



AKTIVITÄTEN zur Entwicklung von PLGs und zur Förderung einer fragend-forschenden und reflexiven Haltung



ORGANISATORISCHE DIMENSION

Getting organised: How far have we come?

LeaFaP

Leading and Facilitating Professional Learning Communities
in Schools towards an Inquiry-based and Reflective Practice
KA220-SCH - Cooperation partnerships in school education

Organisatorische Dimension

1. Fokus der Aktivität	Organisatorische Elemente - Wie gut haben wir die organisatorische Dimension verbessert?
2. Dauer	Ca. 45 Minuten
3. Vorausgegangene Erfahrungen der PLG	Gruppenarbeit, in der die erste Aktivität zu organisatorischen Aspekten bereits absolviert wurde und seitdem 2-3 Treffen vergangen sind
4. Ziele der Aktivität	• Evaluation von organisatorischen Aspekten im Sinne einer Selbstkontrolle • Erfolgreiche und weniger erfolgreiche Vorgehensweisen identifizieren • Entwicklung praktischer Veränderungen für effizientere Zusammenarbeit
5. Beschreibung der Aktivität	Einführung (5') a) F heißt alle Teilnehmenden willkommen und gibt einen Überblick über das PLG Treffen. Die Selbstkontrolle und nachfolgende Beratung darüber dauert ca. eine Stunde. b) F gibt eine Einführung in die Aktivität um daran zu erinnern, worauf sich hinsichtlich der Verbesserung organisatorischer Aspekte geeinigt wurde, um zu reflektieren, was bereits erfolgreich implementiert wurde und woran noch gearbeitet werden sollte. Das Ziel ist, die Zusammenarbeit durch verbindliche Elemente zur Organisation zu verbessern. Aktivität 1 deckt dabei einen detaillierten Überblick über organisatorische Dimensionen ab, Aktivität 2 beinhaltet daraufhin die Überprüfung einer dann folgenden regulären PLG-Sitzung. Phase 1. Arbeitsphase: Überblick über den Entwicklungsstatus der organisatorischen Dimensionen (5') a) F legt ein großes Foto des ursprünglich bearbeiteten Bildes mit einem Überblick über die organisatorischen Aspekte aus, die diskutiert wurden und deren Entwicklung in Aktivität 1 vereinbart wurde. Das Bild kann auch als Handout an alle Teilnehmer:innen verteilt werden. b) F bittet die Gruppe, kleine Smileys (oder alternativ verschieden farbige Haftnotizen) zu benutzen und zu markieren, welche Aspekte ihrer Meinung nach bereits gut implementiert wurden und welche noch verbesserungsbedürftig sind. Die Mitglieder bringen die Smileys passend zu ihrem persönlichen Eindruck an, sie werden noch nicht gebeten, darüber zu sprechen. Das bietet einen simplen Überblick über den Eindruck der Mitglieder bezüglich der Implementierung. Phase 2: Die Gruppen systematisieren den betroffenen Bereich und entwickeln Vorschläge für praktische Weiterentwicklung (15-20') a) F konzentriert sich mit der Gruppe auf 2-3 organisatorische Aspekte, die besonders kritisch bewertet wurden (keine Smileys). F leitet mit der Frage, wie die Teilnehmenden gemerkt haben, dass sie mit der Entwicklung eines organisatorischen Aspekts nicht erfolgreich waren, eine Diskussion ein. F bitte darum, zu reflektieren, welchen Einfluss es auf die Vorgehensweisen in der Gruppe hat, dass dieser Aspekt/ diese Aspekte sich nicht verbessert haben. • Woran wird festgemacht, ob sich ein Aspekt verbessert hat? (Indikatoren benennen) • Warum hat dieser Aspekt sich bislang nicht verbessert? (Selbstreflektion und Reflektion bezüglich Ressourcen, die möglicherweise benötigt werden) • Wie macht das die zielorientierte Arbeit schwieriger? (Bewusstsein) F notiert die Aspekte, die die Teilnehmenden erwähnt haben, auf Karteikarten, um einen Überblick über den Austausch zu behalten. b) F lädt die Teilnehmenden dazu ein, zu reflektieren, ob der vereinbarte Lösungsweg nicht passend oder nur schlecht umgesetzt war. • Ist die Vorgehensweise, die wir beschlossen haben, die richtige und müssen wir uns nur wirklich daran halten oder brauchen wir eine andere Idee? • Wenn ja, wie könnten wir in dieser organisatorischen Dimension mehr erreichen und welche Hilfe brauchen wir dabei möglicherweise? F notiert mögliche neue Ideen auf Karteikarten (neue Farbe). Schritt a und b können nacheinander ausgeführt oder kombiniert werden.

	Phase 3: Neue Vereinbarungen aufsetzen (15') a) F bittet die Teilnehmenden, einen detaillierten Plan zu erstellen, wie fehlender Qualität nachgegangen werden soll und sich auf die nächsten Schritte dieser organisatorischen Aspekte zu einigen. b) F bietet eine Vorlage für das Vorgehen an und die Teilnehmenden beteiligen sich gemeinsam an der Planung. Abschluss (5') Am Ende dieses Prozesses fasst F die Hauptziele zusammen, auf die sich die Teilnehmenden geeinigt haben. F erinnert sie außerdem daran, ihre Aufgaben zu erledigen, falls welche verteilt wurden.
6. PLG-Dimensionen	Organisatorische Dimension Aktivitäten und Fortschritt der PLG überwachen, Dokumentation effizient handhaben (Referenz zu Kapitel 6.2 im Dokument der Lernergebnisse/Learning Outcomes, S. 9)
7. Lernziele der Teilnehmenden	Wissen: - Verständnis für das Überwachen von Fortschritt und Evaluationstechniken - Tools für das Verfolgen von Aktivitäten und zur Dokumentation - Fähigkeiten: - Fortschritt verfolgen und Ergebnisse der PLG-Treffen dokumentieren - Haltung: Sich zu Transparenz und Verantwortlichkeit hinsichtlich des Dokumentationsprozesses verpflichten
8. Format der Aktivität	Aktivität für die ganze Gruppe
9. Materialien/Tools	Material 1: Bild von den Ergebnissen aus Aktivität 1 (Foto oder Handout) Material 2: Karteikarten Material 3: Sticker (Smileys, Farben) Tool 1: Leitfragen auf Karten Tool 2: Vorlage für detaillierte Planung
10. Raum & Vorbereitung	Gruppentisch
11. Dimension von Inklusion	F berücksichtigt, dass einzelne Teilnehmende dafür verantwortlich sein könnten, dass die vereinbarten Verbesserungen nicht konsequent umgesetzt wurden. F sollte solche Gespräche in Richtung "Welche Hilfe wird für die Umsetzung benötigt?" leiten. Es könnte sein, dass eine:r der Teilnehmenden nicht an Aktivität 1 teilgenommen hat. In diesem Fall stellt F sicher, dass jemand aus der PLG vorab erklärt, wie das Bild (Material 1) zu Stande gekommen ist, damit alle auf dem gleichen Stand sind. Wenn es sehbehinderte Menschen in der PLG gibt, verbalisiert F das Bild und hilft beim Aufkleben der Sticker.
12. Förderung demokratischer Werte und Praktiken	Jedes Mitglied hat die Chance, sich an der kritischen Reflektion, Entwicklung und Entscheidungsfindung zu beteiligen. Die schlussendliche Vereinbarung der organisatorischen Aspekte basiert auf den Ideen und Möglichkeiten aller Teilnehmenden.
13. Übertragung auf digitale PLGs	Die Schritte der Überwachung von Entwicklungen der organisatorischen Aspekte können auch in einem online Treffen durchgeführt werden. - Online kann Austausch über eine geteilte Tafel erfolgen - Das Bild kann auf der Tafel gezeigt werden - Die Smileys bzw. Klebepunkte können zur Unterscheidung in verschiedenen Farben dargestellt werden. - Die Leitfragen können gepostet werden. - Die Vorlage kann gemeinsam ausgefüllt werden.
14. Referenzen und empfohlene Quellen	Kansteiner, K., Welther, S. & Schmid, S. (2023). Professionelle Lerngemeinschaften für Schulleitungen und Lehrkräfte. Chancen des Kooperationsformats für Schulentwicklung und Professionalisierung. Weinheim: Beltz. https://www.beltz.de/fachmedien/erziehungswissenschaft/produkte/details/48917-professionelle-lerngemeinschaften-fuer-schulleitungen-und-lehrkraefte.html Kansteiner, K. & Welther, S. (2025). Praxishandbuch für Professionelle Lerngemeinschaften in der Kooperation zwischen Kitas sowie Kitas und Grundschulen. Weinheim: Beltz www.beltz.de/978-3-7799-8663-8
15. Anhang	Ja

ANHANG

Material 1: Bild der Ergebnisse von Aktivität 1 (Foto oder Handout)



Material 2: Karteikarten



Material 3: Klebepunkte



Tool 1: Leitfragen auf Karten (zum Ausschneiden)

Verfolgung von organisatorischen Aspekten	
Woran können wir erkennen, dass ein Aspekt bislang noch nicht erfolgreich verbessert bzw. besser verfolgt wurde? <i>Welche Strategien zur Überprüfung kennen wir? Welche konkreten Schritte sind möglich?</i>	
Verbesserungsabsichten und hemmende Faktoren	
Warum haben wir uns bislang nicht verbessert? <i>Welche spezifischen Mechanismen und/oder Herausforderungen können wir identifizieren?</i>	
Auswirkungen der noch nicht voll ausgereiften Aspekte	
Wie sehr erschwert es die zielorientierte Arbeit unserer PLG, wenn wir noch nicht voll ausgereifte Aspekte nicht verbessern? <i>Worst Case: Was passiert, wenn wir diese/n Aspekt/e nicht verbessern? Best Case: Wie könnte unsere PLG sein, wenn wir diese Aspekte aktiv angehen?</i>	
Zielorientiertheit der bisherigen Schritte	
Ist der Weg, den wir uns bisher für die Entwicklung organisatorischer Aspekte ausgedacht haben immer noch der richtige? Müssen wir diesen einfach weiterverfolgen? <i>Konkreten Aktionsplan erstellen und individuell und in der Gruppe reflektieren (siehe Tool 2)</i>	
Optionen und Umorganisation bisheriger Schritte	
Sollten wir an diesem Punkt lieber einer anderen Idee nachgehen? Wenn ja, wie könnte dieser Ansatz bezüglich organisatorischer Aspekte aussehen? <i>Wo können wir Beispiele für Aspekt XY finden? Wer kennt jemanden, der Erfahrung damit hat? Wo können wir nachschlagen oder recherchieren?</i>	
Einbindung und Notwendigkeit von Hilfe/Assistenz	
Welche Hilfe oder Assistenz brauchen wir? Welche externe Hilfe könnte sinnvoll sein? <i>Was sind unsere Expertisen?</i>	

Tool 2: Vorlage für detaillierte Planung

Organisatorischer Aspekt	
1. Ziel	Auf welche Praxisqualität arbeiten wir in diesem Aspekt hin?
2. Rational	Warum genau konzentrieren wir uns auf Verbesserungen dieses Aspekts?
3. Planung und Ressourcen	Welche Schritte unternehmen wir, um das zu erreichen? Wer ist verantwortlich? Welche Hilfe/Ressourcen brauchen wir?
4. Indikatoren für Verbesserung	Woran können wir erkennen, dass wir das Ziel erreicht haben?

Leafap

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



**Co-funded by
the European Union**

Erasmus+

Enriching lives, opening minds.

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.