

„dass man erstmal sieht, wie arbeitet man wirklich“ –

Das Praktikum in der Sozialen Arbeit in der Erfahrungsperspektive der AbsolventInnen¹

Aus Gesprächen mit ehemaligen PraktikantInnen ist uns bekannt, dass ihre Erfahrungen recht unterschiedlich sind und gegenüber dieser Ausbildungsphase sowohl hohe Wertschätzungen als auch partielle oder umfassende Unzufriedenheiten bestehen. Dieses Nebeneinander uneinheitlicher Urteile über das Berufspraktikum hat uns dazu angeregt, eine kleine AbsolventInnen-Befragung durchzuführen.² In einem ersten Auswertungsgang haben wir uns für den Erfahrungsprozess, den die Berufsneulinge dabei durchlaufen, interessiert. Ein wichtiger Anhaltspunkt in diesem Auswertungsgang war – wie schon bei der Erstellung des Interview-Leitfadens –, dass in einer zeitlich so ausgedehnten Statuspassage wie dem Anerkennungsjahr unterschiedliche Phasen durchlaufen werden. In diesem Beitrag gehen wir zunächst auf die Eintrittsphase (hier verstanden als Phase, in der es um das Finden einer Praktikumsstelle geht) und auf die Durchgangsphase (hier mit Konzentration auf die Einarbeitungszeit) ein. An diesen beiden Phasen interessieren uns die Handlungsanforderungen, mit denen PraktikantInnen in der Regel konfrontiert werden, sowie die identitätsstrukturierenden Implikationen dieser Anforderungen. Wir befassen uns dann mit der Austrittsphase.³ Hier interessiert uns speziell, wie die AbsolventInnen für sich Bilanz ziehen. Alle drei Phasen wollen wir hier schlaglichtartig – und anhand von Zitaten aus den Interviews – näher beleuchten.

Mit dieser Vorgehensweise vertreten wir die Position, dass aus Rekonstruktionen der Erfahrungs- und Bewertungsperspektive der Absolventinnen Hinweise für die Optimierung der organisatorischen Rahmung von Praktika sowie Anregungen für „produktive“ Ausgestaltungen der Interaktionsbeziehungen zwischen AnleiterInnen und PraktikantInnen gewonnen werden können.

¹ Dieser Artikel ist mit kleinen Änderungen erschienen in: Sozial Extra. Zeitschrift für Soziale Arbeit. Ausgabe 1|2 2012, 36. Jahrgang. S. 34-38. DOI 10.1007/s12054-012-0009-7

² Die Erhebung fand im Sommer 2010 in Form leitfadengestützter Interviews statt. Insgesamt wurden 13 Absolventinnen des Anerkennungsjahres, das im Diplom-Studiengang Sozialpädagogik und Sozialarbeit absolviert werden muss, interviewt.

³ Die grobe Unterscheidung von Eintritts-, Durchgangs- und Austrittsphase im Prozess des geregelten Statusübergangs geht zurück auf STRAUSS (1974): Spiegel und Masken. Die Suche nach Identität. Frankfurt am Main: Suhrkamp. S. 135).

Zur Eintrittsphase

„das war eher Glück“ - die Suche nach der passenden Stelle (und Implikationen der Motivlagen, die in dem Suchprozess eine Rolle spielen)

Dem Antritt der Praktikumsstelle gehen Suchbemühungen und Vorstellungsgespräche voraus; die dabei stattfindenden Vorklärunen sind nicht unwichtig für die Ausbildung von Orientierungen, die die Art und Weise des Eintauchens und sich Engagierens im Praxisfeld steuern. Die Suche nach der passenden Stelle ist zumeist geleitet von klaren Präferenzen für bestimmte Tätigkeitsbereiche; die über das System der sozialen Einrichtungen vordefinierten Zuständigkeiten für bestimmte Problemlagen oder Bedürftigkeiten fungieren hier als Suchkriterium (*Arbeit mit Kindern und Jugendlichen; mit Behinderten arbeiten; etwas in der Erwachsenenbildung*⁴) oder auch als Ausschlusskriterium (*nicht mit Behinderten usw.*).

Bei ‚auf der Suche nach einer passenden Stelle‘⁵ ist damit zu rechnen, dass eine Abwehrhaltung gegenüber PraktikantInnen ausgeräumt werden muss, denn nicht überall wird die Betreuung einer Praktikantin als willkommene Zusatzaufgabe empfunden. In Einrichtungen, in denen nur eine geringe Bereitschaft besteht, PraktikantInnen anzuleiten, ist ein besonders überzeugender ‚Auftritt‘ oder ein besonderer ‚Charme‘ erforderlich, um als Bewerberin genommen zu werden. So schildert eine Informantin das Erlangen ihrer Praktikumsstelle folgendermaßen: *Eigentlich gab es in der Einrichtung keine Bereitschaft, eine Praktikantin anzunehmen, nach dem Vorstellungsgespräch fand mich mein Anleiter so sympathisch (...), dass er gesagt hat, er nimmt mich. Das war eher Glück.*

Das Vorstellungsgespräch ist die Schlüsselsituation für das Zustandekommen des Berufspraktikums. Weitgehend stillschweigend findet in den Vorstellungsgesprächen ein interpersonelles ‚Fein-Tuning‘ statt – das Ab- und Einschätzen, ob man ‚menschlich‘ miteinander klar kommt, ob die Bewerberin ‚zu uns bzw. ins Team passt‘. Die BewerberInnen bekommen im Vorstellungsgespräch erste Kostproben der sozialen Atmosphäre in der Einrichtung präsentiert. Es ist aber nicht allein ein als positiv empfundenenes Klima, das eine Praktikumsstelle attraktiv macht. Bei der Entscheidung für oder gegen eine bestimmte Einrichtung fallen beispielsweise auch Möglichkeiten zur Teilnahme an Fortbildungen ins Gewicht.

⁴ Zitate aus den Interviews sind kursiv geschrieben.

⁵ Formulierungen, die sich auf Handlungsorientierungen, Denkweisen und Konzepte Handelnder beziehen, setzen wir in einfache Anführungszeichen.

In die Entscheidung für eine bestimmte Stelle spielen darüber hinaus Orientierungen hinein, die sich im Laufe des Studiums herausgebildet haben oder gar schon bei der Studienwahl relevant waren. In unseren Interview-Daten lassen sich verschiedene Grundhaltungen bzw. Motivlagen erkennen, die beim Eintritt in das Praktikum eine Rolle spielen: die Annahme der Stelle a) aus Mangel an Alternativen, b) aufgrund besonders attraktiver Arbeits- und Ausbildungsbedingungen, c) als Gelegenheit, idealistische Motive der Berufswahl zu verfolgen, und d) mit Interesse an der Übernahme in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis. Diese Motivlagen sind von grundlegender Bedeutung für den Prozess der sozialen Annäherung an die Einrichtung sowie für die Selbstpositionierung und für das Engagement im Arbeitsfeld. Wie diese Motivlagen im Verlauf des Praktikums relevant werden können, kann hier nur hypothetisch aufgezeigt werden:

zu a) Wird eine Praktikumsstelle angenommen, weil keine andere zu bekommen ist, wähnt sich die Absolventin zunächst einmal in einem Zwangsverhältnis und bringt nur eine relativ geringe Bereitschaft zur Identifikation mit den Aufgaben, Abläufen und Zuständigkeiten der Einrichtung mit; nur wenn diese Identifikationsbereitschaft im Verlauf des Praktikums geweckt werden kann, lassen sich Disengagement und Frustrationserleben vermeiden.

zu b) Von der hohen Attraktivität einer Praktikumsstelle überzeugt zu sein, impliziert eine hohe Akzeptanzhaltung und Einordnungsbereitschaft gegenüber den in der Einrichtung bestehenden Arbeits- und Lernbedingungen.

zu c) Von idealistischen Berufsmotiven geleitet zu sein – von der die Vorstellung, Menschen in schwierigen Lebenslagen ganz konkret weiterhelfen zu können usw. – heißt auch, moralisch oder ideologisch gefärbte Maßstäbe zur Beurteilung der Abläufe in der Praxis und zur Rolle der eigenen Tätigkeit im Feld der Sozialen Arbeit ins Spiel zu bringen.

zu d) Das Kalkül der Arbeitsplatzsicherheit und der Karriereplanung legt Identitätsstrategien nahe, die geeignet sind, nicht nur den Leistungserwartungen gerecht zu werden, sondern auch Anpassungs- und Bewährungsdruck für sich zu normalisieren.

Zur Durchgangsphase

„also ich musste immer fragen“ - vertraut gemacht werden in einer fremden Arbeitsumgebung (und die Selbstverantwortlichkeit dafür, dass weitere Einarbeitung stattfindet)

In den ersten Tagen sehen sich PraktikantInnen gewöhnlich einer sozialen und räumlichen Umgebung ausgesetzt, die ihnen relativ fremd ist. Mit dem Herumführen im Haus, dem Erklären von Zuständigkeiten, dem Zuordnen zu einem Team, der Groborientierung über

anstehende Aufgaben usw. versuchen EinrichtungsmitarbeiterInnen mit den Arbeitsabläufen und der Arbeitsumgebung vertraut zu machen. Solche Maßnahmen tragen aber nur teilweise dazu bei, dass sich PraktikantInnen nicht mehr fremd fühlen. Wenn sich das erfahrene Personal schwer damit tut, die Berufs- und Milieufremdheit der PraktikantInnen adäquat in Rechnung zu stellen, kann es dazu kommen, dass die üblichen Maßnahmen des vertraut Machens über Wissensvoraussetzungen und Rezeptionsvermögen der Praktikantinnen hinweg erfolgen und für diese Etliches unverstanden und intransparent bleibt.

Aktivitäten ersten vertraut Machens werden von AnleiterInnen oft damit abgeschlossen, dass den PraktikantInnen zugesichert wird, „jederzeit kommen zu können“, um weitere Dinge zu besprechen. Mit solchen Formeln werden PraktikantInnen allerdings in eine Position versetzt, der ihnen Initiativlast für weitere Orientierungs- und Anleitungsaktivitäten aufgebürdet ist.

„wir ham das so gemacht, dass ich mir das angeguckt hab“ – angeleitet werden durch Beobachtung und durch Instruktion (und dabei aufkommende Denk- und Verhaltenszwänge)

Die Vorbereitung auf regelmäßig zu erbringende Arbeitsleistungen vollzieht sich gewöhnlich in einem Mix aus „Lernen am Modell“ (hier haben PraktikantInnen primär eine Beobachterrolle inne) und *learning by doing* (Teilnahme an Teambesprechungen, Erledigung kleinerer Aufträge usw.). Im Beobachten bestimmter Erledigungsroutinen und im Nachvollziehen dessen, wie die erfahrenen Fachkräfte agieren, findet die sukzessive Einbeziehung der Praktikantin in die sozialarbeiterische Praxis statt. Eine solche Anleitungspraxis basiert auf der Annahme, dass PraktikantInnen nicht sofort Leistungen einer vollwertigen Kraft erbringen können, sondern auf klientenspezifische Beanspruchungen und auf situationsadäquates Handeln vorbereitet werden müssen. Das Heranführen an die Arbeitswirklichkeit und an die Standards einer Einrichtung ist indes nicht auf teilnehmende Beobachtung und auf Schritte des vertraut Machens beschränkt. Das anleitende Fachpersonal vollzieht auch solche kommunikativen Handlungen, die einen instruktiven Charakter haben. Sie verlangen den Neulingen ab, das eigene Verhaltensrepertoire zu modifizieren (etwa wenn bestimmte Arbeitsmethoden erklärt werden oder auf die Wichtigkeit körperlicher und sprachlicher Präsenzformen hingewiesen wird⁶) oder auch, sich an der in der Einrichtung „herrschenden Denkweise“, die durch weltanschauliche Bindungen oder durch wissenschaftliche Theorien und durch „Schulen“-Zugehörigkeit bestimmt sein kann, zu orientieren.

⁶ So berichtet eine Informantin davon, auch hinsichtlich Sitzhaltung und Sprechweise Anweisungen bekommen zu haben.

„ins kalte Wasser geworfen“ – der abrupte Wechsel vom Ausbildungs- in den Arbeitsmodus (und der Stress des funktionieren Müssens bei fehlender beruflicher Erfahrung)

Ungeachtet dessen wie umfassend die Maßnahmen des vertraut Machens mit den Abläufen in der Einrichtung sind – PraktikantInnen kommen früher oder später in Situationen, in denen sie wie voll ausgebildete und erfahrene Fachkräfte agieren müssen. Dabei verfügen sie aber nicht über das Erfahrungswissen, das ihnen Handlungssicherheit geben könnte. Sie fühlen sich, wie oft in Interviews gesagt wurde, so, als hätte man sie ins kalte Wasser geworfen.⁷ In den Interviewpassagen, in denen die Informantinnen über ihre Erfahrungen „im kalten Wasser“ sprechen, werden auch damit verbundene innere Erlebnisprozesse sichtbar. Es würde den Rahmen dieses Beitrags sprengen, diese Passagen hier wiederzugeben und ausführlich zu kommentieren; wir müssen uns hier mit einer knappen Auflistung typischer Merkmale des Erlebens und Durchlebens solcher Situationen begnügen:

- das Verwiesen-Sein auf sich selbst bei ausbleibender Unterstützung durch die Einrichtung und bei einem als hoch oder schwierig angesehenen Arbeitsaufkommen, wie es beispielsweise in folgender Äußerung zum Ausdruck kommt: *ich werd halt sehr, sehr allein gelassen (...) seit der vierten Woche zwölf Familien (...) da haben schon einige Kollegen gesagt, oh Gott;*
- das unerwartete Hereinbrechen einer verschärften Anforderungssituation (*wo ne Kollegin sehr, sehr spontan gekündigt hat*);
- das Verspüren besonderer Zwänge oder eines moralischen Verantwortungsbewusstseins (*weil die halt auch sonst einfach dagestanden hätten*; mit „die“ sind hier Einrichtungsleitung und KollegInnen gemeint);
- das Verarbeiten des Selbstbildes als überforderte Arbeitskraft mittels Verantwortungszuschreibung (*ich finde es sehr verantwortungslos mich da hinzuschicken*);
- die selbst initiierte Suche nach Möglichkeiten der Kompensation der bei sich selbst verspürten Defizite (etwa indem Kolleginnen vor Ort oder außerhalb der eigenen Einrichtung kontaktiert werden);
- das Erarbeiten einer Situationsdefinition, die geeignet ist, die von den Arbeitsanforderungen ausgehenden Belastungen zu entschärfen (*dass ich mir, glaub ich, einfach zu viele Gedanken mache.*).

⁷ Redewendungen wie „ins kalte Wasser springen“ oder „in das kalte Wasser geworfen“ drücken gemeinhin aus, „sich in einer ungewohnten Situation“ zu befinden und sich in der Bewältigung einer „völlig neuen Aufgabe bewähren zu müssen“ (Duden 2002; S. 388).

So weit die Stressmomente und die Anforderungen an das Identitätsmanagement, denen PraktikantInnen ausgesetzt sind, wenn sie unverhofft als echte Arbeitskraft gefordert werden. „Im kalten Wasser“ – und auch dann, wenn sich die Praktikantinnen sozusagen „freigeschwommen“ haben – kommt es zur In-Eins-Setzung von Ausbildungs- und Funktionsrolle. Inwiefern dies zu Lasten des Lehr-Lern-Arrangements, das ein Praktikum seiner Zweckbestimmung nach ja sein soll, geht, ist eine Frage, die fall- und einrichtungsspezifisch zu beantworten wäre.

„ohne Supervision hätt’ ich echt arm ausgesehen“ – Krisenbearbeitung in Gesprächen mit anderen (und darin manifest werdende Passungsprobleme)

Sei es, dass PraktikantInnen Probleme mit der Klientenarbeit haben, sei es, dass sie mit dem Team oder der Einrichtungsleitung nicht zurecht kommen oder sei es, dass ihnen die Identitätsfindung als Professionelle der Sozialen Arbeit zu schaffen macht – das Praktikum kann auf die eine oder andere Weise zu einem krisenhaften Erfahrungsprozess werden. In solchen Situationen ist der kommunikative Austausch mit der Anleiterin (oder dem Anleiter), mit KollegInnen und Freunden und auch mit den DozentInnen der Hochschule von enormer Bedeutung.

Die reflexive Bearbeitung der im Praktikum gemachten Erfahrungen findet verstärkt statt bzw. erlangt hohe Bedeutsamkeit für die PraktikantInnen, wenn sie mit der bestehen Praxis hadern oder mit Zweifeln an ihrer Berufseignung zu kämpfen haben. In der Auseinandersetzung mit solchen Passungsproblemen kommt den praktikumsbegleitenden Supervisionsveranstaltungen der Hochschule eine besonders wichtige Funktion zu. Wie aus solchen Statements wie *also ohne Supervision hätt’ ich das wahrscheinlich mein Anerkennungs-jahr abgebrochen* und *ohne Supervision, hätt ich echt arm ausgesehen* hervorgeht, eröffnen sich für die PraktikantInnen hier Gelegenheiten zur Kompensation und zur Erträglichmachung belastender und frustrierender Erfahrungen und auch zur Erarbeitung von Durchhaltungsmotivation.

Es ist die Anhäufung ärgerlicher Erfahrungen und frustrierender Arbeitsumstände, die den PraktikantInnen in einer Weise zu schaffen machen, dass sie an Abbruch denken bzw. nur durch die Supervision bei der Stange gehalten werden können. Eine solche Kumulation frustrierender Umstände stellt sich in einer Fallvignette dar als Erfahrung

- des Auf-sich-gestellt-Seins von Anfang an,
- der Verweigerung von Unterstützung bei ausdrücklichem Hilfeersuchen,
- des gemobbt Werdens wegen eines Zeitausgleichs für erbrachte Überstunden, des Nicht-hinzugezogen-Werdens zu interessanten Arbeitssituationen,

- des Austragens von Grundsatzstreitigkeiten bezüglich der Bewertung von Klientenverhalten,
- des Zusammenarbeiten-Müssens mit einer als unprofessionell und schlechtem moralischen Vorbild angesehenen Kollegin (einer Kollegin, die Drogenverzicht predigt, aber selbst ein Drogenproblem zu haben scheint),
- des Hinnehmen-Müssens der Kürzung finanzieller Mittel, nachdem ein vermeintlich gutes Konzept für die Klientenarbeit entwickelt worden war.

Es sind solche desorganisiert und konfliktreich verlaufende Praktika, die durch Supervisionsgespräche und den Austausch mit Freunden und Kolleginnen „aushaltbar“ gemacht werden müssen.

Zur Austrittsphase

„es gibt noch Luft nach oben“ – die bewertende Rückschau auf das Praktikum (und das Sich-Auseinandersetzen mit dem eigenen Kompetenzprofil)

Mit der hier zitierten Redewendung kommentierte eine Informantin ihre Antworten auf die Frage, wie sie selbst das Praktikum bewertet. Wie sich diesem Antwortformat entnehmen lässt, verbindet sie mit ihrem Eintauchen in die Praxis zwar bereichernde Erfahrungen, aber sie sieht sich offenbar noch nicht am Endpunkt des Aufbaus professioneller Kompetenz angekommen. So oder ähnlich könnten die Selbsteinschätzungen zusammengefasst werden, die insgesamt auf die Interviewfrage nach den Lernfortschritten geäußert wurden. Neben einer generellen Beurteilungstendenz lässt sich in den Antworten auf diese Frage auch erkennen, unter welchen Gesichtspunkten die Absolventinnen für sich überhaupt Bilanz ziehen. So zeigt sich, dass das Verhältnis zur Anleiterin von vorrangiger Bedeutung ist, wenn das Praktikum insgesamt beurteilt wird. Es wird darüber geurteilt teils in beziehungsqualifizierenden Äußerungen (*mir sehr ähnlich; recht vertraut; auf einer Freundinnen-Ebene; schon fast ein bisschen freundschaftlich; auf einer Wellenlänge und dann wiederum wie so ne große Schwester usw.*), teils im Aufzeigen wertgeschätzter Eigenschaften und Verhaltensweisen (*Hilfeplangespräch gut vorbereitet; Fehler eingestehen können; hat mir auch den Raum gelassen, dass ich initiativ werden konnte; eine sehr starke Persönlichkeit mit einer auch mit ner Haltung, mit ner Linie; sehr zuvorkommend, immer hilfsbereit sie hatte auch so ein Gespür, dass ich das manchmal brauchte, dass ich schon so'n geschützten Rahmen hab, ganz viel auf der Meta-Ebene hat meine Anleiterin mit mir gearbeitet u.a.m.*),

teils aber auch in negativ bewerteten Eigenschaften und Verhaltensweisen (*hektisch, gestresst und aber gleichzeitig wahnsinnig von sich überzeugt; ambivalent, man weiß nicht man weiß nicht, wie ihre Reaktion sein wird, wenn man sie auf irgendwas anspricht; kein Gefühl dafür, was ne Praktikantin oder 'n Praktikant für Bedürfnisse hat, was für 'n Lernbedarf da ist; tut sich schwer damit, erstens Vorgaben zu machen, zweitens Feedbacks auch zu geben, sowohl positiv als auch negativ u.a.m.*).

Ein zweiter wichtiger Gesichtspunkt ist der persönliche Entwicklungsstand, also die Frage des Zugewinns oder Ausbaus an sozialarbeiterischen/sozialpädagogischen Kompetenzen. Hier sind neben Fertigkeiten arbeitsmethodischer Art Fähigkeiten des Managens und Meisterns einrichtungsspezifischer Aufgaben wichtige Maßstäbe⁸. Ein weiterer wichtiger Maßstab der Selbstbeurteilung von Erfahrungsgewinn und Kompetenzzuwachs ist das Zurechtkommen mit dem Kliententypus, mit dem es eine Einrichtung zu tun hat. Solche Formulierungen wie *ich kann die Arbeit gut leisten, also mit den Kindern habe ich eben gesehen dass ähm wie ich ihnen Lernfelder schaffen kann um weiter zu kommen* oder *ich habe gelernt, mit Jugendlichen zu arbeiten* wird deutlich, dass das Vermögen, mit einer bestimmten Klientel arbeiten zu können, von den PraktikantInnen nicht als etwas bereits Gegebenes oder als ein selbstläufiges Geschehen angesehen wird, sondern als etwas, das der Erprobung und vor allem der Selbstvergewisserung bedarf.

Auch wenn sie sich in verschiedenen Hinsichten einen Ausbau von Handlungskompetenzen zuschreiben, bleiben den Absolventinnen eigene Defizite nicht verborgen. Sie vermögen sehr genau einzuschätzen, wo sie mit ihrer Kompetenzausstattung stehen, und welchen Grad von Berufstauglichkeit sie erlangt haben. So wird in dem nachstehenden Ausschnitt der eigene Arbeitsstil selbstkritisch kommentiert und ein tendenziell negatives Kompetenzurteil gefällt:

B: Ähm, die wichtigsten Lernerfahrungen (...) dass ich einfach, (...), erstmal noch zu viel aus dem Bauch heraus mache, heraus entscheide, zu wenig hinterfrage, dass ich manchmal mein Gelerntes einfach nicht explizit anwende, dass ist bei mir noch oft eine Problematik, finde ich

Beim Gewährwerden eigener Defizite – als einem Erfahrungsgewinn, den das Praktikum ermöglicht hat – spielt der Abgleich mit den erfahrenen Fachkräften eine wichtige Rolle. So kommt in dem folgenden Interview-Ausschnitt eine Informantin über den Vergleich mit Sozialwesen-Professionellen in Vorbildfunktion zu dem Schluss, dass sie ihre Arbeit noch nicht gut macht:

⁸ Im Datenmaterial tauchen gehäuft Selbst-Zuschreibungen von Eigenschaften wie Belastungs-, Anpassungs-, Empathie- und Organisationsfähigkeit sowie der Fähigkeiten zum disziplinierten Arbeiten und zur Verantwortungsübernahme auf.

meine Befürchtung ist, glaub ich, auch jetzt immer noch, dass ich meine Arbeit nicht gut mache, (...) dass ist aber bei mir recht häufig der Fall, dass ich einfach denke, hah, ich würd das gern richtig gut machen, ich hab eine Kollegin, (...) die hat wahnsinnig viel Berufserfahrung, man kann sie einfach alles fragen und sie kann alles total gut erklären und ich denk immer, oah wenn ich doch einfach ihr Gehirn hätte, denk ich manchmal, was nicht machbar ist, ich bin 26, diese Frau ist 60

Als ein weiterer Aspekt, unter dem die Praktikumserfahrungen reflektiert werden, ist das Theorie-Praxis-Verhältnis zu nennen, also die In-Beziehung-Setzung dessen, was im Verlaufe des Studiums an der Hochschule gelernt wurde und dem, was in einer sozialen Einrichtung als berufliche Realität kennen gelernt wurde. Hinsichtlich des Wertes, den die Absolventinnen dem Studium (bzw. dem Theoriewissen) beimessen, können wir auf der Basis unserer Interviewdaten folgende Positionen unterscheiden: (1) Der Wert des Studiums wird vor dem Hintergrund dessen, dass die eigene Persönlichkeit als zentrale Ressource der sozialen Arbeit erkannt wird, als relativ niedrig eingestuft.⁹ (2) Er wird aufgrund der im Praktikum gemachten Erfahrungen als Quelle brauchbaren Orientierungswissens bewusst.¹⁰ (3) Dem Studium wird ferner als Lernkontext, der in einem diskrepanten Verhältnis zur Arbeitswirklichkeit einer sozialen Einrichtung steht, eine höherstufige Relevanz zugeschrieben. Die aus der Hochschule mitgebrachten Orientierungsrelevanzen fungieren sodann als Wahrnehmungsfolie für Übergangs- bzw. Passungsprobleme in der beruflichen Wirklichkeit und als Entscheidungskriterien für oder gegen ein bestimmtes Arbeitsfeld.¹¹

Resümee

Wir haben das Berufspraktikum in der Sozialen Arbeit (in der Form des Anerkennungsjahres) aus der Erfahrungsperspektive der Absolventinnen beschrieben, um so den besonderen Handlungs- und Identitätsproblematiken, die mit dieser Statuspassage verbunden sind, auf die

⁹ Diese Position wird in dem folgenden Interview-Ausschnitt eingenommen: *Ich musste nicht unbedingt studiert haben um den Job zu machen. (...) also es is, das größte Kapital, was der Sozialarbeiter, die Sozialarbeiterin hat, ist die Persönlichkeit, die eigene ähm, die eigene Menschlichkeit, die Reflektiertheit als wichtigstes Handwerkszeug einfach*

¹⁰ Beispiel: *und ich es einfach schön fand, dass jetzt im Nachhinein auch das Gelernte, was ich an der Universität hatte, (...) dass ich dann auch wirklich ähm ja Wissen vermittelt bekommen habe, was ich später auch in der Praxis zumindest anwenden kann.*

¹¹ Hierzu das folgende Zitat einer Informantin: *ich weiß, daß ich niemals bei der XYZ arbeiten möchte, (beide lachen), und, ähm, das (...) ich gemerkt habe, wie schwierig es ist, in diesem ganzen wirren System von Kostenträgern, und, ähm, also in diesen ganzen institutionellen Rahmenbedingungen, die herrschen, in der Realität der Sozialen Arbeit, das die eines wirklich teilweise sehr erschweren, richtig handeln zu können, ja und, ähm, das es im Studium alles so einfach klingt, und dann wenn man in der wahren Re- in der Realität ist, ja, das es dann schwierig ist, und ich hoffe, das ich jetzt, an meiner neuen Stelle, sozialpädagogischer arbeiten kann, und nicht so immer ausgebremst werde.*

Spur zu kommen. Mit dieser Vorgehensweise konnten auch Antworten auf die Frage, wie die Absolventinnen diese „Berufseinmündungsphase“ beurteilen, gewonnen werden. So hat sich gezeigt, dass bei allen belastenden Momenten, die zur Sprache kamen, und bei aller Kritik an personalen, sozialen und organisatorischen Besonderheiten einer Einrichtung das Kennenlernen der praktischen Arbeit – *wie arbeitet man wirklich* (so die Umschreibung einer Informantin) – als wertvoller Erfahrungsgewinn verbucht wird. Er besteht nicht nur darin, damit vertraut zu sein, wie es in der Praxis zugeht, sondern auch darin, das eigene Kompetenzprofil zu kennen sowie darin, Verankerungspunkte für den Ausbau der eigenen professionellen Identität ins Auge fassen zu können. Gezeigt hat sich ferner, dass der persönlichen Beziehung zwischen Anleiterin und Praktikantin eine Schlüsselfunktion für das Sich-Einarbeiten, für das Lernverhalten, für den Kompetenzaufbau und für die Zufriedenheit mit dem Praktikum zukommt. Dass es aber nicht einfach nur auf die beteiligten Persönlichkeiten ankommt, wie die Anleitungsbeziehung erlebt und ausgestaltet wird, unterstreicht das nachstehende Zitat einer Informantin, der das soziale Klima und der Führungsstil in der Einrichtung zu schaffen gemacht haben. Das Zitat beginnt mit einer Auflistung von Kritikpunkten und endet mit der Benennung des von ihr so gesehenen Hauptproblems: *dass Probleme abgetan wurden mit Sprüchen wie 'Ja, das muss man halt schaffen', ähm, einfach auch von oben keine Kommunikationsvorgaben waren, ähm also sehr, auch so dieses Prinzip, die Arbeit muss gemacht werden, egal wie und ähm, dadurch natürlich auch, mal hat es besser funktioniert, dann war wieder 'ne schlechtere Stimmung, also das, ja die Leitung muss funktionieren und das vorgeben und den Rahmen geben und wenn der Rahmen nicht steht, dann ist es halt sehr anstrengend und frustrierend.* Worauf dieses Interview-Zitat aufmerksam macht, lässt sich allgemeiner und in den Worten von STRAUSS (1974) so fassen: „es sollte klar sein, dass der organisatorische Rahmen, innerhalb dessen das Trainieren stattfindet, Prozess und Ergebnis des Trainierens lebhaft beeinflusst.“ (S. 126). Mit dem in der Welt des Sports angesiedelten „Trainieren“ hat die Statuspassage „Anerkennungsjahr“ gemeinsam, dass Wirkmechanismen der Identitätsänderung zum Tragen kommen.