

**Anleitertagung 8. November 2012; DHBW-Stuttgart; Sozialwesen:  
AG: Management des Praxisstudiums in den Einrichtungen**

Die AG befasste sich mit drei Schwerpunkt-Themen:

**1. Auswahl und Ankommen von Studierenden**

Für eine kompetente BewerberInnen-Auswahl ist es notwendig, den/die BewerberIn von Beginn der Bewerbung an zuverlässig zu betreuen. Sie sollten sich auf eine verbindliche Durchführung des Verfahrens verlassen können und wissen, wer in der Einrichtung für sie zuständig ist. Einrichtungen mit vielen BewerberInnen haben für die BewerberInnenauswahl gesonderte Stellen(-anteile) freigestellt (So werden z.B. 240 Bewerbungen von 2 MitarbeiterInnen innerhalb von einer Woche erstmalig bearbeitet.) Diesbezügliche Erfahrungen sind letztendlich (im Ergebnis) positiv. Es sollten keineswegs nur Verwaltungsangestellte anhand von formalen Kriterien entscheiden.

Probleme bereitet die Überprüfung der Studierfähigkeit. Hier sollte die Hochschule Verfahren und Kriterien liefern. Ansonsten wird erfragt: Internationalität; Berufserfahrung; FSJ; „social skills“.

Innerhalb einiger Einrichtungen müssen sich auch die interessierten Abteilungen / Gruppen um ein/n Kandidaten/in bewerben. Hier spielen auch die jeweiligen Stellenprofile eine Rolle.

**2. Anleitungs-Management**

Selten ist die Praxisanleitung expliziter Bestandteil der jeweiligen Stellenbeschreibung.

In einigen Einrichtungen werden interne AnleiterInnen-Schulungen, z. T. nach einem Baustein-System - angeboten. Einige Einrichtungen verbinden mit diesen Fortbildungen Zulagen. Anleitung spielt auch eine Rolle beim Personalgespräch.

In der Regel entscheidet ein/e (potentielle/r) AnleiterIn selbst, ob und ggf. wann er eine/n Studierende/n nimmt. Etliche AnleiterInnen haben selbst zuvor in der Einrichtung studiert. Viele Einrichtungen praktizieren eine geteilte Anleitung (Gruppe – übergeordnet).

AnleiterInnen lernen selbst von Studierenden.

**3. Thema Fachkräfte-Gewinnung**

In Abhängigkeit von den Unterschieden im Theorie-Studium wird auf eine optimale Passung bei der Personalauswahl geachtet. StellenbewerberInnen mit FH-Abschluss seien flexibler, hätten eine breitere Theoriegrundlage. Wichtig ist ein gutes Mentoren-System. Dieses kann durch ein Lenkungsgremium unterstützt werden.

Einige Einrichtungen legen Wert darauf, dass Studierende die Abteilungen mehrfach wechseln, das erhöht die Flexibilität. Daher eindeutige Forderung: **Die DH-Studierende müssen zusätzlich zum regulären Stellenplan eingesetzt werden!!!** Nur so kann der/die KandidatIn seinen/ihren späteren Schwerpunkt finden. Leider lässt sich ein solches „Rotationssystem“ oft nur schwer umsetzen. Letztlich wurde angemerkt, dass sich die Fakultät mehr den Praxisstellen zuwenden, aber auch die Praxis sich mehr der Hochschule öffnen sollte.

Prof. Dr. M. Moch