



Niedersächsisches  
Kultusministerium

FRÜHKINDLICHE BILDUNG

## **Grund- und Zusatzqualifizierung Praxismentoring**

---

Handreichung für eine berufsbegleitende Qualifizierung für pädagogische Fachkräfte zur Praxismentorin / zum Praxismentor in Kindertageseinrichtungen

*Stand 2023*



**Niedersachsen**

Konzeptgruppe Dr. Holger Küls (Leitung der Konzeptgruppe),  
BBS Walsrode und Fachberatung,  
sowie Vertreterinnen nachstehender Organisationen:  
BBS Walsrode,  
BBS 3 Oldenburg,  
BBS Norden,  
Familienzentrum St. Bernward Salzgitter,  
Diakonisches Werk evangelischer Kirchen in Niedersachsen e. V.,  
Landesarbeitsgemeinschaft Elterninitiativen Nds. | HB e. V.,  
Clemensspatzen Marklohe

# **Grund- und Zusatzqualifizierung Praxismentoring**

---

Handreichung für eine berufsbegleitende Qualifizierung für sozialpädagogische Fachkräfte zur Praxismentorin / zum Praxismentor in Kindertageseinrichtungen

*2. überarbeitete Auflage 2023*



## INHALT

1. VORBEMERKUNGEN.....	1
2. PRAXISMENTORING .....	2
3. AUFBAU UND STRUKTUR DER QUALIFIZIERUNGSMAßNAHMEN.....	3
3.1. AUFBAU UND AUSGESTALTUNG DER KURSE.....	3
3.2. KOMPETENZORIENTIERUNG .....	4
3.3. DIE MODULE IM ÜBERBLICK .....	5
4. ORGANISATION UND UMSETZUNG DER QUALIFIZIERUNG .....	7
4.1. GÜTESIEGEL.....	7
4.2. ZUGANGSVORAUSSETZUNGEN FÜR DIE TEILNEHMENDEN .....	7
4.3. REFERENTINNEN UND REFERENTEN.....	8
4.4. EINBEZUG DER KITA-LEITUNG .....	8
4.5. ABSCHLUSS.....	9
5. DIE MODULE .....	9
6. MATERIAL- UND LITERATURHINWEISE .....	26



## 1. VORBEMERKUNGEN

Im Rahmen von sozial- oder elementarpädagogischen Ausbildungsgängen<sup>1</sup> kommt dem Lernort Praxis eine zentrale Rolle zu. Neben der Vermittlung theoretischer Ausbildungsinhalte in der Schule, stehen während der praktischen Ausbildung<sup>2</sup> das praktische Lernen durch pädagogisches Handeln und dessen fachliche Reflexion im Vordergrund. Auszubildende erproben ihre theoretisch erworbenen Kenntnisse in der Praxis. Sie erwerben und vertiefen konkretes Handlungswissen sowie die für die Arbeit in Kindertageseinrichtungen relevanten Kompetenzen, die im Einzelnen in den Rahmenrichtlinien für die berufsbezogenen Lernbereiche Theorie und Praxis in der Fachschule Sozialpädagogik bzw. der Berufsfachschule Sozialpädagogische Assistentin / Sozialpädagogischer Assistent beschrieben sind.

Die fachliche Anleitung, Beratung und Unterstützung der Auszubildenden wird als Praxismentoring bezeichnet und wird in den bundesweiten Diskussionen über die Qualität der Fachkräfteausbildung immer wieder als wesentliches Qualitätsmerkmal einer berufsqualifizierenden Ausbildung genannt. Durch ihre Anleitung, Beratung und Unterstützung leisten Praxismentorinnen und Praxismentoren in Kindertageseinrichtungen einen wesentlichen Beitrag zu der Entwicklung der Persönlichkeit und der Professionalität der Auszubildenden. Ein konzeptionell verankertes Praxismentoring stärkt nicht nur die Ausbildungsqualität und damit die Personalbindung, sondern letztlich auch die Qualität der Arbeit in Kindertageseinrichtungen im Sinne von Personalentwicklung. Neben der Anleitung, Beratung und Unterstützung der Auszubildenden umfasst das Praxismentoring im weiteren Sinne auch übergeordnete Aufgaben der Organisation, Weiterentwicklung und Verankerung z.B. im Team und in der Konzeption.

Um den anspruchsvollen Aufgaben des Praxismentorings gerecht werden zu können, benötigen die damit betrauten pädagogischen Fachkräfte entsprechende personale sowie fachliche Kompetenzen. Um pädagogische Fachkräfte bei der Aufgabe des Praxismentorings bzw. beim Erwerb der dafür erforderlichen Kompetenzen zu unterstützen, hat das Niedersächsische Kultusministerium eine Arbeitsgruppe berufen, die sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Ausbildungsseite (Schule) sowie aus dem Bereich der Kindertageseinrichtungen (Praxis) zusammensetzte. Gemeinsam und in Abstimmung mit den für die Ausbildung von Fachkräften und die Kindertagesbetreuung zuständigen Fachreferaten im MK wurde ein Curriculum erarbeitet, welches als Grundlage für Qualifizierungsmaßnahmen zur Weiterbildung pädagogischer Fachkräfte zu Praxismentorin-

---

<sup>1</sup> Hiermit sind vor allem die schulischen Berufsausbildungen in der Berufsfachschule Sozialpädagogische Assistentin und Fachschule Sozialpädagogik sowie die einschlägigen Studiengänge an den Hochschulen gemeint.

<sup>2</sup> In der schulischen Berufsausbildung wird von „praktischer Ausbildung“ gesprochen, in der Hochschule vom „Praktikum“.

nen und Praxismentoren für Auszubildende im Lernbereich Praxis dient. Diese Qualifizierungsmaßnahme gliedert sich in eine Grund- sowie eine Zusatzqualifizierung. Während in der Grundqualifizierung die konkrete Arbeit mit den Auszubildenden im Fokus steht, wird im Rahmen einer Zusatzqualifizierung auf den übergeordneten Aufgabenbereich eingegangen.

## 2. PRAXISMENTORING

Dem Praxismentoring kommt eine zentrale Stellung bei der Professionalisierung pädagogischer Fachkräfte zu. Zu den Aufgaben des Praxismentorings gehören insbesondere die fachliche Anleitung, Beratung und Unterstützung der Auszubildenden für die Dauer der Praxisphasen in den Kindertageseinrichtungen. **Anleiten** meint dabei, der/ dem Auszubildenden Hinweise und Impulse für ihre/ seine pädagogische Arbeit zu geben. **Beratung** ist immer dann erforderlich, wenn ein Auszubildender/ eine Auszubildende eigene Wege sucht und diese im Austausch mit einer erfahrenen Fachkraft erörtern möchte. Beratung kann sich dabei sowohl auf das konkrete pädagogische Handeln als auch auf allgemeine berufliche Fragen und Entscheidungen beziehen. Die Praxismentorin/ der Praxismentor soll die Auszubildende/ den Auszubildenden im pädagogischen Alltag **unterstützen**, etwa wenn es um organisatorische Anliegen in der Einrichtung, um die Nutzung von Fachliteratur oder um Hintergrundinformationen zu angeleiteten Praxisphasen beim Ausbildungsbesuch der Lehrkraft geht. Damit begleitet die Praxismentorin/ der Praxismentor die Auszubildenden bei dem Erwerb, der Vertiefung und Weiterentwicklung von für die Arbeit in Kindertageseinrichtungen notwendigen personalen und fachlichen Kompetenzen.

Anleitung, Beratung und Unterstützung geschehen immer in Abstimmung mit der am Lernort Schule ausbildenden Lehrkraft. Lehrkraft und Praxismentorin / Praxismentor kooperieren kontinuierlich, um die Qualität der praktischen Ausbildung zu sichern und zu steigern. Unter anderem beruht die Beurteilung der Auszubildenden auf Hinweisen und Berichten der Praxismentorin / des Praxismentors über das pädagogische Wissen und Können sowie den Kompetenzerwerb der Auszubildenden.

Über diese konkrete Begleitung der Auszubildenden hinaus gehören zum Praxismentoring im weiteren Sinne auch einrichtungs- oder trägerbezogenen Aufgaben, die organisatorische Aspekte umfassen oder der Verankerung von Prozessen und Konzepten von Praxismentoring im Alltag der Kindertageseinrichtung dienen. Dazu gehören unter anderem die **Organisation** und Auswahl der Auszubildenden und ihre Zuteilung zu Praxismentorinnen und Praxismentoren, die **Weiterentwicklung** von Vorgehensweisen und Beratungskonzepten sowie das **Verankern** des Praxismentorings im Team und in der Konzeption der Kindertageseinrichtung. Praxismentorinnen und Praxismentoren, die



diese übergeordneten Aufgaben übernehmen, sind i. d. R. gruppenübergreifend für alle Auszubildenden im Rahmen der praktischen Ausbildung in einer Einrichtung oder auch in mehreren Einrichtungen eines Trägers gleichzeitig zuständig.

### **3. AUFBAU UND STRUKTUR DER QUALIFIZIERUNGSMÄßNAHMEN**

#### **3.1. Aufbau und Ausgestaltung der Kurse**

Das gesamte Curriculum der Grund- und Zusatzqualifizierung ist modularisiert aufgebaut.

Die **Grundqualifizierung** besteht aus insgesamt fünf thematisch strukturierten Modulen. Die Module bauen aufeinander auf und geben vertiefende fachliche Impulse bezogen auf die fachliche Anleitung, Beratung und Unterstützung von Auszubildenden. Die Grundqualifizierung zur Praxismentorin / zum Praxismentor richtet sich mit einem Umfang von 48 Unterrichtseinheiten (UE) an pädagogische Fachkräfte, die mit der Aufgabe des Praxismentorings betraut sind bzw. sein werden.

Eine mind. 24 UE umfassende **Zusatzqualifizierung** ermöglicht den Erwerb von Kompetenzen für übergeordnete einrichtungs- oder trägerbezogene Aufgaben im Bereich der Organisation, Weiterentwicklung und Verankerung des Praxismentorings. Sie stellt die zweite Stufe des Fortbildungskonzeptes dar. Die Zusatzqualifizierung besteht aus drei aufeinander aufbauenden Modulen und schließt inhaltlich an die Grundqualifizierung an.

Es wird empfohlen, jedes Modul in Form von einzelnen Fortbildungstagen (jeweils 8 UE) oder Fortbildungsblöcken anzubieten. So wird zum einen gewährleistet, dass die Teilnehmenden zwischen den einzelnen Modulen Zeit für die Bearbeitung der Transferaufgaben haben, zum anderen können auf diese Weise auch Quereinsteigende berücksichtigt werden.

Die Fortbildung insgesamt ist so auszugestalten, dass sie tätigkeitsbegleitend wahrgenommen werden kann, damit ein Theorie-Praxis-Bezug gewährleistet ist. Die praktische Anwendung des Erlernten und das Reflektieren darüber sind zentrale Elemente beim Kompetenzerwerb in Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, daher sollen Kurse grundsätzlich als Präsenzseminar oder alternativ als Blended Learning angeboten werden. Das Blended Learning Format führt Online- und Präsenz-Lehr-/ Lernformen didaktisch sinnvoll verzahnt zu einer Einheit zusammen mit dem Ziel, die Vorteile der jeweiligen Lernform einzubringen und die Nachteile der jeweils anderen Lernform zu kompensieren. Die Theorie-Praxis-Verzahnung, der niedrigschwellige Austausch und die gemeinsame Reflexion der Teilnehmenden müssen dabei gewährleistet sein.

### 3.2. Kompetenzorientierung

Der DQR (Deutscher Qualifikationsrahmen) definiert Kompetenz als die „Fähigkeit und Bereitschaft des Einzelnen, Kenntnisse und Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten zu nutzen und sich durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten.“

Kompetenz wird in diesem Sinne als umfassende Handlungskompetenz verstanden und bezieht sich insbesondere auf die Kompetenzen, die zur Bewältigung berufstypischer Anforderungen notwendig sind.<sup>3</sup> Durch die Kompetenzorientierung steht das Ergebnis von Lern- und Bildungsprozessen bei den Lernenden stärker im Fokus. Sie trägt dazu bei, „dass das Lernen auf die Bewältigung von Anforderungen, statt auf den Aufbau von zunächst ungenutztem Wissen ausgerichtet ist.“<sup>4</sup>

Handlungskompetenz entfaltet sich dabei in den Dimensionen von Wissen und Fertigkeiten (Fachkompetenz) sowie Selbstkompetenz und Sozialkompetenz (Personale Kompetenz). Fachkompetenz ist die Bereitschaft und Fähigkeit, auf der Grundlage fachlichen Wissens und Könnens Aufgaben und Probleme zielorientiert, sachgerecht, methodengeleitet und selbstständig zu lösen und das Ergebnis zu beurteilen. Personale Kompetenz ist die Bereitschaft und Fähigkeit, als individuelle Persönlichkeit die Entwicklungschancen, Anforderungen und Einschränkungen vor allem im Beruf zu klären, zu durchdenken und zu beurteilen. Sie ermöglicht es, eigene Begabungen zu entfalten und fortzuentwickeln, soziale Beziehungen zu leben und zu gestalten, Zuwendungen und Spannungen zu erfassen sowie sich mit anderen Menschen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen.

Die Module des vorliegenden Curriculums wurden anhand dieser Definition kompetenzorientiert formuliert und entsprechen den zentralen Aufgaben und Anforderungen des Praxismentorings. Für jedes einzelne Modul wurden detaillierte sowie überprüfbare Handlungskompetenzen erarbeitet. In Anlehnung an die Struktur des DQR wurde dabei die ebenfalls in den Rahmenrichtlinien für die berufsbezogenen Lernbereiche Theorie und Praxis in der Berufsfachschule Sozialpädagogische Assistentin / Sozialpädagogischer Assistent sowie der Fachschule Sozialpädagogik übernommene Struktur und Darstellung der Kompetenzen gewählt. Durch den Ansatz der Kompetenzorientierung ist sichergestellt, dass die Anforderungen aus der Praxis für das Lernen maßgeblich sind.

---

<sup>3</sup> WIFF Wegweiser Weiterbildung – Kompetenzorientierte Gestaltung von Weiterbildungen 2014

<sup>4</sup> Hans Rudolf Leu (2011): Das Verständnis von Kompetenzorientierung in der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF). In: Kompetenzorientierte Weiterbildung. WIFF 2011, S. 74

### 3.3. Die Module im Überblick

Die folgenden Module der **Grundqualifizierung** beziehen sich auf die zentralen Aufgaben und Anforderungen des Anleitens, Beratens und Unterstützens der Auszubildenden und bauen inhaltlich aufeinander auf.

Modul 1 <b>Identität als Praxismentorin / Praxismentor entwickeln</b>	8 UE
Modul 2 <b>Praktische Ausbildung planen und begleiten</b>	8 UE
Modul 3 <b>Auszubildende in der pädagogischen Arbeit beobachten und beurteilen</b>	8 UE
Modul 4 <b>Auszubildende beraten</b>	8 oder 16 UE
Modul 5 <b>Mit Auszubildenden reflektieren</b>	8 oder 16 UE
<b>Gesamt:</b>	<b>48 UE</b>

Für jedes Modul sind jeweils acht UE einzuplanen. Zusätzlich sind weitere acht UE für eine längere Übungsphase mit dem Schwerpunkt Gesprächsführung vorgesehen, in welcher das Führen zielgerichteter Beratungs- bzw. Reflexionsgespräche unter Anleitung von Referentinnen bzw. Referenten während der Fortbildung konkret geübt werden kann.<sup>5</sup> Diese Übungsphase kann abhängig von den Interessen und Kompetenzen der Teilnehmenden, terminlichen Gegebenheiten oder sonstigen Gründen wahlweise in dem Modul „Auszubildende beraten“ oder dem Modul „Mit Auszubildenden reflektieren“ durchgeführt werden.

Für eine erfolgreiche Teilnahme an der Grundqualifizierung sind zusätzlich zur Präsenzzeit von 48 UE weitere Übungs- und Selbstlernphasen der Teilnehmenden vorgesehen. Dazu gehören individuelle sowie kollegiale Reflexionsphasen in der eigenen Einrichtung. Darüber hinaus können die Referentinnen und Referenten auch kleinere Aufgaben stellen (z. B. Beobachtungen, Übungen von Beratungsgesprächen), die im pädagogischen Alltag der Kindertageseinrichtung bearbeitet und reflektiert werden. Um diese Selbstlerneinheiten zielführend umsetzen zu können wird empfohlen, die Präsenzphasen in Form von einzelnen Fortbildungstagen und nicht als zusammenhängenden Block zu

---

<sup>5</sup> Die Evaluation der Qualifizierungsinitiative hat gezeigt, dass der Umfang von ursprünglich vier Unterrichtseinheiten für die Übungsphase mit dem Schwerpunkt Gesprächsführung für den Erwerb der entsprechenden Kompetenzen sehr gering war und hier ein höherer Stundenumfang einzuplanen ist. Daher sind in der überarbeiteten Fassung nunmehr acht UE für die Übungsphase vorgesehen.

strukturieren. Jedes Modul lässt sich so z. B. auf einen ganzen Fortbildungstag mit jeweils acht UE von je 45 Min., sowie auf einen weiteren Tag für die Übungsphase mit dem Schwerpunkt Gesprächsführung aufteilen. Die zeitliche Organisationsplanung obliegt dem Bildungsträger und kann unterschiedliche Varianten umfassen. So können je nach Bedarf vor Ort auch Zweitagesblöcke oder eine inhaltlich sinnvolle Aufteilung auf mehrere vierstündigen Nachmittagsveranstaltungen angeboten werden. Unabhängig von der zeitlichen Aufteilung der Module, sollten die inhaltlich und fachlich begründete Reihenfolge der Module eingehalten und Phasen der Selbstlerneinheiten ermöglicht werden.

Die folgenden Module der **Zusatzqualifizierung** beziehen sich auf die zentralen Aufgaben und Anforderungen des Organisierens, Weiterentwickelns und Implementierens von Praxismentoring und bauen inhaltlich aufeinander auf.

Modul 1 <b>Bezogen auf Praxismentoring beraten und reflektieren</b>	8 UE
Modul 2 <b>Praxismentoring organisieren</b>	8 UE
Modul 3 <b>Netzwerke und Ausbildungskonzepte entwickeln und verankern</b>	8 UE
<b>Gesamt:</b>	<b>24 UE</b>

Für jedes der drei Module der Zusatzqualifizierung sind 8 UE vorgesehen. Diese können je nach Bedarf und Gegebenheiten vor Ort sowohl in einem dreitägigen Blockseminar, als auch an einzelnen Fortbildungstagen oder –nachmittagen angeboten werden.

Es wird empfohlen, zwischen der Grund- und der Zusatzqualifizierung nach Möglichkeit einen längeren zeitlichen Abstand von mind. einem Jahr einzuplanen. So können die erworbenen Kompetenzen aus der Grundqualifizierung zunächst in der Praxis angewandt und umgesetzt und anschließend, im Rahmen der Zusatzqualifizierung, Herausforderungen sowie Gelingensbedingungen in der Praxis reflektiert und analysiert werden.

Eine detaillierte Beschreibung der jeweiligen Kompetenzziele erfolgt in Kapitel 5.

## 4. ORGANISATION UND UMSETZUNG DER QUALIFIZIERUNG

Hinsichtlich der konkreten Umsetzung der Qualifizierungsmaßnahme ist es Aufgabe der einzelnen Fortbildungsträger, auf Basis der formulierten Handlungskompetenzen ein didaktisch-methodisch begründetes und an Bedarfen vor Ort ausgerichtetes und insgesamt stimmiges Konzept für die Fortbildungstage zu entwickeln. Dazu müssen passende Inhalte und Themen sowie Methoden und Medien ausgewählt und aufeinander bezogen werden. Die Grundsätze der Erwachsenenbildung sind dabei genauso zu beachten wie der Einbezug vorliegender professioneller Erfahrungen und Kompetenzen der Teilnehmenden.

Im Folgenden werden diesbezüglich auf Basis der Kompetenzziele Empfehlungen sowie Mindeststandards formuliert, die bei der Umsetzung der Qualifizierung zu berücksichtigen sind.

### 4.1. Gütesiegel

Für die Umsetzung der Qualifizierungsmaßnahmen durch einen Bildungsträger wird das „Gütesiegel für Qualifizierungsmaßnahmen in der frühkindlichen Bildung in Niedersachsen“ vorausgesetzt. Das von der Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung (AEWB) und dem Kultusministerium gemeinsam entwickelte Gütesiegel sichert die Qualität von Qualifizierungsangeboten für die Weiterqualifizierung von pädagogischen Fachkräften und Kindertagespflegepersonen auf dem Gebiet der frühkindlichen Bildung. Es definiert qualitative Mindeststandards, die Bildungsträger, Kursleitung/Referent/innen sowie einzelne Angebote erfüllen müssen, wenn Qualifizierungsangebote über Projektmittel des Landes finanziert werden sollen.

### 4.2. Zugangsvoraussetzungen für die Teilnehmenden

Voraussetzung für die Teilnahme an der **Grundqualifizierung** zum Praxismentoring ist die Qualifikation als pädagogische Fachkraft nach § 9 Abs. 2 S. 1 NKiTaG.

Fachkräfte, für die eine Ausnahme nach § 9 Abs. 4 S. 1 NKiTaG erteilt wurde, können an der Qualifizierung teilnehmen, sofern Sie in einer Kindertageseinrichtung in der Funktion als Gruppenleitung tätig sind und dies nachweisen. Ob Fachkräfte mit einer Ausnahme nach § 9 Abs. 4 in der Praxis als Praxismentor/in von Auszubildenden anerkannt werden, ist mit der auszubildenden Schule abzustimmen.

Zudem müssen die Teilnehmenden zum Zeitpunkt der Qualifizierung in einer Kindertageseinrichtung beschäftigt sein, damit das Wissen aus der Qualifizierung von den Teilnehmenden in die Praxis transferiert werden kann und im Curriculum vorgesehene Reflexionsphasen stattfinden können.

An der **Zusatzqualifizierung** kann teilnehmen, wer die Grundqualifizierung erfolgreich abgeschlossen hat. Darüber hinaus ist die Teilnahme von Personen mit vergleichbarer Vorqualifikation, wie z. B. pädagogische Fachkräfte, die entsprechende Vorkenntnisse aus anderen Fortbildungen erlangt haben, möglich. Auch Fachberaterinnen und Fachberater, die Kindertageseinrichtungen und Träger im Rahmen des Praxismentorings beraten und bereits Vorkenntnisse in diesem Themengebiet mitbringen, können ohne abgeschlossene Grundqualifizierung an der Zusatzqualifizierung teilnehmen.

#### **4.3. Referentinnen und Referenten**

Referentinnen und Referenten sollen in einem für die Weiterbildung relevanten Fachgebiet durch ein Universitäts- oder Fachhochschulstudium qualifiziert sein (z. B. Dipl. Pädagog/-in, Sozialpädagog/-in, Erziehungswissenschaftler/-in, Frühpädagog/-in, Hochschullehrkraft / Fachschullehrkraft). Ebenso sollten Praxiskenntnisse und Erfahrungen im Kontext von Kindertageseinrichtungen vorhanden sein. Erfahrungen in der Erwachsenenbildung werden vorausgesetzt.

Es wird empfohlen, für einzelne Module der Grundqualifizierung Tandems zu bilden und eine Lehrkraft einer ausbildenden Schule im Rahmen einer Nebentätigkeit hinzuzuziehen. Diese Doppelbesetzung sollte insbesondere in dem Modul „Praktische Ausbildung planen und begleiten“ umgesetzt werden.

Darüber hinaus wird vorausgesetzt, dass die Übungsphase, die wahlweise in dem Modul „Auszubildende beraten“ oder dem Modul „Mit Auszubildenden reflektieren“ durchgeführt wird, in Doppelbesetzung angeboten wird. Diese Doppelbesetzung ist notwendig, da sie Teilnehmerinnen und Teilnehmern während der wichtigen Übungsphasen nicht nur ein Mehr an Betreuungszeit, sondern auch den Zugang zu unterschiedlichen Perspektiven aus der Praxis und Schule bietet. Die Doppelbesetzung gewährleistet auch, dass Übungsformate wie Rollenspiele zur Vermittlung von Kompetenzen für die Durchführung zielgerichteter Beratungs- bzw. Reflexionsgespräche angeboten werden können.

#### **4.4. Einbezug der Kita-Leitung**

Die Qualifizierung richtet sich in erster Linie an die pädagogischen Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen. Die Umsetzung der erworbenen Kompetenzen und erarbeiteten Ideen nach der Qualifizierung in der Praxis ist maßgeblich von den Bedingungen in der Einrichtung und der Anerkennung und Unterstützung durch die Einrichtungsleitung und das Team abhängig. Daher wird empfohlen, die Einrichtungsleitungen der teilnehmenden Fachkräfte für die Relevanz des Themas zu sensibilisieren und für ihre Unterstüt-

zung zu werben. Dies kann beispielsweise im Rahmen einer (gemeinsamen) Informationsveranstaltung zu Beginn der Qualifizierung, dem Einbezug im Rahmen eines Moduls, in dem die Leitungen und Fachkräfte gemeinsam an konkreten Handlungsoptionen für ihre Einrichtung arbeiten oder durch eine gemeinsame Abschlussveranstaltung erfolgen.

#### **4.5. Abschluss**

Die Teilnehmenden erhalten nach dem Besuch der Grundqualifizierung im Gesamtumfang von 48 UE eine **qualifizierte** Teilnahmebescheinigung. Voraussetzung dafür ist die regelmäßige Teilnahme an allen Modulen (max. 10 % Fehlzeiten sind möglich) sowie die Teilnahme an der Übungsphase im Umfang von 8 UE in dem Modul „Auszubildende beraten“ oder dem Modul „Mit Auszubildenden reflektieren“. Teilnehmende, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen, erhalten in der Regel eine **einfache** Teilnahmebescheinigung.

Für die qualifizierte Teilnahmebescheinigung ist eine durch das Kultusministerium zur Verfügung gestellte Vorlage zu nutzen. Die einfache Teilnahmebescheinigung ist von der durchführenden Bildungseinrichtung in eigener Zuständigkeit zu verfassen.

Bei Überschreitung der Fehlzeiten oder Abwesenheit in der Übungsphase entscheidet die Kursleitung in Abstimmung mit der/dem Verantwortlichen der Bildungseinrichtung über den Erhalt einer einfachen oder der qualifizierten Teilnahmebescheinigung.

### **5. DIE MODULE**

Die Module des vorliegenden Curriculums wurden kompetenzorientiert formuliert und entsprechen den zentralen Aufgaben und Anforderungen des Praxismentorings. Die jeweiligen Kompetenzziele werden in der folgenden Übersicht dargestellt.

**Module der Grundqualifizierung  
„Praxismentoring“**



# Modul 1: Identität als Praxismentorin / Praxismentor entwickeln

<b>Kompetenzerwerb:</b>	
<b>Kompetenzziele: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer...</b>	
<b>Personale Kompetenz</b>	
<p>... identifizieren sich mit ihrer pädagogischen Arbeit als Ausgangspunkt für das Praxismentoring und sind bereit, das eigene pädagogische Handeln kontinuierlich zu professionalisieren.</p> <p>... sind sich der Bedeutung des Praxismentorings bewusst und verstehen dieses als Möglichkeit der Qualitätsentwicklung der pädagogischen Praxis.</p> <p>... begreifen die Reflexion ihrer Berufsbiografie und ihres Handelns als Grundlage des Praxismentorings.</p> <p>... verstehen ihre Funktion als Praxismentor*in und den Lernort Praxis als wesentliche Bestandteile der Ausbildung.</p> <p>... reflektieren ihre Haltung und ihr Handeln bezogen auf Praxismentoring kritisch.</p> <p>... nehmen gegenüber der Schule und anderen Beteiligten eine partnerschaftliche Haltung als Grundlage konstruktiver Lernortkooperation ein.</p> <p>... sind sich der Eigenständigkeit der pädagogischen Einrichtung als Lernort bewusst.</p>	
<b>Fachkompetenz</b>	
<b>Wissen</b>	<b>Fertigkeiten</b>
<p>... erörtern ihre Berufsidentität als Praxismentor*in.</p> <p>... reflektieren ihre Rolle als Praxismentor*in vor dem Hintergrund der Konzeption der Einrichtung.</p> <p>... analysieren Stile und Vorgehensweisen des Praxismentorings.</p> <p>... begründen eine vorurteilsbewusste Haltung als Grundlage für eine ressourcenorientierte Begleitung der Auszubildenden.</p> <p>... kennen die gültigen Vorgaben und Handlungsempfehlungen für die praktische Ausbildung am Lernort Praxis.</p> <p>... definieren die Aufgabenbereiche und Zuständigkeiten der Lernorte Praxis und Schule.</p>	<p>... berücksichtigen eigene Zielrichtungen und Erwartungen des Praxismentorings im Spannungsfeld von Schule, Kita und Auszubildenden.</p> <p>... richten ihre Rolle als Praxismentor*in an einrichtungsspezifischen Gegebenheiten aus.</p> <p>... differenzieren die ihnen entgegengebrachten und eigenen Rollenerwartungen als Vorbild, Ausbilder*in, Kooperationspartner*in, Kolleg*in und pädagogische Fachkraft.</p> <p>... beziehen die aktuellen Lebenswelten der Auszubildenden in ihrer Heterogenität in das pädagogische Handeln als Praxismentor*in mit ein.</p> <p>... berücksichtigen für die Begleitung der Auszubildenden Vorgaben des Landes und Konzeptionen der Schule sowie einrichtungsinterne Bedingungen.</p>

... begründen die Bedeutung der Zusammenarbeit von Praxiskoordinator\*innen, Lehrer\*innen und Kolleg\*innen als Grundlage der Ausbildung.

... beachten die Aufgabenbereiche und Zuständigkeiten des Lernortes Praxis und gestalten die Anwendung von in der Schule erarbeiteten Inhalte zusammen mit den Auszubildenden.

... tauschen sich kollegial mit der Schule über Fragen des Praxismentoring aus und entwickeln konkrete Wege der Kooperation auf Augenhöhe.

**Unterrichtseinheiten:**

Gesamtumfang in UE: 8

## Modul 2: Praktische Ausbildung planen und begleiten

<b>Kompetenzerwerb:</b>	
<b>Kompetenzziele: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer...</b>	
<b>Personale Kompetenz</b>	
<p>... öffnen sich den Bedürfnissen der Auszubildenden nach Beratung, Unterstützung und Reflexion in der praktischen Ausbildung.</p> <p>... sind sich ihrer Verantwortung und Rolle bezogen auf die Entwicklung pädagogischer Handlungskompetenz der Auszubildenden bewusst.</p> <p>... nehmen Auszubildende als kompetent wahr und berücksichtigt deren individuelle Ressourcen.</p> <p>... reflektieren die eigene Bildungsbiografie und eigenen Grenzen pädagogischer Wirksamkeit bei der fachlichen Anleitung und Begleitung der Auszubildenden.</p> <p>... verstehen sich selbst als Lernende und setzen sich mit begründeten pädagogischen Vorstellungen und Handlungsweisen anderer auseinander.</p> <p>... verfügen über ein kritisches Bewusstsein bezogen auf die doppelte Vermittlungspraxis<sup>6</sup> bei der Beratung und Unterstützung des pädagogischen Handelns von Auszubildenden.</p>	
<b>Fachkompetenz</b>	
<b>Wissen</b>	<b>Fertigkeiten</b>
<p>... erläutern das Lernen Erwachsener auf der Basis eines konstruktivistischen Lernverständnisses.</p> <p>... diskutieren berufliche Handlungskompetenz als Zielsetzung der praktischen Ausbildung und stellen sie in ihren unterschiedlichen Dimensionen dar.</p> <p>... erläutern Modelle der Vermittlung bzw. der Unterstützung bei der Weiterentwicklung pädagogischer Handlungskompetenz.</p> <p>... analysieren schulische Ausbildungskonzepte unter Berücksichtigung zugrundeliegender curricularer Vorgaben bezogen auf Zielsetzungen und Anforderungen für die Auszubildenden.</p>	<p>... planen und organisieren gemeinsam mit den Auszubildenden deren Kompetenzentwicklung auf der Basis institutioneller und individueller Gegebenheiten.</p> <p>... unterstützen Selbstlernprozesse der Auszubildenden und begleiten diese durch eine partizipative Grundhaltung.</p> <p>... entwickeln gemeinsam mit den Auszubildenden unter Berücksichtigung von deren Ressourcen einen individuellen Ausbildungsplan auf der Grundlage schulischer Ausbildungskonzepte und der Bedingungen der Praxiseinrichtung.</p>

<sup>6</sup> Damit ist der Zusammenhang gemeint, dass das Praxismentoring eine pädagogische Beziehung darstellt, in der pädagogische Fachkräfte ausgebildet werden, selbst pädagogisch zu arbeiten.

- ... erörtern die Bedeutung des eigenen Verhaltens bezogen auf pädagogische Prozesse.
- ... stellen ihr Konzept der pädagogischen bzw. didaktisch-methodischen Planung bezogen auf Bildungsangebote dar.
- ... erläutern entwicklungsfördernde pädagogische Vorgehensweisen und Methoden.

- ... ermöglichen unterschiedliche Lernsituationen und -möglichkeiten in verschiedenen Tätigkeitsfeldern und Bildungsbereichen in der Kooperation mit weiteren Akteuren im Feld.
- ... leiten die Auszubildenden in pädagogischen Situationen fachlich an und beraten sie in pädagogischen Fragen
- ... unterstützen Planungsprozesse, pädagogisches Handeln und Reflexion der Auszubildenden im Zusammenhang mit der Durchführung von Bildungsangeboten.
- ... geben Anregungen und Impulse in didaktischen und methodischen Fragen sowie bezogen auf das pädagogische Handeln.
- ... ermutigen die Auszubildenden, sich Freiräume zum Ausprobieren eigener Handlungsansätze zu schaffen und begleiten dies fachlich.
- ... dokumentieren den pädagogischen Kompetenzerwerb der Auszubildenden.

### **Unterrichtseinheiten:**

Gesamtumfang in UE: 8

Es wird empfohlen, für dieses Modul Tandems der Referierenden zu bilden und eine Lehrkraft einer ausbildenden Schule hinzuzuziehen (in Nebentätigkeit).

## Modul 3: Auszubildende in der pädagogischen Arbeit beobachten und beurteilen

Kompetenzerwerb:	
Kompetenzziele: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer...	
Personale Kompetenz	
<p>... sind sich der Bedeutung von Beobachtung als Grundlage der Begleitung, Beratung, Unterstützung und Beurteilung der Auszubildenden bewusst.</p> <p>... zeigen eine kritisch-reflexive Haltung gegenüber der Subjektivität ihrer Wahrnehmungen, Beobachtungen und Beurteilungen sowie der eigenen Einstellungen.</p> <p>... nehmen ihre Verantwortung bezogen auf die Beratung und Beurteilung der Auszubildenden ernst.</p> <p>... verfügen über ein kritisches Bewusstsein bezogen auf die doppelte Vermittlungspraxis bei Beobachtung und Beurteilung der Auszubildenden.</p> <p>... beurteilen die Kompetenzentwicklung der Auszubildenden stärkenorientiert.</p>	
Fachkompetenz	
Wissen	Fertigkeiten
<p>... analysieren den Stellenwert von Beobachtung und Beurteilung im Rahmen des Praxismentorings von Auszubildenden und erläutern ihre eigene Rolle diesbezüglich.</p> <p>... stellen die Subjektivität von Wahrnehmung dar, insbesondere deren situative sowie soziale Bedingtheiten.</p> <p>... erläutern Verfahren und Vorgehensweisen der Beobachtung und Dokumentation zur Erfassung von Lern- und Bildungsprozessen von Auszubildenden.</p> <p>... erläutern den fachlichen und rechtlichen Rahmen von Beurteilung in der praktischen Ausbildung.</p> <p>... erörtern die Bedeutung von Beurteilung als Unterstützung für den Kompetenzerwerb von Auszubildenden.</p> <p>... stellen Konzepte der Beurteilung in der praktischen Ausbildung dar.</p>	<p>... beobachten professionell und kontinuierlich das Verhalten und das pädagogische Handeln der Auszubildenden in unterschiedlichen Situationen und dokumentieren ihre Beobachtungen.</p> <p>... beurteilen auf der Grundlage systematischer Beobachtungen die individuelle Kompetenzentwicklung der Auszubildenden.</p> <p>... trennen Beobachtung von Beurteilung und reflektieren diese vor dem Hintergrund subjektiver Wahrnehmung.</p> <p>... formulieren Beurteilungen wertschätzend und die Kompetenzentwicklung unterstützend.</p> <p>... berücksichtigen bei der Beurteilung begründet die Ausbildungsziele der Schule, die Bedingungen der Praxiseinrichtung sowie die individuellen Ausbildungspläne der Auszubildenden.</p> <p>... wenden begründet Verfahren und Vorgehensweisen der Beobachtung und Dokumentation zur Erfassung von Lern- und Bildungsprozessen von Auszubildenden an.</p>

... diskutieren kritisch Kriterien für eine Einschätzung bzw. Beurteilung der Kompetenzentwicklung.

... wirken bei der Entwicklung von einrichtungsbezogenen Kriterien der Beurteilung mit.

... arbeiten bei der Beurteilung der Auszubildenden mit der Schule zusammen und nehmen hierbei eine eigenständige Perspektive ein.

**Unterrichtseinheiten:**

Gesamtumfang in UE: 8

## Modul 4: Auszubildende beraten

Kompetenzerwerb:	
Kompetenzziele: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer...	
Personale Kompetenz	
<p>... nehmen eine professionelle und zugleich empathische Arbeitsbeziehung ein.</p> <p>... zeigen kontinuierlich die Bereitschaft zum Austausch und zur Begleitung der Auszubildenden in der praktischen Ausbildung.</p> <p>... sind sich der Bedeutung ihrer eigenen Sprachwirkung bewusst und sind bereit ihre eigene Handlungskompetenz und Kommunikationsfähigkeit auszubauen.</p> <p>... begreifen Methoden der Beratung als grundlegend für das Praxismentoring und sind bereit, diese anzuwenden, kritisch zu hinterfragen und stetig weiterzuentwickeln.</p>	
Fachkompetenz	
Wissen	Fertigkeiten
<p>... analysieren und erörtern die Bedeutung und Ziele von Beratungsprozessen im Rahmen des Praxismentorings.</p> <p>... stellen professionelle Gesprächstechniken dar und analysieren ihr eigenes Kommunikationsverhalten.</p> <p>... erläutern unterschiedliche Methoden der Beratung.</p> <p>... beschreiben Konfliktlösungsstrategien in der Ausbildung als ein wichtiges Thema von Beratung.</p>	<p>... wählen situationsbezogene Anlässe innerhalb der praktischen Ausbildung als Ausgangspunkt von Beratung aus.</p> <p>... erfassen Beratungsbedürfnisse der Auszubildenden und gehen situationsorientiert auf diese ein.</p> <p>... entwickeln eine Zeit- und Organisationsstruktur für Beratungsgespräche vor dem Hintergrund der Bedingungen der Praxiseinrichtung.</p> <p>... nutzen professionelle Beratungsmethoden.</p> <p>... verwenden geeignete Techniken der Gesprächsführung in Beratungsgesprächen mit Auszubildenden.</p> <p>... entwickeln Konfliktlösungsstrategien im Rahmen von Beratungsgesprächen, die sich mit Konflikten im Zusammenhang mit der praktischen Ausbildung befassen.</p> <p>... passen ihr Kommunikationsverhalten situationsgerecht und adressatenorientiert an.</p>

**Unterrichtseinheiten:**

Gesamtumfang in UE: 8 oder 16

Wahlweise kann in diesem Modul eine zusätzliche achtstündige Übungsphase mit Schwerpunkt Gesprächsführung eingebaut werden, die in Doppelbesetzung durchzuführen ist, um für die Teilnehmer\*innen möglichst viel an Übungsgelegenheit zur Verfügung zu stellen.



## Modul 5: Mit Auszubildenden reflektieren

<b>Kompetenzerwerb:</b>	
<b>Kompetenzziele: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer...</b>	
<b>Personale Kompetenz</b>	
<p>... sind sich der Bedeutung der Reflexion bei der Entwicklung der beruflichen Handlungskompetenz der Auszubildenden bewusst.</p> <p>... sind bereit, Auszubildende an eigenen Reflexionsprozessen teilhaben zu lassen und sich auch mit kritischen Rückmeldungen wertschätzend auseinanderzusetzen.</p> <p>... zeigen eine Haltung der Stärkenorientierung und konstruktiven Unterstützung bei der Reflexion.</p> <p>... verfügen über ein kritisches Bewusstsein bezogen auf die doppelte Vermittlungspraxis bei Reflexionsprozessen mit Auszubildenden.</p>	
<b>Fachkompetenz</b>	
<b>Wissen</b>	<b>Fertigkeiten</b>
<p>... erläutern Reflexion als Querschnittsaufgabe des Praxismentorings und des pädagogischen Handelns insgesamt.</p> <p>... stellen dar, inwiefern Reflexion für den professionellen Kompetenzerwerb bzw. die Weiterentwicklung der Handlungskompetenz unabdingbar ist.</p> <p>... erörtern verschiedene Methoden und Grundsätze der Reflexion und von Feedbackverfahren.</p>	<p>... unterstützen die Auszubildenden dabei, immer wieder das eigene Denken und pädagogische Handeln zu reflektieren.</p> <p>... planen mit der Auszubildenden regelmäßige Reflexionsgespräche, bereiten diese gemeinsam vor und führen sie themenorientiert durch.</p> <p>... wenden Methoden und Grundsätze der Reflexion bzw. von Feedbackverfahren an.</p> <p>... erkennen in Reflexionsprozessen mit Auszubildenden deren individuelle handlungsleitende subjektive Theorien und Orientierungsmuster und verbalisieren sie im Gespräch.</p>
<b>Unterrichtseinheiten:</b>	
<p>Gesamtumfang in UE: 8 oder 16</p> <p>Wahlweise kann in diesem Modul eine zusätzliche achtstündige Übungsphase mit Schwerpunkt Gesprächsführung eingebaut werden, die in Doppelbesetzung durchzuführen ist, um für die Teilnehmer*innen möglichst viel an Übungsgelegenheit zur Verfügung zu stellen.</p>	

# **Die Module der Zusatzqualifizierung „Praxismentoring“**

# Zusatzqualifizierung Modul 1:

## Bezogen auf Praxismentoring beraten und reflektieren

<b>Kompetenzerwerb:</b>	
<b>Kompetenzziele: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer...</b>	
<b>Personale Kompetenz</b>	
<p>... sind sich der zentralen Bedeutung von kollegialer Beratung und Reflexion im Hinblick auf die Durchführung der praktischen Ausbildung bewusst.</p> <p>... nehmen eine vertrauensvolle und offene Haltung im Beratungsprozess ein.</p> <p>... sind sich der Möglichkeiten und Grenzen von Beratung bewusst.</p>	
<b>Fachkompetenz</b>	
<b>Wissen</b>	<b>Fertigkeiten</b>
<p>... erläutern die Bedeutung der kollegialen Beratung bei der Reflexion des pädagogischen Alltags.</p> <p>... setzen sich kritisch mit unterschiedlichen Beratungskonzepten und -formen auseinander und erörtern den Ablauf und die Steuerung von Beratungsprozessen in der praktischen Ausbildung.</p> <p>... analysieren herausfordernde pädagogische Situationen im Rahmen des Praxismentorings und diskutieren Ansätze einer situationsorientierten Kommunikation für einen professionellen Umgang damit.</p> <p>... erörtern pädagogische Themen für anlassbezogene Anleitungsgespräche im Rahmen des Praxismentorings.</p> <p>... kennen die Fachdiskussion zum Praxismentoring in der Elementarpädagogik.</p>	<p>... bauen professionelle Arbeitsbeziehungen auf und entwickeln eine Zeit- und Organisationsstruktur für kollegiale Beratungsgespräche vor dem Hintergrund von Einrichtungs- und Trägerkonzeptionen.</p> <p>... stellen einen vertrauensvollen Gesprächsrahmen und eine professionelle Kommunikationsbeziehung in Beratungssituationen her.</p> <p>... unterstützen Praxismentor*innen in der Begleitung bzw. Beratung von Auszubildenden.</p> <p>... erkennen Konflikte zwischen den beteiligten Personen/ Institutionen der Ausbildung und unterstützen durch eine situativ angemessene Kommunikation die Erarbeitung konstruktiver Lösungen. Sie fördern das pädagogische Wissen und Handeln der Auszubildenden durch das Einbringen relevanter pädagogischen Themen im Rahmen des Praxismentorings.</p> <p>... erkennen Beratungsbedarfe und nutzen Gesprächsanlässe für die konstruktive Auseinandersetzung mit Fragen des Praxismentorings und der praktischen Ausbildung.</p>

	... informieren ihr Team über Aspekte und Entwicklungen der aktuellen Fachdiskussionen.
--	---

<b>Unterrichtseinheiten:</b>	
------------------------------	--

Gesamtumfang in UE: 8	
-----------------------	--

## Zusatzqualifizierung Modul 2: Praxismentoring organisieren

Kompetenzerwerb:	
Kompetenzziele: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer...	
Personale Kompetenz	
<p>... nehmen ihre Verantwortung für die Organisation des Praxismentorings in ihrer Einrichtung wahr.</p> <p>... sind sich der Wechselwirkung guter Organisation und fachlicher Ausbildung am Lernort Praxis bewusst.</p> <p>... sind bereit, das eigene organisatorische Handeln im Rahmen der Ausbildung am Lernort Praxis kontinuierlich zu professionalisieren.</p> <p>... sind sich der Bedeutung einer kontinuierlichen Evaluation und Weiterentwicklung der organisatorischen Konzepte bewusst.</p>	
Fachkompetenz	
Wissen	Fertigkeiten
<p>... erörtern Bewerbungsverfahren und Vorgehensweisen der Praxisplatzvergabe unter Berücksichtigung der Vorgaben des Landes für die praktische Ausbildung.</p> <p>... reflektieren ihre Rolle und Aufgaben als Praxiskoordinator*in bezogen auf organisatorische Erfordernisse vor dem Hintergrund der Konzeption der Einrichtung.</p> <p>... analysieren Regelungen des Arbeitsschutzes, der Aufsichtspflicht und anderer rechtlich relevanter Vorgaben für die praktische Ausbildung.</p> <p>... begründen die Bedeutung einer Willkommens- und Abschiedskultur für Auszubildende.</p> <p>... diskutieren Gelingensbedingungen der Organisation der praktischen Ausbildung auf der Grundlage inhaltlich-fachlicher Anforderungen.</p> <p>... beschreiben die Notwendigkeit einer engen Zusammenarbeit und von Transparenz im Team für ein gelingendes Praxismentorings.</p>	<p>... erarbeiten Verfahren der Bewerbung und der Praxisplatzvergabe auf der Grundlage der Konzeption der Einrichtung und wenden diese an.</p> <p>... begleiten und kontrollieren die Verfahren der Bewerbung und der Praxisplatzvergabe.</p> <p>... integrieren Regelungen des Arbeitsschutzes, der Aufsichtspflicht und anderer rechtlich relevanter Vorgaben für die praktische Ausbildung in das (Ausbildungs-)Konzept der Einrichtung.</p> <p>... erarbeiten eine Willkommens- und Abschiedskultur für Auszubildende und achten auf deren Einhaltung.</p> <p>... organisieren und begleiten die Ausbildung am Lernort Praxis in Abstimmung mit der Schule. Sie beziehen die Leitung, die Praxismentoren*innen und das Team der Einrichtung in die organisatorischen Prozesse mit ein.</p> <p>... evaluieren die organisatorischen Konzepte der Ausbildung am Lernort Praxis und entwickeln diese kontinuierlich weiter.</p>

- ... stellen gegenüber dem gesamten Team Transparenz über das Praxismentoring her.
- ... erfragen Erwartungen und Ansprüche des Teams an das Praxismentoring.
- ... kommunizieren mit den Praxismentor\*innen regelmäßig über Fragen und Verlauf des Praxismentorings.“

**Unterrichtseinheiten:**

Gesamtumfang in UE: 8

## Zusatzqualifizierung Modul 3: Netzwerke und Ausbildungskonzepte entwickeln und verankern

<b>Kompetenzerwerb:</b>	
<b>Kompetenzziele: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer...</b>	
<b>Personale Kompetenz</b>	
<p>... sind sich ihrer übergeordneten pädagogischen und organisatorischen Verantwortung als Praxiskoordinator*in bewusst.</p> <p>... sind bereit, ihre Tätigkeit in der Rolle als Praxiskoordinator*in stetig zu überprüfen, zu reflektieren und kontinuierlich weiter zu entwickeln.</p> <p>... zeigen die Bereitschaft die Ausbildung am Lernort Praxis kontinuierlich weiter zu professionalisieren und mit anderen Akteuren diesbezüglich zu kooperieren.</p>	
<b>Fachkompetenz</b>	
<b>Wissen</b>	<b>Fertigkeiten</b>
<p>... erörtern die Aufgabenbereiche und Zuständigkeiten der Lernorte Praxis und Schule unter konzeptionellen Gesichtspunkten.</p> <p>... analysieren die Vorgaben des Landes für die praktische Ausbildung am Lernort Praxis.</p> <p>... reflektieren die Rollen und Aufgabenbereiche von Praxiskoordinator*innen, Praxismentoren*innen und anderen Akteuren in den Einrichtungen.</p> <p>... erläutern wesentliche Merkmale von Ausbildungskonzepten am Lernort Praxis.</p> <p>... erörtern die Relevanz der Netzwerkarbeit mit an der praktischen Ausbildung beteiligten Akteure.</p>	<p>... kooperieren mit den Schulen und vertreten die Belange ihrer Einrichtung.</p> <p>... bringen sich bei der Entwicklung und Ausgestaltung schulischer Praxis-konzepte ein.</p> <p>... entwickeln ein im Team der Einrichtung abgestimmtes einrichtungsbe-zogenes Ausbildungskonzept, sorgen für dessen Umsetzung und eva-luieren dieses.</p> <p>... kennen die Kompetenzen und Ressourcen des Teams und nutzen diese für das Praxismentoring.</p> <p>... planen, gestalten und evaluieren Kooperationen mit anderen Trägern, Kitas, Fachberatungen und anderen Praxiskoordinator*innen.stellen gegenüber dem gesamten Team Transparenz über das Praxismento-ring her.</p>
<b>Unterrichtseinheiten:</b>	
Gesamtumfang in UE: 8	

## **6. MATERIAL- UND LITERATURHINWEISE**

Hierbei handelt es sich um Anregungen und nicht um eine umfassende Auflistung.

### **1. Rechtliche Grundlagen**

Niedersächsisches Kultusministerium (2016): Rahmenrichtlinien für die berufsbezogenen Lernbereiche - Theorie und Praxis - in der Berufsfachschule Sozialpädagogische Assistentin / Sozialpädagogischer Assistent. Hannover.

Niedersächsisches Kultusministerium (2016): Rahmenrichtlinien für die berufsbezogenen Lernbereiche -Theorie und Praxis - in der Fachschule Sozialpädagogik. Hannover.

Niedersächsisches Kultusministerium (2017): Leitfaden für die praktische Ausbildung Berufsfachschule – Sozialpädagogische Assistentin / Sozialpädagogischer Assistent – Fachschule – Sozialpädagogik. Hannover.

Niedersächsisches Kultusministerium (2018): Orientierungsplan für Bildung und Erziehung – Gesamtausgabe –. Hannover.

Verordnung über berufsbildende Schulen (BbS-VO) in seiner jeweils gültigen Fassung.

Ergänzende Bestimmungen für das berufsbildende Schulwesen (EB-BbS) in seiner jeweils gültigen Fassung.

Niedersächsisches Gesetz über Kindertagesstätten und Kindertagespflege (NKiTaG) in seiner jeweils gültigen Fassung.

Verordnung über Mindestanforderungen an Kindertagesstätten (DVO-NKiTaG) in ihrer jeweils gültigen Fassung.

Sozialgesetzbuch Aachtes Buch (SGB VIII); Kinder- und Jugendhilfe in seiner jeweils gültigen Fassung.

Ausbildungsverordnungen bzw. Module der Hochschulen für Kindheitspädagogik.

### **2. Materialien zur Fortbildung von Praxismentorinnen und Praxismentoren**

Berliner Institut für Frühpädagogik e.V. (Hrsg.) (2016): Standards für die Fachkräftequalifizierung am Lernort Praxis. Berlin. 2. Aufl.

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2017): Bundesprogramm Lernort Praxis. Berlin.

Fischer, S./Speck-Giesler, K. (2014): Praxisanleitung pädagogischer Fachkräfte: Der Weg zu mehr Qualität. Cornelsen.

Höhl-Spencele, U./ Marona-Glock, K. (2012): Sozialmanagement: Praxisanleitung. Anleiter/-innen Qualifikation in sozialpädagogischen Berufen. Cornelsen. 2. Aufl.



Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WIFF) (2014): Mentorinnen und Mentoren am Lernort Praxis. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung. Deutsches Jugendinstitut e.V.

### **3. Materialien/Literatur zu einzelnen Themen**

Barth, H-D./ Bernitzke, F. (2010): Theorie trifft Praxis: Handlungskompetenz im sozialpädagogischen Berufspraktikum. Europa Lehrmittel.

Dittmar, S./ Weiss, S. / Bergediek, M./ Creutzburg, K. /Bayer, N. (Hrsg.) (2013): Praktikantinnen qualifiziert ausbilden: Was pädagogische Fachkräfte wissen müssen. Kindergarten heute. Das Leitungsheft kompakt. Herder.

Ellermann, W. (2014): Das sozialpädagogische Praktikum. Sozialpädagogische Praxis: Band 3. 4. überarbeitete Aufl. Cornelsen.

Fialka, V. (2013): Moderation- Methoden für die Teamarbeit. Kindergarten heute. Management kompakt. Herder.

Fischöder, K./ Kranz-Uftring, H. (2012): Sozialmanagement: Besprechen und Reflektieren in der Praxis. Leitfaden für Praktikumsgespräche. 4. Aufl. Cornelsen.

Jaszus, R./ Küls, H. (Hrsg.) (2017): Didaktik der Sozialpädagogik. Grundlagen für die Lehr-/Lernprozessgestaltung im Unterricht. 2. Aufl. Handwerk und Technik.

Kessler, B. (2017) Kita-Praktika professionell begleiten. Informationen und Materialien rund um die Praktikumsbetreuung in Kindertageseinrichtungen. Ökotopia.

Menkel-Bodelle, M. (2014): „Ich bin dann mal Erzieherin...“. Praxisanleitung systemisch und qualitätsbewusst. In: BETA & Klett Kita GmbH (Hrsg.): Theorie und Praxis der Sozialpädagogik. Leben, Lernen und Arbeiten in der Kita. 10/2014. S. 33-35. Klett Kita.

Metschies, H./ Gerhards, A. (2018): Kompakt WISSEN Gesprächsführung in Kita und Jugendhilfe. Handwerk und Technik.

Stamer-Brandt, P. (2011): Pädagogische Praktika in Kita und Kindergarten. Herder.





## **Impressum**

Herausgeber:

Niedersächsisches Kultusministerium  
Referat 51 – Frühkindliche Bildung, Qualitätsentwicklung und Finanzen  
Hans-Böckler-Allee 5  
30173 Hannover  
Internet: [fb.bip-nds.de](http://fb.bip-nds.de)

Hinweis:

Als Online-Fassung zum Herunterladen finden Sie diese Broschüre unter  
[www.mk.niedersachsen.de](http://www.mk.niedersachsen.de) >Service > Publikationen > Kindertagesbetreuung  
oder unter [praxismentoring.bip-nds.de](http://praxismentoring.bip-nds.de)

Diese Broschüre darf, wie alle Broschüren der Landesregierung, nicht zur Wahlwerbung  
in Wahlkämpfen eingesetzt werden.

Redaktionell überarbeitete Fassung, April 2023