



**Handreichung**  
**für das Fach**  
**Recht und Organisation**  
**im**  
**Berufspraktikum**  
**der**  
**Fachakademie für Sozialpädagogik**

**München 2005**

Erarbeitet im Auftrag des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus

Veröffentlichung genehmigt mit KMS vom 01.08.2005 Nr. VII.5-5 S 9410.1-8-7.69593

**Leitung des Arbeitskreises und Redaktion:**

Christine Hefer, ISB

**Mitglieder des Arbeitskreises:**

Rainer Bergmann, FAK f. Sozialpädagogik d. Landkreises Aschaffenburg

Sabine Nolte, FAK f. Sozialpädagogik d. Armen Schulschwestern München

Gabriele Thumser, FAK f. Sozialpädagogik d. Evang. Diakonissenanstalt Augsburg

**Berater:**

Kristina Heinhold, FAK f. Sozialpädagogik des Caritasverbandes der Erzdiözese München Freising, München

Hans-Jürgen Dunkl, Bayer. Staatsministerium f. Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen, München

Gabriele Stengel, Bayer. Landesverband Kath. Tageseinrichtungen f. Kinder, München

**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)

**Herstellung und Vertrieb:**

Offsetdruckerei + Verlag Alfred Hintermaier, Inh. Bernhard Hintermaier,

Nailastr. 5, 81737 München, Telefon 089 6242970, Telefax 089 6518910

E-Mail: [shop@hintermaier-druck.de](mailto:shop@hintermaier-druck.de)

## **INHALTSVERZEICHNIS**

	SEITE
<b>UNTERRICHTSKONZEPT</b>	1
<b>ZIELFORMULIERUNGEN</b>	1
<b>INHALTE</b>	3
<b>ANREGUNGEN</b>	
1. Situationen aus dem beruflichen Alltag	5
2. Blended Learning	6
3. Organisationsbeispiel	7

## UNTERRICHTSKONZEPT

Das Anforderungsprofil an Erzieherinnen hat sich in den letzten Jahren auf Grund gesellschaftlicher und gesetzlicher Veränderungen erheblich verändert. So sind unter anderem vermehrt Verwaltungs- und Organisationsaufgaben hinzugekommen. Das Fach Recht und Organisation soll diesem Umstand Rechnung tragen und die entsprechenden Kompetenzen vermitteln.

Die Berufspraktikantinnen befinden sich an der Nahtstelle zur Praxis. Sie werden mit alltäglichen rechtlichen Fragestellungen konfrontiert und erhalten konkrete Einblicke in die Organisations- und Personalentwicklung ihrer Einrichtung. Darum werden neben aktuellen rechtlichen Problemen auch Themen aus der Organisations- und Personalentwicklung sozialpädagogischer Einrichtungen aufgegriffen und vertieft.

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

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

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

## ZIELFORMULIERUNGEN

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

Die Berufspraktikantin ...

- ist über die für ihre Arbeit notwendigen Rechtsgrundlagen informiert, dabei ist sie in der Lage, ihre theoretischen Kenntnisse selbstverantwortlich in der Praxis anzuwenden und zu erweitern.
- erfasst Gesetze und Rechtsverordnungen als sich ständig im Wandel befindliche Rechtsnormen, die ein Abbild sozialer Wirklichkeit sein sollen und wie diese ständiger Veränderung unterliegen.
- ist sicher in der Analyse von Alltagssituationen aus der Lebenswirklichkeit und dem Umfeld des Kindes/Jugendlichen und handelt mit fachlicher Kompetenz - auf der Grundlage rechtlicher Vorschriften - der Situation angemessen.
- weiß, wo sie die notwendigen Informationen findet, d. h. sie kennt Rechtsquellen, Hilfsmittel wie z. B. Kommentare, Fachzeitschriften, macht Internet-Recherchen, benutzt Stichwortverzeichnisse, kontaktiert Fachberatungsstellen und andere Quellen.
- entwickelt ihre pädagogischen Handlungskonzepte auf der Grundlage der Prinzipien des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland, der Verfassung des Freistaates

Bayern, des BayKiBiG und der DVBayKiBiG, des SGB VIII, des Leitbildes der Einrichtung und der im BEP vorgegebenen Erziehungsziele.

- setzt sich kompetent und verantwortungsbewusst für Rechte der Kinder und Jugendlichen ein und gestaltet deren Lebenswelt in pädagogisch wertvoller Weise („Lobby für Kinder“) mit.
- ist im Rahmen der täglichen Arbeit mit Kindern, Jugendlichen, 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 ihrer Klientel gemäß und unter Berücksichtigung der rechtlichen Regelungen die Aufsicht über die ihr anvertrauten Kinder und Jugendlichen aus.
- identifiziert sich mit ihrem Beruf und setzt sich für Kinder, Familien und ihre Berufsgruppe/den eigenen Berufsstand ein.
- kennt arbeitsrechtliche Grundlagen und erfährt ihre eigene Rolle als Arbeitnehmerin, dabei begreift sie sich als Teil einer „Organisation“, die ihrerseits ihre Tätigkeit als Dienstleistung auffasst.
- kennt in der Kommunikation mit dem Träger ihrer Einrichtung ihre eigenen Pflichten und Rechte, kann diese sachlich und adäquat vertreten und ist in der Lage, bei jeglichen Formen von Anschreiben (z. B. Gesuchen, Beschwerden, Anträgen) unter Einbeziehung der Leitung der Einrichtung die richtige Form zu wahren.
- kennt die einschlägigen Verbände und Interessenvertretungen, nutzt Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten und ist in der Lage, sich sowohl familien- als auch berufspolitisch einzubringen.
- ist mit den Verwaltungsaufgaben ihrer 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; Prozess- und Verfahrensregelungen). Sie reflektiert kritisch die Struktur- und Ergebnisqualität der Dienstleistung ihrer Einrichtung.
- kann einzelne Prozesse im Arbeitsalltag differenziert beschreiben und nach vorgegebenen Qualitätsstandards bewerten.
- erkennt die Bedeutung der einzelnen Rollen und Funktionen in ihrer Organisation an und ordnet sich in das Gefüge ein.
- stimmt ihre individuellen Arbeitsvorgänge jeweils in ihrem 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 ihrer Einrichtung wahr.

## INHALTE

### Recht:

- **Themen aus ausgewählten Rechtsgebieten**

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

- **Themen aus dem Sozialrecht**

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

- **Themen aus dem Arbeitsrecht**

Beschreibung: Aktuelle arbeitsrechtliche Fragestellungen aus dem Arbeitsalltag der Berufspraktikanten

### Organisationsentwicklung:

- **Definition einer Lernenden Organisation**

Beschreibung: Eine „Lernende Organisation“ ist ein weltweit anerkanntes Methodenkonzzept 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.

- **Einführung eines Qualitätsmanagementsystems (QMS)**

Beschreibung: Ein QMS ist ein lebendiges System, das zu einem ständigen Verbesserungsprozess der Qualität der Leistung führen soll. Dabei sind spezifische Bausteine zu berücksichtigen.

### Personalentwicklung:

- **Grundlagen der Personalentwicklung (Bewerbungsverfahren, Personalführung)**

Beschreibung: Personalentwicklung umfasst alle planenden, durchführenden und kontrollierenden Maßnahmen, die sich auf die berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter beziehen. Sie beginnt mit dem Bewerbungsverfahren und konkretisiert sich im Umgang mit den Mitarbeiterinnen.

- **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 Team-situation 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.

## ANREGUNGEN

### 1. 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:**

#### 1.1 Recht:

- **Arbeitsrecht, Aufsichtspflicht**

Beispiel:

Seit längerem besteht ein unausgesprochener Konflikt in einer Gruppe der Kindertageseinrichtung. Eine der Erzieherinnen 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 35 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.

- **Familienrecht**

Beispiel:

Herr und Frau K. sind miteinander verheiratet, leben aber seit einiger Zeit voneinander getrennt.

Aufgeregt ruft Frau K. im Kindergarten an und erzählt, dass ihr Mann nach einem heftigen Streit angedroht habe, keine Unterhaltszahlungen mehr zu leisten. Sie wünscht, dass die Kinder keinesfalls an ihren Mann „herausgegeben“ werden. Kurz darauf kommt Herr K., um beide abzuholen. Wie sollte sich die Erzieherin verhalten?

#### 1.2 Organisationsentwicklung:

- **Struktur der eigenen Organisation erfassen (Aufbau- und Ablauforganisation)**

Beispiel:

Sie sollen in Ihrer stationären Einrichtung 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 neue BayKiBiG mit neuen Förderrichtlinien)**

Beispiel:

In Ihrer Einrichtung soll ein Flyer für die Eltern, der die Umstellung auf das neue Fördersystem anschaulich darstellen soll, entwickelt werden.

### 1.3 Personalentwicklung:

- **Der fachliche Austausch unter Kollegen ist unbedingte Voraussetzung für die Qualität der Leistung.**

Beispiel:

Susanne nimmt regelmäßig an kollegialen Beratungssitzungen und Supervisionen teil. Sie weiß um die Bedeutung für eine fachlich gut reflektierte und begründete pädagogische Arbeit und nutzt diese für ihre eigene berufliche Entwicklung. Die Leitung ihres Kindergartens bittet sie, die morgige Beratungssitzung vorzubereiten und Protokoll zu führen.

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

Beispiel:

Maria ist Teil eines Teams einer Kinderkrippe der Elterninitiative XY. Mit dem neuen BayKiBiG entwirft die Einrichtung ein neues Konzept für die unterschiedlichen Bedürfnisse der Eltern mit kleinen Kindern. Maria ist 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.

## 2. Blended Learning

In der derzeitigen Diskussion um neue Lehr- und Lernformen wird die Verknüpfung zwischen Präsenz- und Onlinephasen „Blended Learning“ genannt. Diese Mischung wird in handlungsorientierten Ausbildungsgängen eingesetzt, um die erworbenen Fähigkeiten zu festigen, komplexe Kompetenzen unter „realen Bedingungen“ zu fördern und selbst gesteuertes Lernen anzuregen.

Neben dem Präsenzunterricht wird optional die Einrichtung einer virtuellen Lernumgebung empfohlen. Diese besteht aus einem virtuellen Netzwerk, das die Berufspraktikanten untereinander und mit den betreuenden Lehrkräften verbindet.

Für Ausbildungsstellen, die einen Zugang zum Internet haben, ergibt sich so eine weitere Möglichkeit, Fachakademie und Praxisstelle miteinander zu verknüpfen.

Für das Unterrichtsfach „Recht und Organisation“ ergeben sich folgende Anwendungsmöglichkeiten:

- Berufspraktikanten wenden sich direkt über die Lernplattform der jeweiligen Fachakademie an ihre Lehrkraft bei Fragen und Problemen zu rechtlichen oder die Organisation betreffenden Themen und erhalten Antwort.
- Lehrkräfte stellen in den Präsenztreffen an der Fachakademie Lernaufgaben. Die Berufspraktikantinnen bearbeiten diese in Lerngruppen an ihren jeweiligen Praxisstellen. Der Austausch untereinander und mit den Dozentinnen erfolgt wiederum über die virtuelle Lernumgebung, z. B. im Forum, in Chatkonferenzen oder per E-Mail.

Gerade im Berufspraktikum, in dem die Praktikantinnen ihre bisher erworbenen Kompetenzen anwenden und weiter entwickeln können, ist ein verändertes Rollenbild der Lehrkräfte erforderlich. Diese werden, um diesem Anspruch gerecht zu werden, zu Prozessberaterinnen und Lernbegleiterinnen.

### 3. Organisationsbeispiel

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

Gesamtstundenzahl pro Berufspraktikantin (BP): 40 Unterrichtsstunden

<b>Block I</b>		<b>Lerngruppen</b>	<b>Block II</b>
Dauer:	16 Unterrichtseinheiten = 2 Tage	8 Unterrichtseinheiten = 1 Tag Pro Kurs 5 x 5 BP	16 Unterrichtseinheiten = 2 Tage
Zeitraum:	November 2005	Januar – Februar 2006	Mai 2006
Inhalt:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lernende Organisationen</li> <li>• Qualitätsmanagement</li> <li>• Aktuelle Fragestellungen aus dem (Sozial)Recht</li> </ul>	<p>BP treffen sich in Lerngruppen in einer Praxisstelle oder in der Fachakademie und bearbeiten die im Präsenzseminar gestellten Aufgaben.</p> <p>Optional können die Lernaufgaben auch in der Lernplattform der Fachakademie in den jeweiligen Foren von den Studierenden bearbeitet werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundlagen der Personalentwicklung</li> <li>• Teamentwicklung</li> <li>• Projektmanagement</li> <li>• Aktuelle Fragestellungen aus dem (Arbeits)Recht</li> </ul>