

Kriterien für die Beurteilung der praktischen Leistungen der Berufspraktikanten durch die Praxisanleiter

1. Berufliche Haltung

1.1 Lernbereitschaft und Kritikfähigkeit

- überprüft das eigene Handeln und die eigenen Einstellungen; fragt bei Kritik nach der Begründung; bezieht diese in die eigene Meinungsbildung mit ein und handelt danach
- überträgt Kritik auf die eigenen Fähigkeiten und zieht daraus Konsequenzen für das eigene Handeln
- erkennt die eigenen Fähigkeiten und setzt sich mit Anregungen auseinander, handelt aber nicht immer danach
- weist Kritik überwiegend zurück oder fasst sachliche Kritik als persönliche Beleidigung auf

1.2 Verantwortungsbewusstsein

- übernimmt für die eigene Gruppe Verantwortung; arbeitet sehr zuverlässig und setzt sich für die Gesamteinrichtung ein
- führt die eigenen Aufgaben sorgfältig aus und nimmt übertragene Aufgaben der Gesamteinrichtung größtenteils wahr
- kümmert sich vorwiegend um die eigene Gruppe, übersieht einzelne gruppenübergreifende Aufgaben
- erfüllt formal die Verpflichtungen; übersieht gruppenspezifische und gruppenübergreifende Aufgaben und nimmt sie nicht wahr

1.3 Bereitschaft zur Zusammenarbeit im Mitarbeiterteam

- informiert sich anhand von Erziehungsberichten und bei Mitarbeitern bei eigenen Unklarheiten bringt selbst Vorschläge und Anregungen ein; ist an Fragen der Gesamteinrichtung interessiert und arbeitet konstruktiv mit
- überprüft und verbessert ständig durch Fragen und Anregungen die eigenen Aufgaben und stimmt sie mit dem Team ab
- nimmt die Möglichkeiten der Zusammenarbeit wahr; trägt aber wenig bei oder sucht keine Hilfe bei eigenen Schwierigkeiten
- nimmt nur an verpflichtenden Formen der Zusammenarbeit teil; bemüht sich selbst nur wenig um dienstliche Kontakte

1.4 Selbständigkeit im Planen und Handeln

- plant die pädagogische Arbeit für die Gesamtgruppe und für einzelne Gruppenmitglieder –auch in besonderen Erziehungssituationen – entsprechend der Gruppe und dem einzelnen Gruppenmitglied (GM) selbstständig

- erstellt Pläne, die sich an den GM orientieren und arbeitet damit flexibel
- erstellt Pläne, die sachlich richtig sind; koordiniert die pädagogische Arbeit mit der Gesamtgruppe und mit den einzelnen GM nur teilweise und handhabt den Plan zu starr.
- Übernimmt fremde Planung bzw. „verplant“ die Gruppe und handelt überwiegend spontan, ohne nachzudenken; vernachlässigt dadurch wichtige Gesichtspunkte (z. B. Beobachtungen, Ursachen, Zielsetzungen, inhaltliche Abstimmungen)

2. Berufliches Können im pädagogischen Bereich

2.1 Kontakt zu den GM

- geht von sich aus auf die GM zu, ohne sich aufzudrängen; nimmt auf verschiedene Art Kontakt zu den GM auf (z. B. Körper-, Haut-, Blick-, sprachlichen Kontakt)
- stellt häufig Kontakt zu den GM her; beschränkt sich auf wenige Kontaktarten
- stellt gelegentlich Kontakte zu den GM her; erfasst die Wesensart der GM aber nur teilweise und handelt darum nicht immer pädagogisch angemessen
- Findet nur schwer Kontakt zu den GM oder geht selten auf die GM zu, der Kontakt ist daher nur oberflächlich

2.2 Eingehen auf die Bedürfnisse der GM

- sieht und erfasst die Bedürfnisse der GM, geht einführend darauf ein; vertritt auch eigene Bedürfnisse, setzt auch pädagogisch sinnvolle Grenzen
- erfasst die Bedürfnisse der GM und versucht diese im Wesentlichen zu erfüllen
- versucht die Bedürfnisse der GM zu erkennen, bringt jedoch pädagogische Überlegungen und pädagogisches Handeln kaum in Einklang
- übersieht oft die Bedürfnisse der GM oder geht auf sie ein, ohne zu überlegen

2.3 Erziehverhalten in Problemsituationen

- fragt nach tieferen Ursachen der Probleme der GM, um einen individuellen Ansatz für das pädagogische Handeln zu finden
- geht auf Schwierigkeiten der GM ein, bezieht mögliche Ursachen in das Handeln ein, fragt aber nicht nach weiteren Ursachen bzw. Gründen
- sucht die Probleme der GM zu ergründen, kann aber nicht darauf eingehen
- gibt nach einigem Bemühen auf, das GM zu verstehen; geht nicht mehr auf das GM ein

2.4 Förderung der Selbständigkeit der GM

- lässt die GM oft selbst tätig werden, ermuntert sie, Konflikte selbst auszutragen, kann Abwarten, Anregungen geben und gibt erst dann direkte Hilfestellung, wenn die GM nicht alleine zurecht kommen, löst nicht die Aufgabe für oder anstelle der GM
- gibt Hilfe und versucht, den GM die Arbeit zu erleichtern
- wartet zögernd ab, ob die GM sich helfen können, gibt aber zu viel Anregung und zu schnell Hilfestellung
- greift vorschnell ein; löst Konflikte für oder anstelle der GM

2.5 Überblick über die Gruppe

- kann abschätzen und erkennt, wann zu handeln ist (ist „innerlich aktiv“ und „äußerlich passiv)
- erfasst, was in der Gruppe vor sich geht und reagiert gruppenbezogen
- bemüht sich um die ganze Gruppe, wenn die Verantwortung ausdrücklich übertragen wurde
- verliert schnell den Überblick über eine Gruppe und handelt hektisch oder zieht sich zurück

3. Berufliches Können im methodisch-didaktischen Bereich

3.1 Beobachtungs- und Urteilsfähigkeit

- nutzt passende Gelegenheiten zur Beobachtung; erweitert das Wissen über einzelne durch geplante Beobachtung; beobachtet genau und objektiv und kann das Beobachtete wiedergeben
- beobachtet das Verhalten eines GM oder der Gruppe genau und objektiv und kann die Beobachtung zum großen Teil wiedergeben
- beobachtet gelegentlich und vermischt Beobachtung mit Interpretation
- beobachtet ungenau oder oberflächlich oder lässt sich bei Beobachtungen von eigenen subjektiven Gefühlen und Einstellungen beeinflussen

3.2 Fragen nach Ursachen

- informiert sich über Ursachen des beobachteten Verhaltens durch Nutzung möglicher Informationsquellen; überprüft immer wieder seine Kenntnisse über das GM und handelt situations- und personenorientiert
- fragt nach möglichen Ursachen für das Verhalten des GM und berücksichtigt diese bei der erzieherischen Arbeit
- fragt nach den Ursachen, gewinnt Erkenntnisse, zieht aber teilweise voreilige Schlüsse
- nutzt kaum die Möglichkeiten, die tatsächlichen Ursachen herauszufinden, oder zieht voreilige Schlüsse aus äußeren Verhaltensweisen

3.3 Zielsetzung

- formuliert für die jeweiligen Aufgaben differenzierte Lernziele, erkennt Zusammenhänge der Lernziele in verschiedenen Bereichen, strebt das Endziel mit jeweils angemessenen konkreten Teilzielen an
- setzt ein für die einzelnen Aufgabe angemessenes Lernziel an und strebt es mit situationsorientierten Teilschritten an
- strebt angemessene Lernziele an, aber die Teilschritte entsprechen kaum den Zielen
- orientiert sich bei der Festlegung der Lernziele zu wenig an der Gruppe oder dem GM

3.4 Zielorientierte Aktivitäten

- kann mit eingehender theoretischer und praktischer Vorbereitung realisierbare Lernziele mit vielfältigen Methoden erreichen, kann dabei pädagogischen und methodische Prinzipien beachten und anwenden
- arbeitet situationsorientiert, um die Lernziele zu erreichen bzw. um den Lerninhalt zu vermitteln

- die Aktivitäten sind methodisch durchdacht aufgebaut, jedoch werden pädagogische Aspekte (z. B. die Zielsetzung) allzu wenig beachtet
- es zeigen sich sowohl pädagogische als auch methodische Mängel, die Theorie wird kaum in die Praxis umgesetzt

4. Berufliches Können im organisatorischen Bereich

4.1 Organisationsfähigkeit

- Beteiligt sich aktiv an der Organisation von anfallenden Arbeiten (z. B. Feste, Feiern, Elternabenden, etc.); erledigt Arbeiten langfristig vorausschauend und führt kurzfristig anfallende Arbeiten sorgfältig aus; kann sachgerecht und situationsgerecht improvisieren.
- führt anfallende organisatorische Aufgaben sachgerecht durch;
- verliert in Einzelheiten zuweilen den Überblick oder übersieht Teilaufgaben;
- plant verspätet und/oder nur teilweise; kann kaum improvisieren

Für alle, die von der Beurteilung der praktischen Leistungen im Berufspraktikum betroffen sind – Berufspraktikanten, Praktikumsanleiter und Praktikumsbetreuer – ist es wichtig, voneinander zu wissen, was die einzelnen Beurteiler unter praktischen Leistungen verstehen und welche Kriterien sie als Wertmaßstäbe anwenden.

Die Fachakademie für Sozialpädagogik in Münnerstadt bietet den Praxisanleiter einen Kriterienkatalog an, der das Beurteilen erleichtern soll. Er kann eine wertvolle Hilfe sein; Bedingung dafür ist jedoch, dass alle Betroffenen daran mitgewirkt haben (und auch weiterhin daran arbeiten): Studierende, die sich in der Ausbildung befinden ebenso wie Berufspraktikant, Praxisanleiter und Praxisbetreuer.

Dieser Kriterienkatalog soll als kleine Anregung gesehen werden, als ein offenes Angebot, das keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt, sondern die Praxisanleiter anregen will, Ergänzungen oder Korrekturen vorzunehmen – je nach der eigenen Situation oder derjenigen der Berufspraktikantin.

In der Vergangenheit wurde der „alte“ Kriterienkatalog häufig kritisch in Frage gestellt. An einen praxisorientierten Kriterienkatalog wurden folgende Forderungen gestellt:

- Er soll vorwiegend als Anregung und Orientierungshilfe dienen
- Er soll die Praxisanleiter über schulische Vorstellungen informieren
- Er soll die Beurteilungsaufgaben arbeitsökonomisch erleichtern
- Er soll die Forderungen an die Berufspraktikant als realistisch erreichbare Verhaltensweisen beschreiben (= operationalisieren)
- Er soll keine starr bindende Form darstellen, in die die Praxisanleiter und die Berufspraktikanten gezwängt werden, sondern er soll stets auch alternative Wortbeurteilungen mit differenzierten Kriterien zulassen.

In einem Anleitertreffen wurde folgerichtig der alte Kriterienkatalog an diesen Forderungen gemessen. Die einzelnen Kriterien wurden überprüft, z. T. gekürzt oder durch andere Kriterien ersetzt. Dabei wurde allen Beteiligten deutlich, wie schwer es ist, pädagogische Verhalten – wenn auch nur exemplarisch – operational zu beschreiben und die erzieherischen Fähigkeiten in einer Art „Reihung“ zu ordnen.

So entspricht die jew. 1. Kriterienaussage der Note 1; die zweite Kriterienaussage etwa der Note 2; die dritte Kriterienaussage der Note 3 bzw. 4, die vierte Kriterienaussage entspricht etwa der Note 5

Ergänzende Hinweise:

- Das 1. Kästchen soll dann angekreuzt werden, wenn die Leistungen den Anforderungen (der Praxis) in besonderem Maße entsprechen
- Das 2. Kästchen soll angekreuzt werden, wenn die Leistungen den Anforderungen voll entsprechen
- Das 3. Kästchen soll angekreuzt werden, wenn die Leistungen im Allgemeinen den Anforderungen entsprechen
- Das 4. Kästchen soll angekreuzt werden, wenn die Leistungen zwar Mängel aufweisen, aber insgesamt den Anforderungen noch entsprechen
- Das 5. Kästchen soll angekreuzt werden, wenn die Leistungen den Anforderungen nicht entsprechen, aber erkennen lassen, dass die notwendigen Grundkenntnisse und Grundfähigkeiten vorhanden sind und die Mängel in absehbarer Zeit behoben werden können