

# Ausbildungskonzept für die Kindertagesstätten



## Inhaltsverzeichnis:

Einleitung	3
1. Vorstellung des Trägers	4
2. Leitbild/ Präambel	4
2.1 Der/ Die Auszubildende	5
2.2 Die Anleitung	5
3. Kooperation Fachschule und Einrichtung	6
4. Ausbildungsplätze	7
5. Verlauf der Ausbildung	7
5.1 Erster Tag	7
5.2 Das Erwartungsgespräch	8
5.3 Phasen der Ausbildung	8
5.3.1 Die Orientierungsphase	9
5.3.2 Die Erprobungsphase	9
5.3.3 Die Vertiefungsphase	10
5.3.4 Die Anwendungsphase	11
5.4 Das Reflexionsgespräch	12
5.5 Das Abschlussgespräch	12
6. Weitere Voraussetzungen für eine gelungene Ausbildung	13
6.1 Personal	13
6.2 Finanzen	13
6.3 Räume	13
7. Schlusswort	15
Quellenverzeichnis	16
Anhang	

## Einleitung

### *„Der Weg ist das Ziel“<sup>1</sup>*

*„Kinder sind Akteure ihrer Entwicklung, bei der sie von uns Begleitung und Unterstützung erhalten. Nicht das Ergebnis zählt, sondern der Weg dahin ist entscheidend.“<sup>2</sup>*

Getreu diesem Leitsatz liegt uns viel daran, pädagogische Fachkräfte zu haben, die die Kinder in ihrer Entwicklung professionell unterstützen. In Zeiten von Erziehermangel - eine große Herausforderung. Um diesem Wandel entgegen zu wirken sehen wir uns in der Pflicht, nicht nur für die Kinder ein Ort des Lernens und Erfahrens zu sein, sondern auch für zukünftige Erzieherinnen und Erzieher.

„Der Weg ist das Ziel“ und diesen möchten wir qualitativ und professionell gestalten. Vielfältige Formen der Ausbildung, verschiedene Fachschulen und Individuen von Auszubildenden und Anleitungen erfordern eine gute Zusammenarbeit.

Für einen möglichst reibungslosen, transparenten und strukturierten Ablauf befinden sich ein Standard und Informationen für alle Beteiligten der Ausbildung und der Öffentlichkeit in diesem Konzept.

An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass im gesamten Ausbildungskonzept bei allen rein weiblichen oder rein männlichen Ausdrücken aus Gründen der Vereinfachung und der besseren Lesbarkeit auf eine Geschlechtsdifferenzierung verzichtet wird. Die weibliche oder männliche Form ist jeweils mitzudenken.

---

<sup>1</sup> Konfuzius

<sup>2</sup> Homepage Stadt Wehr: <https://www.wehr.de/de/leben-wohnen/bildung/kindertageseinrichtungen/kindergarten-st-elisabeth/>  
Zugriff: 17.01.19 15.25 Uhr

## 1. Vorstellung des Trägers

Die Stadt Wehr hat rund 13000 Einwohner und liegt im Wehratal gelegen. Hier sind 7 Kindertagesstätten, Grundschulen mit einer Grundschulförderklasse, ein Hort, ein Jugendhaus und ein Familienzentrum verortet. Die Stadtverwaltung Wehr legt viel Wert darauf, Kindern und Jugendlichen eine gute und wertvolle Grundlage zu geben, dass sie sich bestmöglich entfalten und lernen können.

Sechs der Kindertagesstätten sind VÖ Einrichtungen (7.30-14 Uhr), eine Einrichtung ist eine Ganztageseinrichtung (7.00-16.30 Uhr). In fast allen Einrichtungen gibt es Kindergarten- und Krippengruppen. In den Kindergartengruppen werden Kinder von 3-6 Jahren betreut und gebildet. In den Krippengruppen werden Kinder von 1-3 Jahren betreut und gebildet.

Zudem gibt es einen Hort, in dem Kinder im Grundschulalter betreut und gebildet werden. Des Weiteren gibt es ein Jugendhaus in Wehr-Öflingen. Unsere Einrichtungen arbeiten alle im Grundsatz nach dem Orientierungsplan Baden- Württemberg. Zusätzlich hat sich jede Einrichtung ein eigenes Profil erarbeitet, was die weiteren Schwerpunkte ihrer pädagogischen Arbeit betreffen. So entsteht eine breit gefächerte pädagogische Landschaft innerhalb eines Trägers, nämlich der Stadt Wehr.

## 2. Leitbild/ Präambel

*„Wir können und wollen Kinder nicht verändern. Wir sehen in jedem Menschen eine eigenständige, in sich wertvolle Persönlichkeit und respektieren seine Einzigartigkeit. Wir wollen Wegbegleiter, Unterstützer ihrer Entfaltung sein, innere Stärken und Talente entdecken.“*

Unser Anliegen ist es:

- Kinder als eigenverantwortliche Akteure und Konstrukteure ihrer Entwicklung zu sehen
- Mitbestimmung der Kinder zu erreichen
- Sozial kompetente Kinder zu erziehen
- Förderung von Selbstorganisation und Eigenständigkeit bei den Hausaufgaben (Hortbetreuung)

Um dies zu erreichen:

- Stellen wir Platz und Raum zur Verfügung, in dem sich Kinder wohlfühlen und entfalten können
- setzen wir auf Qualität und Qualifikation der Mitarbeiter

- sorgen wir für eine gute Zusammenarbeit mit Eltern, Schulen und anderen Institutionen <sup>3</sup>
- bilden wir interessierte Bewerber, die zu uns passen, zu Guten und selbstständigen Erziehern aus, um auch Zukünftig qualitativ hochwertige Bildung und Betreuung in den Einrichtungen gewährleisten zu können

## 2.1 Der Auszubildende

Auch auf den Auszubildenden lässt sich unser Leitbild sehr gut anwenden:

Wir wollen auch unsere Azubis nicht verändern. Das heißt, jeder wird in seiner Persönlichkeit wahrgenommen und respektiert. Jeder darf und soll seine Stärken mit einbringen und somit das Team bereichern. Wir möchten, dass sich unsere Azubis als Teil des Teams wahrnehmen und partizipativ agieren können.

Wir sehen uns auch für die Auszubildenden als Wegbegleiter, um ihre Entwicklung zu unterstützen. Dies bedeutet: Fragen offen zu begegnen, Hilfestellung zu geben, sich gegenseitig zu reflektieren, um so voneinander zu profitieren. Den Auszubildenden wird genug Raum und Zeit zur Verfügung gestellt, sich zu entwickeln und zu lernen, in welcher genauso Platz für Fehler sein darf, aus denen gelernt werden kann.

Unser Ziel ist es, eigenverantwortliche, selbstorganisierte, kompetente neue Kollegen auszubilden und für unsere Einrichtungen gewinnen zu können.

Um unsere zukünftigen Auszubildenden zu finden, dürfen immer Schulpraktikas und Schnupperpraktikas in unseren Einrichtungen absolviert werden. In diesen Praktika soll Zeit sein, den Beruf der Erzieher kennenzulernen.

## 2.2. Die Anleitung

Auch für die anleitende Erzieherin ist unser Leitbild die Grundlage ihres Handelns.

Jede Anleitung wird mit Wertschätzung und Respekt behandelt. Die eigene Persönlichkeit ist maßgebend in einem Beruf wie diesem und wird respektiert. Stärken werden eingebracht und honoriert. Für eine gute Zusammenarbeit mit den Auszubildenden und dem Team ist auch von Seiten der Anleitung eine regelmäßige Reflexion unerlässlich. Nur so kann eine gute Begleitung der Ausbildung möglich gemacht, sowie eine

---

<sup>3</sup> Satzung über die Benutzung der Kinderbetreuungseinrichtungen der Stadt Wehr und deren Gebühren

qualitative Arbeit gewährleistet werden. Auch die Anleitung wird sich weiterentwickeln: Zum einen durch kollegialen Austausch und Reflexion, zum anderen durch den Input, den die Azubis von der Schule mitbringen.

Aus rechtlicher Sicht darf anleiten, wer nach § 7 Absatz 2 Nummer 1 bis 3 KiTaG, „[...] über eine nach abgeschlossener Ausbildung erworbene in der Regel mindestens zweijährige einschlägige Berufserfahrung in dem Praxisfeld, in dem die Ausbildung jeweils erfolgt, verfügt“.<sup>4</sup>

### 3. Kooperation Fachschule und Einrichtung

Im Rahmen der praxisintegrierten Ausbildung (kurz PIA) hat sich das Verhältnis von Schule und Einrichtung als Ausbildungsstätte verschoben. Zu Zeiten der konventionellen schulischen Ausbildung lag der Schwerpunkt der Lernsituationen in der Schule. Durch die neue Form PIA verbringen die Auszubildenden genauso viel Zeit in der Einrichtung wie in der Schule. Daher ist der Austausch von Schule und Ausbildungsstätte umso wichtiger geworden.

Um die Kommunikation zu vereinfachen, gibt es die Ausbildungs- und Prüfungsordnung des Kultusministeriums über die Ausbildung und Prüfung an den Fachschulen für Sozialpädagogik, kurz Erziehverordnung, die klar festlegt, wer welche Aufgaben zu erfüllen hat und welche Rechte jede Partei hat.

Wesentliche Merkmale für die Ausbildungsstätte stehen im Abschnitt 3, der die praktische Ausbildung regelt. Im Allgemeinen dient die praktische Ausbildung der Vertiefung und Erprobung der schulisch erworbenen Kenntnisse. Die Gesamtverantwortung, sprich Betreuung, Beratung, Beurteilung und Benotung, obliegt jedoch der jeweiligen Fachschule, immer in Absprache mit der betreuenden Einrichtung.

„(4) Die Ausbildung erfolgt nach einem Plan, der zu Beginn der Ausbildung im Handlungsfeld „Sozialpädagogisches Handeln“ von der Schule mit der Einrichtung auf der Grundlage der Lehrpläne und der Grundsätze für die praktische Ausbildung in der jeweils gültigen Fassung abgestimmt wird.“<sup>5</sup>

Anleiter nehmen, wenn nicht durch Krankheit oder andere unumgängliche Gründe verhindert, an den Anleitertreffen der Fachschulen teil, um sich nötige Informationen einzuholen und die Interessen der Einrichtung zu vertreten.

---

<sup>4</sup> und <sup>5</sup> Verordnung des Kultusministeriums über die Ausbildung und Prüfung an den Fachschulen für Sozialpädagogik-Berufskollegs

## 4. Ausbildungsplätze

Die Stadt Wehr, als Träger, bildet in vielfältiger Form aus:

- Konventionelle schulische Ausbildung zur staatl. anerkannten Erzieherin
- Praxisintegrierte Ausbildung (PIA) in allen Lehrjahren
- Ausbildung zur Kinderpflegerin
- Vorpraktikanten
- Anerkennungspraktikanten
- Schulfremde Auszubildende

Um für eine dieser Formen einen Ausbildungsplatz bei der Stadt Wehr zu bekommen, muss eine vollständige Bewerbung beim Personalamt auf dem Rathaus abgegeben oder per E-Mail versendet werden. Nach einem erfolgreichen Vorstellungsgespräch, welches vom Personalamt und der zuständigen Mitarbeiterin im Bereich Familie, Schule und Jugend durchgeführt wird, werden die Bewerber an die Kindergärten weitergeleitet. So können sich die Leitung der Einrichtung und das Team ebenfalls an einem Hospitationstag einen Eindruck des zukünftigen Auszubildenden machen.

Zur Förderung des Leitungsnachwuchses wird ab dem Jahr 2021 jährlich ein Platz für das Studium Sozialpädagogik und Management innerhalb der Einrichtungen ausgeschrieben und von der Stadt finanziell gefördert.

## 5. Verlauf der Ausbildung

Nach der oben beschriebenen Bewerbung findet meist ein Hospitationstag in der Einrichtung statt. Dieser Tag dient einzig und allein dem ersten Eindruck seitens der Einrichtung, als auch des Auszubildenden, sowie für ein erstes Kennenlernen. Zum Abschluss dieses Tages folgt ein kurzes Feedbackgespräch, bei dem es Raum und Zeit gibt offene Fragen zu beantworten. Sollten danach keine Änderungen mehr eintreten kommt der Auszubildende am vereinbarten ersten Arbeitstag in die Einrichtung. In der Zwischenzeit werden die jeweils passenden Verträge/ Vereinbarungen beidseitig unterzeichnet. Bei Unklarheiten können Telefonate folgen.

Alle Auszubildenden der Stadt Wehr starten am 01. und 02. September mit den Azubi-Tagen. Dort werden weitere Informationen und Unterlagen geklärt und unterzeichnet, um dann in den Einrichtungen zu starten. An diesem Tag wird auch ein kleines Willkommensgeschenk überreicht.

### 5.1 Der erste Tag

Der Auszubildende wird an seinem ersten Arbeitstag von der Leitung oder einer ernannten Stellvertreterin freundlich empfangen.

Da der Azubi die Einrichtung bereits am Hospitationstag kennengelernt hat, wird er direkt in die ihm zugeteilte Gruppe begleitet. Dort finden noch einmal eine kurze Vorstellung des Personals und die Zuteilung der Anleiterin statt.

An diesem Tag wird der Auszubildende erste Kontakte zu den Kindern knüpfen, Züge des Tagesablaufs kennen lernen und Teile des Teams wieder treffen.

Die Anleitung führt an diesem Tag das Erstgespräch mit dem Auszubildenden, um grundlegende Absprachen zur Ausbildung zu treffen. Des Weiteren wird im Gespräch ein zeitnaher Termin für ein Erwartungsgespräch vereinbart.

### 5.2 Das Erwartungsgespräch

Das Erwartungsgespräch ist ein wichtiger Bestandteil der ersten Tage in einer neuen Einrichtung. In diesem Gespräch werden die jeweiligen Erwartungen beider Parteien geklärt, Ziele für die erste Zeit formuliert, Ängste oder Sorgen können angesprochen werden. Zudem wird der Ausbildungsplan und Fragen zur Ausbildungskonzeption besprochen. Dieses Gespräch ist der Grundstein einer gelungenen Ausbildung und daher unbedingt durchzuführen. Das Gespräch wird anhand einer Vorlage mit Unterschriften versehen in der Einrichtung aufbewahrt. Ein Exemplar bekommt der Auszubildende in Kopie. Ist der Auszubildende noch keine 18 Jahre alt (das gilt auch für Praktikanten), müssen die Eltern das Protokoll/Vorlage unterzeichnen.

Erwartungsgespräche sollten auch immer zu Beginn eines neuen Ausbildungsjahrs geführt werden, sofern der Auszubildende in der Einrichtung bleibt.

Nach dem ersten Schultag des Auszubildenden ist dieser in der Pflicht, der Anleitung die „Handreichung zur Durchführung der Praxisausbildung“ der jeweiligen Schule mitzubringen und auszuhändigen.

### 5.3 Phasen der Ausbildung

Die Ausbildungsjahre werden in zwei bis drei Phasen gegliedert. Ihnen sind Aufgaben der Anleiterin, sowie denen der Auszubildenden zu entnehmen.



Durch Veränderungen in der Ausbildung, der Gesellschaft oder in der Einrichtung ist eine regelmäßige Reflexion in Bezug auf den Ausbildungsplan notwendig, um gegebenenfalls Änderungen vorzunehmen. In regelmäßigen Abständen (vierteljährlich) sollen Reflexionsgespräche stattfinden, zu dem der Bogen: „Reflexions- und Beurteilungsbogen für „Sozialpädagogisches Handeln in Praxisfeldern““ verwendet wird.

### 5.3.1 Die Orientierungsphase

Die erste Phase dient, wie der Name schon sagt, der Orientierung. Der Auszubildende hat sich an seinem Hospitationstag bereits einen ersten Eindruck über die Einrichtung verschafft. Um ihn und vor allem die Teammitglieder in ihrer Arbeit, sowie die Kinder und Eltern richtig kennen zu lernen, bedarf es aber etwa 1 – 2 Monate. In diesem Zeitraum konzentriert sich der Auszubildende ganz darauf die Abläufe zu verinnerlichen, eine gute Beziehung zu den Kindern aufzubauen und eine vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre mit seiner Anleitung, sowie den anderen Gruppen-/ Teammitgliedern aufzubauen.

Dazu sind regelmäßige Gespräche und klare Absprachen sehr wichtig. An die Koordination von schulischen Aufgaben und denen der Einrichtung gewöhnt sich der Auszubildende in dieser Phase auch.

### 5.3.2 Die Erprobungsphase

Nachdem sich der Auszubildende mit den Abläufen und der Gruppe vertraut gemacht hat, kann tiefer in das Arbeitsfeld des Erziehers eingetaucht werden.

Im ersten Ausbildungsjahr dreht sich viel um das Freispiel und das Beobachten. Dies sind auch die grundlegenden Aufgaben, die der Auszubildende übernehmen soll. Er vertieft die Bindung zu den Kindern und beobachtet sie in ihrem Spiel. Genauso beobachtet er seine Anleitung, wie sie alltägliche Situationen angeht und leitet daraus Handlungsschritte für seine eigene Arbeit ab. Diese werden in regelmäßigen Gesprächen analysiert (Reflexionsbogen).

In diesen Gesprächen ermutigt die Anleitung, je nach Entwicklung des Azubis, zu mehr Selbstständigkeit im Alltag, d.h. der Auszubildende kann kleine Aufgaben übernehmen und bekommt mehr Freiraum um sich zu erproben. Oder sie gibt weitere Hilfestellung, um die Entwicklung zu fördern. Der Auszubildende zeichnet sich in dieser Phase durch vermehrte Selbstständigkeit und aktive Mitarbeit aus. Er wird mehr und mehr in die Komplexität einer Einrichtung eingeführt, wie z.B. das Vorbereiten eines

Elternabends, von Entwicklungsgesprächen oder gebundenen Angeboten. Während der Blockpraktika nimmt der Auszubildende an Teamsitzungen teil.

In Abstimmung mit den schulischen Aufgaben wird er auch in die Portfolioarbeit und die damit verbundenen Beobachtungsinstrumente der Einrichtung eingeführt.

Fühlt sich der Auszubildende zum Ende des Jahres in der eigenen Gruppe sicher, kann er auch bei gruppenübergreifenden Angeboten teilnehmen.<sup>6</sup>

Im ersten Ausbildungsjahr gehört ein „Fremdpraktikum“, das in der Regel in einer Krippengruppe stattfindet, zum Ausbildungsplan. Die Phase dauert 15 Arbeitstage à 7,8h.

### 5.3.3 Die Vertiefungsphase

Die Vertiefungsphase beginnt mit dem zweiten Ausbildungsjahr und endet auch damit. Eventuell findet ein Gruppenwechsel des Auszubildenden statt, dann gibt es zu Beginn des Kindergartenjahres noch einmal eine kurze Orientierungsphase für die neue Gruppe und mit der neuen Anleitung. Dies sollte nicht länger als vier Wochen in Anspruch nehmen, da der Auszubildende im ersten Jahr seine Rolle bereits finden konnte. Wohingegen in der jetzigen Phase auf die Vertiefung der Kompetenzen und das Handwerk für gebundene Angebote Wert gelegt wird.

In dieser Phase ist eine gute Planung und Verzahnung der schulischen Aufgaben mit dem Alltag der Einrichtung enorm wichtig, um am Ende alles mit Zufriedenheit abschließen zu können. Darum wird in diesem Jahr das Erstellen des Ausbildungsplans sehr wichtig sein.

Der Auszubildende zeichnet sich in dieser Phase mit der Kompetenz des Vernetzens aus. Er entwickelt seine Kompetenzen im Bereich Beobachtung weiter und leitet daraus gebundene Angebote für Kleingruppen ab. Gegen Ende des Ausbildungsjahres kann er anhand von Beobachtungen ein Entwicklungsgespräch planen und in Begleitung durchführen. Es wird durch eine Sprachstandserhebung auch eine neue Form des gezielten Beobachtens geübt, woraus ebenfalls Handlungsschritte abgeleitet werden.

Der Auszubildende engagiert sich im zweiten Ausbildungsjahr bei der Kooperation mit der örtlichen Grundschule, um die zukünftigen Erstklässler

---

<sup>6</sup> Vgl. Handreichung für Anleitungsprozess Mathilde- Planck- Schule Lörrach

auf die Schule vorzubereiten. Dies erfolgt durch Angebote für die Vorschulgruppe und der Begleitung der Kinder bei Schulbesuchen.

Auch die Teamarbeit wird in dieser Phase gesteigert. Der Auszubildende soll eine schulische Aufgabe ausarbeiten und im Team vorstellen.

Die Vielfältigkeit und Komplexität der oben aufgeführten Arbeiten zeigt, warum eine gute Planung so wichtig ist. Diese kann in regelmäßigen Reflexionsgesprächen überprüft und angepasst werden. Im zweiten Ausbildungsjahr gehört ein weiteres „Fremdpraktikum“ zur Ausbildung. Dieses soll in einer Einrichtung mit Kindern über 6 Jahren stattfinden. Die Phase dauert wieder 15 Arbeitstage à 7,8h.

#### 5.3.4 Die Anwendungsphase

Die Anwendungsphase erstreckt sich über das komplette dritte und damit letzte Ausbildungsjahr. Die Auszubildenden sind gleichwertig mit einem Anerkennungspraktikanten (schulische Ausbildungsform) anzusehen, was bedeutet, dass der Azubi Verantwortung für die ganze Gruppe übernehmen darf und soll. Dies geschieht im Freispiel, immer wieder auch in Kombination mit offenen Angeboten.

In den vorherigen Phasen wurden Kompetenzen erlernt und weiter aufgebaut. Nun geht es darum diese anzuwenden und weiterzuentwickeln. Alle Fähigkeiten zur Wissensaneignung und Methodenanwendung werden abgerufen und in der Erstellung der Facharbeit zusammengeführt. Dies ist der Schwerpunkt, der ersten sechs Monate dieser Phase. Der Auszubildende ist frei in der Themenwahl. Er sollte sich an den Bedürfnissen der Kinder, sowie am eigenen Interessengebiet orientieren und dies möglichst kombinieren.

Währenddessen wird auch die Zusammenarbeit mit Eltern auf eine neue Ebene gebracht, indem der Auszubildende ein selbstorganisiertes Elternprojekt initiiert und mit der Anleitung durchführt.

Für das Team ist dieses Ausbildungsjahr ebenfalls eine Bereicherung. Der Auszubildende muss für die Schule einen Qualitätsbereich des Kindergartens analysieren. Diese Erkenntnisse wiederum können dann als Diskussionsgrundlage für das Team verwendet werden und die Institution qualitativ weiterbringen. Die Auszubildenden im letzten Ausbildungsjahr sind auch eine Bereicherung im Alltag, weil sie die Abläufe nun sehr gut verinnerlicht und einen Blick für das ganze Haus entwickelt haben.

Wie in den vorhergegangenen Phasen werden in Reflexionsgesprächen Organisation, Problematiken o.ä. besprochen und so die Zusammenarbeit von Auszubildendem und Anleitung möglichst optimiert. Die Anleitung

sollte sich in dieser Phase sehr zurückhalten können, da die Kompetenzen des Auszubildenden so weit fortgeschritten sind, dass es nur noch kleine Hilfestellungen bedarf.

#### 5.4 Reflexionsgespräche

Genauso wie das Erwartungsgespräch, sind regelmäßige Reflexionsgespräche von Anleitung und Auszubildendem unerlässlich. In der Zeit, in der Kinder sich in der Einrichtung befinden, gehört die volle Aufmerksamkeit den Kindern. Jedoch sind kleinere pädagogische Gespräche, die situationsbedingt notwendig sind, selbstverständlich erlaubt. Inhalte, die dies allerdings überschreiten sind in der Vorbereitungszeit in Form von Reflexions-, Beratungs- oder Beurteilungsgesprächen zu klären.

Reflexionsgespräche sollten auf jeden Fall in einem vorher festgelegten Zyklus stattfinden (vierteljährlich) und zusätzlich bei Bedarf, entweder auf Wunsch der Leiterin oder des Auszubildenden, stattfinden. Der festgelegte Zyklus der Anleitersgespräche, in denen es um Ausarbeitungen und Angebote geht, sollte alle 14 Tage mit mind. 45 Min stattfinden.

In Reflexionsgesprächen werden Lernerfolge besprochen, gebundene Angebote reflektiert, Fragen geklärt, Ziele kontrolliert und formuliert, Entwicklungsbedarfe angesprochen sowie konstruktive Kritik, wenn nötig, von beiden Seiten angesprochen. (Reflexionsbogen im Anhang)

Ziel ist es, die Qualität der Ausbildung und des Arbeitsklimas zu gewährleisten und weiterentwickeln.

Außerdem soll es einmal während der Ausbildung, oder nach Bedarf, ein Reflexionsgespräch mit der zuständigen Fachkraft für die Auszubildenden seitens der Stadt geben.

#### 5.5 Das Abschlussgespräch

Am Ende eines jeden Ausbildungsjahres findet ein Abschlussgespräch statt.

Die Inhalte sind ähnlich wie in anderen Gesprächen, mit dem Unterschied, dass erst einmal keine neuen Ziele formuliert werden, sondern das Jahr resümiert wird.

Wurden die Ziele und Vorgaben von Schule und Einrichtung erfüllt? Was war gut und hilfreich? Wo gab es Schwierigkeiten? Was nehme ich mit für das nächste Ausbildungsjahr, bzw. für die Zukunft?

Außerdem wird die Praxisnote mit dem Auszubildenden Anhand des Bewertungsbogens (Anhang) besprochen.

## **6. weitere Voraussetzungen für eine gelungene Ausbildung**

Um die Ausbildung als gelungen zu bezeichnen, ist das Zusammenspiel von Anleitung und Auszubildendem zwar der wesentliche, jedoch nicht der einzige Faktor. Viele Aspekte spielen im Hintergrund eine Rolle.

### 6.1 Personal

Der Personalschlüssel des Kindergartens liegt bei ca. 200% pro Gruppe, sowie einer freigestellten Leitung. Im Idealfall befindet sich in jeder Gruppe eine 100 % Fachkraft, die die Kapazität und die nötige Berufserfahrung besitzt, einen Auszubildenden zu begleiten und fachkompetent anzuleiten. Bei der alltäglichen päd. Arbeit wird sie durch eine oder mehrere Teilzeitkräfte unterstützt.

Der anleitenden Fachkraft sollte ca. 1h pro Woche für die Anleitung zur Verfügung stehen. Für etwaige Gespräche oder Vor-/ Nachbereitungszeit von Angeboten, schriftl. Ausarbeitungen etc. Wichtig für den Austausch untereinander, ist auch ein regelmäßiges Treffen aller Anleiter. Angedacht ist mindestens ein bis zweimal jährlich.

### 6.2 Finanzen

Jede Einrichtung verfügt über ein Budget, welches jedes Jahr im Zuge der Haushaltsplanung vom Gemeinderat verabschiedet wird.

Der Haushalt ist untergliedert in verschiedene Posten. Am häufigsten sind die Erzieher/ Auszubildenden mit dem „Spielgeld“ in Kontakt, da damit z.B. Material für den Alltag, gezielte Angebote etc. bezahlt und die Kosten für die Dokumentation der Kinderportfolios gedeckt werden.

Auf dieses Geld können die Mitarbeiter der Einrichtung nach Absprache mit der Leitung direkt verfügen, meist in Form von Bargeld.

### 6.3 Räume

„Der Raum als dritter Erzieher“, diesen Satz liest man z.B. im Bildungs- und Orientierungsplan der Kindergärten Baden-Württemberg. Er bedeutet in diesem Zusammenhang, dass Kinder nicht nur von Fachkräften begleitet und beeinflusst werden, sondern auch von der räumlichen Vielfalt und

Gestaltung. Ein Raum und seine Wirkung leben von einer übersichtlichen Struktur und Ordnung, die genügend Platz für Ästhetik und Phantasie lassen.

Wie es sich für die Kinder verhält, so verhält es sich auch für die arbeitenden Fachkräfte und Auszubildenden. Sie benötigen eine gewisse räumliche Atmosphäre, um sich entfalten zu können. Dafür muss der Raum bedürfnisorientiert eingerichtet werden, das kann z.B. angelehnt an den Jahreskreis sein oder an die temporären Interessen der Kinder. Die Auszubildenden sind angehalten, je nach Entwicklungsstand ihrer Ausbildung sich an der räumlichen Planung und Durchführung zu beteiligen.

Für die Fachkräfte und die Auszubildenden stehen zusätzlich Personalräume, Arbeitsmaterialien und Fachbücher zur Verfügung.

Dies sind sehr gute Voraussetzungen für Auszubildende, um sich stärkenorientiert einzubringen und sich Neuen, noch nicht erprobten Bereichen zu widmen.

Alle unsere Einrichtungen verfügen über einen Garten, mehrere Intensivräume und Platz zur freien Verfügung sowohl für die Kinder als auch für die Fachkräfte.

## 7. Schlusswort

Wenn Menschen miteinander kommunizieren kommt es unweigerlich und ohne schlechte Absichten zu Missverständnissen. Umso wichtiger also, dass es Konzepte gibt, die Verlässlichkeit und Sicherheit bieten, wie wiederkehrende Situationen abzulaufen haben. Sie geben Aufschluss, wie und wieso die jeweiligen Parteien so handeln, z.B. weil es der finanzielle Rahmen des Trägers verlangt oder die Schule Vorschriften vorgibt.

Dieses Konzept bietet sowohl der Anleitung, als auch dem Auszubildenden, Richtlinien, an die sich alle Beteiligten halten sollen. Es erleichtert nicht nur den Ablauf, sondern gewährleistet auch, dass die Ausbildung konstant auf einem qualitativ hochwertigen Level bleibt. Hierzu ist eine regelmäßige Evaluation des Konzepts selbstverständlich notwendig, sodass ggf. Neuerungen der rechtlichen Grundlagen, der schulischen Vorgaben oder neueste Erkenntnisse aus der Pädagogik eingearbeitet werden können. Genauso können Erfahrungsberichte dazu führen, dass gewisse Abläufe überdacht werden müssen.

Unser Ziel als Träger ist es, kompetente Erzieher auszubilden, die bei uns lernen einen wertschätzenden und respektvollen Umgang mit Kindern, Eltern und Kollegen zu pflegen, indem wir sie dorthin begleiten und ihnen mit gutem Vorbild vorangehen. Besonders in Bezug auf die Kinder, leiten wir die Auszubildenden an, stärkenorientiert und mit positivem Blick die Entwicklung zu begleiten und zu unterstützen. Wir sehen Ausbildung genauso als unseren Bildungsauftrag, wie die Begleitung und Förderung der Kinder in unseren Einrichtungen.

Hier soll noch einmal aufgeführt sein, dass wir dieses Ausbildungskonzept für alle unsere Auszubildenden anwenden, auch die, die Kinderpflegerin oder Erzieherin in klassischer Ausbildung absolvieren.

Um unsere Ausbildung qualitativ hoch zu halten, wird allen Auszubildenden zum Abschluss ein Rückmeldebogen ausgehändigt. Dieser sollte wahrheitsgemäß ausgefüllt und abgegeben werden.

## Quellenverzeichnis:

- Grafik Titelbild: <https://www.wehr.de/de/startseite/> 13.02.19  
13.50 Uhr
- Mathilde-Planck-Schule Lörrach Handreichung für den  
Anleitungsprozess; Berufskolleg für Sozialpädagogik –  
praxisintegriert (3BKSP) Mai 2018 Fußnote 6
- Konfuzius (551 v. Chr. bis 479 v. Chr) Fußnote 1
- Justus-von-Liebig-Schule Aufgaben für die sozialpädagogische  
Praxis gültig ab dem Schuljahr 16/17
- Stubenvoll, U. (2016); Homepage Stadt Wehr  
[https://www.wehr.de/de/leben-  
wohnen/bildung/kindertageseinrichtungen/kindergarten-st-  
elisabeth/](https://www.wehr.de/de/leben-wohnen/bildung/kindertageseinrichtungen/kindergarten-st-elisabeth/)  
[17.01.19 15.25 Uhr] Fußnote 2
- Thater, M. (2018) Satzung über die Benutzung der  
Kinderbetreuungseinrichtungen der Stadt Wehr und deren  
Gebühren Fußnote 3
- Verordnung des Kultusministeriums über die Ausbildung und  
Prüfung an den Fachschulen für Sozialpädagogik-Berufskollegs vom  
01.08.2015  
Fußnote 4: §13 Durchführung der praktischen Ausbildung Punkt  
(2)  
Fußnote 5: §13 Durchführung der praktischen Ausbildung Punkt  
(4)

## Anhang:

1. Erstgespräch\_ Schulpraktikanten
2. Erstgespräch\_ Vorpraktikanten
3. Erstgespräch\_ Auszubildende
4. Aufgabe Schulpraktikanten
5. Reflexionsbogen\_ PIA Auszubildende / Anerkennungs-,  
Vorpraktikanten
6. Infoblatt\_ PIA Ausbildung
7. Infoblatt\_ 1BKSP
8. Infoblatt\_ 2BKSP
9. Infoblatt\_ 2BFHK1
10. Grundlagen\_ Fremdpraktikum
11. Schriftliche Beurteilung
12. Rückmeldebogen\_ Auszubildende