gespräch in Ruhe weiterführen zu können.

Sie sind Mentor*in und haben den Praktikanten Michael in Ihrer Kindertagespflegestelle. Im Vorgespräch haben Sie von ihm erfahren, dass er 40 Jahre alt ist, zwei Kinder hat (10 und 12 Jahre) und alleine lebt. Früher hat er in einem Spiele- und Comicbuchladen als Verkäufer gearbeitet und war dann, als dieser schließen musste, eine kurze Zeit arbeitssuchend. Vom Jobcenter hat er ein Praktikum in einer Kita vermittelt bekommen. Das Praktikum in der Kita hat ihm viel Spaß gemacht und er hat sich dann entschieden, mit Kindern zu arbeiten. Nur will er nicht in einer Institution arbeiten. Micheal meint: „Ich möchte lieber mein eigener Chef sein und meine Regeln machen.“ Trotz Zweifel an Michaels äußerem Erscheinungsbild, haben sie sich für ihn entschieden, weil sie es toll finden, dass ein Mann diese Tätigkeit ausüben will. Aus erster Hand wissen Sie auch, wie sehr gerade Betreuungsplätze gebraucht werden, da Ihre eigene Tochter dringend einen Platz für ihr Kind sucht, nicht findet und somit ihren Job nicht wieder aufnehmen kann.

Sie hatten selbst schon kurz überlegt, ob Sie Ihre Kindertagespflege aufgeben und zu Ihrer Tochter in die andere Stadt ziehen, um dann Ihr Enkelkind zu betreuen.

Es fällt Ihnen auf, dass Michael während der Essensituationen immer recht inaktiv und phlegmatisch wirkt. Er setzt sich hin, tut sich als einer der Ersten das Essen auf und redet wenig beim Essen. Sie müssen ihn ein paar Mal darauf aufmerksam machen, dass einige Kinder Hilfe brauchen. Er steht dann auf und unterstützt die Kinder, wobei er auch dabei wenig mit ihnen spricht. Wenn die Mahlzeit beendet und noch Essen übrig ist, dann nimmt sich Michael den Rest und isst diesen auf, während die Kinder und Sie schon auf dem Weg zum Händewaschen sind. Als neulich die Tasse mit Milch von Ermina umgekippt und die ganze Milch über den Tisch und auf dem Boden getropft ist, blieb Michael einfach sitzen, während Sie sofort aufsprangen, um zu retten, was zu retten war. Dieser Vorfall hat Sie verärgert.

Seit einiger Zeit ist Dilara (49) bei Ihnen Praktikantin. Gestern waren Sie zusammen mit den Kindern im Park. Der See war zugefroren, da es in den letzten Tagen sehr kalt war. Sie hatten die beiden jüngeren Kinder Max (10 Monate) und Asra (11 Monate) im Kinderwagen und der kleine Vadim (21 Monate) lief an Ihrer Hand. Dilara lief mit den beiden älteren Kindern (32 und 30 Monate) und erzählte ihnen Geschichten über den Park. Als Sie sich kurz zu Asra und Max in den Kinderwagen beugten und dann wieder zu den anderen schauten, stand Dilara mit den beiden Kindern auf dem Eis des Sees. Sie kriegten einen Schreck riefen und winkten. Als sie zurückkam, sprachen Sie sie an, dass das zu gefährlich gewesen war. Sie verstand das nicht und sagte: „Das war doch nicht schlimm. Der See ist gefroren, das Eis hält.“

Im anschließenden Gespräch gaben Sie zu bedenken, dass Dilara eine Vorbildfunktion für die Kinder hat und diese ihr Verhalten wohlmöglich auch dann nachmachen würden, wenn sie mal nicht anwesend ist. Sie antwortete: „Das habe ich mit meinen Kindern auch so gemacht. Sie haben es damals auch verstanden.“ Sie wiederholten Ihre Bedenken, Dilara wirkte jedoch nicht überzeugt. Sie nahmen sich vor, dieses Thema später noch einmal in Ruhe aufzugreifen.

Kompetenzprofil Mentor*innen am Lernort Praxis

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz*
Mentor*innen am Lernort Praxis			
<ul style="list-style-type: none"> • Wissen um die Bedeutung des Praktikums im QHB und die Relevanz der Theorie-Praxis-Verzahnung • Kenntnis über die Versicherungs-, datenschutz- und allgemein rechtlichen Grundlagen im Zusammenhang mit dem Praktikum • Wissen um die unterschiedlichen Rollen, Funktionen und Verantwortungen der einzelnen Akteure in Hinblick auf das Praktikum • Klarheit über die eventuellen Konsequenzen, die der kurzzeitige Aufenthalt einer für die Kinder fremden Person in der Kindertagespflegestelle haben kann • Wissen darüber, dass Kompetenzentwicklung mit Selbstbestimmung und Selbststeuerung zu tun hat 	<ul style="list-style-type: none"> • Voraussetzungen in der Kindertagespflegestelle schaffen, um Praktikant*innen aufnehmen zu können (u.a. räumliche Voraussetzungen, Einverständnis der Eltern der Kinder, die Kinder vorbereiten und begleiten) • Bei der Planung des Praktikums das Wohl der Kinder beachten • Relevante Informationen zum Mentoringprozess in das Konzept der Kindertagespflegestelle aufnehmen • Inhalte des eigenen Konzeptes in der täglichen Arbeit umsetzen und eventuelle Änderungen transparent machen • Eigene Handlungsweisen erläutern und begründen können • Angenehme und zugewandte Arbeitsatmosphäre schaffen • Führen und Dokumentieren von Planungs- und Reflexionsgesprächen • Über Handlungsstrategien verfügen, um Irritationen der Kinder, Unregelmäßigkeiten im Tagesverlauf und Konflikten unter Erwachsenen zu begegnen • Zeitressourcen sinnvoll nutzen und den Alltag so gestalten, dass Mentoring und Austausch möglich ist • Im pädagogischen Alltag flexibel reagieren 	<ul style="list-style-type: none"> • Praktikant*innen partnerschaftlich und vorurteilsbewusst begegnen • Fähigkeit zu motivieren und zu inspirieren • Stärken und Kompetenzen sowie fachliches und persönliches Entwicklungspotential des*der Praktikant*in erkennen • Fähigkeit, konstruktiv Kritik zu äußern und ebensolches Feedback zu geben • Sensibilität für gruppendynamische Prozesse • Ggf. Praktikant*innen vor unberechtigter Kritik schützen und bei Konflikten intervenieren • Verschiedenheit annehmen und gleichzeitig respektieren können • Professionelle Arbeitsbeziehungen schaffen und halten können 	<ul style="list-style-type: none"> • Offenheit, sich bei der Arbeit beobachten und u.U. auch in Frage stellen zu lassen • Bereitschaft, die eigenen Handlungsweisen zu reflektieren, zu überprüfen und ggf. zu verändern sowie den Nutzen für die eigene Weiterentwicklung erkennen • Kritik annehmen ohne sich kritisiert zu fühlen und gleichzeitig für die eigene Weiterentwicklung zu nutzen • Konflikte als Lernfeld annehmen können • Sich der Verantwortung als Mentor*in bewusst sein und sich dieser stellen • Souveränität, ggf. auf unerwartete Situationen zu reagieren • Bereit und in der Lage sein, die Konsequenzen des eigenen Handelns zu tragen • Für das eigene Arbeitsfeld begeistern, Freude und Professionalität vermitteln können <p><small>*Im vorliegenden Kompetenzprofil wird der Begriff „Selbstkompetenz“ als Äquivalent für „Selbstständigkeit“ im DQR verwendet.</small></p>



Bundesverband für Kindertagespflege e.V.

Baumschulenstr. 74
12437 Berlin

Tel.: 0 30 - 78 09 70 69

E-Mail: info@bvkt.de
www.bvkt.de

www.bvkt.de

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend