



STAATSINSTITUT FÜR SCHULQUALITÄT  
UND BILDUNGSFORSCHUNG  
MÜNCHEN

**Handreichung  
für Seminarveranstaltungen  
im Berufspraktikum  
der Fachschule für  
Grundschulkindbetreuung**

ENTWURF

München, September 2020



Erarbeitet im Auftrag des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus

**Leitung des Arbeitskreises:**

Theresa Vollath

Staatsinstitut für Schulqualität und  
Bildungsforschung (ISB), München

**Mitglieder des Arbeitskreises:**

Elisabeth Dörle

FS Grundschulkindbetreuung der Armen  
Schulschwestern v.U.L.F, München

Peter Friese

FS Grundschulkindbetreuung der Sankt-Christophorus-Fachakademie Haßfurth

Sr. Maria Gisela Hörmann

FS Grundschulkindbetreuung der Armen  
Schulschwestern v.U.L.F, München

Maria-Theresia Krieger

FS Grundschulkindbetreuung der Sankt-Christophorus-Fachakademie Haßfurth

Peter Popp

FS Grundschulkindbetreuung der Sankt-Christophorus-Fachakademie Haßfurth

Maria Strube

FS Grundschulkindbetreuung der Landeshauptstadt München

Die vorliegende Handreichung orientiert sich an der Handreichung für Seminarveranstaltungen im Berufspraktikum der Fachakademie für Sozialpädagogik und an der Handreichung für das Fach Recht und Organisation im Berufspraktikum der Fachakademie für Sozialpädagogik (2006).

**Herausgeber:**

Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung

**Anschrift:**

Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung

Abteilung Berufliche Schulen

Schellingstr. 155

80797 München

Tel.: 089 2170-2211

Fax: 089 2170-2215

Internet: [www.isb.bayern.de](http://www.isb.bayern.de)

E-Mail: [berufliche.schulen@isb.bayern.de](mailto:berufliche.schulen@isb.bayern.de)

## Vorwort

---

– In Bearbeitung –

ENTWURF

## Inhaltsverzeichnis

---

Vorwort .....	1
1 Einführung .....	3
2 Anforderungsprofil an die „Pädagogische Fachkraft für Grundschulkindbetreuung“ .....	4
3 Ziele des Berufspraktikums .....	5
4 Gestaltung der Seminarveranstaltungen .....	6
4.1 Analyse- und Umsetzungsmöglichkeiten einer beruflichen Handlungssituation. 7	
4.1.1 Analyse einer beruflichen Handlungssituation .....	7
4.1.2 Umsetzungsbeispiel einer beruflichen Handlungssituation .....	11
4.2 Modelle der kollegialen Beratung .....	18
4.2.1 Impuls: Beratungsphasen in der kollegialen Beratung .....	19
4.2.2 Impuls: Lernpartnerschaft/Kollegen- bzw. Kolleginnenbesuch .....	21
4.2.3 Impuls: Hilfreiche Fragetechniken und Hinweise .....	24
4.3 Recht, Verwaltung und Organisation .....	26
4.3.1 Kompetenzformulierungen .....	26
4.3.2 Inhalte .....	28
4.3.3 Anregungen .....	29
5 Weitere Anregungen für die Gestaltung des Berufspraktikums .....	32
Quellen und weiterführende Literaturhinweise .....	33

# 1 Einführung

---

– In Bearbeitung –

ENTWURF

## 2 Anforderungsprofil an die „Pädagogische Fachkraft für Grundschulkindebetreuung“

---

– In Bearbeitung –

ENTWURF

## 3 Ziele des Berufspraktikums

---

Gemäß der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus zum Schulversuch „Pädagogische Fachkraft für Grundschulkindbetreuung“<sup>1</sup> ist das Berufspraktikum wesentlicher Bestandteil der Ausbildung zur „Pädagogischen Fachkraft für Grundschulkindbetreuung“.

Die Berufspraktikantin oder der Berufspraktikant soll befähigt werden:

- die theoretischen Kenntnisse und praktischen Fertigkeiten selbstverantwortlich in der Praxis anzuwenden und zu erweitern,
- Konzeptionen zu erfassen, Erziehungsarbeit zu planen und die Erziehungspraxis umzusetzen,
- eine Gruppe sowohl selbstständig als auch in Zusammenarbeit mit einer Hilfskraft zu führen,
- konstruktiv im Team zu arbeiten und
- die Zusammenarbeit mit den Eltern und Lehrkräften zu pflegen.

Es geht darum, die Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten in ihrer Handlungskompetenz so zu stärken und zu unterstützen, dass sie Strategien für ihr berufliches Handeln entwickeln und nutzen, um so berufliche Praxis verantwortlich bewältigen und effektiv mitgestalten zu können. Die durch das Berufspraktikum ermöglichten Lernerfahrungen dienen insbesondere auch der Anregung zur Entwicklung der beruflichen Identität.

Die durch die Schulordnung vorgegebenen 160 Unterrichtsstunden zur Begleitung der Berufspraktikantinnen bzw. Berufspraktikanten in der Praxis müssen so gestaltet sein, dass sie einen Entwicklungsrahmen für Lernprozesse bieten, in dem die notwendigen Kompetenzen weiterentwickelt werden können. Davon fallen 40 Unterrichtsstunden Recht, Verwaltung und Organisation zu (vgl. 4.3).

Das didaktische Konzept der Unterrichtsgestaltung sollte sich an den Prinzipien der Handlungsorientierung und des selbstgesteuerten Lernens orientieren. Daher sollten den Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten Raum und Zeit zur Reflexion und zur selbstständigen Erarbeitung möglicher Handlungsstrategien eingeräumt werden. Dies soll im Rahmen der Seminarveranstaltungen und in häuslicher Arbeit ermöglicht werden.

---

<sup>1</sup> Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus über den Schulversuch „Pädagogische Fachkraft für Grundschulkindbetreuung“ vom 5. November 2019 (BayMBl. Nr. 496)

Zur Unterstützung selbstgesteuerter Lernprozesse können virtuelle Lernangebote (Blended Learning)<sup>2</sup> dort eingesetzt werden, wo die technische Infrastruktur es gestattet.

## 4 Gestaltung der Seminarveranstaltungen

---

Im Folgenden werden allgemeine Bedingungen der Lernprozesse für die Seminarveranstaltungen im Berufspraktikum dargestellt, welche bei der Planung, Durchführung und Reflexion Beachtung finden sollten.

Im Sinne einer Ko-Konstruktion und des doppelten pädagogischen Bezuges (doppelte Vermittlungspraxis) übernimmt auch die Berufspraktikantin bzw. der Berufspraktikant (im Folgenden abgekürzt durch BP) Verantwortung für das Gelingen der Seminarveranstaltung und den eigenen Lern- und Entwicklungsprozess.

### **Die Gruppe als Lehr- und Lernform**

Die Gruppe wird zum Lernort für gruppendynamische und gruppenpädagogische Prozesse und unterstützt die Entwicklung von Sozialkompetenzen wie Kommunikations- und Konfliktfähigkeit.

Somit verbessert sich die Fähigkeit zur fachlichen Auseinandersetzung und zur Arbeit im Team. Dazu kann das Potential der Gruppe genutzt werden und es können Methoden wie z. B. eine Form der kollegialen Beratung durchgeführt werden (vgl. 4.1).

### **Die Organisation der Seminarveranstaltungen**

Für die Strukturierung der Lernprozesse ist eine kontinuierliche Verteilung der Seminarstunden in Form von Seminartagen, die auf das Berufspraktikum verteilt sind, durch die Fachschule notwendig. Dadurch werden eine prozesshafte fachliche und persönliche Begleitung sowie die Zusammenarbeit im Team ermöglicht.

Ein Teil der Seminarstunden kann auch in anderen Strukturen an den Lernorten „Schule“ sowie „Praxis“ durchgeführt werden (z. B. Expertenvorträge, Exkursionen, Hospitationen), was eine enge Theorie-Praxis-Verknüpfung zulässt.

---

<sup>2</sup> Angebote und Materialien zur Umsetzung sind auf der Homepage des ISB einsehbar.



## **Die Bearbeitung beruflicher Situationen im Blick auf die Anforderungsprofile**

Ausgangs- und Zielpunkt der inhaltlichen Arbeit in den Seminarveranstaltungen sind berufliche Situationen aus dem Alltagsleben der BP. Die Bearbeitung entwickelt sich einerseits aus ihrer Wahrnehmung und den sich daraus ergebenden Fragestellungen und andererseits durch fachliche Anstöße der Praxisbetreuung. Die Bearbeitung der beruflichen Situationen erfolgt nach dem Konzept der Handlungsorientierung mit selbstgesteuerten Unterrichtsmethoden. Bei der Erarbeitung von Handlungsansätzen kommt der Berücksichtigung von Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität eine besondere Bedeutung zu.

## **Die beteiligten Personen**

Die für eine Gruppe der BP zuständige Lehrkraft hat die Gesamtverantwortung für die Planung, Durchführung und Auswertung der Seminartage und ist zugleich die Praktikumsbetreuerin oder der Praktikumsbetreuer in dieser Gruppe. Über Praxisbesuche, Anleitungs- und Beratungstreffen und andere kooperative Formen steht die Praktikumsbetreuerin oder der Praktikumsbetreuer in Kontakt mit der sozialpädagogischen Einrichtung und der jeweiligen BP. Dadurch ist die Vernetzung der Praxisbetreuung mit der Arbeit in den Seminarveranstaltungen in besonderer Weise gewährleistet. Im Rahmen dieser Aufgaben übernimmt sie auch die Betreuung und Bewertung der schriftlichen Arbeiten.

Die einzelnen Bedingungen beeinflussen einander, sind gleichwertig zu sehen und in einer dynamischen Balance zu halten.

Von besonderer Bedeutung ist die partnerschaftliche und von gegenseitiger Wertschätzung geprägte Kooperation zwischen Fachschule und Praktikumsstelle.

## **4.1 Analyse- und Umsetzungsmöglichkeiten einer beruflichen Handlungssituation**

---

### **4.1.1 Analyse einer beruflichen Handlungssituation**

Ziel: Erkennen von Hintergründen und Zusammenhängen (Elemente und Struktur) innerhalb einer beruflichen Situation, um z. B.

- Verhaltensweisen richtig einzuordnen und nicht einseitig oder vorschnell zu urteilen,
- bereits im Vorfeld bestimmte Verhaltensweisen vorherzusehen und präventive Maßnahmen zu ergreifen,
- Synergien für die pädagogische Arbeit zu nutzen und effektiv zu arbeiten,

- Handlungsmuster/-strategien zu erkennen, sie ggf. zu durchbrechen, Varianten im Verhalten einzuführen oder bestimmte Strategien zu bestärken.

### **a) Analyseebenen** (Elemente der beruflichen Handlungssituation):

- **Fachkraft** (Person und persönliches Umfeld, z. B. Ausbildung, Persönlichkeit)
- **Kind** (Person und persönliches Umfeld, z. B. Familienverhältnisse, Wohnsituation, finanzielle Lage, Freundeskreis)
- **Interaktion** (z. B. zwischen Fachkraft und Kind)
- **Erziehungs- und Bildungsraum** (die Einrichtung mit ihren Verwaltungsvorschriften, Verfahrensregelungen, Konzeption, Aktivitäten, Teamzusammensetzung etc.)
- **kommunales/gemeindliches Umfeld** (z. B. sozialräumliche Struktur, mögliche Kooperationseinrichtungen)
- **nationaler/internationaler Kontext** (z. B. aktuelle gesellschaftliche Diskussion über die Bedeutung von Einrichtungen für Grundschulkindbetreuung, Professionalisierung der Grundschulkindbetreuung, nationale Qualitätsinitiative)

Dabei sollen die nahezu regelmäßigen **Wechselbeziehung** der einzelnen Elemente, die in einer gewissen Konstanz auftreten, d. h. die Struktur der beruflichen Handlungssituation erkannt und berücksichtigt werden (systemische Sicht). Nicht immer sind alle Elemente mit der gleichen Gewichtung innerhalb einer beruflichen Handlungssituation von Bedeutung. Es ist sehr wohl möglich, dass es Situationen gibt, die wesentlich mehr, z. B. durch den Erziehungs- und Bildungsraum beeinflusst werden als durch andere Elemente. So könnten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Seminargruppe durchaus auch nur auf ein Element beziehen, z. B. Interaktion. Alle anderen Elemente bleiben im Bewusstsein und werden im gegebenen Fall berücksichtigt.

### **b) Analyseschritte**

#### **Sehen**

- perspektivisches Wahrnehmen einer beruflichen Handlungssituation vor dem Hintergrund eines bestimmten Faches (Lernfeldorientierung); Berücksichtigung der unterschiedlichen Elemente der beruflichen Situation

- Vernetzung der unterschiedlichen Analyseebenen und Fachperspektiven
- Bezüge zu ähnlichen Situationen
- Verbindung zu eigenen Erfahrungen

### Urteilen

- Benennung und Begründung eigenen Verhaltens als „Pädagogische Fachkraft für Grundschulkindbetreuung“ gegenüber einer beruflichen Situation (z. B. Rückzug, Engagement)
- pädagogische Handlungsziele
- Verdeutlichung von Werthierarchien, auf denen unterschiedliche Ziele beruhen
- Festlegung von Kriterien für gelungenes/misslungenes Handeln (u. a. Versuche zur Klärung von Zusammenhängen, von Ursache und Wirkung)

### Handeln

- begründete Auswahl von Handlungsmodellen
- Erprobung/Umsetzung der gewählten Handlungsmodelle
- Überprüfung der Wirksamkeit von Handlungen

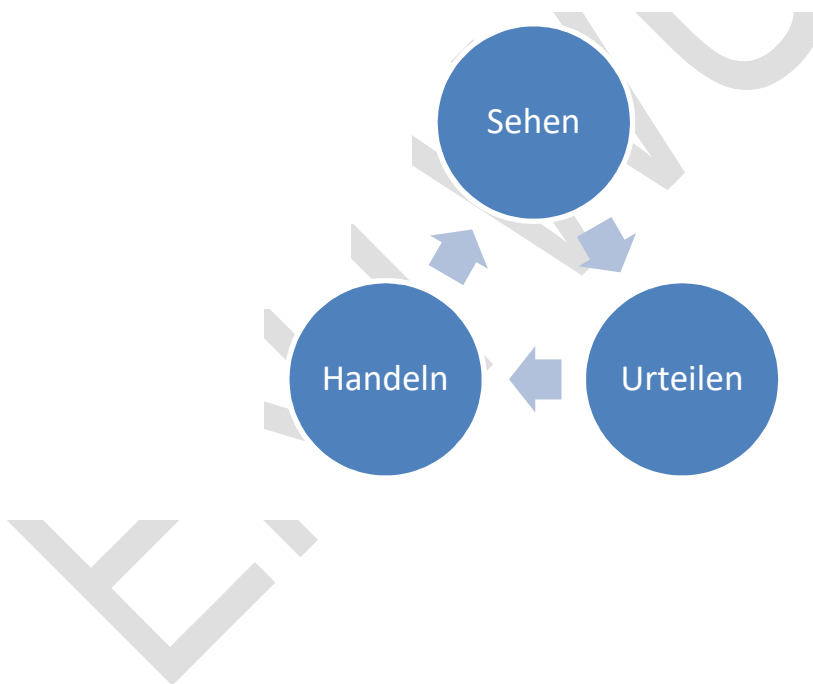


Abbildung 1: eigene Grafik ISB

Im Folgenden werden die Analyseebenen und die damit einhergehenden Analyseschritte in anderer Form dargestellt:

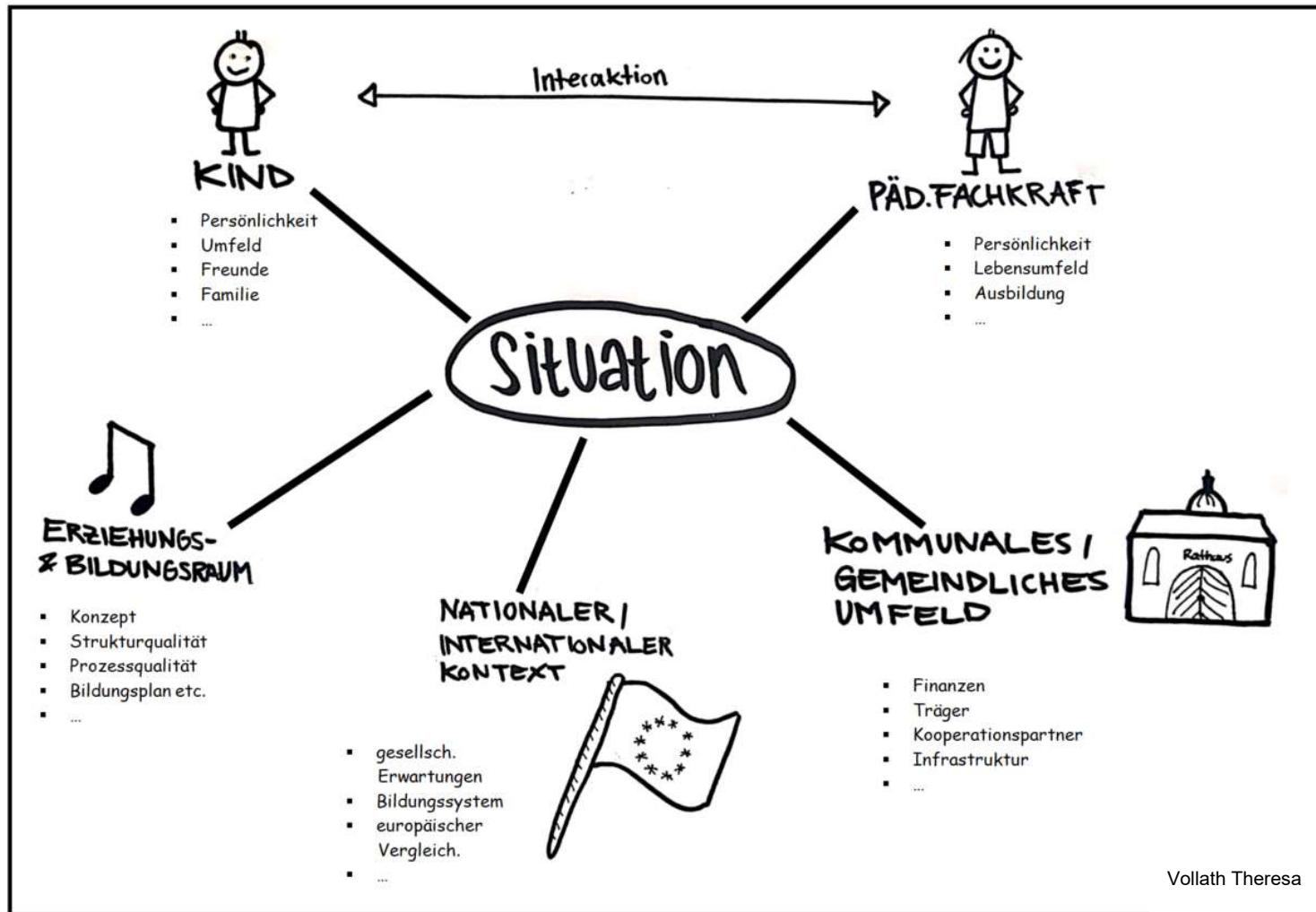


Abbildung 2: eigene Grafik

#### 4.1.2 Umsetzungsbeispiel einer beruflichen Handlungssituation

Im Folgenden wird eine berufliche Situation beschrieben, so wie sie von einer Berufspraktikantin am Seminartag berichtet worden ist. Um anschaulich zu machen, in welcher Weise dieses Strukturmodell für die Analyse der Situation genutzt werden kann, werden zu jedem Element der Situation einige ausgewählte Fragen formuliert.

Ziel der Darstellung ist nicht, eine Situation „vollständig“ zu analysieren, sondern mögliche Fragestellungen, die durch das Strukturmodell angeregt werden, beispielhaft vorzustellen. Dabei zeigt sich, dass diese Strukturierung der beruflichen Situation die systemischen Zusammenhänge in den Blick nehmen und dabei auch Einflüsse, die eher von außen kommen, sehr bewusst wahrnehmen lässt.

#### JULIAN

##### **Berufliche Situation:**

Eine Berufspraktikantin arbeitet seit zwei Monaten in einer Offenen Ganztagschule (OGTS) einer Grundschule und wird dort für die Begleitung des freien Spiels der Kinder sowie der Hausaufgabenbetreuung eingesetzt. Sie stellt folgende Situation aus ihrem beruflichen Alltag vor:

*Zwischen dem Mittagessen nach Unterrichtschluss und der Erledigung der Hausaufgaben dürfen sich die Kinder bei uns in der OGTS im Freispiel beschäftigen. Immer wenn die Kinder dieses beenden sollen, um rechtzeitig mit den Hausaufgaben beginnen zu können, weigert sich der 8-jährige Julian. Und das macht er wirklich täglich.*

- 5 *Wie mit meiner Anleitung besprochen, versuchte ich es erst durch gutes Zureden wie z. B.: „Je schneller wir mit den Hausaufgaben beginnen, desto schneller sind wir fertig! Los geht's, dann kannst du weiterspielen!“ Meistens nützt dies aber nichts und ich muss ihm Regeln bzw. Konsequenzen (z. B. Verlängerung der Hausaufgabenzeit, Verbot der Nutzung der Funktionsecken wie beispielsweise die Bauecke) aufzeigen, in*
- 10 *der Hoffnung, den Jungen doch noch zum Erledigen der Hausaufgaben zu bewegen. Naja, das klappt schon immer mal wieder, jedoch braucht er deutlich länger als seine Mitschülerinnen und Mitschüler und er kommentiert sein Tun mit: „Pah... du hast mir eigentlich gar nichts zu sagen, du bist ja nur Praktikantin!“ Wenn er gar nicht zur Erledigung der Hausaufgaben bereit ist, betont er immer wieder mal trotzig: „Meine Haus-*
- 15 *aufgaben mache ich eh lieber mit meinem Papa am Abend zuhause!“*

*Wenn Julian doch mal nach langer Diskussion endlich von der Freispielzeit in das Klassenzimmer geht, wo er seine Hausaufgaben erledigen soll, dann trödelt er oft ziemlich herum. An seinem Platz angekommen, holt er beispielsweise die falschen Materialien heraus oder behauptet, seine Materialien gar nicht erst dabei zu haben.*

- 20 *Wenn nach ca. zehn Minuten die Hausaufgaben dann vor ihm liegen, macht er keine*

Anzeichen, diese anzufangen. Er legt den Kopf auf den Tisch oder noch schlimmer: er setzt sich sogar unter den Tisch. Auf meine wiederholten Aufforderungen reagiert er mit Sätzen wie: „Du bist doch keine Lehrerin, oder? Du hast mir also nichts zu sagen.“

25 Wenn die offizielle Hausaufgabenzeit dann zu Ende ist, hat er meistens kaum etwas erledigt. Ich habe euch ja erzählt, dass er deutlich langsamer ist als die anderen Kinder in der OGTS. Ich schreibe dann immer eine Notiz in das Kontaktheft für die Eltern, dass Sie mit ihm die restlichen Hausaufgaben bearbeiten müssen. Das ist so in unserer Konzeption festgelegt. Wir bieten keine verlängerte Lernzeit an. Zudem habe ich nun schon zum wiederholten Male in das Kontaktheft die Bitte an die Eltern notiert, 30 das Gespräch mit ihrem Sohn zu suchen. Außerdem habe ich sie an die Möglichkeit eines Termins für ein Elterngespräch mit uns erinnert. Aber es kam leider nie eine Reaktion.

An einem Nachmittag nutzte ich dann in der Abholzeit die Gelegenheit und sprach Julians Mutter an. Diese fragte mich zunächst, wer ich überhaupt sei und ob ich denn 35 mit ihr über ihren Sohn sprechen dürfe. Ich stellte mich höflich abermals vor und bestätigte, dass dies zu meinen Aufgaben gehöre. Als ich sie auf die mehrmaligen Einträge im Kontaktheft ansprach, wurde sie ausfallend und konterte: „Weshalb bezahlen wir überhaupt für die Erledigung der Hausaufgaben, wenn mein Mann und ich diese sowieso täglich am Abend mit Julian machen? Nur ins Kontaktheft schreiben kann doch jeder!“ Ich nannte ihr daraufhin ein Beispiel für das Verhalten ihres Sohnes, worauf sie mir wieder ins Wort fiel und meinte: „Junge Dame, Sie haben anscheinend 40 keine Ahnung davon, Kinder zu den Hausaufgaben zu motivieren! Mein Sohn ist sehr intelligent und Sie erkennen sein Talent nicht! Aber was wissen Sie schon!?“ Zudem äußerte sie, dass ihr Mann sich schon länger aufrege, dass Julian wohl hier in der 45 Einrichtung nur das macht, was er will. Da die Klärung der Anschuldigungen den Rahmen eines „Tür- und Angelgespräches“ sprengen würde und zudem einige Eltern bzw. Kolleginnen und Kollegen schon auf uns aufmerksam wurden, schlugen meine Anleitung und ich der Mutter einen Gesprächstermin für kommenden Donnerstag vor. Sie verließ den Raum dann mit erhobenen Zeigefinger und den Worten: „Ja und meinen 50 Mann werde ich auch mitbringen, der hat sicherlich auch noch einiges anzumerken!“

Diese Anschuldigungen durch die Mutter verunsichern mich nun ziemlich. Wie kann ich mich besonders gut auf dieses Gespräch vorbereiten? Zudem möchte ich mir eine geeignete Strategie überlegen, wie ich Julian besser zum Hausaufgabenmachen motivieren kann. Habt ihr dazu Ideen oder Anmerkungen?

### **Zur aktuellen Situation des Kindes und seinem persönlichen Lebensumfeld**

- Was ist über die Familie und die Bindungserfahrungen von Julian bekannt?
- Mit wem in der OGTS kommt Julian gut zurecht? Auf welche pädagogische Fachkraft/Lehrkraft hört er dort vielleicht bzw. zu welcher konnte er Beziehung aufbauen?
- Gibt es Probleme in der Familie, einen Übergang, von dem die BP nichts weiß? (z. B. Trauerfall, Trennung der Eltern, anstehender Umzug, Schulwechsel)
- Wie gestaltet sich sein Freundeskreis innerhalb und außerhalb der OGTS?
- Welchen Hobbys und Interessen geht Julian nach?

### **Zur Situation der Berufspraktikantin und zu ihrem persönlichen Lebensumfeld**

- Mit welcher Art und Weise geht sie auf Julian zu (u. a. Erziehungsstil)?
- Welche Unterstützung erhält sie durch ihre Anleitung bzw. Einrichtungs-/ Teamleitung?
- Welche Gefühle löst Julian und dessen familiäre Situation bei ihr aus?

### **Zur Einbettung der konkreten Situation in den institutionalisierten Bildungs- und Erziehungsraum Offene Ganztagschule**

- Strukturqualität:

Wie ist die Personalausstattung?

Welche Räumlichkeiten stehen zur Verfügung und wie wirken sich diese auf die jeweilige Gruppensituation aus?

Wie können sich die Kinder in der Einrichtung nach ihren Interessen verteilen?

- Prozessqualität:

Welches Leitbild hat die Einrichtung?

Wie sieht das Konzept der Einrichtung für die pädagogische Arbeit/die Zusammenarbeit mit den Eltern und der Grundschule aus? (z. B. bezüglich der konkreten Aufgaben in der Hausaufgabenzeit)

Wird das Konzept von allen mitgetragen? Wie wird dieses für alle transparent? (z. B. auch dem Kind selbst)

Ist das Konzept klar nachvollziehbar und auch umsetzbar? (z. B. bezüglich der Fertigstellung von Hausaufgaben im häuslichen Umfeld)

Welche Unterstützung kann die BP von Seiten der Einrichtung erwarten? (z. B. Hilfe/Anleitung durch pädagogische Fachkraft)

- Ergebnisqualität:

Wird die Arbeit evaluiert und mit welchen Verfahren?

Wie wirken sich die Ergebnisse aus?

Ist eine Nachsteuerung aufgrund der Ergebnisse möglich bzw. perspektivisch gesehen sinnvoll?

### **Zur Einbettung der Situation in das gemeindliche/kommunale Umfeld**

- Welche Lage hat OGTS? Wie ist die Erreichbarkeit?
- Wie ist die soziale Struktur im Umfeld? (z. B. „Brennpunktschule“, Nutzungsmöglichkeiten im Umfeld, z. B. Sportplatz)
- Wie wird sie von der Öffentlichkeit gesehen?
- Welches psychosoziale Versorgungsnetz gibt es in der Gemeinde/Kommune? (z. B. Vernetzung der Einrichtungen untereinander, Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Schulen/Schulformen)

### **Zur Einbettung der Situation in den nationalen/internationalen Kontext**

- Wie sind die rechtlichen Rahmenbedingungen der Situation?
- Inwiefern wirken sich gesetzliche Vorgaben auf die konkrete Arbeit in der OGTS aus?
- Welche allgemeinen Standards gelten für die Arbeit mit Kindern im Grundschulalter?

### **Kompetenzformulierungen**

Im Zentrum steht die Weiterentwicklung der Handlungskompetenz, die in all ihren Dimensionen Beachtung finden soll.

Die Berufspraktikantin...

- verbindet gelernte Gesprächs- und Konfliktlöstechniken mit konkreten Praxissituationen und wendet diese in der Gesprächsführung mit Kindern bzw. im Elterngespräch an.
- nimmt die Bedeutung der Konzeption wahr.
- trennt sachliche Argumente und emotionale Eindrücke und Empfindungen.
- dokumentiert und analysiert Beobachtungen wertfrei.
- eruiert, beurteilt und wählt verschiedene Lösungen aus.



- erlebt die gemeinsame Arbeit, kollegiale Beratung und eine regelmäßige Anleitung als entlastend.
- nimmt eigene Stärken wahr, erkennt Entwicklungspotentiale und baut diese aus.
- erkennt die Bedeutung von Anleitungsgesprächen, Ausbildungsplänen und Stellenbeschreibungen.
- übernimmt nach und nach immer mehr Eigenverantwortung (z. B. Konfliktgespräche, Ausbau der Erzieherpersönlichkeit).

ENTWURF

## Methodisch-didaktische und organisatorische Hinweise

### I. Möglicher Ansatzpunkt aus der Handlungssituation:



Abbildung 3: eigene Grafik ISB

II. Möglicher Ansatzpunkt aus der Handlungssituation:

*Zudem möchte ich mir eine geeignete Strategie überlegen, wie ich Julian besser zum Hausaufgabenmachen motivieren kann.*

– In Bearbeitung –

ENTWURF

## 4.2 Modelle der kollegialen Beratung

---

### Rahmen

Die BP treffen sich in einer Beratungsgruppe von ca. 5 bis 12 Personen. Sie arbeiten an Themen, die sich aus ihrem beruflichen Alltag ergeben.

Die Beratung basiert auf der aktiven Beteiligung aller. Alle Beteiligten übernehmen Verantwortung für den Prozess und bringen sich selbst persönlich wie fachlich in den Beratungsprozess ein.

### Anliegen

Die gemeinsame Bearbeitung von „Fällen“ im Team kann den Einzelnen entlasten und die Analyse- und Problemlösungskompetenz aller fördern. Wichtig dabei ist strukturiertes Vorgehen, um bisher verborgene Aspekte von Problemen zu erkennen und eine Auswahl an Handlungsoptionen für den Umgang mit der schwierigen Situation zu erkunden.

Es empfiehlt sich die stufenweise Einführung in das ausgewählte Modell und eine intensive Begleitung und Unterstützung der Gruppenmitglieder durch die Praktikumsbetreuerin bzw. Praktikumsbetreuer.

## 4.2.1 Impuls: Beratungsphasen in der kollegialen Beratung

Beratungsphase	Anliegen	Ergebnisse	Aufgaben
<b>Rollenklärung und Rollenbesetzung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Zentrale Rollen</u> Folgende Rollen sind zu besetzen: ModeratorIn, FallgeberIn, BeraterIn</li> <li>• <u>Nebenrollen</u> Folgende Rollen sind fakultativ zu besetzen: SekretärIn, ProzessbeobachterIn etc.</li> </ul>	FallgeberIn, ModeratorIn, BeraterInnen und evtl. ProzessbeobachterInnen und SekretärIn nehmen ihre Rollen ein.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der/Die ModeratorIn wird gemäß der Vereinbarungen der Gruppe gesucht.</li> <li>• Die TeilnehmerInnen bringen ihr mögliches Thema (z. B. Herausforderung in der Zukunft, schwierige Situation, Rückblick auf Geschehnisse im beruflichen Alltag) kurz ein.</li> <li>• Ein/e FallgeberIn wird ausgewählt. Dabei kann eine Prioritätensetzung mit gewählten Kriterien (z. B. emotionale Dringlichkeit) sinnvoll sein.</li> </ul>
<b>Falldarstellung</b>	Der/die FallgeberIn gibt Informationen zu seinem/ihren Fall bzw. Thema.	Alle TeilnehmerInnen haben Einblick in die Situation und können in groben Zügen die Situation verstehen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der/die FallgeberIn berichtet und wird dabei von dem/der ModeratorIn durch aktives Zuhören und Klärungsfragen unterstützt.</li> <li>• Die BeraterInnen hören zu und stellen zum besseren Verständnis Fragen.</li> </ul>
<b>Schlüsselfrage</b>	<p>Eine Schlüsselfrage wird gesucht.</p> <p>„Welches Anliegen hat der/die BP aufgrund des Falles?“</p>	Alle TeilnehmerInnen haben die Schlüsselfrage des/der FallgeberIn verstanden bzw. unterstützen den/die FallgeberIn bei der Formulierung.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der/die FallgeberIn formuliert eine Schlüsselfrage und wird dabei von dem/der ModeratorIn unterstützt.</li> <li>• Fällt dem/der FallgeberIn die Formulierung einer Schlüsselfrage schwer, unterstützen die BeraterInnen ebenfalls den/die FallgeberIn.</li> </ul>

Beratungsphase	Anliegen	Ergebnisse	Aufgaben
<b>Methodenauswahl</b>	Eine Methode (z. B. Fishbowl) wird gewählt.	Die Methode zur Bearbeitung der Schlüsselfrage steht fest.	In Absprache mit dem/der FallgeberIn legt sich die Gruppe auf eine Methode der Bearbeitung fest.
<b>Kollegiale Beratung</b>	Die BeraterInnen bringen ihre Ideen und Vorschläge entsprechend ihrer ausgewählten Methode ein.	Der/die FallgeberIn hat Ideen und Anregungen gemäß der Methode erhalten.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der/die ModeratorIn klärt die wichtigsten Aspekte der gewählten Bearbeitungsmethode.</li> <li>• Die BeraterInnen schildern ihre Ideen entsprechend der Methode, der/die ModeratorIn achtet auf die Zeit und steht in Kontakt mit dem/der FallgeberIn (emotionale Nähe).</li> <li>• Der/die SekretärIn notiert die Beiträge der BeraterInnen. Der/die ModeratorIn selbst kann unter Umständen auch Ideen einbringen.</li> </ul>
<b>Abschlussrunde</b>	Der/die FallgeberIn bewertet die Ideen der BeraterInnen im Hinblick auf die Schlüsselfrage und nimmt insgesamt Stellung zur Beratung und Feedbackrunde.	Die kollegiale Beratung ist beendet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stellungnahme des/der FallgeberIn wird durchgeführt.</li> <li>• Dank und Rückmeldung an die Gruppe erfolgt.</li> <li>• Der/die ModeratorIn erhält Rückmeldung von dem/der FallgeberIn und von der Gruppe.</li> <li>• Der/die SekretärIn gibt schriftlich die Informationen weiter.</li> <li>• Der/die evtl. eingesetzte ProzessbeobachterIn gibt Beteiligten Feedback.</li> </ul>

#### 4.2.2 Impuls: Lernpartnerschaft/Kolleginnen- bzw. Kollegenbesuch

---

Hierbei handelt es sich um kollegiale Beratung mit gemeinsam erlebter Erziehungswirklichkeit. Anstelle eines Seminartages an der Fachschule planen zwei BP einen gegenseitigen Besuch in der jeweils anderen Einrichtung und nutzen diesen für intensive Beobachtungen, die gemeinsam reflektiert und ausgewertet werden. Sowohl die gegenseitige Beobachtung als auch die sich anschließende Auswertung sind von gegenseitiger Wertschätzung geprägt und werden sorgsam und einfühlsam miteinander vorbereitet und durchgeführt. Die dabei zu erwartende Schweigepflicht wird vorab bewusst angesprochen.

##### Aufgaben der gastgebenden BP:

- ✓ Terminabsprache mit der besuchenden BP/der Anleitung/der Leitung
- ✓ Wegbeschreibung und/oder Hausführung vorbereiten (welche Bereiche sind für die besuchende BP interessant?)
- ✓ Vorbereitung und Durchführung eines geplanten Elementes im Tagesablauf; Aushändigen einer skizzenhaften Planung der Gast-BP, z. B. eine Bildungseinheit für die Freizeit oder einen Einstieg in die Hausaufgabenzeit oder eine Entspannungsübung
- ✓ Am Ende des Besuchstages: gemeinsame Reflexion und Feedback.

##### Aufgaben der besuchenden BP:

- ✓ Terminabsprache mit der besuchenden BP, der Anleitung, der Leitung
- ✓ Beobachtungsnotizen über den Besuch festhalten, z. B.
  - Kurzbeschreibung der strukturellen Rahmenbedingungen (Strukturqualität)
  - einen ausgewählten Beobachtungsschwerpunkt setzen und operationalisieren (Prozessqualität)

*Beobachtungsschwerpunkt: .....*

<i>Beobachtbares Verhalten</i>	<i>Anmerkungen, Einschätzungen</i>
<ul style="list-style-type: none"><li>• ...</li><li>• ...</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• ...</li><li>• ...</li></ul>

- ✓ Reflexionsgespräch: Feedback geben über die Eindrücke und Beobachtungen des Besuches;
- ✓ Vervollständigen schriftlicher Notizen bis zur nächsten Praxisberatung (Ergebnisqualität) inkl. Fazit: *Welche Aspekte waren für mich überraschend oder neu? Welche pädagogische Thematik oder Frage beschäftigt mich noch? Was habe ich als ‚Qualität‘ in dieser Einrichtung wahrgenommen? Was nehme ich als persönlichen Lerngewinn mit?*

**Begleitbogen für KollegInnenbesuch I**

Name d. BP:	Name d. Gast-BP:	Einrichtung:	Datum:

**Strukturbeobachtung**

z. B. Situative Faktoren, Zeitraum, Kinderzahl

**Prozessbeobachtung**

z. B. Spielverhalten/.....

Aktivitäten der Berufspraktikantin bzw. des Berufspraktikanten während des Freispiels/der Freizeit

Atmosphäre, Darbietung des Materials, pädagogische Intervention bei Störungen

Sicherheit in der Gruppenführung

Gestaltung der Übergänge

Beobachtung der gezielten pädagogisch/methodische Aktivität:

- schriftliche Vorbereitung
- praktische Vorbereitungen
- pädagogisch-methodische Aspekte
- sachliche Aspekte (z. B. altersgemäße inhaltliche Aufbereitung, sachliche Richtigkeit, ggf. handwerkliche Fähigkeiten)

**Einschätzung der Ergebnisqualität**

Beobachtungen und Ergebnisse des Reflexionsgespräches mit dem Kollegen bzw. der Kollegin (z. B. Kritikfähigkeit und -bereitschaft, Selbstwahrnehmung, Fachlichkeit)

**Auswertung und zusammenfassende Anmerkungen:**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Unterschrift d. BP: \_\_\_\_\_



**Begleitbogen für KollegInnenbesuch II**

Name d. BP:	Name d. Gast-BP:	Einrichtung:	Datum:

<b>Beobachtungsschwerpunkt</b>	<b>Merkmale und beobachtbares Verhalten</b>	<b>Auswertung Sehen</b>	<b>Auswertung Urteilen</b>	<b>Auswertung Handeln</b>
z. B. nonverbale Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mimik</li> <li>• Gestik</li> <li>• Übereinstimmung Worte und Gestik</li> </ul>			

#### 4.2.3 Impuls: Hilfreiche Fragetechniken und Hinweise

Ein/e BP stellt den Fall dar – evtl. unterstützt durch Visualisierung an der Flipchart. Durch zielgerichtete Fragen bauen die Gruppenmitglieder ein breites Verständnis der geschilderten Situation auf und geben der Fallgeberin bzw. dem Fallgeber (FG) gleichzeitig Impulse zum Weiterdenken. Zudem erfordert eine sinnstiftende Fragestellung vom Gruppenmitglied eine empathische Grundhaltung sowie Perspektivübernahme.

Hilfreiche Fragetechniken	Beispiel
Fragen, die der konkreteren Situationsbeschreibung dienen	<i>„Wie äußerte der Vater des Kindes seine Unzufriedenheit?“</i>
Fragen, die möglichen mentalen Modellen der/des FG auf die Spur kommen	<i>„Welche Gedanken bringen dich zu dieser Interpretation?“</i>
Fragen aus einer anderen Perspektive	<i>„Wenn N.N. jetzt hier wäre, wie würde sie die Situation wohl schildern?“</i> <i>„Stell dir vor, deine Kollegin oder dein Kollege denkt am Heimweg noch an euern Konflikt. Welche Emotionen werden bei ihr am stärksten da sein?“</i> <i>„Was wäre wohl aus der Sicht deiner Leitung eine wünschenswerte Lösung?“</i>
Fragen, die im Problem die Chance suchen	<i>„Wenn du mit deinem Anliegen nicht durchkommst, könnte sich da für dich auch was Gutes daraus ergeben?“</i> <i>„Welche Chance könnte in diesem Gespräch liegen, selbst wenn dein Vorschlag momentan nicht angenommen wird?“</i>
Fragen, die für Überraschungen offen sind	<i>„Was wäre deine kühnste Erwartung, wenn du die gegenwärtigen Hindernisse mal einfach außer Acht lässt?“</i> <i>„Beschreibe mal deine Vision in lebendigen Bildern, wie sieht dein „Dream-Team“ aus?“</i>

Zu vermeiden sind...	Beispiel
<ul style="list-style-type: none"> <li>geschlossene Fragen, die sich ausschließlich mit ja oder nein beantworten lassen.</li> </ul>	☹: „Ärgerst du dich darüber?“ ☺: „Welche Gefühle kommen da in dir hoch, wenn du an die Situation zurückdenkst?“
<ul style="list-style-type: none"> <li>doppelte Fragen oder Kettenfragen.</li> </ul>	„Glaubst du, dass..., oder hast du eher den Eindruck, dass es so war?“
<ul style="list-style-type: none"> <li>Suggestivfragen.</li> </ul>	„Findest du nicht auch, dass ...?“
<ul style="list-style-type: none"> <li>eigene Interpretationen.</li> </ul>	„Also aus meiner Sicht ist das eindeutig ein Fall von...“
<ul style="list-style-type: none"> <li>wenig konstruktive Ratschläge.</li> </ul>	„Wir haben das immer so gemacht und es hat funktioniert.“

#### Was sonst noch wichtig ist:

- disziplinierte Gesprächskultur aller am Gespräch Beteiligten
- klare Moderation, die etwaige Dauerredner auch begrenzt und zurückhaltende Teilnehmer/innen ermutigt
- Anstreben einer Grundhaltung der Wertschätzung:  
Verdeutlichung, dass alle Redebeiträge Anregungen sind und als alternative Sichtweisen angeboten werden; es geht nicht um ‚richtig‘ oder ‚falsch‘, sondern um ein Einfühlen, Mitdenken und gemeinsames Suchen nach möglichen Strategien und Optionen, aus denen die BP wählen kann.

#### Abrundung der kollegialen Beratung

- Einladung zum abschließenden Feedback der/des FG; z. B. *Welche Impulse waren hilfreich für dich? Welcher nächste Schritt hat sich für dich herauskristallisiert?*
- Dank der Gruppe an den/die FG für das Einbringen der erlebten Situation
- Dank des/der FG an die Gruppe für die Impulse, Fragen, Anregungen und etwaigen neu gewonnenen Perspektiven

## 4.3 Recht, Verwaltung und Organisation

---

Ziel des Unterrichts ist der Transfer des bisher erlangten Fachwissens aus Recht, Verwaltung und Organisation sowie die Erweiterung der Handlungskompetenz in Teilbereichen der Organisations- und Personalentwicklung.

Grundlage bietet hierbei der Lehrplan des ersten Ausbildungsabschnittes. Die folgenden Punkte besitzen in erster Linie Beispielcharakter.

Das didaktische Konzept der Unterrichtsgestaltung sollte sich an den Prinzipien der Handlungsorientierung und des selbstgesteuerten Lernens orientieren. Daher sollte den BP Raum und Zeit zur Reflexion und zur selbstständigen Erarbeitung möglicher Handlungsstrategien eingeräumt werden.

Zur Unterstützung selbstgesteuerter Lernprozesse können virtuelle Lernangebote dort eingesetzt werden, wo die technische Infrastruktur es mittlerweile ermöglicht.

### 4.3.1 Kompetenzformulierungen

Im Zentrum steht die Weiterentwicklung der Handlungskompetenz, die in all ihren Dimensionen (Personal-, Sozial-, Methoden- und Fachkompetenz) Beachtung finden soll.

Die Berufspraktikantin bzw. der Berufspraktikant...

- ist über die für die Arbeit notwendigen Rechtsgrundlagen informiert und wendet diese die theoretischen Kenntnisse selbstverantwortlich in der Praxis an und erweitert diese.
- erfasst Gesetze und Rechtsverordnungen als sich ständig im Wandel befindliche Rechtsnormen, die ein Abbild sozialer Wirklichkeit sein sollen und wie diese ständigen Veränderungen unterliegen.
- ist sicher in der Analyse von Alltagssituationen aus der Lebenswirklichkeit und dem Umfeld des Kindes und handelt mit fachlicher Kompetenz – auf der Grundlage rechtlicher Vorschriften – der Situation angemessen.
- weiß, wo sich die notwendigen Informationen befinden; kennt Rechtsquellen, Hilfsmittel wie z. B. Kommentare, Fachzeitschriften, macht Internet-Recherchen, benutzt Stichwortverzeichnisse, kontaktiert Fachberatungsstellen und andere Quellen.
- entwickelt die eigenen pädagogischen Handlungskonzepte auf der Grundlage der Prinzipien verschiedener rechtlicher Bestimmungen.

- setzt sich kompetent und verantwortungsbewusst für Rechte der Kinder (u. a. UN-Kinderrechtskonvention, UN-Behindertenrechtskonvention) ein und gestaltet deren Lebenswelt in pädagogisch wertvoller Weise mit.
- ist im Rahmen der täglichen Arbeit mit Kindern, den Eltern und dem Team sowie im Austausch mit Jugendämtern und Fachdiensten sensibel für die Regelungen des Datenschutzes, der Schweigepflicht und des Rechts am eigenen Bild.
- übt dem Alter der Klientel gemäß und unter Berücksichtigung der rechtlichen Regelungen die Aufsicht über die anvertrauten Kinder aus.
- identifiziert sich mit dem eigenen Beruf und setzt sich für Kinder, Familien und die eigene Berufsgruppe/den eigenen Berufsstand ein.
- kennt in der Kommunikation mit dem Träger der Einrichtung die eigenen Pflichten und Rechte, vertritt diese sachlich und adäquat und wahrt bei jeglichen Formen von Anschreiben (z. B. Gesuchen, Beschwerden, Anträgen) unter Einbeziehung der Leitung der Einrichtung die richtige Form.
- kennt die einschlägigen Verbände und Interessenvertretungen, nutzt Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten und bringt sich sowohl familien- als auch berufspolitisch ein.
- kennt arbeitsrechtliche Grundlagen und erfährt die eigene Rolle als Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin, dabei begreift sie oder er sich als Teil einer „Organisation“, die ihrerseits bzw. seinerseits die eigene Tätigkeit als Dienstleistung auffasst.
- ist mit den Verwaltungsaufgaben der zu betreuenden Gruppe vertraut, kennt rechtliche, organisatorische und wirtschaftliche Grundlagen und hat einen Einblick in die Finanzierung von Einrichtungen.
- erfasst die Aufbau- und Ablaufstrukturen der Einrichtung (Zuständigkeiten, Zuordnungen und Entscheidungskompetenzen der einzelnen Funktionsträgerinnen bzw. Funktionsträger; Prozess- und Verfahrensregelungen) und reflektiert kritisch die Struktur- und Ergebnisqualität der Dienstleistung der Einrichtung.
- beschreibt einzelne Prozesse im Arbeitsalltag differenziert und bewertet diese nach vorgegebenen Qualitätsstandards.
- erkennt die Bedeutung der einzelnen Rollen und Funktionen in der eigenen Organisation an und ordnet sich in das Gefüge ein.
- stimmt die individuellen Arbeitsvorgänge jeweils im Team ab und übernimmt Verantwortung für die Kooperation im Team.
- entwickelt im Umgang mit den Anvertrauten und den Teammitgliedern die Fähigkeit zu konsensualen Konfliktlösungsstrategien.
- nimmt die kollegialen Austausch- und Reflexionsmöglichkeiten in der Einrichtung wahr.

### 4.3.2 Inhalte

#### a) Recht:

- **Themen aus ausgewählten Rechtsgebieten**

Beschreibung: Aktuelle rechtliche Fragestellungen aus allen Handlungsfeldern der BP, z. B. Aufsichtspflicht, Familienrecht

- **Themen aus dem Sozialrecht**

Beschreibung: Aktuelle sozialrechtliche Fragestellungen aus dem Arbeitsalltag der BP, z. B. SGB VIII und SGB IX

- **Themen aus dem Arbeitsrecht**

Beschreibung: Aktuelle arbeitsrechtliche Fragestellungen aus dem Arbeitsalltag der BP, z. B. BGB und ArbZG

#### b) Organisationsentwicklung:

- **Begriffsklärung „Lernende Organisation“**

Beschreibung: Eine „Lernende Organisation“ ist ein weltweit anerkanntes Methodenkonzept in der Organisationsentwicklung, das Prozesse in einer Organisation beschreibt und fördert. Demnach unterscheiden sich Organisationen danach, wie lernfähig sie sind, d. h. in ihrer inneren Veränderungsbereitschaft.

- **Lerntypen einer Organisation**

**Anpassungslernen und Veränderungslernen vor dem Hintergrund der eigenen Praxiserfahrungen**

Beschreibung: Individuen wie Organisationen reagieren unterschiedlich auf Fehler, Konflikte oder Krisen. Einige tendieren entweder zu einer bloßen Anpassung der Faktoren, welche oben genannte Entwicklungen verursachen, andere nehmen Krisen zum Anlass, Strukturen selbst zu verändern, um die Krisen zu bewältigen.

**c) Personalentwicklung:**

- **Teamentwicklung (informelle und formelle Strukturen eines Teams, hilfreiche Methoden in der Förderung der Teamentwicklung)**

Beschreibung: Teamentwicklung ist ein zentrales Anliegen der Personalentwicklung. Das Thema bezieht sich zum einen auf Verfahren zur Analyse der momentanen Teamsituation und deren Optimierung und zum anderen auf die Steigerung der Effektivität des Teams.

- **Projektmanagement (Grundlagen und Methoden)**

Beschreibung: Die Projektarbeit in Gruppen setzt eine spezifische Organisation voraus, die mit Projektmanagement bezeichnet wird. Es umfasst die inhaltliche und zeitliche Planung sowie die Durchführung und Auswertung eines Projektes.

### 4.3.3 Anregungen

#### **Situationen aus dem beruflichen Alltag**

Um den Prinzipien des handlungsorientierten Unterrichts gerecht zu werden, wird empfohlen, mit konkreten Situationen aus dem beruflichen Alltag zu arbeiten. Zur Verdeutlichung dienen folgende Beispiele:

**a) Recht:**

Arbeitsrecht, Aufsichtspflicht
<p>Beispiel: Seit längerem besteht ein unausgesprochener Konflikt in einer offenen Ganztagschule an einer Grundschule. Eine der pädagogischen Fachkräfte hat es sich zur Angewohnheit gemacht, während der Mittagszeit (die Kinder halten sich meist im Garten auf) ihre privaten Einkäufe zu erledigen, ohne sich bei der Kollegin abzumelden. Die Kollegin ist dann mit 25 Kindern im Garten alleine und fühlt sich überfordert. Auch hat sie Bedenken, dass in dieser Zeit etwas passieren könnte und sie ihrer Aufsichtspflicht nicht genügt haben könnte. Sie kommt zu Ihnen und bittet Sie, sie bei der Lösung des Konfliktes zu unterstützen.</p>

Familienrecht

Beispiel:

Herr und Frau K. sind miteinander verheiratet, leben aber seit einiger Zeit voneinander getrennt. Aufgeregt ruft Frau K. im Hort an und erzählt, dass ihr Mann nach einem heftigen Streit angedroht habe, keine Unterhaltszahlungen mehr zu leisten. Sie wünscht, dass die Kinder am Nachmittag keinesfalls an ihren Mann „herausgegeben“ werden. Kurz darauf kommt Herr K., um beide Kinder abzuholen. Wie sollte sich die „Pädagogische Fachkraft für Grundschulkindbetreuung“ verhalten?

**b) Organisationsentwicklung:**

Struktur der eigenen Organisation erfassen (Aufbau- und Ablauforganisation)

Beispiel:

Sie sollen in Ihrer Einrichtung einer neuen Kollegin bzw. einem neuen Kollegen den Aufbau der Organisation anhand eines Schaubildes erklären. Benennen Sie dabei die einzelnen Funktionsträger und beschreiben Sie die Arbeitsabläufe.

Veränderungen in der eigenen Einrichtung als Herausforderungen annehmen (z. B. das Recht auf individuelle Förderung nach UN-Behindertenrechtskonvention)

Beispiel:

In Ihrer Einrichtung soll für Eltern ein Flyer, der die Umstellung auf eine Inklusionsgruppe thematisiert, entwickelt werden.

**c) Personalentwicklung:**

Der fachliche Austausch unter Kollegen ist unbedingte Voraussetzung für die Qualität der pädagogischen Arbeit.

Beispiel:

Sie nehmen regelmäßig an kollegialen Beratungssitzungen und Supervisionen teil. Sie wissen inzwischen um die Bedeutung für eine fachlich gut reflektierte und be-



gründete pädagogische Arbeit und nutzen diese für Ihre eigene berufliche Entwicklung. Die Leitung Ihrer Einrichtung bittet Sie, die morgige Beratungssitzung vorzubereiten und Protokoll zu führen.

In kleinen Einrichtungen mit ehrenamtlichen Trägerstrukturen werden pädagogischen Fachkräften häufig umfassende Aufgaben neben ihrer pädagogischen Arbeit übertragen. In solchen Situationen sind Kenntnisse und Fertigkeiten in Methoden des Projektmanagements sehr hilfreich.

Beispiel:

Sie sind Teil des Teams eines Hortes der Elterninitiative XY. Mit dem neuen BayKiBiG entwirft die Einrichtung ein neues Konzept für die unterschiedlichen Bedürfnisse der Eltern. Sie sind gemeinsam mit einer Kollegin damit beschäftigt, einen Fragebogen zur Klärung dieser Bedürfnisse zu entwerfen, die Befragung durchzuführen und auszuwerten. In einem abgesteckten Zeitraum soll diese Befragung die Grundlage für die Konzeptentwicklung sein.

### **Organisationsbeispiel**

Zur Verdeutlichung, wie Onlineeinheiten integriert werden können, dient folgendes Beispiel:

– *In Bearbeitung* –

## 5 Weitere Anregungen für die Gestaltung des Berufspraktikums

---

– In Bearbeitung –

ENTWURF

## Quellen und weiterführende Literaturhinweise

---

Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus über den Schulversuch „Pädagogische Fachkraft für Grundschulkindbetreuung“ vom 5. November 2019 (BayMBI. Nr. 496)

Flack L., Wildgruber A. et al. (2019): Hausaufgaben. Lern- und Übungszeiten pädagogisch gestalten. Freiburg: Herder Verlag.

Schlee, J. (2008): Kollegiale Beratung und Supervision für pädagogische Berufe. Hilfe zur Selbsthilfe. Ein Arbeitsbuch. Stuttgart Kohlhammer Verlag.

Spangler, G. (2012): Kollegiale Beratung. Heilsbronner Modell zur kollegialen Beratung. Nürnberg: Mabase Verlag.

Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung (Hg.) (2006): Handreichung für Seminarveranstaltungen im Berufspraktikum der Fachakademie für Sozialpädagogik. München.

Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung (Hg.) (2006): Handreichung für das Fach Recht und Organisation im Berufspraktikum der Fachakademie für Sozialpädagogik. München.

Steiner, K. et al. (2014): QualiTools – Methoden zur Qualitätssicherung im Training mit Gruppen. Praxishandbuch. Wien: AMS Österreich. [http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS\\_PH\\_QualiTools.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_PH_QualiTools.pdf) [Zugriff 1.9.2020]

Weinert, F. E., (1982). Selbstgesteuertes Lernen als Voraussetzung, Methode und Ziel des Unterrichts. In: Unterrichtswissenschaft, 10(2),S. 99-110. München: Urban & Schwarzenberg Verlag.