



OPTIMUS
Die Bildungspartner



EINHEITLICH PÄDAGOGISCH HANDELN

Entwicklung eines Leitfadens
für pädagogische Standards

Teil 1:
Dokumentation
OPTIMUS-Tag
11. Juni 2019



ALTE BÖRSE
MARZAHN

OPTIMUS Tag

11.
Juni
2019



KICK OFF

"EINHEITLICH PÄDAGOGISCH
HANDELN"

ALTE BÖRSE
MARZAHN

	1 Einleitung	
7	Einleitung	
8	Wie entstand die Idee zum OPTIMUS-Tag?	
11	Was sind die OPTIMUS-Qualitätsstandards?	

2 Die Workshops

17	Die Workshops und ihre Teilnehmenden	
19	Leitfaden für Elterngespräche	
23	Willkommenskultur / Einarbeitungskonzept	
29	Feedbackkultur	
33	Leitungskräfte Trainingskonzept	
37	Pädagogisches Fair halten	

3 Fotos und Eindrücke

4 Feedback und Ausblick

1 Einleitung

Agenda

09.30 – 10.00 Uhr	Willkommen & Warm-Up
10.00 – 10.45 Uhr	Präsentation zu den <i>OPTIMUS-Qualitätsstandards</i>
10.45 – 11.00 Uhr	Marktplatz
11.00 – 11.15 Uhr	Kaffeepause
11.15 – 12.45 Uhr	WORKSHOP-Phase I
12.45 – 13.30 Uhr	Mittagspause
13.30 – 13.45 Uhr	Energizer
13.45 – 15.00 Uhr	WORKSHOP-Phase II
15.00 – 15.20 Uhr	Kaffeepause & Gallery Walk
15.20 – 15.45 Uhr	Ergebnispräsentation aus der WORKSHOP-Phase
15.45 – 16.00 Uhr	Feedback & Abschluss
ab 16.00 Uhr	Get-together im Biergarten



Am 11. Juni 2019 trafen sich alle unsere MitarbeiterInnen zum 1. OPTIMUS-Tag in der Alten Börse Marzahn, um in verschiedenen Workshops ihr Wissen zu teilen, Ideen auszutauschen und Visionen zu entwickeln. Ziel war es, einheitliche pädagogische Standards zu entwickeln, die uns bei der täglichen Arbeit Orientierung und Handlungssicherheit geben.

Zugegeben: Der Tagungsort Marzahn klang zunächst irgendwie nach DDR-Charme und Plattenbau. Doch entpuppte sich die Alte Börse als ein freundliches historisches Backsteinensemble umgeben von hundertjährigen Linden. Wir fühlten uns fast schon wie auf dem Dorf.

Einzig die hohen Temperaturen an diesem Tag machten uns ein wenig zu schaffen und waren eine echte Herausforderung.

Dennoch wurde konzentriert und produktiv gearbeitet.

Und zwar an

- **einem Leitfaden für Elterngespräche**
- **einem Einarbeitungskonzept für neue MitarbeiterInnen**
- **einem Trainingskonzept für Führungskräfte**
- **einer guten Feedbackkultur**
- **einem Leitfaden für pädagogisches Fairhalten als gemeinsame Verständigungsbasis.**

Wie entstand die Idee zum OPTIMUS-Tag?

Begonnen hat alles mit dem Wunsch, gemeinsam mit allen MitarbeiterInnen ein Leitbild zu entwickeln, das die Säulen unseres pädagogischen Handelns nach innen definiert und unsere Alleinstellungsmerkmale nach außen transparent macht:

Wofür stehen wir?

Was macht uns aus?

Was wollen wir erreichen und wie wollen wir es erreichen?

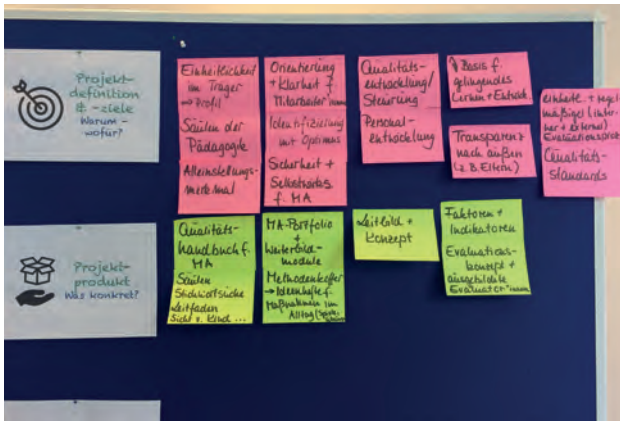
Als ersten Schritt auf dem Weg zu einem gemeinsamen Leitbild haben wir die Formulierung pädagogischer Qualitätsziele in Angriff genommen. Dabei werden wir von **wahlweise e.V.** unterstützt, einer Organisation, die unter anderem Projekte im Bildungsbereich wissenschaftlich begleitet.

Ein Steuerkreis, bestehend aus der Geschäftsführerin Hasret Özkan, der pädagogischen Fachberaterin Sophie Huth und Nadine Oeser von wahlweise, hat sich seit September 2018 regelmäßig getroffen, um einen ersten Entwurf für

OPTIMUS-Qualitätsstandards zu entwickeln.

Während der Workshops zu den Qualitätsstandards kam das Steuerkreis-Team mehrfach an den Punkt, wo deutlich wurde:

- Das brauchen wir als junger Träger noch.
- Da brauchen wir Input aus der Praxis.
- Das wollen wir nicht allein entscheiden. Hier sind unsere Fachmänner und -frauen gefragt.
- Das können wir als Team gemeinsam für uns alle erarbeiten.

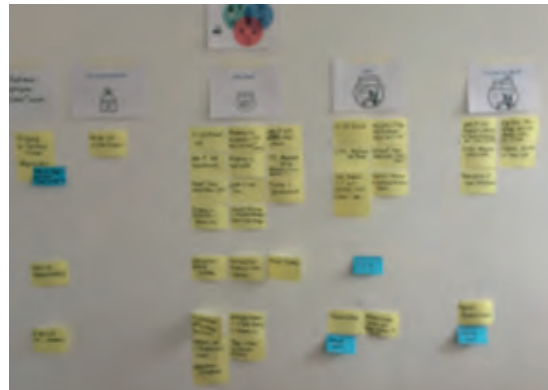
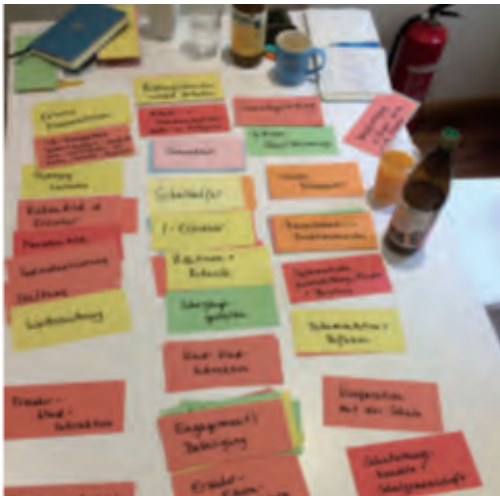


Daher hat sich der Steuerkreis immer wieder Gäste zu den Workshops eingeladen: Expertinnen und Experten aus unseren Ganztagteams.

Am OPTIMUS-Tag konnten wir nun aus dem Wissens- und Erfahrungsschatz all unserer Mitarbeiter*innen schöpfen und gemeinsam das entwickeln, was die Basis unserer pädagogischen Tätigkeit sein wird:

Die OPTIMUS-Qualitätsstandards.

8
9



Beispiele der Arbeit des Steuerkreises

Die OPTIMUS-Qualitätsstandards

= Skala zur Feststellung pädagogischer
Qualitätsstandards an OPTIMUS-Schulen



- unterstützt die Entwicklung des jeweiligen Standortes
 - deckt Handlungsfelder auf
 - dient der internen und externen Evaluation
-
- beinhaltet x Merkmale/Faktoren
 - jedes Merkmal wird durch x Aspekte/Indikatoren differenziert beschrieben
 - mehrere Merkmale werden zu Bereichen zusammengefasst

Ziele der OPTIMUS-Qualitätsstandards



allgemein

- Schärfung des Profils/Identifikation von Alleinstellungsmerkmalen
- Qualitätsentwicklung & -steuerung
- Schaffung einer Einheitlichkeit innerhalb des Trägers

OPTIMUS-Mitarbeiter*innen

- Orientierung und Klarheit für Handeln
- Sicherheit und Selbstwirksamkeit
- Identifikation mit OPTIMUS

nach außen

- Klares Benennen der pädagogischen Leitlinien
- Schaffung von Transparenz durch Qualitätsstandards

Was sind die OPTIMUS-Qualitätsstandards?

Die OPTIMUS-Qualitätsstandards beinhalten mehrere Skalen zur Feststellung und Sicherung pädagogischer Qualität an den OPTIMUS-Schulen. Für übergeordnete Qualitätsbereiche (Fairer Arbeitgeber, zugewandte Erziehungsarbeit, starke Leitung ...) werden Merkmale/Faktoren formuliert, die durch verschiedene Aspekte/Indikatoren differenziert beschrieben werden.

Warum brauchen wir OPTIMUS-Qualitätsstandards?

1. Sie unterstützen die Entwicklung des jeweiligen Standortes.
2. Sie decken Handlungsfelder auf und bieten damit die Grundlage für gezielte Qualitätsverbesserungen.
3. Sie dienen der internen und externen Evaluation.

Allgemein

- Schärfung des Profils/Identifikation von Alleinstellungsmerkmalen
- Qualitätsentwicklung & -steuerung (durch Evaluation)
- Schaffung einer Einheitlichkeit innerhalb des Trägers

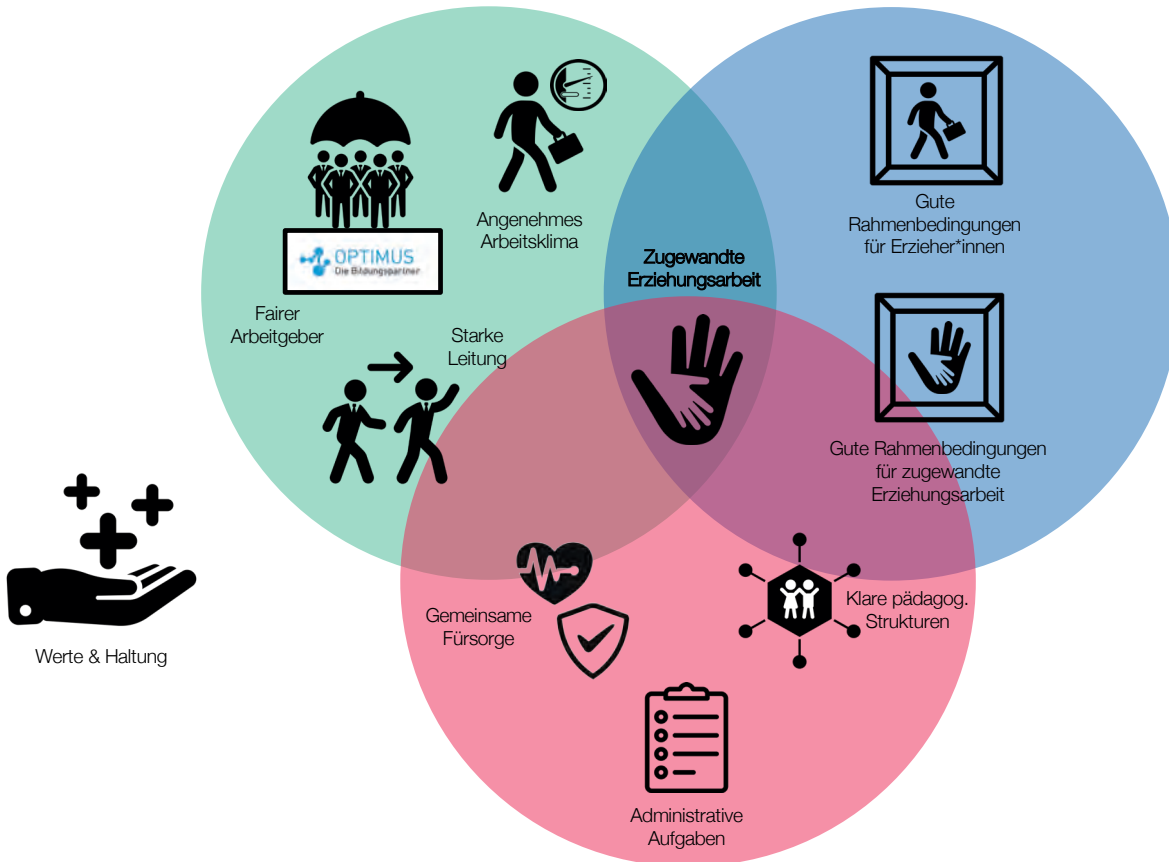
Für OPTIMUS-Mitarbeiter*innen

- Orientierung und Klarheit für das pädagogische Handeln
- Sicherheit und Selbstwirksamkeit
- Identifikation mit OPTIMUS

Nach außen

- Klares Benennen der pädagogischen Leitlinien
- Schaffung von Transparenz durch Qualitätsstandards

Beschriftung? Qualitätsstandards Diagramm?





Gute Rahmenbedingungen für Erzieher*innen

→ Informationen & Absprachen

Unzureichend

Weniger als 2 DBs*/Monat

Minimal

Mindestens 3 DBs*/Monat

Zugang zu mindestens 1 PC/Notebook mit Internet und Drucker

Jede*r E hat Dienst-Email

Jede*r E hat Diensthandy

Zugang zu Infotafel mit Terminen & Infos für Woche

Monatliche Teamabsprachen (im JG)

Jede*r E hat eigenes Fach

Zugang zu Jahreskalender

Zugang zu Protokollen & Formularen

Zugang zu personenbezogenen SuS-Daten auf Etage(n), z.B. Abholberechtigte

Aushang der Vertretungspläne bis 07.45 Uhr

Gut

Wöchentliche DBs*

Auf jeder Etage 1 PC/Notebook/Tablet mit Internet und Drucker

Wöchentliche Teamabsprachen (im JG)

Info-Ordner oder Erzieher-ABC mit wichtigsten Infos und Daten

Schulspezifischer Newsletter quartalsweise

Digitaler Zugang zu personenbezogenen Daten

Ausgezeichnet

Jede*r E hat eigenen PC/Notebook/Tablet mit Internet und Zugang zu Drucker

Digitaler Aushang mit Infos pro Etage

Tägliches Jour Fixe im Team (im JG)

Versenden digitaler Vertretungspläne an alle

*DBs in angemessener Länge/Länge in Relation zur Teamgröße



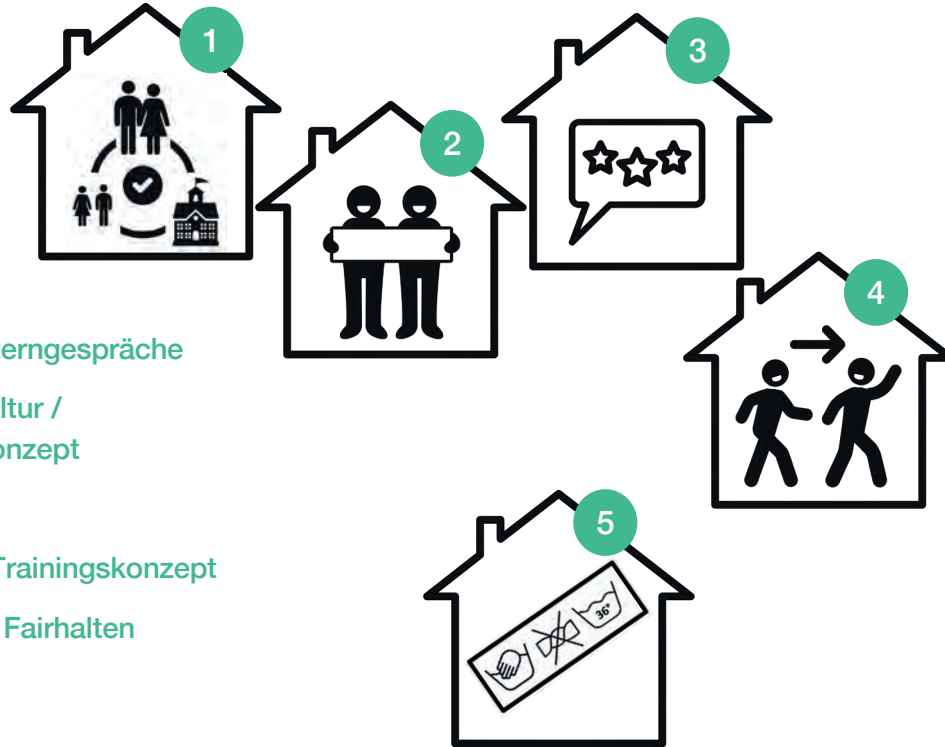
Bereich: Gute Rahmenbedingungen für Erzieher*innen Faktoren:

- Informationen & Absprache
- Inklusive Strukturen
- Netzwerkarbeit & Kooperationen
- Qualitätsmanagement
- Rückzugsmöglichkeiten
- Vor- & Nachbereitung

2 Die Workshops

eventuell auch Berichte aus den Workshops?
Zusammenfassungen? Ergebnisse?

Marktplatz



1. Leitfaden für Elterngespräche
2. Willkommenskultur / Einarbeitungskonzept
3. Feedbackkultur
4. Führungskräfte Trainingskonzept
5. Pädagogisches Fairhalten

Die Workshops und ihre Teilnehmenden

Hier vielleicht ein paar Worte zum Ablauf, was ist der „Marktplatz“ wer hat sich wo eingetragen, wieviele Personen haben teilgenommen, wann wurde von wem welches Konzept erarbeitet..
Räumlichkeiten pipapo...

1. Leitfaden für Elterngespräche
2. Willkommenskultur / Einarbeitungskonzept
3. Feedbackkultur
4. Führungskräfte Trainingskonzept
5. Pädagogisches Fairhalten

ZIEL

"EINEN LEITFADEN ERARBEITEN, DER DIE BILDUNGSPARTNERSCHAFT VON KIND, ELTERN UND PÄDAGOG*INNEN STÄRKT"



Später legen
 und / vorhanden
 nicht gut
 - In geeigneter Kommunikation
 - Verständlich
 - Einleitend
 - GEF (qualifizierendes
 - mit Ziel vereinbar (kein
 Zielkonflikt)
 - Angewandt werden
 - Verantwortlich machen
 - Verantwortlich machen
 - Verantwortlich machen

Leitfaden
 1) Bestimmung
 & Zielsetzung
 2) positive Einstellung
 3) Grund des Gesprächs
 in geeigneter Kommunikation
 4) Absprache, Anbahnung
 - soll sein Thema
 5) Rückfrage

Erinnerung an mich
 (wie geht's?)
 - Gesprächsstruktur
 - Gesprächsleitung
 - Wo ist mein Ziel?
 - Wo ist mein Ziel?
 - Wo ist mein Ziel?

Checkliste

- Bestimmung des Themas durch die Eltern
- Beteiligte Personen zu sprechen
- optional: Schüler (in der Mithras)
- Absprache mit päd. Personal
 - Verantwortung / Verantwortung
 - Verantwortung
- Absprache vor Beginn
 - Verständlich
 - Datenblätter / Fragebogen

LEITFADEN FÜR ELTERNGESPRÄCHE

+
 - Bestimmung auf Basis
 - des Themas

😊
 - Vertretung
 - Einsatz
 - Gespräch auf Basis
 - des Themas

!
 - nicht bestehen der Eltern
 - wichtige Beteiligung der Eltern
 - nicht genug Zeit / keine
 - keine Unterstützung / keine
 - keine Unterstützung / keine
 - keine Unterstützung / keine

?
 - nicht
 - nicht
 - nicht
 - nicht

Überleitung
 - Übergabe an Leitung / Eltern?
 - Verantwortung / Verantwortung
 - Verantwortung / Verantwortung

Überleitung
 - soll nicht überlassen werden
 - nicht in dem Thema
 - nicht in dem Thema
 - nicht in dem Thema
 - nicht in dem Thema

Überleitung
 - nicht in dem Thema
 - nicht in dem Thema
 - nicht in dem Thema
 - nicht in dem Thema

Überleitung
 - nicht in dem Thema
 - nicht in dem Thema
 - nicht in dem Thema
 - nicht in dem Thema

Überleitung
 - nicht in dem Thema
 - nicht in dem Thema
 - nicht in dem Thema
 - nicht in dem Thema

Workshop-Ziel

Wir erarbeiten einen Leitfaden für Elterngespräche, der dazu dienen soll, die Bildungspartnerschaft von Kind, Eltern und PädagogenInnen zu stärken.

Hintergrund

Der Begriff Bildungspartnerschaft beinhaltet Gleichwertigkeit und Gleichberechtigung von Menschen auf gleicher Augenhöhe und hat zum Ziel, dass sich Eltern und PädagogenInnen mit Achtung, Respekt und Wertschätzung begegnen. Dabei sollen sie vor allem das Wohl des Kindes im Auge haben und in einer gemeinsamen Suche die besten Entwicklungsbedingungen in Bezug auf Bildungs-, Entwicklungs- und Erziehungsthemen erarbeiten. Idealerweise entsteht eine Atmosphäre von gegenseitigem Interesse, Aufmerksamkeit und Verständnis sowie wachsende Bereitschaft für eine gemeinsame Verantwortungsübernahme.

In unserem Workshop wollen wir einen wichtigen Grundstein für eine gelingende Bildungspartnerschaft legen und beleuch-

ten, wie die Kommunikation mit den Eltern optimal laufen wird.

Dazu werden wir unseren Fokus auf Elterngespräche, und ganz konkret auf deren Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung, legen und einen Leitfaden erarbeiten.

Gastgeberin Nadine Oeser

Teilnehmende

Hermann-Sander-Grundschule

- Melanie Sadler
- Marvin Koch
- Thomas Schütze
- Kenan Kurtaran
- Melissa Oeser

Pettenkofer-Grundschule

- Gastón Leiras-Wenczel

Neue Grundschule in der Plantagenstraße

- Lillette Rodas



Goldene Regeln

- wertschätzend
- respektvoll
- zu gewandte Kommunikation
- Verständnis
- Einfühlungsvermögen
- GFK (gewaltfreie Kommunikation)
- sich Zeit nehmen (kein Zeitdruck)
- objektiv bleiben
- Verständnis nachfragen
- bewusstes/aktives zuhören

Checkliste

- Bestätigung des Termins durch die Eltern
- Beteiligte Personen ansprechen
- Optional Schüler (An- oder Absenker:in:in)
- Absprache mit päd. Personal
 - ↳ zugrundelegen der relevanten Informationen sammeln und aufschreiben
- Raum vor bereiten
 - Verköstigung
 - Dokumentationsvorlagen vorbereiten

Leitfaden

- ① Begrüßung & Abholung
- ② positive Entwicklung
- ③ Grund des Gesprächs
 - ↳ zielgerichtete Kommunikation
- ④ Absprachen, Vereinbarungen + evtl. neue Termine
- ⑤ Rückfragen

Erinnerung an uns (vor jedem Gespräch)

⇒ Klientenorientierte Gesprächsführung

↳ ich rede so, dass ich verstanden werden kann.
also auf sein Verhalten achten

LEITFADEN FÜR ELTERNGE- SPRÄCHE

"EINEN
LEITFADEN
ERARBEITEN, DER
DIE BILDUNGSPARTNERSCHAFT
VON KIND, ELTERN UND
PÄDAGOG*INNEN STÄRKT"



ZIEL



😊

- Beziehung aufbauen
- Tür u. Angel Gespräche

😊

- Wertschätzung
- Einsicht
- Gespräch auf Augenhöhe



☹️

- nicht erscheinen der Eltern
- schlechte Vorbereitung der Erzieher

☹️

- nicht genug Zeit / Vorbereitung
- keine Wertschätzung (besonders bei Sprüngen)
- Gleichwertigkeit zu Lehrer und Erzieher



Idee

⇒ getrennt Elterngespräche + mehr Zeit / Aufmerksamkeit von Eltern

- wer begleitet dieses Gespräch
- Möglichkeit selbst heranziehen oder durch post. Einladungen

Wünsche

- „Respektieren“ bei Erfahrungen Kollegen
- Strukturen (guter Konzept)
- mehr Zeit!!!

Nachbereitung

- Weitergeben an Leitung? Akte?
- Vereinbarungen festmachen
↳ wichtige Termine zur Überprüfung

Unterstützung

- evtl. zusätzl. Protokollant, damit beide an beiden Tischen etwas sagen kann, nicht abgedrückt wird
- Dolmetscher
- Sohn (Station) / Familienhelfer

Dokumentation

- HSG - Dokumentationsbogen
- Unterschrift von Eltern
- Vereinbarungen festhalten
↳ Nachfolge Termin

Einladung

- Klischee orientiert (einfache Sprache ggf. beipflicht)
- Brief oder M/und MA-Heft
↳ Verdreh??!

Vorbereitung

- Absprache mit Lehrer (Informationsmaterial) & Kollegen
- wichtige Punkte strichpunktartig dokumentieren
- Raum vorbereiten (Tische, Stühle...)
- Eingangsfragen (ableiten)
- Beobachtungsbogen / Akte hinausziehen
↳ Einblicke herausziehen

BRAINSTORMING:

Wie erleben wir mit neuen Menschen?
- Offenes Kollegium
- Willkommenskultur
- Austausch möglich

Konkrete Angebote:
- Mentoring / neuen Paten
- mehr Austausch mit Team
- Vernetzung
- Digitaler Kollegien-Ordner
- Hospitation in anderen Klassen / Schulen
- Schulfeste

Zu wenig Zeit!
- zu viele Erwartungen
- Überlast am Ende
- "Hauptstadt"
- zu schnell veränderbar

HOHER LUTSCH
- LEHRERLICHKEIT
- MINIMALE EINBEREITUNG
PATENSCHAFTEN
ZEIT!

PATEN
(mehr persönlich)

PÄDAGOGISCHE
FACHBERATUNG
(mehr fachlich/neutral)

→ siehe Extrablatt
DIFFERENZIERTE
EINBEREITUNG FÜR:
- BRÜDER / SCHWESTERN
- LEHRERKOLLEGEN
- SCHÜLERHILFERINNEN

ZIEL 8
"DEFINITION EINER
GUTEN WILLKOMMENSKULTUR
UND IDEEN WIE WIR SIE BEI
OPTIMUS IN DER PRAXIS
UMSETZEN KÖNNEN"



ZEITSTRAHL
EINBEREITUNG

**WILLKOMMENS-
KULTUR /
EINBEREITUNGS-
KONZEPT**

VORAUSSETZUNGEN:
- HOSPIRATION
- LEITUNG, PATIN, KOLLEGINNEN, SCHULLEITUNG
MUSSEN INFORMIERT SEIN
- WANN / WO?

PATIN (EINBEREITUNG)	PATIN KOLLEGINNEN / AP	ANFÜHRERIN / PATIN
1 WOCHE	8 WOCHE	1/2 JAHR
<ul style="list-style-type: none"> ÖRTLICHKEITEN KENNENLERNEN (LAGE) VORSTELLUNG IM / VOM KOLLEGIUM REGELN UND STRUKTUREN KENNENLERNEN ZUTEILUNG TEAM "MIR" MITLERNEN KENNENLERNEN DES HILFERSYSTEMS ARBEITSBEREICHE (ZUGANG, SCHÜLERKUR) ANDERE KLASSEN 	<ul style="list-style-type: none"> ERSTER VERBUND TERMI MIT PATIN (UM) PÄDAGOGISCHE PATIN / ANKOMMEN ERSTE VEREINBARUNGEN ZW. PATIN UND ANKOMMEN REGELMÄSSIGER AUSTAUSCH ZW. PATIN UND ANKOMMEN (JEDER MONAT) NACH CA. 4 WOCHE WIRD GASTPATIN 	<ul style="list-style-type: none"> ANFANG 1. J. (UM) EINER VERBUND TERMI MIT PATIN DANACH SE. SETZT VEREINBARUNGEN / ANF. SE. ANFANG 2. J. UNTERSTÜTZUNG

Teambuilding in DB's

Workshop-Ziel

Wir definieren was eine gute Willkommenskultur ist und wie wir sie bei OPTIMUS in der Praxis umsetzen können.

Hintergrund

Als neue Mitarbeiter*in ins kalte Wasser zu springen geht – ist aber nicht so schön... Wie sieht eine gelungene Willkommenskultur aus? Was bedeutet es willkommen zu sein? Was brauchen neue Mitarbeiter*innen um gut in ihrer neuen Tätigkeit zu landen und sich willkommen zu fühlen? Mit diesen Fragen steigen wir in die erste Phase des Workshops ein, suchen nach den Zielen einer erfolgreichen Einarbeitungszeit und überlegen welche Rolle eine Pat*in und die pädagogische Fachberatung dabei spielen. Im zweiten Teil werden wir die Einarbeitungszeit mit Inhalten, Pädagogik und Leben füllen. Die „noch frischen Erfahrungen“ unserer Kolleg*innen, die die Probezeit bestanden haben oder noch mittendrin sind, sind in diesem Workshop wertvolle Impulse. Ebenso freue ich mich über „die alten Hasen“, die

bereits Erfahrung in der Einarbeitung neuer Kolleg*innen gemacht haben.

Gastgeberin Sandra Venzlaff

Teilnehmende

Hermann-Sander-Grundschule

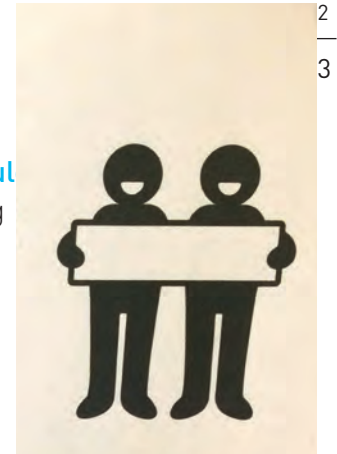
- Moritz Pfeiffenberger
- Laura Sänger
- Stephanie Tiedemann
- Ingo Merten
- Natascha Khan
- Sibel Kararmaz

Pettenkofer-Grundschul

- Maurice Sassenberg
- Felix Kurz
- Katja Wessels
- Saffiatou Sahid
- Cassius De Caifaz
- Siham Refaie
- Ramona Kinzner

Neue Grundschule in der Plantagenstraße

- Yvonne Höhne



BRAINSTORMING:

- Wir arbeiten mit netten Menschen !!!
- Offenes Kollegium
- Hilfsbereitschaft
- Austausch möglich

- Konkrete Ansprechpartner!
- MentorInnen / Paten
 - mehr Austausch mit Team
 - Vernetzung
 - Digitaler Kollegiumsordner
 - Hospitation in anderen Klassen / Schulen
 - Telefonliste

- ZU wenig Zeit!
- zu kurze Einarbeitungszeit
 - Übersicht von Regeln, Strukturen, Infos (Handout?)
 - zu schnell Vertretungen

WILLKOMMENS- KULTUR / EINARBEITUNGS- KONZEPT

DEFINITION EINER
GUTEN WILLKOMMENSKULTUR
UND IDEEN, WIE WIR SIE BEI
OPTIMUS IN DER PRAXIS
UMSETZEN KÖNNEN."



- GROßER WUNSCH:
- Einheitlichkeit
 - Minimum der Einarbeitungszeit feststellen

PATENSCHAFTEN

ZEIT!

PATEN
(mehr persönlich)

VS

PÄDAGOGISCHE
FACHBERATUNG
(mehr fachlich/wachlich)

siehe
Extrablatt
(S.24)

- DIFFERENZIERT Einarbeitung für:
- * ERZIEHERINNE
 - * I - ERZIEHERINNE
 - * SCHULHELPERINNE

ZEITSTRAHL EINARBEITUNG

- HOSPITATION

VORAUSSETZUNGEN: LEITUNG, PATIN, KOLLEGINNEN, SCHULLEITUNG
MUSS INFORMIERT SEIN

- WANN/WO?

PATIN/IN
IM MITLAUFEN

PATIN ROLLENTAUSCH / AP

ANSPRECHPARTNERIN

1 WOCHE

8 WOCHEN

1/2 JAHR

- ÖRTLICHKEITEN
KENNENLERNEN
(ALLE)

- VORSTELLUNG IM/
VOM KOLLEGIUM

- REGELN UND STRUKTUREN
KENNENLERNEN

- ZUTEILUNG PATIN

- „MUR“ „MITLAUFEN“

- KENNENLERNEN DES HELFERSYSTEMS,
ARBEITSBEREICHE (ZÜGEL, SCHÜLERCLUB...)
ANDERE KLASSEN

- ERSTER VERBINDL. TERMIN
MIT PÄD. FB (4W)

- ROLLENTAUSCH PATIN/
ANKÖMMLING

- ERSTE VEREINBARUNGEN
ZW. FB UND ANKÖMMLING

- REGELMÄßIGER AUSTAUSCH ZW.
PATIN UND ANKÖMMLING (45 MIN. WOCHE)

- NACH CA. 4 WOCHEN WILLKOM.
GESPRÄCH

- ANFANG 1/2 J. (12W.) ZWEITER VERBINDL.
TERMIN MIT PÄD. FB.

→ DANACH BEI BEDARF

VERSELBSTÄNDIGUNG / INKS
BRÄUCHST DU?

UNTERSTÜTZUNG

Teambuilding in DB's

Möglichkeit + Angelegenheit
Hauptrolle

OUT
HISTORISCHEN
KOLLEKTIVPOTENZIAL
BEREICHUNGSGEHT
Bedeutung im Alltag

Offenes Kollaboration

Offenes Kollaboration

Arbeitsteilung
(sucht nach Punkte)

Arbeitsteilung
(sucht nach Aufgaben)

Arbeitsteilung
(sucht nach Aufgaben)

Gute Mischung /
Beispiel +
Klass

Gute Mischung /
Beispiel +
Klass

Leit. Kolleg. =
Zug durch Team

Leit. Kolleg. =
Zug durch Team

Kolleg. Team sind
hinsichtlich 3 haben
den selbst. Die Art
Frage

Kolleg. Team sind
hinsichtlich 3 haben
den selbst. Die Art
Frage

Keine Befehlsmacht über
Gesellschaft

Keine Befehlsmacht über
Gesellschaft

SCHLECHT
WILDE WASSER
wenn Infos über
interdisziplinäre Arbeit
im Zusammenhang mit
LEBENS
PROBLEME SOLL DRUMHER
KOMMUNIKATION
(z.B. Teams, virtuell)

Einwanderung
sehr
kurzschneidlich

Einwanderung
sehr
kurzschneidlich

Übersicht der
internen Projekte
(Tabelle/Excel/
Deadline)

Wing Zeit für
Nachfrage / Infos

Wing Zeit für
Nachfrage / Infos

aktuelle Dokumente
im d. Akt.

aktuelle Dokumente
im d. Akt.

aktuelle Dokumente
im d. Akt.

Zeitmanagement
(welche Arbeit, wann)

Zeitmanagement
(welche Arbeit, wann)

Ausgangspunkt
(Angabe, Zielsetzung)

Ausgangspunkt
(Angabe, Zielsetzung)

Erfahrung
Eingewöhnung
in der Team
Schwierigkeit

Erfahrung
Eingewöhnung
in der Team
Schwierigkeit

Ordnung
Arbeits
(Kategorie
Übersicht)

Ordnung
Arbeits
(Kategorie
Übersicht)

Wir sind
erst mit
Kolleg.

Wir sind
erst mit
Kolleg.

Einladung
von Team

Einladung
von Team

Arbeitsprinzip
Mentor

Arbeitsprinzip
Mentor

Arbeitsprinzip
(Angabe, Zielsetzung)

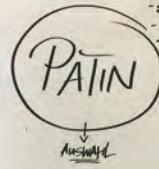
Arbeitsprinzip
(Angabe, Zielsetzung)

WELCHE AUFGABEN?

- SITUATION VERMITTELN
- FEEDBACK GEBEN
- INFORMATION INS TEAM
- TRANSLATIONEN / MÖGLICHKEITEN /
- UNSTÄNDIGEN VORSTELLEN

WAS BRINGT SIE MIT?

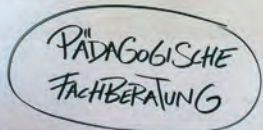
- ZEIT
- OFFENHEIT
- NEUTRALITÄT
- ERFAHRUNG
- MOTIVATION
- GUT IM TEAM INTEGRIERT
- TEAMLICHE BASIS
- ERGÄHNUNG
- WERTSCHAFFUNG
- TEAM KONFERENZ



WAS BRINGT DIE PATIN?

- ZEIT
- EINBEREITUNGSKONZEPTE
- WITTS WISSEN NACH MITARBEITERINNEN
- WÜNSCHE
- INDIV. BESTIMMUNG

- REFLEXION (FACHLICH, SACHLICH)
- EXTERNER BLICK / TRÄGERBLICK
- PROFESSIONALITÄT
- KONTINUITÄT



- OFFENES / VERBUNDLICHES ANGEBOT?
- → ÄHNLICH WIE SUPERVISION
- ZUSAMMENARBEIT VON PATIN UND PÄD.FB

hier Details in groß



ZIELE

- bessere Zusammenarbeit
- Gruppenentwicklung

- reflektiertere Haltung
- weicherer Blick

- unterschiedlicher Umgang miteinander
- Offenheit
- erhellte Kommunikation

- Kommunikationsfähigkeit
- Desensibilisierung von Kritik (Fehlerfreundlichkeit)

- Leitfaden zur professionellen Kommunikation bei Optimus

ZIEL

DEFINITION
EINER GUTEN
FEEDBACK-KULTUR
UND WIE WIR SIE BEI OPTIMUS
IM ALLTAG UMSETZEN
KÖNNEN



Evaluation
nach einem halben
Jahr

Feedbackpartner
L/E L/Leitung
E/MA E/MA/Leitung
L/MA MA/Leitung
E/MA MA/Leitung
E/MA MA/Leitung

LAUFT Gut

Arbeiten auf Augen-
höhe erleichtert
Feedbackkultur

Abgabe zu
L/E bzw. Kleinsteam

- 30 Minidrunde in
DB's
↳ wöchentlich DB's

Leitung offen für
Feedback (Kultur)

Personalgespräche

DAS WÜNSCHEN LIEBEN

Supervision
(Arbeitsfeedback
& neutraler Person)

- halbjähriges
Personalgespräch

entsprechende
Arbeitsatmosphäre
(Fehlerfreundlichkeit)

Feedback fester
Bestandteil in
L/E - Abgespräche

- Seminar zu
Feedbackregeln
(Präsenztage)

WÜNSCHE
- mehr DB's (HS)
↳ mehr Raum für Austausch

Normalisierung
einer Feedback-
kultur

Feedbackregeln -
zeitpunkt/-Häufig-
keit

anonymer
Feedbackkasten
gegenseitige
Hilfenetze

Anpassung an
Haltung an andere

Methoden?
In Bearbeitung...

L/E: 40 Min 1x wöchentlich
in Absprache st.

E/MA: 1x Woche in
L/E - Absprache st.

E/L/MA: im Klassenrat/
Kinderparlament/
soziales Lernen

kl 1-3 Tagesauswertung
vormittags

MA/Leitung: 2 mal jährlich
(Gespräche)
Feedback

WAS soll verändert
werden?
- pädagogische Zusam-
menarbeit (z.B.
5 Organisations-
Ausgangspunkte
zwischen positiven &
kritischen FB)

- Konflikte als
Entwicklungsmögli-
chkeit

WIE?
- 4 - Ausgangspunkt
- Feedbackkassen
- in Absprache st.

- mit Kindern
Tagesreflexion

→
Verantwortung
Vertrauensmittel

FEEDBACK- KULTUR

Feedbackkultur

Workshop-Ziel

Wir definieren was eine gute Feedbackkultur ausmacht, was sie bringt und wie wir sie bei OPTIMUS im Alltag etablieren können.

Hintergrund

Der Kapitän eines Schiffes orientiert sich an den Sternen, um den Kurs zu halten. Kursabweichungen werden sofort an die Brücke gemeldet, woraufhin sofort eine Kurskorrektur vorgenommen wird. Der Grad der Zielerreichung wird ständig an die Handelnden zurückgemeldet.*

Nach diesem Schema sollte grundsätzlich auch unsere Kommunikation bzw. unser zwischenmenschlicher Umgang im Arbeitsalltag ablaufen. Denn auch hier ist es wichtig, dass wir wissen, wo wir stehen und ob wir auf dem richtigen Weg sind, um unser (gemeinsames) Ziel zu erreichen.

Daher ist es wichtig, dass wir innerhalb eines Teams in einer Schule – aber auch zwischen allen anderen Akteuren – eine Form und Sprache der wertschätzenden und wohlwollenden

Rückmeldung etablieren. Kritische Rückmeldungen sollten nicht als Angriff, sondern als kollegiale Unterstützung gesehen werden, die dazu dienen den gemeinsamen Kurs zu halten.

Gastgeberin Nadine Oeser

Teilnehmende

Hermann-Sander-Schule

- Stefanie Donath
- Nadine Merten
- Doris Rauer
- Matti Dargus
- Niko Siller
- Nils Brömmelhaus
- Ali Khiabanchian
- Nadja Bannour

Pettenkofer-Grundschule

- Josi Voß
- David Guerra Calderón
- Susana Garzón Dautert

Neue Grundschule in der Plantagenstraß

- Sarah Zimmermann



hier Details in groß

ZIELE

- bessere Zusammenarbeit
- Gruppenentwicklung
- reflektierte Haltung
- erweitertes Blickfeld
- verteiltes Handeln
- Umgang miteinander
- Offenheit
- erhaltene Kommunikationsfähigkeit
- Desensibilisierung von Kritik (Fehlerfreundlichkeit)
- Leitfaden zur professionellen Kommunikation bei Optimus

Evaluation nach einem halben Jahr

Methoden? In Bearbeitung...

Feedbackpartnerwahl
L/E L/ing E
E/Int E MA/Lehr
L/W MA/Lehr
E/W (Vorgesetzter/Schüler/Eltern)

L/E: 10 Min 1x wöchentlich in Absprache stb.
E/Int E: 1x Woche → L/E - Absprache stb.
E/L/W: im Klassenrat/ Kinderparlament/ soziales Lernen & W.A. 3 Tagesauswertung
uorne Dusche
MA/Leitung: 2 mal jährlich (insprache) * Feedback

LAUFT Gut

- Arbeiten auf Augenhöhe erleichtert Feedbackkultur
- Absprache zu L/E bzw. Kleinteams
- DR ist in Runde in DR's
- Lo wochentl DR's
- Leitung offen für Feedback (kultur)
- Personalgespräche

DAS LIANSCHER UND UNS

- Supervision (Arbeitsfeedback v. meanderer Teams)
- halbjähriges Personalgespräch
- entsprechende Arbeitsatmosphäre (Fehlerfreundlichkeit)
- Feedback fester Bestandteil in L/E - Absprache stb.
- Seminar zu Feedbackregeln (Präsenztage)
- WÜNSCHE mehr DR's (HS) → mehr Raum für Austausch
- Normalisierung einer Feedback-

WAS will getrennt werden?
- pädagogische Arbeit
- allgemeine Zusammenarbeit (z.B. Organisations)

Organisations
- Ausgeglichenheit zwischen positiver & kritischer FB

Konflikte als Entwicklungsmöglichkeit

BACK-

LAUFT Gut

DAS LIANSCHER UND UNS

Supervision (Arbeitsfeedback v. meanderer Teams)

halbjähriges Personalgespräch

entsprechende Arbeitsatmosphäre (Fehlerfreundlichkeit)

Feedback fester Bestandteil in L/E - Absprache stb.

Seminar zu Feedbackregeln (Präsenztage)

WÜNSCHE mehr DR's (HS)
→ mehr Raum für Austausch

Normalisierung einer Feedback-

LAUFT Gut

DAS LIANSCHER UND UNS

Supervision (Arbeitsfeedback v. meanderer Teams)

halbjähriges Personalgespräch

entsprechende Arbeitsatmosphäre (Fehlerfreundlichkeit)

Feedback fester Bestandteil in L/E - Absprache stb.

Seminar zu Feedbackregeln (Präsenztage)

WÜNSCHE mehr DR's (HS)
→ mehr Raum für Austausch

Normalisierung einer Feedback-



JAHRESPLAN

I. EINSTIEGS PHASE (ca. 2 Monate)



amich Feedback
schick

PERSONAL-
MANAGEMENTS

FACHWISSEN

ZIEL: "ERARBEITUNG
EINES KONKRETEN
TRAININGSKONZEPTES FÜR
OPTIMUS-LEITUNGEN"

II. TRAININGS- PHASE (ca. 4 Monate)

ICH KOMPETENZ

amich Feedback &
schick



LEITUNGS- KRÄFTE TRAININGS- KONZEPT

ORGANISATION

III. PERFORMINGPHASE (ca. 6 Monate)



Abschluss-
gespräch!

Workshop-Ziel

Wir erarbeiten ein konkretes Trainingskonzept für OPTIMUS-Leitungen, dass diese in ihrer Funktion bestmöglich unterstützen sollen.

Hintergrund

Unsere Erfahrung hat uns gezeigt, dass wir eine Leitung nicht einfach nur benennen und auf den Bürostuhl setzen können, um dann zu hoffen, dass es gut geht! Nein, wir müssen unsere Leitungen langsam und sorgsam entwickeln, fördern und fordern, theoretisch weiterbilden und vor allem in der Praxis trainieren lassen, denn Qualität braucht seine Zeit oder „Gut‘ Ding will Weile haben“.

Der Workshop gliedert sich in 2 Phasen. In der ersten Phase werden wir die „perfekte Leitung“ (bitte mit einem Augenzwinkern verstehen!) visualisieren und diskutieren. In der zweiten Phase kommen wir zum Ziel und erarbeiten unser Leitungskräfte Trainingskonzept. Wir definieren Maßnahmen, die es braucht, um unserer Idealvorstellung der

„perfekten Leitung“ nahe zu kommen. Ich freue mich, wenn insbesondere die Leitungen und alle an einer Leitungsposition Interessierten in meinen Workshop kommen. Aber natürlich freue ich mich auch über Anregungen aus der Sicht eines Team-Mitglieds!

Gastgeberin Hasret Özkan

Teilnehmende

Hermann-Sander-Schule

- Navina Huth
- Corinna Voos
- Jürgen Cembrowicz
- Renate Lieb

Pettenkofer-Grundschule

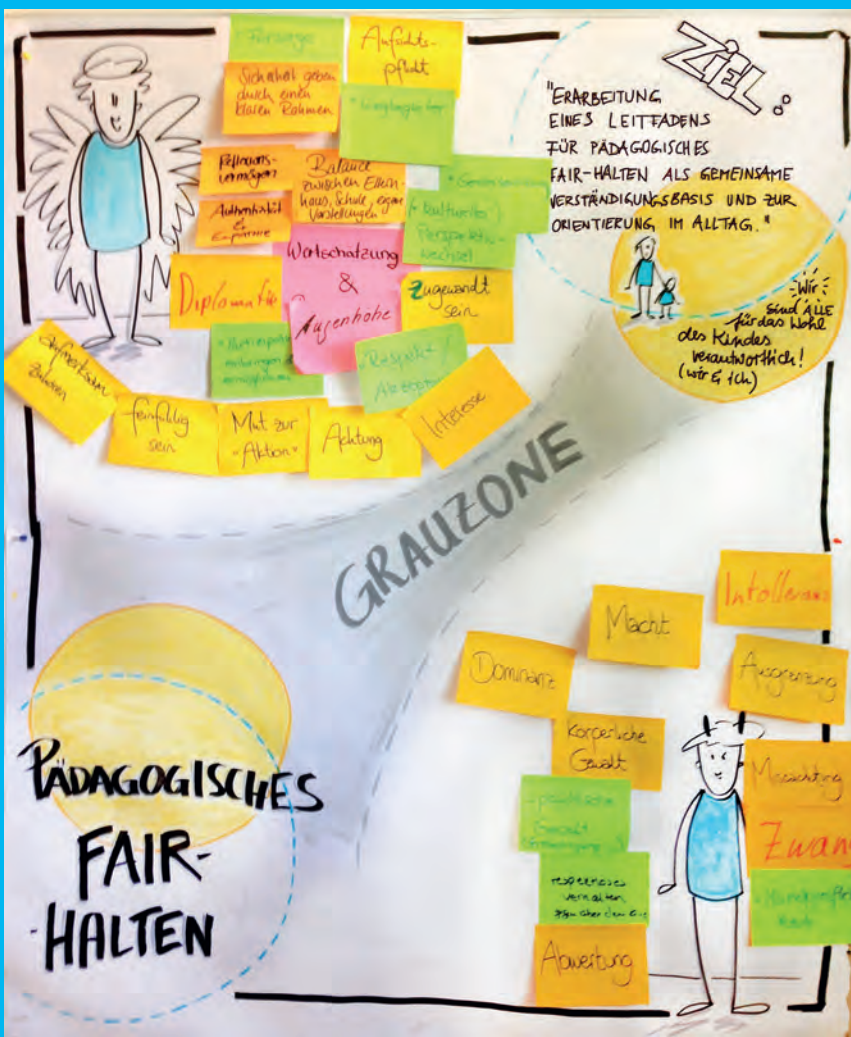
- Paul Kunz
- Lucie Szpitalny
- Cara Bennett-Rice
- Matthias Neuling
- Tarek Bouizedkane
- Simone Warias

Neue Grundschule in der Plantagenstraße

- Nils Koesling



hier Details in groß



ZIEL

"ERARBEITUNG EINES LEITADENS FÜR PÄDAGOGISCHES FAIR-HALTEN ALS GEMEINSAME VERSTÄNDIGUNGSBASIS UND ZUR ORIENTIERUNG IM ALLTAG."



Wir sind alle für das Wohle des Kindes verantwortlich! (wir & ich)

GRAUZONE

PÄDAGOGISCHES FAIR-HALTEN

- Intelligenz
- Macht
- Dominanz
- Körperliche Gewalt
- Ausgrenzung
- Machtentzug
- Zwang
- Abwertung



Workshop-Ziel

Wir erarbeiten den ersten Entwurf eines Leitfadens für pädagogisches Fairhalten, der im Arbeitsalltag Orientierung bietet und als gemeinsame Verständigungsbasis dienen soll.

Hintergrund

Die Bedürfnisse von Kindern zu erkennen und zu respektieren, sie in ihren Lebenswelten wahrzunehmen und ihre Lebenslagen zu berücksichtigen, sind grundlegende Bestandteile unserer pädagogischen Arbeit. Doch was genau macht eine gute Pädagogin aus? Was sind im Gegenzug Handlungen, die sich auf keinen Fall mit unserem Berufsbild vereinbaren lassen? Und was ist eigentlich mit all den Aspekten im Graubereich, die weder klar begrüßenswert noch klar unerwünscht sind? Wie gehe ich damit um, wenn mich der Alltag zu zweifelhaften Handlungen treibt?

Gastgeberinnen

Sophie Huth & Louise Kreuzchner

Teilnehmende

Hermann-Sander-Schule

- Louisa Klemke
- Marie Drews
- Özlem Akyüz
- Nuran Wader
- Levent Horoz
- Inci Keles

Pettenkofer-Grundschule

- Hilka Wagner
- Anne Pauleweit
- Birte Rehberg
- Nicole Kluth
- Jonas Gützkow
- Jürgen Knirk

Neue Grundschule in der Plantagenstraße

- Nils Leimbach



hier Details in groß

3 Fotos und Eindrücke

Alle Böse
Maurahn

9.00 Uhr
Ankommen

9.30 Uhr

Ich Willkommen
Ahoes Schaffen
viei, viel Spas

WARM UP
"FRAGEN zum WACHEN"

FEEDBACK

"Es war ein
schöner Tag!
Kundenservice
Lernen!"
Danke!"

"...erste
Motivation dass
Mitarbeiter
auf
Lust auf Veränderung" von anlässlich!
"Ich bis in den
Gefühl, mitzugehen!"
"Ich bis in den
Gefühl, mitzugehen!"
"Ich bis in den
Gefühl, mitzugehen!"

"...erste
Motivation dass
Mitarbeiter
auf
Lust auf Veränderung" von anlässlich!
"Ich bis in den
Gefühl, mitzugehen!"
"Ich bis in den
Gefühl, mitzugehen!"
"Ich bis in den
Gefühl, mitzugehen!"

**OPTIMUS
Tag**

11 JUNI

Kick off:
"EINHEITLICH PÄDAGOGISCH HANDELN"

ERGEBNISPRÄSENTATION

1. Statt "Hand & Drehräder"
Ich-Konzepte, Teamwissen, Organisations-
management, Personalmanagement
als Folgeergebnis

2. Entwickel aber
Grundgedanken
+ Vorklärungen für
gutes pädagogisches Handeln
"Wir alle sind für das Wohl des
Kindes verantwortlich!"

3. tolle Hilfe
Kollegen
1 Uhr
Paten
Welche Rolle
pädagogische
Einrichtungen

2019
Für Jahr 3 Phasen
Einarbeitungsphase
Trainingsphase
Reflexionsphase

GRÜNDEN: Wunsch nach Unter-
stützungsgesprächen durch Workshops
& Weiterbildungen

15.00 Uhr
GALLERYWALK

5. Vorbereitung / Unterstützung /
Durchführung / Nachbereitung
- Ablauf / Checkliste
- verständliche Sprache
- auf Augenhöhe reden
- Gesprächsrahmen
schaffen

15.30 Uhr
WORKSHOPS

HA...
M...
er...

OPTIMUS Qualitätsstandards

Einheitlichkeit schaffen
Orientierung
Do's & Don'ts

Profil scharf
Wozu soll OPTIMUS?

OPTIMUS-Skala
Handlungsleiter
Evaluation
Entwicklung

FAKTOREN → INDIKATOREN

unverändert
minimal
ausgebaut

I "Guter Arbeitgeber"
Wohlfühlfaktor
painful Lastung

II Rahmenbedingungen
Zusammengehörigkeit
Abschätzung
Schulklima
in Alltag umsetzbar

III Aufgaben
Alltagsrhythme
Dokumentationen
Klare pädagogische
Strukturen

Zugewandte
Erziehungsarbeit

unzureichend
Minimal
gut
ausgezeichnet

10.15 Uhr
MARKTPLATZ

4. Feedback-
kultur!

MADINE

WORA-SHOPS

5. "Gute Idee,
jetzt Energie
gepasst"

MADINE

6. Leihempfehle,
Trennungsbegriff!

HANSEN

7. Pädagogische
Ziele-Plan!

SOPHIE
LOUISE

10.30 Uhr
ENERGIZER

"Danke Clapping"

11.15 Uhr
WORKSHOP

"kalle!"
"gutes pädagogisches
Handeln"

4. 10 Teambuilding-Regeln
 - verschiedene Settings sind dafür geeignet
 - in bestehende Strukturen einfließen lassen
 - erweitert den Blick
 - verteilte Aufgaben
 - regelmäßig nach 6 Stunden
 "4 Augen" Konzept
 nach Schule-Verhalten
 → im Alltag üben / Workshops

HOPPHASE
 II
 UPTGANG
 Konzept - Leistung
 12.45 Uhr
 NACH-TISCH
 Abschluss & Feedback

KSHOP
 VORSPEISE
 Status-Quo-Analyse
 Die perfekte Leistung
 "warme VORSPEISE"
 Brainstorming & Diskussion

By Kaja Reetz & Delfy Frenck

Vielleicht hierfür ein Extra-Blatt zum zusammenfalten (A3?)

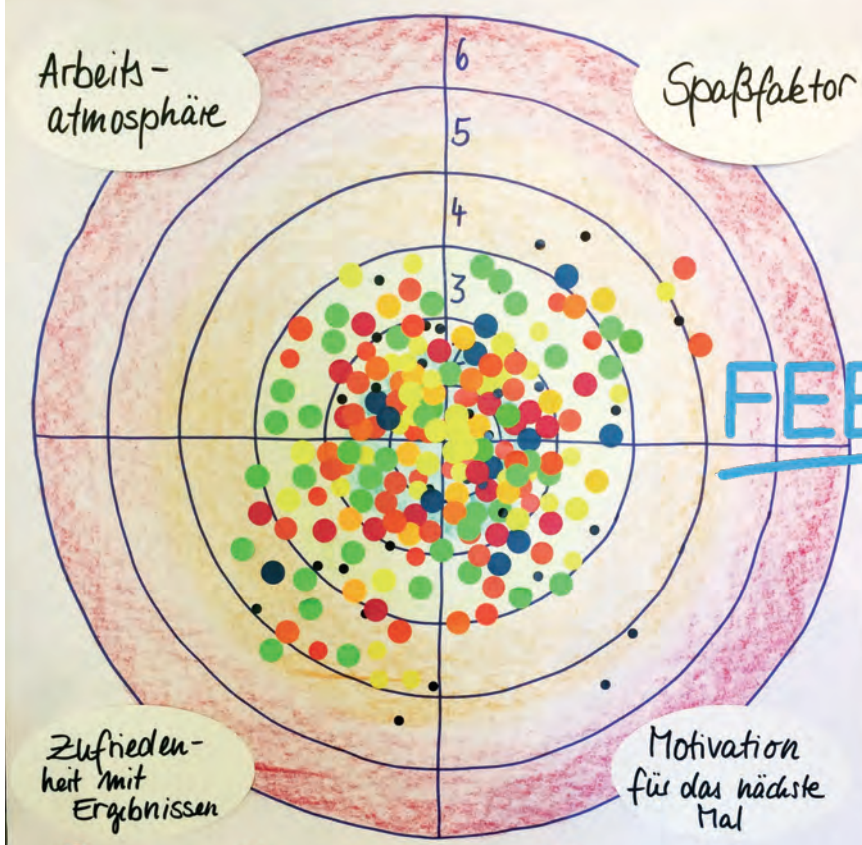




Gibt's noch mehr?

4 Feedback und Ausblick

Sagt uns, wie Ihr es findet!



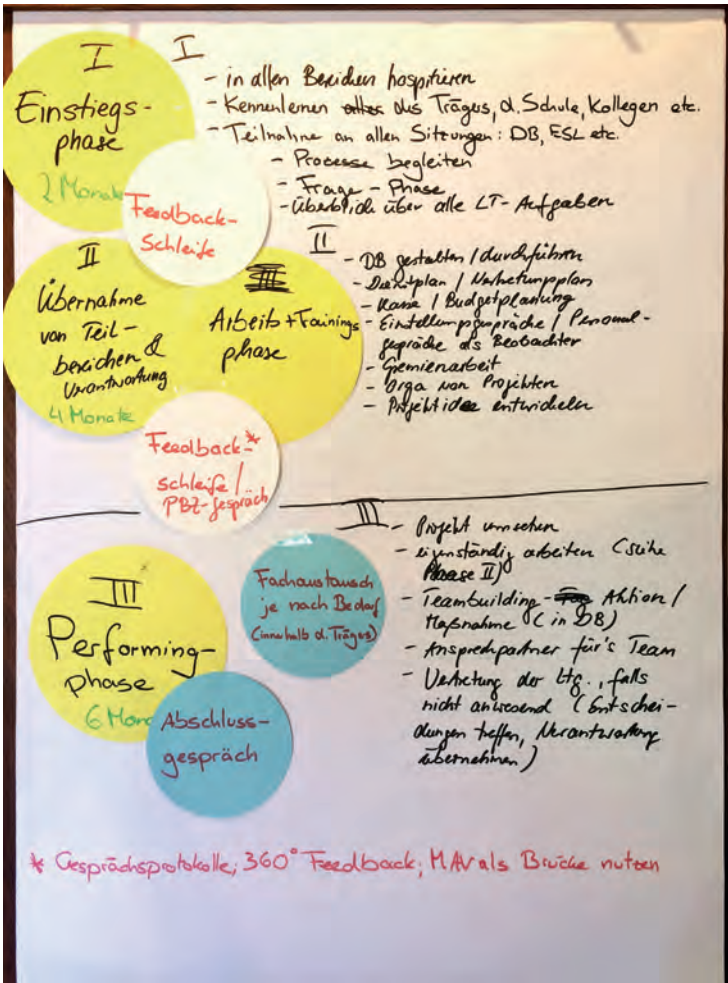
FEEDBACK



Offene Fragen zur Gestaltung / Struktur

Wo gehört das
hin?



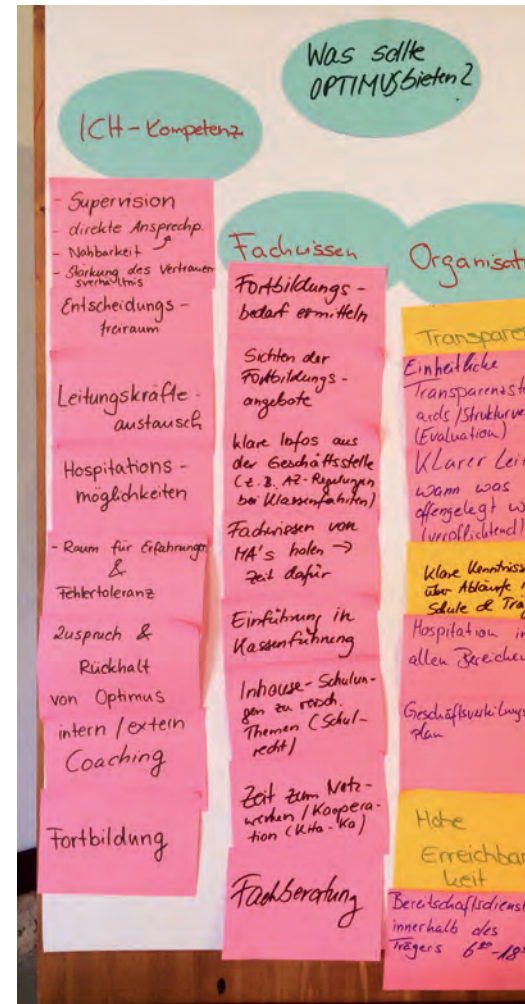


Wir wollen etwas genommen werden
 → Leitung soll Sicherheit d. Mitarbeit und auch mit Zentrum stellen

Klares Abgrenzen
 Bsp zur... (Profession ≠ Persönlichkeit)

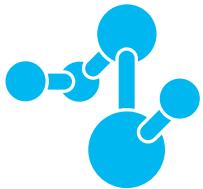
Was ist psychische Gewalt?
 Konkrete Beispiele

Gutes Miteinander
 gestärkt durch Beobachtung von...
 Identitäts- / Loyalitätskonflikte





Bis zum nächsten Mal!



OPTIMUS

Die Bildungspartner gGmbH

Wiener Straße 35

10999 Berlin

optimus.diebildungspartner.de