

4 Durchführung der Praxismodule

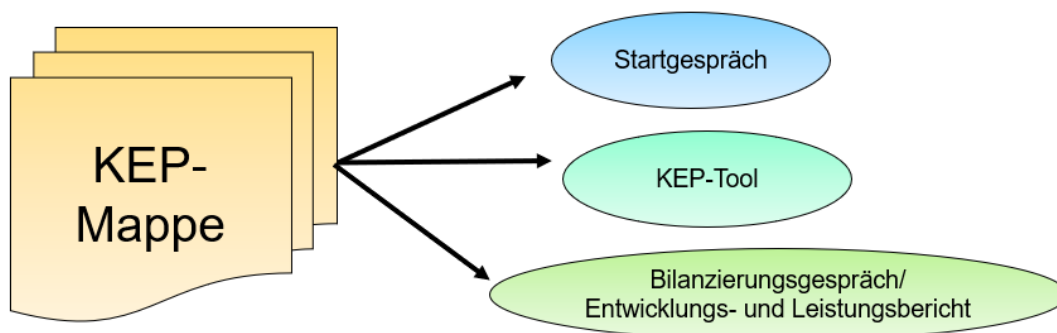
Im Folgenden wird dargestellt, welche zentralen Bestandteile die Praxisausbildung in einer Praxisorganisation im In- oder Ausland in jeder Studienform¹ prägen und welche unterstützenden Instrumente dabei zur Anwendung kommen. Ein beispielhafter Ablauf eines Praxismoduls findet sich [hier](#). Ein zentrales Element ist die Kompetenzentwicklungsmappe (KEP-Mappe).

4.1 Kompetenzentwicklungs-Mappe (KEP-Mappe)

Die Entwicklung der Professionskompetenz stellt das zentrale Ziel der Praxisausbildung im Studium Soziale Arbeit dar. Dabei geht es nicht um das bloße Üben oder Anwenden theoretischer Inhalte, sondern um die reflektierte Verknüpfung von Wissen, Können, Haltung und ethisch verantwortetem Handeln im komplexen Praxisfeld.

Die hierfür eingesetzte Kompetenzentwicklungsmappe (KEP-Mappe), die ab Herbstsemester 2025 in der Praxisausbildung in einer Praxisorganisation im In- oder Ausland für alle Studienformen eingesetzt wird, stellt ein zentrales hochschuldidaktisches Entwicklungsinstrument dar. Sie unterstützt Studierende darin, ihre individuellen Lernprozesse im Feld gezielt zu planen, systematisch zu dokumentieren und kontinuierlich zu reflektieren und sie schafft zugleich eine transparente Kommunikationsgrundlage für die Zusammenarbeit mit Praxisausbildenden und Mentor:innen.

Um diese Lernprozesse nicht dem Zufall oder der situativen Verfügbarkeit von Gelegenheiten zu überlassen, wurde die KEP-Mappe als strukturierendes Instrument konzipiert. Sie unterstützt Studierende dabei, Lernprozesse gezielt zu planen, kontinuierlich zu dokumentieren und kritisch zu reflektieren, in enger Kooperation mit der Praxis und der Hochschule.



Die KEP-Mappe umfasst drei aufeinander abgestimmte Elemente:

- das Startgespräch
- das KEP-Tool (Kompetenzentwicklungstool) und

¹ Mit Ausnahme der Praxisphase der Freiform.

- das Bilanzierungsgespräch.

Gemeinsam bilden sie einen strukturierten Lernprozess, der individuelle Schwerpunktsetzung mit institutioneller Verbindlichkeit verbindet.

Im Startgespräch werden die gewählten Kompetenzen im KEP-Tool verortet sowie Rollen, Ziele und Erwartungen geklärt. Während des Moduls dient das KEP-Tool als zentrales Instrument der individuellen Kompetenzentwicklung. Im Bilanzierungsgespräch werden der Entwicklungsverlauf und die erbrachten Leistungen gemeinsam reflektiert. Grundlage dafür ist der schriftliche Entwicklungs- und Leistungsbericht, der zusammen besprochen und abgeschlossen wird.

Die KEP-Mappe beruht auf einem integrativen Kompetenzverständnis, das sich auf die Arbeiten von Franz E. Weinert (2001) stützt. Demnach umfasst Kompetenz nicht nur Wissen und Fertigkeit, sondern auch das Können als Bereitschaft und Fähigkeit, diese Ressourcen in neuen, unübersichtlichen oder sozial komplexen Situationen verantwortlich einzusetzen.

Professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit verlangt daher immer auch die Einbeziehung motivationaler, ethischer und kommunikativer Dimensionen. Aus diesem Grund sind soziale und selbstbezogene Kompetenzen (unter anderem K7 Fähigkeit zur [Selbst-]Reflexion und K8 Fähigkeit zur selbstregulierten Wissenserweiterung) ebenfalls Bestandteil der KEP-Mappe, auch wenn sie nicht benotet, sondern entwicklungsorientiert begleitet werden. Ihre Sichtbarmachung erfolgt über Selbsteinschätzung, Feedback und strukturierte Rückmeldung.

Die KEP-Mappe stellt diesen weiten Kompetenzbegriff ins Zentrum der individuellen Entwicklung. Sie ermöglicht es den Studierenden, sowohl fachlich-methodische als auch soziale und selbstbezogene Kompetenzen sichtbar zu machen. So kann beispielsweise die Fähigkeit, mit widersprüchlichen Erwartungen umzugehen ebenso Thema der Kompetenzentwicklung sein, wie der Umgang mit Nähe und Distanz oder die Anwendung rechtlicher Rahmenbedingungen.

Hochschuldidaktisch orientiert sich das Instrument an dem Prinzip des Constructive Alignment nach John Biggs (2003): Lernziele, Lernaktivitäten und Leistungsnachweise sollen kohärent aufeinander abgestimmt sein. Die KEP-Mappe trägt dazu bei, diese Passung auf individueller Ebene herzustellen, indem sie die selbstgesetzten Lernziele mit konkreten Praxiserfahrungen, begleitenden Reflexionen und strukturierten Rückmeldungen verbindet. Ergänzt wird dieser Rahmen durch die Erkenntnisse der lernwirksamkeitsbezogenen Forschung, insbesondere durch die Arbeiten von John Hattie (2009), der die Bedeutung von Feedback, Selbsteinschätzung und klaren Zielen für nachhaltiges Lernen unterstreicht.

Ein zentrales didaktisches Prinzip der KEP-Mappe ist das exemplarische Lernen. Die Studierenden bearbeiten keine standardisierten Aufgaben, sondern wählen, im Dialog mit den Praxisausbildenden, konkrete Schwerpunkte aus, die sie über einen längeren Zeitraum hinweg beobachten, bearbeiten und reflektieren (siehe auch Kapitel 1.2).

Diese Lernprozesse sind nicht rein kognitiv angelegt, sondern beinhalten stets auch die Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle, mit ethischen Dilemmata oder mit strukturellen Rahmenbedingungen. In der Orientierungs-, Erprobungs- und Abschlussphase werden entsprechende Einflussfaktoren systematisch berücksichtigt, um die individuelle Entwicklung differenziert und praxisnah zu gestalten: Zu den zentralen Einflussgrößen zählen zunächst die Praxisausbildungsvariante und die Studienform, da sie sowohl die inhaltliche Ausrichtung als auch die zeitliche Struktur des Lernprozesses wesentlich

mitbestimmen. Ebenso bedeutsam sind die individuellen Voraussetzungen der Studierenden, insbesondere ihre Wissensbestände, bestehenden Entwicklungsbedarfe sowie der aktuelle Stand im Studium, etwa in Bezug auf berufliche Vorbildung oder Semesterzugehörigkeit. Darüber hinaus beeinflussen die organisationalen Rahmenbedingungen und der spezifische Auftrag der Praxisinstitution die Kompetenzentwicklung. Dazu zählen das Ausbildungskonzept der Organisation, dessen praktische Umsetzung im Arbeitsalltag sowie konkrete Projektaufträge und Einsatzbereiche der Studierenden.

Diese vorangehend genannten Faktoren werden in der allgemeinen Kompetenzentwicklung während der Praxisausbildung sowie in den Prozesselementen der KEP-Mappe nicht isoliert, sondern in ihrer Wechselwirkung betrachtet. So entsteht eine realitätsnahe und anschlussfähige Grundlage für die Planung und Reflexion individueller Lernprozesse im Praxisfeld.

4.2 Kompetenzentwicklungstool (KEP-Tool)

Das Kompetenzentwicklungstool (folgend KEP-Tool) genannt, wird in der Praxisausbildung in einer Praxisorganisation im In- oder Ausland verwendet. Die Kompetenzentwicklung wird in der Praxisausbildung anhand von konkreten Problemstellungen und durch Handlungen erworben.

Das gemeinsame Vorgehen orientiert sich dabei am Konzept des exemplarischen Lernens. Die individuell zu wählenden Schwerpunkte in den Kompetenzbereichen, die den Praxismodulen zugewiesen sind, bilden jeweils einen relevanten Ausschnitt der Praxisausbildung (und als Beispiel Handlungspraxis der professionellen Sozialen Arbeit) ab. Die Kompetenzentwicklungsprozesse im Rahmen des Praxismoduls werden im Anschluss an Scherpner et al. (1992) in drei Phasen unterteilt:

- Orientierung
- Erprobung
- Abschluss

Die Phase der Orientierung ist mit den Planungsprozessen der Kompetenzentwicklung verbunden. Das KEP-Tool ist Teil einer Kompetenzentwicklungsmappe (KEP-Mappe; siehe Kapitel 4.1). Im Rahmen der Einführung in die Kompetenzentwicklung vor oder während der Orientierungsphase werden die Studierenden auf die Arbeit mit der KEP-Mappe vorbereitet und besuchen mit ihren Praxisausbildenden die für sie passenden Vorbereitungselemente der Praxisausbildung (siehe Kapitel 3.1).

4.3 Orientierungsphase

Die Orientierungsphase markiert den Einstieg in die individuelle Kompetenzentwicklung im jeweiligen Praxismodul. Sie verbindet strukturierte Planung mit einer fundierten Standortbestimmung und legt so die Grundlage für einen anschlussfähigen Lernprozess.

Die Studierenden nehmen an den Einführungsformaten der Praxisausbildung teil (siehe Kapitel 3.1.1 ff) und lernen etwa zeitgleich ihre Praxisorganisationen kennen.

Das KEP-Tool (siehe Kapitel 4.2) ist Teil dieses Prozesses, da es individuelle Entwicklungsziele mit den Gegebenheiten des Praxisfelds in Beziehung setzt und die Kompetenzentwicklung entlang konkreter Aufgaben, Rollen und Lernchancen strukturiert ermöglicht.

Es bildet damit die Grundlage für die nachfolgende Strukturierung der Kompetenzentwicklung im KEP-Tool:

1. Auswahl von drei Kompetenzen (siehe Kapitel 1.2)

Eine Kompetenz ist verpflichtend: K1 – Fähigkeit zur Prozessgestaltung.

Zwei weitere Kompetenzen (K2 bis K6) werden im Dialog mit der Praxisausbildner:in individuell gewählt. Die Auswahl berücksichtigt die Studienform (z.B. Vollzeit, Teilzeit, Praxisbegleitend) und die Praxisausbildungsvarianten², den individuellen Entwicklungsstand der Studierenden und die Möglichkeiten und Anforderungen der Praxisorganisation.

2. Begründete Selbsteinschätzung der Studierenden

Auseinandersetzung über vorhandene Wissensbestände, frühere Praxiserfahrungen, Unsicherheiten und Lernbedarfe.

Das Ziel ist eine realistische Einschätzung des eigenen Ausgangspunkts für jede gewählte Kompetenz.

3. Analyse des Praxisfelds

Betrachtung der konkreten Aufgaben, Rollen und Tätigkeitsbereiche im Alltag, institutionellen und organisatorischen Rahmenbedingungen.

Das Ergebnis ist eine erste Verortung der Eingangskompetenzen der Selbsteinschätzung im Abgleich mit den Anforderungen des Praxisfelds in Bezug zur gewählten Kompetenz.

4. Erste Formulierung eines Kompetenzschwerpunkts je gewählter Kompetenz

Auf Basis der Selbsteinschätzung und der Analyse des Praxisfelds wird zu jeder gewählten Kompetenz ein erster, klar formulierter Schwerpunkt definiert.

Damit ein Kompetenzschwerpunkt wirksam und bearbeitbar wird, sollte seine Formulierung folgende Kriterien erfüllen:

Relevanz für die Praxisstelle:

Der Schwerpunkt bezieht sich auf konkrete Aufgaben, Tätigkeiten oder Situationen im Alltag der Praxisorganisation. So kann er beobachtet, erprobt und im Arbeitskontext weiterentwickelt werden.

Anschlussfähigkeit an vorhandene Kompetenzen:

Der gewählte Schwerpunkt knüpft an bereits vorhandenes Wissen und Erfahrungen der Studierenden an. Dies schafft eine realistische Ausgangsbasis und ermöglicht gezielte Lernfortschritte.

² Im Studienjahr 25/26 sind dies die Praxisausbildung in einer Praxisorganisation im In- oder Ausland und die Projektwerkstatt an der Hochschule.

Ab Herbstsemester 2026 sind folgende drei Praxisausbildungsvarianten möglich: Die Praxisausbildung in einer Praxisorganisation im In- oder Ausland, das Praxisprojekt in einer Praxisorganisation im In- oder Ausland und das Praxisprojekt koordiniert von der Hochschule. Ausnahme bildet die Freiform, die die reguläre und erprobende Praxisphase kennt.

Potenzial für fachlich- methodische Entwicklung:

Der formulierte Schwerpunkt eröffnet die Möglichkeit, vorhandene Kompetenzen gezielt auszubauen und neue Handlungsfähigkeiten im Spannungsfeld zwischen fachlicher Anforderung und realistischer Zielsetzung zu entwickeln.

Das Ziel von diesem vierten Schritt ist die Definition von drei individuell passenden und praxisrelevanten Schwerpunkten.

5. Zuordnung einer Selbst- oder Sozialkompetenz je Schwerpunkt

Vor dem Startgespräch können Studierende erste Überlegungen zur passenden Selbst- oder Sozialkompetenz anstellen. Die endgültige Zuordnung erfolgt jedoch im gemeinsamen Gespräch mit Praxisausbilder:in und Mentor:in. Dabei werden sowohl die Anforderungen des Praxisfelds als auch die fachlichen Schwerpunkte und die individuellen Lernpräferenzen der Studierenden berücksichtigt, insbesondere in Bezug darauf, welche persönliche Fähigkeit sie gezielt weiterentwickeln möchten.

Beispiele für gezielte Weiterentwicklung:

Selbstkompetenzen: Selbststeuerung, Belastbarkeit, Reflexionsfähigkeit

Sozialkompetenzen: Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Empathiefähigkeit

Diese Kompetenzen werden **nicht benotet**, aber im Lernprozess aktiv beobachtet und reflektiert.

6. Strukturierung des Kompetenzschwerpunkts in drei Lernphasen

Jeder formulierte Kompetenzschwerpunkt wird im letzten Schritt der Orientierungsphase in drei aufeinander bezogene Lernphasen unterteilt. Ziel ist es, den Schwerpunkt systematisch zu operationalisieren und in konkrete Lernaktivitäten zu übersetzen.

Die Struktur orientiert sich an einem zyklischen Lernverständnis, das auf den Arbeiten von David A. Kolb (1984) sowie John Biggs (2003) beruht. Lernen wird dabei als prozesshaftes, reflektierendes und praxisintegriertes Geschehen verstanden, das kontinuierlich weiterentwickelt wird. Die drei Lernphasen lauten:

Aufbauen und Verstehen

In dieser ersten Lernphase setzen sich die Studierenden aktiv mit Grundlagenwissen zur gewählten Kompetenz auseinander, erschliessen beispielsweise institutionelle Abläufe und beobachten professionelles Handeln im Praxisfeld.

Ziel ist es, ein erstes fachliches Orientierungswissen aufzubauen, das ihnen Sicherheit im jeweiligen Handlungsfeld bietet.

Durch die Verbindung von theoretischem Verständnis und konkreter Praxiserfahrung entsteht eine kognitive Basis, die als Ausgangspunkt für vertiefte Lernprozesse dient und die Studierenden bei der ersten Positionierung im Feld unterstützt.

Vertiefen und Analysieren

In dieser Lernphase setzen sich die Studierenden mit ihren ersten praktischen Handlungserfahrungen auseinander. Sie probieren sich in beruflichen Situationen aus, meist noch unter Anleitung und reflektieren diese auf der Grundlage von Rückmeldungen sowie eigener Wahrnehmung. Dabei analysieren sie ihr Vorgehen, erkennen typische Herausforderungen und entwickeln ein differenzierteres Verständnis für fachliche Standards, institutionelle Logiken und das professionelle Rollenhandeln. Die Reflexion übernimmt hier eine steuernde Funktion: Sie hilft, Erfahrungen mit theoretischem Wissen zu verknüpfen. Ziel dieser Phase ist es, aus dem Zusammenspiel von Erfahrung, Rückmeldung und Analyse ein vertieftes Verständnis für die gewählte Kompetenz zu entwickeln.

Anwenden und Reflektieren

Mit zunehmender Sicherheit setzen die Studierenden ihre gewählten Schwerpunkte nun eigenständig im Praxisalltag um. Sie übernehmen Verantwortung für Aufgaben, treffen Entscheidungen und gestalten ihr professionelles Handeln aktiver mit. Das Augenmerk richtet sich auf die bewusste Umsetzung von Gelerntem und auf die Wahrnehmung der Wirkung des eigenen Tuns in der konkreten Arbeitssituation.

Die Reflexion dient in dieser Lernphase nicht mehr primär der Steuerung, sondern der Integration: Erfahrungen, Erkenntnisse und Fachwissen werden zusammengeführt, eingeordnet und gefestigt.

Begleitend zu den Lernphasen werden im KEP-Tool (siehe Kapitel 4.2):

- konkrete Lernaktivitäten geplant,
- zeitliche Etappen und Beteiligte dokumentiert,
- Indikatoren zur Beobachtung und Bewertung (Aufgabe der Praxisausbildenden) festgelegt,
- Reflexions- und Feedbackschlaufen strukturiert eingeplant.

Die konkrete Arbeit mit dem KEP-Tool sowie die Anwendung der einzelnen Schritte wird in einem begleiteten Halbtageskurs (siehe Kapitel 3.1.5) thematisiert; ergänzend steht Ihnen dieses [Erklärvideo](#) zur Verfügung, das die zentralen Funktionen und Anwendungsschritte des KEP-Tools veranschaulicht. Das KEP-Tool selbst finden Sie [hier](#).

4.3.1 Das Startgespräch

Während der Praxisausbildung in einer Praxisorganisation findet in allen Studienformen jeweils ein Start- und ein Bilanzierungsgespräch³ statt. Diese beiden Gespräche rahmen den Kompetenzentwicklungsprozess der Studierenden. Studierende, Praxisausbildende und Mentor:innen klären dort auf Augenhöhe die Zusammenarbeit und legen die Basis für die Kompetenzentwicklungsprozesse der Studierenden. Beiden Gesprächen sind je spezifische Ziele und Gesprächsgrundlagen zugewiesen. Das Startgespräch bildet die Grundlage für deine gelingende Kompetenzentwicklung.

In der Praxisausbildung in einer Praxisorganisation findet innerhalb der ersten acht Wochen der Praxisausbildung ein verbindliches Startgespräch statt. Im Zentrum steht die Verständigung über die vorläufig

³ In der Praxisphase der Freiform werden die Gespräche Standortgespräche genannt.

ausgearbeiteten Kompetenzschwerpunkte im KEP-Tool (siehe Kapitel 4.2). Diese Ausarbeitung wurden von den Studierenden im Vorfeld in enger Abstimmung mit der Praxisausbildungsperson erstellt und den Mentor:innen mindestens sieben Tage vor dem Gespräch zur Verfügung gestellt.

Die Mentor:innen geben im Rahmen des Startgesprächs Feedback. Das Startgespräch dient dazu, die bisherigen Vorarbeiten zu würdigen, Rückmeldungen einzubeziehen und die Planung der Kompetenzentwicklung gemeinsam weiterzudenken. Zugleich werden Rollen, Zuständigkeiten und Erwartungen geklärt, insbesondere im Hinblick auf Kommunikation und Kooperation im weiteren Verlauf des Praxismoduls.

Im Startgespräch des zweiten Praxismoduls wird das Kompetenzentwicklungstool im Licht der Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem ersten Modul besprochen. Dabei stehen die Reflexion vergangener Lernprozesse und die gezielte Weiterentwicklung im Fokus, um auf bereits Erarbeitetem aufzubauen und die nächsten Entwicklungsschritte passgenauer zu gestalten.

Das strukturierte Vorgehen und die Gesprächsziele werden im [Erklärvideo zum Startgespräch](#) anschaulich erläutert und sind ebenso im Orientierungsleitfaden des Startgesprächs wiederzufinden.

4.4 Erprobungsphase

Die Phase der **Erprobung** vollzieht sich primär in der Praxisorganisation und wird im engen Austausch zwischen Studierenden und Praxisausbildenden gestaltet. Auf Grundlage der im KEP-Tool dokumentierten Planung (siehe Kapitel 4.2) sowie der Vereinbarungen aus dem Startgespräch setzen die Studierenden ihre gewählten Kompetenzschwerpunkte um und wenden ihr Wissen zunehmend eigenständig in konkreten Praxissituationen an. Die zuvor vereinbarten Feedbackzeitpunkte und -inhalte strukturieren den Lernprozess und unterstützen eine gezielte Weiterentwicklung.

Idealerweise fällt in diese Phase auch das Einzelgespräch im Rahmen des Moduls BA 5000 Mentoring, das etwa zur Halbzeit der Praxisausbildung an der Hochschule stattfindet. Dieses Gespräch bietet die Möglichkeit, den bisherigen Lernverlauf zu reflektieren, Entwicklungsverläufe zu klären und gemeinsam nächste Schritte zu planen, kann aber je nach individueller Situation unterschiedlich gewichtet und ausgestaltet werden.

4.5 Abschlussphase

Zentrales Instrument der Abschlussphase der Praxisausbildung ist der Entwicklungs- und Leistungsbericht, den die Praxisausbildenden auf Basis des Kompetenzentwicklungsprozesses (siehe Kapitel 4.1 ff) der Studierenden ausfüllen und bewerten. Idealerweise erfolgt dies im Austausch mit den Studierenden, sodass deren Perspektiven ebenfalls einbezogen werden können. Die Studierenden übermitteln den fertigen Bericht spätestens sieben Tage vor dem Bilanzierungsgespräch an ihre Mentor:innen. Sollte eine vollständige Fertigstellung zeitlich nicht möglich sein, kann auch ein vorläufiger Entwurf versendet werden. Der Bericht dient als Grundlage für das Gespräch und ermöglicht eine strukturierte Rückschau.

4.5.1 Das Bilanzierungsgespräch

Das Bilanzierungsgespräch bildet den formalen Abschluss eines jeden Praxismoduls. Es dient der gemeinsamen Reflexion des individuellen Entwicklungs- und Leistungsverlaufs, der Zusammenarbeit sowie der im Modul erworbenen Kompetenzen (siehe Kapitel 4.1 ff).

Das Gespräch findet im Regelfall online statt und wird innerhalb der letzten acht Wochen des Praxismoduls durchgeführt. Studierende, Praxisausbildende und Mentor:innen kommen erneut zusammen, um auf Augenhöhe Rückschau zu halten, Lernerfahrungen einzuordnen und den Übergang in das nächste Praxismodul oder ins Berufsleben zu besprechen.

Im Bilanzierungsgespräch wird die Umsetzung des geplanten Lernvorhabens reflektiert, sowohl anhand konkreter Ergebnisse der geplanten Schwerpunkte als auch unter Berücksichtigung individueller, kooperationsbezogener und praxisspezifischer Faktoren. Auch herausfordernde Situationen oder gelungene Lösungsstrategien finden dabei Raum. Die Resultate des Gesprächs können abschliessend in die finale Version des Entwicklungs- und Leistungsberichts einfließen.

Darüber hinaus bietet das Bilanzierungsgespräch Raum, individuelle Entwicklungsperspektiven und offene Fragen zur weiteren beruflichen Laufbahn und professionellen Orientierung zu besprechen, sei es im Hinblick auf das zweite Praxismodul oder den bevorstehenden Berufseinstieg. Mentor:innen tragen dazu bei, die Perspektive auf längerfristige Entwicklungsthemen zu erweitern.

Zur Gesprächsstrukturierung des Bilanzierungsgesprächs steht ein Orientierungsleitfaden zur Verfügung. Dieser unterstützt alle Beteiligten dabei, die relevanten Inhalte systematisch zu besprechen und eine transparente Beurteilung des Kompetenzentwicklungsprozesses vorzunehmen.

Eine detaillierte Erläuterung des Ablaufs und der Gesprächselemente finden Sie im [Erklärvideo zum Bilanzierungsgespräch](#) (ab Minute 11), sowie im [Orientierungsleitfaden](#) zum Bilanzierungsgespräch.