



Willkommen
im
AusbildungsOrt
Bewegungskindergarten
Mobile



Inhaltsverzeichnis einer kompetenzorientierten Praktikumsanleitung

1. AusbildungsOrt Kindergarten Mobile	1
1.1. Ausbildungsplätze im Mobile	1
1.2. Anleitungskonzepte auf verschiedenen Anspruchsebenen	2
1.3. Verantwortungsvolle und bewusste Praktikumsanleitung	2
1.4. Praktikumsvielfalt erfordert Ausbildungsvielfalt	3
2. Kompetenzorientierte Praktikumsanleitung	4
2.1. Pädagogisch professionelle Team-Haltung als Grundlage einer kompetenzorientierten Praktikumsanleitung	4
2.2. Praktikumsanleiter und Praktikumsmentor	5
2.2.1. Aufgabenfeld eines Praktikumsanleiters	5
2.2.2. Aufgabenfeld eines Praktikumsmentoren	6
2.3. Rolle des Praktikanten	7
2.3.1. Bewältigung von Übergängen	7
2.3.2. Abklärung von Erwartungen	7
2.4. Entwicklung individueller und beruflicher Handlungskompetenzen	8
3. TV Jahn als Träger des Mobile in Ausbildungs- Verantwortung	8
4. Leitungsaufgaben hinsichtlich des Ausbildungsortes Mobile	9



1. AusbildungsOrt Kindergarten Mobile

Eine der wichtigsten Voraussetzungen für die Qualität unserer pädagogischen Arbeit im Psychomotorischen Bewegungskindergarten Mobile ist eine gute Ausbildung und ein hohes Maß an Fachwissen unserer Erzieher. Es liegt also in unserem ureigensten Interesse, hier auch für die Zukunft einen wichtigen Beitrag zu leisten.

Zum einen ermöglichen wir jedem unserer Erzieher jährlich ressourcenerweiternde Fortbildungen/ Weiterbildungen. Diese werden in jährlichen Personalgesprächen auf die jeweiligen Interessen der Pädagogen bzw. aktuelle Bedürfnislage der jeweiligen Kindergartengruppe abgestimmt und in einem jährlich gemeinsam aufgestellten Fortbildungsplan mit dem Gesamt-Team beraten.

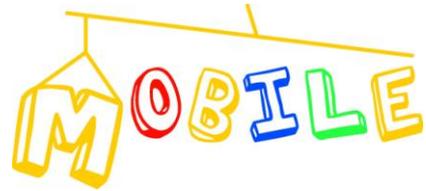
Zum anderen gehen wir verantwortungsbewusst und kompetent mit den Ressourcen der uns anvertrauten jungen Leute um, die sich für den Erzieherberuf interessieren. Indem wir ihnen vielfältige Möglichkeiten der persönlichen Weiterentwicklung in einem vertrauensvollen Klima bieten, tragen wir dazu bei, dass sie sich zu lernwilligen, toleranten, teamorientierten und gestärkten Erzieher-Persönlichkeiten entwickeln können.

1.1. Ausbildungsplätze im Mobile

Eine rein organisatorische Bereitstellung von Ausbildungsplätzen allein reicht uns nicht. Vielmehr möchten wir einen wichtigen Beitrag zur Ausbildung von verantwortungsvollen und kompetenten Erziehern leisten.

Wir sind davon überzeugt, dass die angehenden Erzieher nicht nur im täglichen pädagogischen Umgang mit den Kindern wichtige Erfahrungen sammeln. Der regelmäßige Austausch mit den erfahrenen Kollegen sorgt für eine Vernetzung von Erfahrung, pädagogischem Fachwissen und den wissbegierigen Fragen unserer Praktikanten. Für einen organisatorischen Rahmen und entsprechendes Zeitkontingent zu sorgen, ist für uns eine Selbstverständlichkeit.

Dieser Austausch und die Vernetzung von Erfahrung und Wissen entstehen in einer Atmosphäre von gegenseitigem Respekt und Lernbereitschaft. Dies Vertrauen gilt es behutsam und stetig zu gewinnen und auszubauen.



1.2. Anleitungskonzepte auf verschiedenen Anspruchsebenen

Wir betreuen pro Kindergartenjahr bis zu 20 Praktikanten in den verschiedensten Lebensaltern und Lebenslagen.

Als verantwortungsbewusste Ausbildungsstelle setzen wir nicht voraus, dass alle gleichermaßen die Voraussetzungen mitbringen, um eigenverantwortlich für ihre Lern –und Erfahrungsbedürfnisse einzustehen.

So unterschiedlich unsere Auszubildenden sind, so unterschiedliche Praxisanleitungskonzepte bieten wir ihnen. Denn jedes Praktikum hat seine eigene Anspruchsebene.

Beispiel: Ein Berufspraktikant stellt andere Ansprüche an seine Ausbildung und benötigt eine andere Form der Anleitung, Praxisbegleitung und Reflektion als ein Jahrespraktikant, der erst am Anfang der Berufsfindung und möglicher Berufsausbildung steht.

1.3. Verantwortungsvolle und bewusste Praktikumsanleitung

An einer verantwortungsvollen und bewussten Praxisanleitung sind einige Parteien beteiligt: Kindergartenleitung, Praxismentor, Kindergartengruppen-Praxisanleiter, Gruppenteams, Gesamt-Team,

Neben der *Kindergartenleitung* mit selbstverständlich ständiger Ansprechbereitschaft versteht sich der Praxismentor als Ansprechpartner in allen Praktikumsbelangen. Wie ein Bindeglied zwischen den *jeweiligen Praxisanleitern* der einzelnen Kindergartengruppen und den Auszubildenden sorgt er für ein empathisches Klima, nimmt sich Zeit bei Gesprächsbedarf beider Seiten und koordiniert ggf. weitere Gespräche mit der Kindergartenleitung. Auch das jeweilige Gruppen-Team des Auszubildenden übernimmt eine wichtige Aufgabe bei der Praxisanleitung:

In jedem Gruppenteam finden wöchentliche Besprechungen statt, in denen sich alle beteiligten Gruppen-Erzieher/innen und Praktikanten/innen über ihre Erfahrungen mit ihren Gruppenkindern -und Eltern austauschen können. Hier werden Förderpläne für jedes Kind auf dessen aktuelle Situation abgestimmt, der aktuelle Wochenplan beraten und entsprechende pädagogische und hauswirtschaftliche Aufgaben verteilt.

Hierbei liegt es in der maßgeblichen Verantwortung der jeweiligen Gruppenleitung, die ihr anvertrauten Praktikanten gemäß ihren Ressourcen und Fähigkeiten so einzusetzen, dass sie sich weder unter –noch überfordert fühlen. Auch ist zu berücksichtigen, dass sich die Praktikanten oftmals zum ersten Mal diesem wichtigen Übergang von Schule zur Praxis stellen müssen. Dies setzt ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen, Verantwortungsgefühl und Einschätzungsvermögen seitens der Gruppenleitung voraus und kann am ehesten im offenen und ständigen Austausch mit dem Auszubildenden selbst abgestimmt werden. Manchmal fehlt dem Praktikanten der Mut, für eigene Belange einzustehen: dann können sie sich an den Praxismentoren wenden, der sich als Sprecher für die Belange der Praktikanten versteht.

Das Gesamt-Team unterstützt während der Gesamt-Teamsitzungen die Berufspraktikanten. Diese finden wöchentlichen statt und sind untergliedert in Organisations-Team, Fallbesprechungen oder themenbezogenen AG`s.

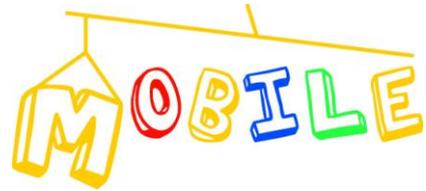
1.4. Praktikumsvielfalt erfordert Ausbildungsvielfalt

Wir nehmen gern Auszubildende aus verschiedensten Ausbildungsgängen in unser Team auf, um voneinander zu lernen:

1. Vor einschlägiger Ausbildung	2. Während einschlägiger FS-Ausbildungen zum / r Kinderpfleger / in Sozialassistent / in Erzieher / in	3. Während einschlägiger HSAusbildung zur Kindheitspädagogin / zum Kindheitspädago- gen Pädagogin / Pädagogen Sozialpädagogin / -pädagogen	4. Nach einschlägiger Ausbildung wie z.B. Motopädin Logopädin Spieltherapeutin Entspannungspädagogin Feinmotoriktherapeutin
Eintages- Hospitation	Tagespraktikum	Tagespraktikum (Forschungspraktikum)	Tages-Praxis- Aufgaben / Projekte
Schulpraktikum	Wochenpraktikum	Wochenpraktikum	
3monatiges Orientierungs- Praktikum	Blockpraktikum	Blockpraktikum	
Einjähriges Vorpraktikum	Berufspraktikum (Anerkennungsjahr)	Praxissemester	
Freiwilliges sozia- les Jahr/ BUFDI			
	Duale Ausbildung (berufsbegleitendes Berufspraktikum)	Duales Studium	Berufsbegleitende Weiterqualifizierung für Quereinsteiger

Gleichzeitig verknüpft jedes Teammitglied durch jährliche Fortbildungen, manche sogar durch berufsbegleitenden Weiterqualifizierungen oder duale bzw. Fernstudiengänge Wissen und Praxis miteinander. Alle Beteiligten profitieren gleichermaßen davon, wenn praktische Anteile von Ausbildungen zum Bestandteil der täglichen pädagogischen Kindergartenarbeit werden. Auf diese Weise vertieft sich nicht nur das eigene Wissen, sondern alle Teammitglieder können an solchen wichtigen Lernprozessen teilhaben und davon profitieren (z.B. durch Präsentationen in den großen thematischen Teamsitzungen). Allerdings sind klare Absprachen zwischen Leitung, Gruppenleitung und Praxismentorin wichtig, um gegenüber dem Team jederzeit z.B. bei eventuellen Freistellungen Gefühle von Übervorteilung zu vermeiden.

Ganz anders stellt sich das Praxismentoring für die ersten beiden Gruppen der Tabelle dar. Ihnen wird ergänzend zu den praktischen Ausbildungsphasen der Praxismentor zur Seite gestellt. Dieser wird von den Vorjahres-Praktikanten vorgeschlagen und von der Kindergartenleiterin zu Beginn eines jeden Kindergartenjahres nach ihrer Bereitschaft zur Übernahme der Aufgabe gefragt und mit einer Zusatzstunde pro Woche vergütet.



2. Kompetenzorientierte Praktikumsanleitung

Eine kompetenzorientierte pädagogische Arbeit mit unseren Kindergartenkindern ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Auch unsere Teamarbeit versteht sich auf diesem Grundsatz. Dass diese Haltung auch auf unsere Praktikanten zutrifft, bedarf keiner Frage. Aber was genau verstehen wir unter einer kompetenzorientierten Praktikumsanleitung?

2.1. Pädagogisch professionelle Team-Haltung als Grundlage einer kompetenzorientierten Praktikumsanleitung

Gemeinsam mit der Leitung versteht sich das gesamte Team als eine Lerngemeinschaft, in der jeder von jedem lernen kann. Die Beziehungen zwischen dem Team und seinen Nachwuchskräften sehen wir als zentral für das Gelingen eines Praktikums an. Dabei fällt den Praktikanten oft noch die Grenzziehung zwischen der persönlichen und professionellen Identität schwer. Die berufliche Identität der Praktikanten hat sich noch nicht entwickelt bzw. befindet sich im Aufbau. Gerade in der Anfangszeit ist das Verhältnis zwischen dem Team und dem Praktikanten durch ein extremes Kompetenzgefälle gekennzeichnet. Mit dieser Situation gilt es aus Sicht des gesamten Teams ebenso gefühlvoll, verständnisvoll wie auch professionell umzugehen. Das Team zeigt Verständnis dafür, dass ein Praktikant sein bisher erworbenes Wissen (oftmals deklarativ), seine persönlichen Erfahrungen sowie bestimmte angeeignete Verhaltensmuster neu überdenken und reflektieren muss. Um mit diesen Herausforderungen umzugehen, benötigt jeder Praktikant individuell unterschiedlich viel Zeit für Reflexion, um seine alten Handlungsschemata mit neuen zu verknüpfen. Eine emphatische Grundstimmung im Team trägt zur Bewältigung dieser Lern-Prozesse teil und verhindert, dass der Praktikant sich unverstanden und überfordert fühlt. Anregende oder kritische Fragen sind willkommen und ermöglichen allen Teammitgliedern Reflexions-Chancen.

2.2. Praktikumsanleiter und Praktikumsmentor

Ein Praktikumsanleiter ist ein Teammitglied derjenigen Kindergartengruppe, in der ein Praktikant tätig ist. Ein Praktikumsmentor kümmert sich um die Belange aller im Mobile beschäftigten Praktikanten. In den folgenden zwei Kapiteln werden die unterschiedlichen Aufgabenfelder beschrieben.

2.2.1. Aufgabenfeld eines Praktikumsanleiters

Der Praktikumsanleiter koordiniert Einsatzzeiten / Einsatzorte und Angebote der Auszubildenden im Hinblick auf die eigene Kindergartengruppe. Er steht seinen Praktikanten für Fragen des täglichen Miteinanders zur Verfügung und begleitet seine schulischen Aufgaben. Oftmals arbeiten mehrere Praktikanten gleichzeitig in einer Kindergartengruppe. Dann werden die Anleitungen praktischerweise auf die jeweiligen Gruppenteam-Mitglieder verteilt. Der Vorteil einer solchen Arbeitsteilung ist eine Verteilung der Arbeit auf viele Schultern. Der Nachteil könnte eine fehlende gruppenübergreifende Kommunikation und Vernetzung der Praktikanten sein. Um dies zu verhindern, kann sich sowohl ein Praktikant als auch der Praktikumsanleiter Unterstützung bei dem Praktikumsmentoren holen. Er klärt mit dem Praktikumsmentor auch die Vernetzungsaufgabe mit den Schulen; z. B. die Klärung, wer an welchen Schultreffen teilnimmt.

Aufgabe des Praktikumsanleiters ist es zudem, dem Praktikanten je nach dessen Kompetenzgrad Aufgaben zuzutrauen und zuzuweisen, die ihm einen gewinnbringenden Theorie-Praxis-Transfer ermöglichen. Voraussetzung hierfür ist allerdings eine Mindest-Praktikumsdauer von 6 Wochen.

Drei-Stufen-Phasenmodell nach Bernitzke und Barth (Buch: Theorie trifft Praxis)

Einführungsphase	Erprobungsphase	Verselbständigungsphase
Orientierung und Einführung	Erweiterung von Freiräumen	Übernahme von Gesamtverantwortung
<ul style="list-style-type: none"> • Beobachten 	Übernehmen von Aufgaben	Aktives Selbstgestalten
An Gruppenaktivitäten teilnehmen	Mit Teilgruppe selbständig arbeiten	Mit Gesamtgruppe selbständig arbeiten
Kennenlernen von Aufgaben	Mitwirkung bei Aufgabenerledigung	Eigene Aufgabenbewältigung
Analyse eigenen Verhaltens	Eigenes Verhalten kritisch bewerten	Verhalten der Teammitglieder kollegial reflektieren

Zur Aufgabe des Praktikumsanleiters zählen auch die Kontrolle sowie die Bewertung der Tätigkeiten eines Praktikanten. Dazu gehören regelmäßige Reflexionsgespräche, in denen Ziele gemeinsam mit dem Praktikanten abgesteckt werden und Hilfen angeboten werden. Auch der bewertende Abschlussbericht wird vom Praktikumsanleiter vorbereitet, mit dem Mentor abgeglichen und anschließend mit dem Praktikanten besprochen.



2.2.2. Aufgabenfeld eines Praktikumsmentoren

Der Praktikumsmentor bildet eine Vernetzungs-Schnittstelle und sorgt für eine gelungene Kommunikation aller am Ausbildungsprozess Beteiligten im Mobile. Er wird von den Vorjahres-Praktikanten der Kindergartenleitung in einem vertraulichen Gespräch vorgeschlagen und zu Beginn eines jeden Kindergartenjahres nach der Bereitschaft zur Übernahme dieser Zusatz-Aufgabe gefragt. Er erhält für sein Engagement einen angemessenen zeitlichen Ausgleich.

Zu Anfang der Ausbildungszeit übernimmt der Praktikumsmentor die Aufgabe, gemeinsam mit dem Praktikanten den sogenannten „Praktikantenleitfaden des Kindergaren Mobile“ durchzugehen und ihn Punkt für Punkt zu erklären. In diesem Praktikantenleitfaden werden alle im Mobile wichtigen Verhaltensweisen beschrieben und erläutert: sie reichen von Pünktlichkeit bis hin zur Verschwiegenheitsverpflichtung.

Die Tabelle „Ausbildungsgänge im Mobile“ verdeutlicht, dass unser Praktikums-Mentor mit sehr heterogenen Praxisphasen bzw. Praktika konfrontiert wird, die sich in Zielsetzung, Struktur und Form unterscheiden.

Regelmäßig tauscht sich der Praktikumsmentor mit den Praktikanten aus und bespricht sich ggf. mit den jeweiligen Gruppenleitern als Praktikumsanleiter. Praktikanten melden sich nicht immer gern zu Wort, um ihre Bedürfnisse anzumelden. Dies sollte verantwortungsvoll der Praktikumsmentor übernehmen und die Praktikums-Anforderungen immer wieder mit den unterschiedlichen Ausbildungskontexten abgleichen. Im Idealfall verhindert der Praktikumsmentor auf diese Weise sowohl eine Über- als auch eine Unterforderung von Praktikanten.

Der Praktikumsmentor bespricht sich mit der Kindergartenleitung, ob ggf. deren Teilnahme an Schultreffen wünschenswert ist und schlägt vor, an welchen Teamsitzungen die Jahrespraktikanten teilnehmen könnten.

Eine Krankmeldung von Praktikanten erfolgt an den Praktikumsanleiter und Praktikumsmentor, die am ehesten übersehen können, wer im Folgenden von der Krankmeldung informiert werden muss.



2.3. Rolle des Praktikanten

Je nach Praktikumsart definiert sich die Praktikanten-Rolle im pädagogischen Gruppen – und im Gesamt-Team. Bereits aus den ersten Sätzen unseres Praktikanten-Leitfadens wird jedoch deutlich, dass wir für das Gelingen eines Praktikums beide Seiten gleichermaßen in die Pflicht nehmen: „Unser Team freut sich über Dein Interesse an unserem Bewegungskindergarten. Wir erwarten von Dir Engagement und viele Fragen zu unserer pädagogischen Arbeit; dafür bieten wir Dir größtmögliche Unterstützung und ein Höchstmaß an selbständigem Erproben Deiner erzieherischen Fähigkeiten.“

2.3.1. Bewältigung von Übergängen

Praktikanten stehen zu Beginn ihres Praktikums vor der großen Herausforderung, einen mehr oder weniger geübten Übergang bewältigen zu müssen zwischen dem Lernort Schule und dem Lernort Praxis. In der Schule erworbenes Wissen muss nun selbständig übertragen werden in die tägliche Praxis. Damit es zu einem gewinnbringenden Theorie-Praxis-Transfer für den Praktikanten kommen kann, muss er ihn selbst wollen und zulassen. Ein solcher Transfer lässt sich nicht lernen, sondern nur selbst erfahren. Dazu gehört eine gehörige Portion Lernbereitschaft und Neugierde auf neue Erfahrungen und neues Wissen. Dazu gehört ebenso Mut, sich als „Anfänger“ in einem neuen Lernfeld zu begreifen und vom Wissen und der Erfahrung von Teamkollegen zu profitieren. Dazu gehören manchmal auch schmerzhaftes Loslöse-Prozesse von altgeliebten Gewohnheiten, Rückstellung eigener Bedürfnisse, Zulassen von Fremdbestimmung und Anpassung an feste und neue Rahmenbedingungen. Erfolgreich ist ein Praktikum auf jeden Fall dann, wenn der Praktikant neue Erkenntnisse über sich selbst gewinnen und sein Berufsbild konkretisieren konnte sowie Impulse mitnehmen konnte hinsichtlich seines weiteren Berufszieles.

2.3.2. Abklärung von Erwartungen

Um unausgesprochene Erwartungen zu vermeiden, setzt sich die Praktikumsmentorin zu Beginn eines Praktikums mit den Praktikanten bewusst mit diesem Thema auseinander. Als Leitfaden für ein solches Gespräch dient der Praktikantenleitfaden, den wir für unsere Praktikanten zusammengestellt haben und den sie nach diesem Gespräch unterschreiben. Dieser dient aber eigentlich eher einer Gesprächsgrundlage. Darüber hinaus erfährt die Praktikumsmentorin auch einiges über die Erwartungen der Praktikanten und leitet daraus wichtige Erkenntnisse für die Praktikumsgestaltung ab. Im Anschluss bespricht sie diese je nach Inhalt mit der jeweiligen Praktikumsanleitung oder mit der Kindergartenleitung. In regelmäßigen Abständen trifft sich die Mentorin mit den Praktikanten zwecks Erfahrungsaustausches.

Die Abklärung von Erwartungen, bezogen auf gruppeninterne Aufgabenverteilungen, sowie Reflexionsgespräche über geleistete pädagogische Arbeit und Absprache von weiteren Zielen ist wiederum Aufgabe der Praktikumsmentorin.

2.4. Entwicklung individueller und beruflicher Handlungskompetenzen

Nach unserer festen Überzeugung verfügt jedes einzelne Teammitglied über einzigartige Kompetenzen, die es zu erkennen und zu stärken gilt, so dass das gesamte Team von ihnen profitieren kann.

Genauso verhält es sich auch mit den Kompetenzen jedes einzelnen Praktikanten. In einem Gefüge gegenseitigen Respekts vor diesen vorhandenen Kompetenzen ist es unsere Aufgabe als Teammitglied, als Praktikumsanleitung, als Mentor und als Leitung diese Kompetenzen zu erkennen und auszubauen. Mit diesem Gefühl einer vertrauensvollen Bindung gestärkt, kann sich der Praktikant angstfrei neuen Situationen und Herausforderungen stellen. Unser erklärtes Ziel der Entwicklung von individuellen Handlungskompetenzen ist uns bei unseren Kindern ebenso wichtig wie den uns vertrauenden Praktikanten.

Die Entwicklung einer professionellen pädagogischen Haltung ist Teil dieses Bildungsprozesses, zu dem der gesamte Lebenslauf einer künftigen pädagogischen Fachkraft ebenso dazu gehört wie die konkrete fachliche und praktische Ausbildung. Das bei uns abgeleistete Praktikum hat Einfluss auf die berufliche Identität unserer Praktikanten: dieser Verantwortung sind wir uns bewusst und deshalb nehmen wir diese Aufgabe ernst. Unser Ziel ist letztlich die Entwicklung einer professionellen Haltung. Statt sich auf das Lernen für schulische Arbeiten zu konzentrieren, legen wir Wert auf die Entwicklung von Problemlösefähigkeiten. Dazu gehören das Erkennen von Problemen und die Motivation, sich Wissen anzueignen, um diese Probleme zu lösen. Die Herausbildung professionellen Handelns ist keine automatische Entwicklung, die sich im Praktikumsprozess von selbst einstellt. Erst in den alltäglichen pädagogischen Situationen und Interaktionen, die gewisse Handlungszwänge beinhalten, entwickeln sich Kompetenzen, die ein reflektiertes, individuelles und sozialverantwortliches Handeln entsprechend des jeweiligen Kompetenzniveaus hervorbringt.

3. TV Jahn als Träger des Mobile in Ausbildungs- Verantwortung

Wie selbstverständlich wird von den Kindertagesstätten erwartet, dass sie ein Engagement in puncto Ausbildung von Praktikanten erwartet, das weit über das Maß hinaus geht, was den originären Aufgaben einer Kindertagesstätte entspricht. Dafür sind aber weder strukturelle Rahmenbedingungen gesetzlich vorgesehen bzw. gesichert noch werden die entsprechend umfangreichen Zeitkontingente finanziell vergütet. Auch auf fachpolitischer Ebene fragt niemand, mit welchen Ressourcen Kindertagesstätten ausgestattet werden müssten, wenn sie sich der Ausbildung von pädagogischen Fachkräften widmen. Trotz dieser unzureichenden Rahmenbedingungen sehen wir uns in einer Verantwortung gegenüber der nachfolgenden Generation von pädagogischem Personal. Zudem haben wir gemeinsam mit dem Mobile-Team die Vision eines innovativen und motivierenden Ausbildungsortes "Kindergarten Mobile", der jährlich bis zu 20 Praktikanten ausbildet und betreut. Dafür stellt der TV Jahn Rheine 1885 eV als Träger des Bewegungskindergarten Mobile zusätzliche Betreuungs-Zeitkontingente und finanzielle Mittel in angemessener Höhe zur Verfügung.

4. Leitungsaufgaben hinsichtlich des Lernortes Mobile

Die Notwendigkeit einer inhaltlichen und strukturierenden Auseinandersetzung mit dem Lernort Mobile und einer ausführlichen schriftlichen Ausbildungs-Konzeption ergab sich durch die Vielzahl der Ausbildungsgänge und der damit verbundenen gestiegenen Ansprüche an die Ausbildungsflexibilität unseres pädagogischen Teams. Inzwischen ist es notwendig geworden, die Praktikumsbegleitung auf mehrere Schultern zu verteilen und sie miteinander sinnvoll und nachhaltig zu vernetzen. Dies sowohl organisatorisch vorbereitend als auch fachlich begleitend und reflektierend zu gewährleisten gehört zu den Leitungsaufgaben.

Die Erarbeitung einer Gesamtausrichtung in der Praktikantenausbildung sowie die Zusammenfassung von gemeinsamen Leitlinien zu einer schriftlichen Konzeption gehört ebenso zu den Leitungsaufgaben wie die Bereitstellung von Anleitungszeiten für Praktikumsanleitung und Mentor. Sollte hier Qualifikationsbedarf bestehen, sorgt die Kindergartenleitung für entsprechende Fortbildungen. Eine weitere wichtige Aufgabe der Mobile-Leitung besteht in der Entwicklung einer Mentoring-Kultur im Team.

Außerdem gehört der Kontakt zu Ausbildungs-Kooperationspartnern zu den Aufgaben der Leitung. Dieser Austausch ist gerade im Hinblick auf den Zuwachs von dualen Ausbildungsgängen im Hinblick auf pädagogische Berufe wichtig, damit schlussendlich der Praktikant von erworbener Theorie und erlebter Praxis gleichermaßen profitiert.

Das gesamte Mobile-Team heisst jeden Praktikanten herzlich willkommen.

Jeder von uns begreift sich als Lernender, der vom Wissen, den Erfahrungen, den Kompetenzen, den Intuitionen des anderen lernen kann und will. Wir lernen während unserer täglichen Arbeit, im Umgang miteinander, durch Fortbildungen, Teamsitzungen, Reflektionsgespräche, kollegiale Beratung, Personalgespräche oder durch manchmal eher belanglose Gespräche zwischendurch. Wichtig ist, dass wir Zeit miteinander verbringen und sie nutzen möchten, um voneinander zu lernen:



**Es ist keine Schande, nichts zu wissen, wohl aber, nichts lernen zu wollen
(Sokrates)**