

Das Anleitungsgespräch

Kernstück der Anleitung sind die Anleitungsgespräche, in denen die Zusammenarbeit praktisch umgesetzt wird. Drei Aspekte, die miteinander zusammenhängen, bestimmen die Qualität dieser Gespräche:

- Der Rahmen, in dem die Gespräche stattfinden.
- Die inhaltliche Ebene der Gespräche
- Die Beziehungsebene zwischen den Beteiligten und ihre Kommunikation miteinander.

1. Der Rahmen des Gesprächs

Für die Anleitung ist je nach Verlauf und konkreten Anlässen ein unterschiedlich hoher Zeitaufwand erforderlich. Die Umsetzung wird zwischen AnleiterIn und StudentIn abgesprochen. Die Hochschule geht davon aus, dass die Zeit für Anleitungsgespräche *mindestens zwei Stunden pro Woche* beträgt.

Dabei sollte beachtet werden:

- Anleitungsgespräche sollten regelmäßig und wöchentlich stattfinden, evtl. sogar zu einer festen Zeit an einem festen Ort.
- Die Gespräche sollten ungestört verlaufen.
- Schweigepflicht über die Inhalte des Gesprächs gegenüber Dritten. So entsteht ein geschützter Raum, in dem auch Fehler und Probleme thematisiert werden können
- Die beiden Beteiligten sollten sich ‚auf Augenhöhe‘ begegnen, d.h. gegenüber sitzen und mit gleicher Sitzhöhe.

2. Die inhaltliche Ebene:

In Anleitungsgesprächen geht es grundsätzlich darum,

- der PraktikantIn zu helfen, aus den Erfahrungen, die sie macht, zu lernen (d.h. Schritt für Schritt produktives Handeln einzuüben und unproduktives abzubauen). Im Lauf der Zeit geht es zunehmend um Transfer: Erworbenes Wissen und Können auf neue Situationen anzuwenden.
- der PraktikantIn Unterstützung zu bieten, besser in den Beruf hineinzuwachsen
- die PraktikantIn dazu zu führen, selbstständig Verantwortung zu übernehmen: Dazu sind klar definierte Aufgaben wichtig, die herausfordern, aber nicht überfordern
- die PraktikantIn bei der Entwicklung einer eigenen beruflichen Identität zu unterstützen.

Ein typischer Gesprächsablauf könnte sein:

- *Vorbereitung*: Jede Person bereitet für sich das Gespräch vor (Was wurde in letzten Gespräch thematisiert? Gab es Arbeitsaufträge? Was steht für mich heute an? etc.)
- *Gesprächseinstieg*: Themensammlung (Orientierungspunkte können hier sein: Was ist seit dem letzten Gespräch passiert? Themen aus dem Ausbildungsrahmenplan; etc.) Absprache des zeitlichen Rahmens
- *Besprechen der einzelnen Themen*
- *Zusammenfassung* der Ergebnisse und Arbeitsaufträge; kurzes Feedback der Beteiligten zum Gespräch
- Sinnvoll kann sein, ein Kurzprotokoll anzufertigen als Ausgangspunkt für das nächste Gespräch.

Wie können Inhalte so vermittelt werden, dass sie die PraktikantIn auch zu Lernprozessen anregen?

Lernen geschieht nicht, indem wir Wissen in die Köpfe anderer stopfen, Lernen ist vielmehr ein aktiver Aneignungsprozess des Lernenden selbst. Erfolg versprechende Lernförderung kann sich z.B. an folgenden Prinzipien orientieren:

- Lernen gelingt besser, wenn die Motivation und Lernbereitschaft der Lernenden geweckt werden kann.
- Jeder Mensch hat seinen persönlichen Lernstil, der biografisch geformt wurde. In den Anleitungsgesprächen sollte Raum geboten werden, diesen Lernstil zu entdecken und nutzbar zu machen.
- Inhalte bleiben besonders gut hängen, wenn sie durch motivierte und glaubwürdige Menschen vermittelt werden.
- Lernen geschieht produktiv, wenn die Inhalte aktiv mit einem Gegenüber diskutiert werden können und ggf. sogar in der Praxis erprobt und reflektiert werden können.

3. Die kommunikative Ebene

Die Rolle einer AnleiterIn ist komplex und enthält unterschiedliche, teils widersprüchliche Elemente, die über eine normale Arbeitsbeziehung hinausgehen und sich auch im Leitungsgespräch spiegeln können. Als AnleiterIn ist man mit seinen Eigenheiten, Stärken und Schwächen besonders präsent und wird so auch zur Projektions-, aber auch Reibungsfläche für die PraktikantIn. Man kann also in unterschiedlichen Mischungsverhältnissen z.B. sein

- Vorgesetzte(r)
- LehrerIn
- LernbegleiterIn
- KollegIn
- Vorbild
- Vertraute
- Kritikübende
- Rollenmodell für professionelles Handeln
- KonkurrentIn (wenn z.B. unterschiedliche fachliche Meinungen aufeinandertreffen)

Entsprechend anspruchsvoll und möglicherweise auch konflikthaft kann die Beziehung und Kommunikation zwischen den Beteiligten verlaufen.

Wichtig als Grundhaltung von Seiten der AnleiterIn gegenüber der PraktikantIn ist:

- Interesse und Neugier
- die Einladung zur Offenheit
- die Vermittlung des Gefühls des Willkommenseins mit ihren Anliegen
- Die andere Person dort abholen, wo sie steht

Quelle: In Anlehnung an Marona-Glock, Karin/Höhl-Spenceley, Uta 2007: Praxisanleitung, Berlin, S. 56-72