

Alles im Blick?!

Herausforderung Mentoring – Praxisanleitung in der Kita zwischen Anspruch und Wirklichkeit



BA-Studiengang Frühkindliche und Elementarbildung
Mentor*innentag 05.04.2017



Mentoring – Komplexe Aufgabe mit hohem Anspruch

Einordnung

Herausforderungen

Begrenzungen



Mentor*innentag 05.04.2017

Dipl.Psych. Iris Hipp-Leutnecker





Einordnung

Worin begründet sich der hohe Anspruch?



| Mentor*innentag 05.04.2017

| Dipl.Psych. Iris Hipp-Leutnecker



Einordnung



Einige Zitate

„[...] wird ein Drittel der gesamten Erzieherausbildung von der Praxis übernommen und verantwortet.“ (Burat-Hiemer & Wils, 2006)

„Dem Lernort Praxis kommt [...] eine zentrale Stellung bei der Professionalisierung von Fachkräften zu.“ (KMK, 2011)

„Theorie und Praxis sind zwei Seiten derselben Sache. Sie sind ein Ganzes „ (Askeland, 1982, nach WIFF, 2014)



Lernort Praxis – hoher Stellenwert im Rahmen der Ausbildung frühpädagogischer Fachkräfte:

- ▶ aktuelle Sichtweise nach bildungspolitischen Vorgaben: Gesamtausbildung an zwei Lernorten – Schule und Praxis – in gemeinsamer Verantwortung als ein sich ergänzendes Miteinander
- ▶ Praxisintegrierte Ausbildungsformen: umfangreiche Praxiszeiten in frühen Ausbildungsphasen (Duale Ausbildung, PIA, Quereinstieg)
- ▶ Aspekt der Personalentwicklung: Möglichkeit der Qualifizierung und Bindung künftiger Mitarbeiter angesichts hohen Personalbedarfs
- ▶ Bedeutung qualifizierter Praxisanleitung:
 - Person und Konzept verantwortlich für Gestaltung und Qualität
 - gesellschaftlich und bildungspolitisch bedeutsame Aufgabe (Bildungsauftrag, erweiterte Aufgabenbereiche)



Herausforderungen

Was macht die Komplexität aus?



Mentor*innentag 05.04.2017

Dipl.Psych. Iris Hipp-Leutnecker



Herausforderungen



Begriff Mentor

► Ursprung griechische Mythologie:

- Sohn des Odysseus wird in dessen Abwesenheit von Freund Mentor als väterlicher Freund, kluger Ratgeber, aufmerksamer Beschützer betreut

► Definition Mentoring:

- zeitlich relativ stabile dyadische Beziehung zwischen einem/einer erfahrenen Mentor*in und einem/er weniger erfahrenen Mentee
- Verhältnis zwischen zwei (erwachsenen) Personen mit unterschiedlichen Erfahrungen
- geprägt durch gegenseitiges Vertrauen und Wohlwollen
- ausgerichtet auf Förderung von Lernen und Entwicklung, auf ein Vorankommen des/der Mentees

Herausforderungen



Funktionen

- ▶ lehrend: Wissen vermitteln
- ▶ beratend: planen, aufarbeiten, reflektieren
- ▶ beurteilend: Lernprozess beschreiben u. bewerten
- ▶ leitend: anweisen, Richtlinien beachten
- ▶ kooperierend: abstimmen, einbinden

Herausforderungen



Professionelles Handeln in folgenden Aufgabenfeldern:

(nach Kompetenzprofil WiFF (Hrsg.), 2014: Mentorinnen und Mentoren am Lernort Praxis)

1. Gestaltung der Kooperation mit der Ausbildungsstätte
2. Einbindung des Teams
3. Planung des Mentorings
4. Aufbau und Gestaltung einer professionellen Arbeitsbeziehung
5. Anregung und Begleitung von Bildungs- und Entwicklungsprozessen
6. Reflexion im Rahmen des Mentorings
7. Dokumentation, Einschätzung und Beurteilung von Bildungs- und Entwicklungsprozessen
8. Konzeptionelle Weiterentwicklung des Mentoringverständnisses in der Einrichtung

Herausforderungen

Kontexte

verschiedene ineinandergreifende personale und institutionelle Systeme:

- ▶ Praktikant/-in
- ▶ zugehörige Ausbildungsstätte
- ▶ Team und Einrichtung/Träger
- ▶ Kinder und Eltern
- ▶ evtl. Kooperationspartner

Herausforderungen



Zusammenarbeit mit verschiedenen Akteuren und deren Erwartungen

- ▶ Mentor*in hat verschiedene Rollen (bezogen auf Arbeitskontext) – Anleiterin, Kollegin, Mitarbeiterin, Bezugsperson, Fachfrau, Ausbildungspartner
- ▶ Mentor*in hat verschiedene Rollenanteile (bezogen auf Praktikant*in) – Vorbild, Wissensvermittler, Beobachter, Zuhörer, Unterstützer, Kritiker
- ▶ Mit allen Rollen und Rollenanteilen sind verschiedene Erwartungen an das Handeln verbunden

Herausforderungen



Berücksichtigung unterschiedlicher Ausbildungswege und Praktikumsformen

- ▶ Heterogenität der Ausbildungs- und Praktikumslandschaft
- ▶ Praktikumsformen: Zeitdauer und –struktur, Zeitpunkt im Ausbildungsverlauf, Funktion im individuellen Bildungskontext
- ▶ Ausbildungswege: unterschiedliche Niveaus und Settings, dadurch Vielzahl an inhaltlichen Ausrichtungen und Organisationsformen sowie länder- und schulspezifische Ausgestaltungsvarianten



Abstimmung auf das jeweilige Praktikum erfordert:

- ▶ Wissen über Merkmale der einzelnen Ausbildungskontexte
- ▶ Wahrnehmung und Erkennen von relevanten Unterschieden und Besonderheiten
- ▶ Einordnung von Erfahrungs- und Kompetenzniveaus, Entwicklungspotenzialen
- ▶ Kenntnis und Umsetzung möglicher Formen der Zusammenarbeit mit den jeweiligen Ausbildungsstätten



Begrenzungen

Was schränkt die Handlungsspielräume ein?



| Mentor*innentag 05.04.2017

| Dipl.Psych. Iris Hipp-Leutnecker



Begrenzungen

- ▶ personelle, zeitliche, finanzielle Ressourcen
- ▶ Kooperation mit dem Lernort Schule
- ▶ Qualifikation zum Mentoring

Begrenzungen

personelle, zeitliche, finanzielle Ressourcen – knapp!

- ▶ „Privatvergnügen Praxisanleitung“
- ▶ institutionell kaum verankert, ungünstige Rahmenbedingungen
 - Einbindung der Mentoring-Aufgaben aus personellen Gründen oft schwierig
 - zusätzliches Zeitkontingent oft nicht gegeben
 - keine finanzielle Anerkennung oder Statusanhebung
- ▶ Selbstverständlichkeit ?!

Begrenzungen



Kooperation mit dem Lernort Schule – Unverbundenheit!

- ▶ „Jeder macht seins“
- ▶ Hierarchie
- ▶ Praxis hat Umsetzungsauftrag, ist aber tatsächlich wenig beteiligt oder verantwortlich in der Gestaltung
 - Informationsfluss
 - Umsetzbarkeit und Abstimmung
 - Ansprechbarkeit, Austausch und Unterstützung



Qualifikation zum Mentoring – nicht die Regel!

- ▶ Fehlende Qualifizierung in der pädagogischen Ausbildung, Erwerb spezifischer fachlicher und personaler Kompetenzen curricular nicht vorgesehen
- ▶ Studien belegen Bedarf an Unterstützung und zusätzlicher Qualifikation der Fachkräfte
 - 83% ohne Vorbereitung, nur 33% begleitendes Seminar (Hofer & Schroll-Decker, 2005)
 - fast ein Drittel der befragten Fachkräfte äußern Zweifel und Unsicherheit in der Anleitung (Beher & Walter, 2012)

Herausforderungen



Hohes persönliches Engagement und Interesse

- ▶ Wissenszugewinn, Lerninteresse
- ▶ Eigenes Handeln kritisch beleuchten mit dem Blick von außen
- ▶ Herausforderung, Gestaltungs- und Verwirklichungsmöglichkeit
- ▶ Freude an der Weitergabe eigener Kenntnisse
- ▶ Erweiterter Erziehungsauftrag
- ▶ Verantwortung für Nachwuchsentwicklung



Kernpunkte gelingenden Mentorings –
Unterstützende Voraussetzungen
Das Arbeiten im Praktikum



Mentor*innentag 05.04.2017

Dipl.Psych. Iris Hipp-Leutnecker



Kernpunkte gelingenden Mentorings



Mit dem Machbaren zurechtkommen – und qualifiziert arbeiten

- ▶ Optimieren von Abläufen
- ▶ Hilfreiche Strukturen schaffen
- ▶ Zusammenarbeiten
- ▶ Zielfokussiertes Vorgehen
- ▶ Konzentration auf das Wesentliche
- ▶ Lerngelegenheiten wahrnehmen



Unterstützende Voraussetzungen

Welche Voraussetzungen unterstützen Mentor*in
im Handeln?



Mentor*innentag 05.04.2017

Dipl.Psych. Iris Hipp-Leutnecker



Unterstützende Voraussetzungen



Unterstützende Voraussetzungen

- ▶ einrichtungsbezogen
- ▶ vor und außerhalb eines konkreten Praktikums
- ▶ langfristig und praktikumsübergreifend wirksam
- ▶ Klärungsvorgänge:
 - verändern Haltung und Fokus im Team der Kita
 - fließen ein in den Aufbau struktureller Rahmenbedingungen

Unterstützende Voraussetzungen



Unterstützende Voraussetzungen

1. Ausrichtung und Selbstverständnis als Lernort
2. Zuständigkeit im Team
3. Ausbildungskonzept
4. Zusammenarbeit mit dem Lernort Schule



1. Ausrichtung und Selbstverständnis als Lernort

- ▶ Auseinandersetzung mit dem Thema Ausbildung in der Kita
- ▶ Fokussierte Teamsitzung: Wie sehen wir uns? Was bewegt uns zur Aufnahme von Praktikanten? Was ist uns wichtig? Was sind unsere Stärken? Wo sehen wir Herausforderungen?
- ▶ Bekenntnis des Teams zur Bedeutung von Ausbildung
 - Akzeptanz und Verpflichtung
 - Motivation zur Beteiligung an einer gemeinsamen Aufgabe
 - Verständnis, Unterstützung und Entlastung
 - Offenes Ansprechen und Klären von schwierigen Themen
- ▶ Ausbildungsgedanke in der Einrichtung einbinden, festigen, erneuern



2. Zuständigkeit im Team

- ▶ Experte für Praktikumsfragen qualifiziert durch Weiterbildung bzw. regelmäßige Anleitungstätigkeit
- ▶ Wissen und Erfahrung an einer Stelle gebündelt, ansprechbar für alle
- ▶ Gedächtnis der Einrichtung zum Thema Mentoring, als Dokumentation allen zugänglich
- ▶ Wirkt unterstützend und vernetzend innerhalb des Teams oder auch übergreifend / trägerintern

Unterstützende Voraussetzungen



3. Ausbildungskonzept

- ▶ Ideen und Überlegungen zum Mentoring als Ergebnis eines Verständigungsprozesses in der Einrichtung
- ▶ Ausrichtung, Ziele, Inhalte und Lerngelegenheiten beschreiben: eigene Schwerpunktsetzung, ergänzend zu schulischen Vorgaben
- ▶ Routinen, Abläufe, Zuständigkeiten, Standards festlegen:
 - Info-Ordner
 - Einführungskonzept
 - Bewerbungsverfahren
 - Dokumentationsform
 - Beurteilungsverfahren
 - Abschiedsrituale

Unterstützende Voraussetzungen



Ausbildungskonzept

- ▶ Beispiel Info-Ordner:
 - Angaben zu Größe, Team, Kindern, Gruppen
 - Übersicht über Räumlichkeiten
 - Betreuungszeiten, Arbeitszeiten
 - Regelungen bei Krankheit, Urlaubs- und Dienstplangestaltung
 - Infos zur Gestaltung des pädagogischen Alltags
 - Allgemeine Regeln
 - Kriterien für den Umgang mit Eltern
 - Termine
 - Aufbewahrung von Unterlagen, Informationen, Material
 - Informationen zur Bedienung von Geräten
 - Sicherheitsinfos
 -

Unterstützende Voraussetzungen



Ausbildungskonzept

- ▶ Wirkung:
 - Einbindung des Teams
 - Kein Leerlauf durch Abwarten, Orientierung, Unklarheiten
 - Konzentration auf inhaltliche Aufgaben
 - Frühzeitiges, vorausschauendes Handeln
- ▶ Vorgehen: in regelmäßigen Zyklen aktualisieren, in Team oder Arbeitsgruppen, Zeitfenster losgelöst von aktuellen, situativen Anforderungen



4. Zusammenarbeit mit dem Lernort Schule

- ▶ Formen der Kooperation entwickeln, aufbauen, pflegen
- ▶ Vorgehen:
 - direkten Kontakt zu Lehrkräften suchen auch ohne aktuellen Anlass
 - Angebote der Schulen wahrnehmen
 - proaktiv werden
 - einladen in die Einrichtung außerhalb von Praxisbesuchen
 - gemeinsame Arbeitsgrundlage herstellen
- ▶ Wirkung:
 - erleichtert Orientierung und spart Zeit
 - vermeidet Irritationen und Missverständnisse
 - verbessert Abstimmung in Aufgabenstellung und Bewertung
 - Kontinuität schafft Basis für Verständigung bei Problemlagen



Das Arbeiten im Praktikum

Zentrale Handlungsfelder im Mentoring



Mentor*innentag 05.04.2017

Dipl.Psych. Iris Hipp-Leutnecker



Zentrale Handlungsfelder im Mentoring



- ▶ Welche Kernbereiche des Handelns sind notwendig und wesentlich für gelingendes und qualitativvolles Mentoring?
- ▶ Wo liegen hier Ansatzpunkte, um mit dem Machbaren besser zurecht zu kommen? Wie können Aufwand und Wirkung gut aufeinander abgestimmt werden?

Zentrale Handlungsfelder im Mentoring



Kernbereiche

- ▶ Arbeitsbündnis: wie wollen wir zusammen arbeiten?
- ▶ Ziele-Arbeit: wo soll es hingehen – kommen wir an?
- ▶ Reflektieren: wie wurde und wird gearbeitet?

Gespräch

- ▶ als zentrales Medium, um damit und daran zu arbeiten
- ▶ Herzstück des Mentorings
- ▶ vielerlei Formen und Inhalte



Arbeitsbündnis – Grundlage der Zusammenarbeit



| Mentor*innentag 05.04.2017

| Dipl.Psych. Iris Hipp-Leutnecker





Arbeitsbündnis – Grundlage der Zusammenarbeit

- ▶ Form der Zusammenarbeit: Gespräch und Ergebnis darüber
- ▶ beide Seiten bringen sich ein, wird bewusst und absichtsvoll eingegangen, daran darf/kann gearbeitet werden
- ▶ beschreibt Eckpunkte der Zusammenarbeit: Erwartungen, Regeln, Vorgehensweisen
- ▶ Beziehungsrahmen abstecken, individuellen Bedarf klären
 - Selbständigkeit, Verantwortung, Führung, Struktur, Aktivität, Umgang mit Störungen und Kritik
 - Anleitungstil: was ist wann gefragt? Anleitungstil und Arbeitsbeziehung auf Erfordernisse von Person, Situation und Kontext abstimmen



Arbeitsbündnis – Vorgehen und Wirkungsweise

- ▶ frühzeitig und offen besprechen, Ergebnisse evtl. schriftlich festhalten
- ▶ anpassen: im Blick haben, thematisieren, korrigieren (ändern, was sich nicht bewährt / nachjustieren, was noch nicht stimmig)
- ▶ Vorgehen: eigene Wahrnehmung mitteilen, den Anderen hören, zusammen Änderungsideen entwerfen
- ▶ Regelung kräftezehrender, aufreibender und zeitintensiver Spannungen in der alltäglichen Arbeit: Irritationen vermeiden, Missverständnisse klären, Bedürfnisse deutlich machen, Fehlentwicklungen auflösen



Ziele-Arbeit:

Das Arbeiten an und mit Zielen



Mentor*innentag 05.04.2017

Dipl.Psych. Iris Hipp-Leutnecker





Ziele-Arbeit: das Arbeiten an und mit Zielen

▶ beinhaltet

- das gemeinsame Erarbeiten von Zielen zusammen mit Praktikant*in
- das Arbeiten an der Zielerreichung

▶ Ziel:

- angestrebter Lernschritt
- Lernen ist Veränderung – wohin?
- Erreichen eines attraktiven, zukünftigen Soll-Zustands, der sich vom aktuellen Ist-Zustand unterscheidet

▶ Voraussetzung für einen absichtsvoll gesteuerten Lernprozess

- wenn erwünschte Ergebnisse erzielt werden sollen, muss klar sein, wie diese aussehen
- im Mentoring normativ vorgegeben (Ausbildungsrichtlinien, schulische Aufgaben, Qualitätsstandards)



Ziele im Mentoring

- ▶ oft zunächst sehr vage formuliert oder zu groß dimensioniert
- ▶ für die Steuerung von Lernprozessen eher ungeeignet, müssen
 - übersetzt werden in konkrete Handlungsziele
 - unterteilt werden in Zwischenziele
- ▶ sollten anschaulich beschreibbar, persönlich, machbar sein, um als Arbeitsinstrument im Lernprozess Orientierung zu geben
 - anschaulich beschreibbar: erlaubt Verständigung darüber, was gemeint ist und macht klar erkennbar, wann dies erreicht ist
 - persönlich: mit Bedeutung und Sinn für die betreffende Person
 - machbar: Erreichbarkeit ist möglich



Zielklärung im Gespräch: Arbeitsweise

- ▶ Zeitpunkt: zu Beginn des Praktikums, bei Neu-Ausrichtung
- ▶ Zeit: gründlich besprechen und abwägen
- ▶ Begrenzung: auf Wesentliches beschränken, kleine Schritte vornehmen
- ▶ Formulierung: positiv, konkret, personalisiert, handlungsbezogen
- ▶ Akzeptanz: persönliche Veränderungswünsche erfragen, in der Vorstellung ausmalen, begründen
- ▶ Sichern: Hürden und Widerstände offen thematisieren
- ▶ Festlegen: Zeitperspektive, Unterstützung, Vorgehen absprechen



Zielklärung im Mentoring: passende Fragestellungen

Was möchte ich lernen?

Anschaulich beschreibbar:

- Woran genau möchte ich arbeiten? Wie sieht das konkret aus? Was gehört alles dazu?
- Wenn ich mir vorstelle, ich habe mein Ziel erreicht: woran werde ich es merken? Wie werde ich mich verhalten? Wie werden Andere darauf reagieren? Was wird dann anders verlaufen?

Persönlich:

- Was werde ich bei dieser Aufgabe lernen? Was möchte ich für mich erreichen?
- Wie wird sich das anfühlen, wenn ich es kann?
- Wo und wie könnte ich das Erlernte sinnvoll anwenden? Was verspreche ich mir davon?
- Was könnte mich daran hindern das Ziel zu erreichen? Welche Hindernisse sehe ich?

Machbar:

- Welcher Lernschritt ist für mich machbar? Was traue oder mute ich mir zu?
- Wobei brauche ich Unterstützung? Was möchte ich noch klären, wissen, vorbereiten?
- Bis wann möchte ich das Ziel erreicht haben?
- Wie wird mein erster konkreter Schritt auf dem Weg zum Ziel aussehen?



Ziele-Arbeit im Mentoring: Wirkungsweise

- ▶ Beteiligung: Motivation, innere Verpflichtung, Aktivität
- ▶ Lernen: Lernerfolge werden klar sichtbar, spürbar und darstellbar, Anerkennung ist nachvollziehbar und wirkungsvoll
- ▶ Zusammenarbeit: Austauschprozess fördert Arbeitsbeziehung
- ▶ Zufriedenheit: Erleben von Selbstwirksamkeit



Arbeitsauftrag: Kleingruppenarbeit am Fallbeispiel Mentoring im Felbi-Praktikum

- ▶ Überlegungen zur Gestaltung des Mentorings
- ▶ unter Berücksichtigung der Gegebenheiten des beschriebenen Praktikums
- ▶ zu folgenden Aspekten:
 - Informationen zur Einführung
 - Arbeitsbündnis
 - Zielformulierung fürs Praktikum



Reflektieren – Den Blick auf die Arbeit richten



Mentor*innentag 05.04.2017

Dipl.Psych. Iris Hipp-Leutnecker



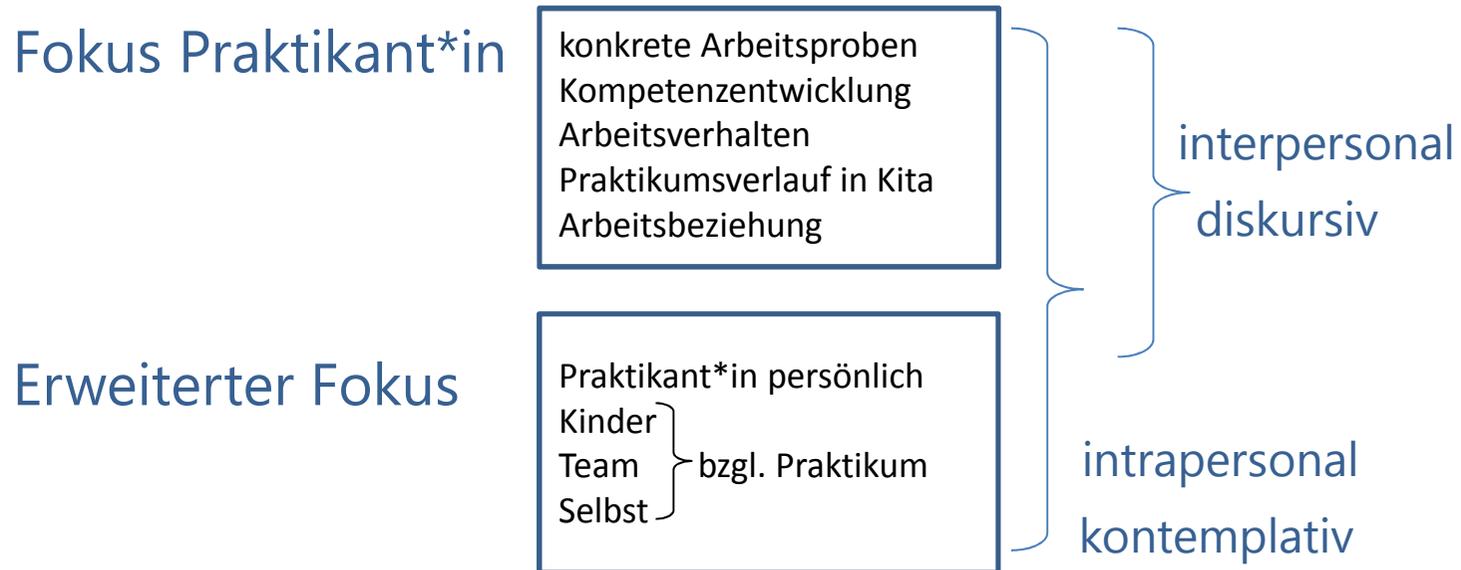


Reflektieren – den Blick auf die Arbeit richten

- ▶ **Wortbedeutung:**
 - sich zurückbeugen (lat.)
 - Bewegung wird zur Denk-Bewegung
- ▶ **Arbeitsform und Inhalt:**
 - Methode zur Einordnung und Beurteilung pädagogischen Geschehens
 - zu entwickelnde Kompetenz
- ▶ **Professionelle Haltung:**
 - Kern professionellen Handelns: reflektierter Umgang mit Ungewissheit
 - selbstreflexive, forschende Haltung (Fröhlich-Gildhoff et al., 2014)
- ▶ **Breite und Tiefe**



Reflektieren – der Blick in die Breite





Reflektieren – der Blick in die Breite: Strategien

► Routinen einbauen

- Zeiten, Rhythmus für Gespräche
- Themenspezifische Zeitpunkte:
 - Einführung
 - Bilanz
 - Beurteilung
- Einstiegsfragen/Fragemuster:
 - Wie fühlst Du Dich in der aktuellen Situation?
 - Welche Deiner Ziele hast Du bereits verwirklichen können?
 - Was beschäftigt Dich zur Zeit besonders?
 - Was hat sich verändert in Bezug auf ... seit ... ?



Reflektieren – der Blick in die Tiefe

- ▶ Erfahrung in einen Zusammenhang stellen
- ▶ Wissensaufbau durch Verzahnung von
 - neuen Erfahrungen (pädagogisches Geschehen in der Praxis)
 - mit bereits vorhandenen Wissensstrukturen (fachbezogenes Theoriewissen und Erfahrungswissen)
- ▶ Erkennen und Verstehen durch Verknüpfungen zwischen
 - Wahrnehmungen (Ebene des Sichtbaren)
 - Wissensinhalten (Ebene des Hintergrunds)
- ▶ Gemeinsamer begleiteter Prozess im Gespräch



Reflektieren – der Blick in die Tiefe: Vorgehen

Bestandteile:

- ▶ Wahrnehmungen benennen und beschreiben, klar, genau und sachlich, konkret belegen
- ▶ Abläufe und Wirkungen erkennen
- ▶ Handlungshintergrund herausarbeiten: implizites Hintergrundwissen darlegen, Planungen und Vorüberlegungen nachvollziehen, Deutungsweisen klären, Entscheidungen begründen, Erklärungsansätze entwickeln, weitere Informationen und Perspektiven einbeziehen
- ▶ alternative Handlungsoptionen erörtern
- ▶ bündeln und bewerten
- ▶ Ergebnisse festhalten

Feedback

Reflexion



Reflektieren



Reflektieren – der Blick in die Tiefe: Vorgehen

Was braucht es für diese Form des Reflektierens?

- ▶ Mentor*in, der/die
 - durch Fragen und eigene Beiträge
 - Denkprozesse in diese Richtung lenkt
 - den Austausch anregt und begleitet



Reflektieren – der Blick in die Tiefe

Kernfragen:

- ▶ Wer war beteiligt? Was ist geschehen? Wie ist es abgelaufen? Wie haben sich die verschiedenen Akteure verhalten?
- ▶ Welche Aspekte der Situation erscheinen Dir besonders bedeutsam? Was ist Dir besonders aufgefallen?
- ▶ Welche Wirkungen hast Du erzielt? Wo war Dein Handeln besonders wirksam? Was willst Du noch ändern?
- ▶ Welche Überlegungen hast Du vorbereitend angestellt? Worauf stützt Du die Entscheidung XY? Was hast Du Dir davon versprochen? Was hat Dich zu einer Änderung der Planung veranlasst?
- ▶ Welche Fragen beschäftigen Dich noch?
- ▶ Wie könnte man die Situation noch sehen? Wie hättest Du noch handeln können? Welche Auswirkungen hätte dies gehabt?
- ▶ Was ist Dir besonders wichtig? Was nimmst Du jetzt mit?



Reflektieren – der Blick in die Tiefe

- ▶ Erfahrung wird damit zur wertvollen Lernerfahrung
 - allgemein und flexibel einsetzbar
 - begründbar und erklärbar
 - unabhängig von individueller Bewertung
- ▶ Erfahrung ohne Reflexion erreicht nicht ihre Wirkung
 - kein Einfluss darauf, ob und was gelernt wird
 - Gelingenserfahrungen werden wenig genutzt
- ▶ Vielfache Reflexionsanlässe
 - Alltägliche Situationen, beiläufige Beobachtungen werden durch Reflexion zum „Lerngeschenk“
 - Reflektieren von Fallbeispielen, erzählten Situationen, Videoaufzeichnungen schafft Freiraum
- ▶ Gewinn:
 - Reflexionsvermögen üben und erweitern, reflexive Haltung aufbauen
 - Qualitätsvolles Reflektieren in den Alltag integrieren

Fazit



Fazit

Dem Anspruch genügen – mit dem Machbaren auskommen

- ▶ Unterstützende Voraussetzungen schaffen
 - Selbstverständnis der Kita
 - Zuständigkeit im Team
 - Ausbildungskonzept (Info-Ordner)
 - Kooperation mit dem Lernort Schule
- ▶ Kernpunkte der Arbeit mit Praktikant*in nutzen
 - Arbeitsbündnis gestalten
 - Ziele erarbeiten
 - Wirkungsvoll reflektieren

Danke



Danke fürs Dabeisein und Mitmachen.....
....sowie ein befriedigendes Arbeiten als
Mentor*in!



Mentor*innentag 05.04.2017

Dipl.Psych. Iris Hipp-Leutnecker

