

**#GEMEINSAM
ZUKUNFT
GESTALTEN**

Aus- und Fortbildungskonzept

Für Auszubildende und Beschäftigte
in städteregionalen Kindertages-
einrichtungen

Inhaltsverzeichnis

1. Konzept der Personalgewinnung	1
1.1. Maßnahmen der externen Personalgewinnung für Berufseinsteigende	1
1.2. Maßnahmen der aktiven externen Personalgewinnung	2
1.3. Bedarfsgerechte Einstiegsmöglichkeiten.....	3
1.4. Personalauswahl	4
1.4.1. Auswahlverfahren für Auszubildende.....	4
1.4.2. Auswahlverfahren für Fach- und Ergänzungskräfte	4
1.4.3. Auswahlverfahren für Kita-Leitungen	4
1.5. Maßnahmen zum On-Boarding neuen Personals.....	5
2. Ausbildungskonzept	6
2.1. Strukturqualität.....	6
2.1.1. Festgelegte Ausbildungsziele	6
2.1.2. Die Anleitung.....	6
2.1.3. Das Kita-Team	6
2.2. Prozessqualität	7
2.2.1. Lernen im Prozess der Arbeit.....	7
2.2.2. Lernortkooperation zwischen Praxis und Fachschulen	8
2.2.3. Austausch für Auszubildende und Anleitungen.....	9
2.2.4. Kooperationspartner für das fachfremde Praktikum der PiAs	9
2.3. Ergebnisqualität.....	10
2.3.1. Kompetenzzuwachs	10
2.3.2. Erfolgreicher Ausbildungsabschluss	10
2.3.3. Perspektiven nach der Ausbildung	10
3. Fort- und Weiterbildungskonzept	11
3.1. Personalentwicklungskonzept	11
3.2. Prinzip Fördern & Fordern.....	11
3.2.1. Verpflichtende Fortbildungen	12
3.2.2. Interessenorientierte Fortbildungen	12
3.2.3. Ampelsystem.....	13
3.2.4. Evaluation	13
3.3. Horizontale und vertikale Karrierewege	14
3.4. Weitere Personalentwicklungsmaßnahmen.....	14
Literaturverzeichnis.....	15

1. Konzept der Personalgewinnung

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels im pädagogischen Arbeitsfeld sind Maßnahmen zur Personalgewinnung von Träger und Kitas unabdingbar. Ziel ist es, im Wettbewerb um Talente zu bestehen und im Zuge der Qualitätssicherung die besten Bewerbenden auszuwählen.

Im Bereich der der Kindertagesbetreuung (Amt für Kinder, Jugend und Familie) wird für die Kitas der StädteRegion Aachen als potenzielle Lern- und Beschäftigungsorte für Auszubildende und pädagogische Fachkräfte geworben.

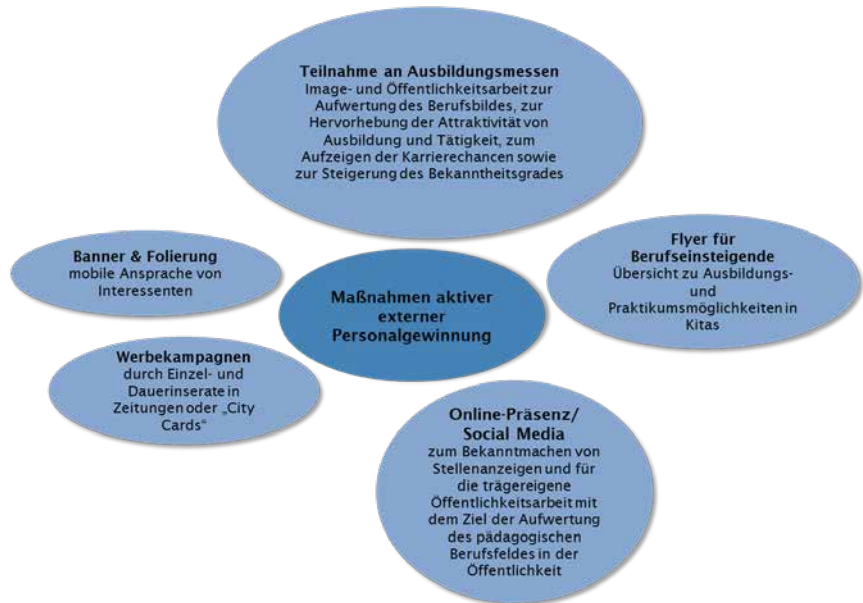
1.1. Maßnahmen der externen Personalgewinnung für Berufseinsteigende

Die Mitarbeitenden in den Kitas der StädteRegion Aachen pflegen einen offenen und einladenden Umgang mit Berufseinsteigenden. Ihnen ist bewusst, dass das Öffnen der Kita-Türen für die Gewinnung von künftigen Fachkräften maßgeblich ist. Pädagogische Berufsfelder in den Einrichtungen attraktiv darzustellen, die hohe Verantwortung und Professionalität der täglichen Arbeit zu verdeutlichen und so ihre gesellschaftliche Bedeutung herauszustellen, gelingt nur, wenn der Kita-Alltag als Erfahrungsort für die Öffentlichkeit zugänglich gemacht wird. Die Kitas bieten deshalb vielfältige Angebote zum Einblick in die alltägliche Arbeit an und mit Kindern:



1.2. Maßnahmen der aktiven externen Personalgewinnung

Um aktiv auf mögliche Interessierte zuzugehen und so die Lern- und Beschäftigungsmöglichkeiten in den Kitas der StädteRegion Aachen publik zu machen, werden gezielte Marketingmaßnahmen angewandt. Zu diesen gehören:



1.3. Bedarfsgerechte Einstiegsmöglichkeiten

Für die langfristige Personalgewinnung ist die Orientierung an den Bedürfnissen von künftigen Mitarbeitenden wichtig. Deshalb wird konsequent für bedarfsgerechte Einstiegsmöglichkeiten für Auszubildende und pädagogische Kräfte gesorgt.

In diesem Zusammenhang spielt u.a. das Angebot unterschiedlicher Ausbildungsberufe mit der Möglichkeit zur Wahl zwischen verschiedenen Ausbildungsmodellen (Regelausbildung/Praxisintegrierte Ausbildung) eine zentrale Rolle.



Im Rahmen des Angebots an Ausbildungsberufen ist die Option zur PiA-Ausbildung in unterschiedlichen pädagogischen Berufen von großer Bedeutung. Durch die neu geschaffene Möglichkeit zum Erhalt einer Vergütung während der Ausbildungszeit besteht die Aussicht darauf, den Kreis der Interessenten am pädagogischen Arbeitsfeld kurz- bis mittelfristig zu erweitern und so dem Fachkräftemangel in Kitas langfristig entgegenzuwirken. A 51.1 steht vor diesem Hintergrund nicht nur für die grundsätzliche Ausweitung des Angebots der PiA-Ausbildung in den eigenen Einrichtungen, sondern auch für Offenheit gegenüber neuen (Weiter-)Qualifizierungsmodellen in pädagogischen Berufen.

1.4. Personalauswahl

Es ist das in den Kitas tätige Personal, das für das Gelingen der pädagogischen Arbeit entscheidend ist. Um eine bestmögliche Auswahl unter den Bewerbenden für die Arbeit am Kind vornehmen zu können, kommen unterschiedliche Auswahlverfahren zum Einsatz.

1.4.1. Auswahlverfahren für Auszubildende

Damit ein ganzheitlicher Blick auf die möglichen Nachwuchskräfte gerichtet werden kann, wird je Ausbildungsberuf ein standardisiertes Auswahlverfahren geführt.

Die Verfahren bestehen aus mehreren ausgewählten Elementen, die variierend zum Einsatz kommen:

- vorangehender Persönlichkeitstest im Online-Format
- Vortrag
- Spontan-Präsentationsaufgabe
- Kompetenzbasiertes Interview

Im Rahmen derer werden ausbildungs- und berufsrelevante Persönlichkeitsmerkmale abgefragt, die zur Erfüllung der Anforderungen an die Auszubildenden unerlässlich sind. Dabei geht es u.a. um:

- Alltagserfahrungen
- persönliche Kompetenzen, z.B. Kritikfähigkeit, Selbstbewusstsein, Flexibilität
- soziale Kompetenzen
- situatives Verhalten
- Selbstreflektion

1.4.2. Auswahlverfahren für Fach- und Ergänzungskräfte

Bei den Bewerbenden um Stellen als Fach- und Ergänzungskräfte geht es darum, einen ersten Eindruck von den Personen - insbesondere hinsichtlich ihrer Fachlichkeit und Teamfähigkeit - zu erlangen. Eine Auswahl wird mittels eines strukturierten Interviews, basierend auf einem Leitfaden mit offenen Fragestellungen, getroffen.

1.4.3. Auswahlverfahren für Kita-Leitungen

Damit ein ganzheitlicher Blick auf die Bewerbenden erfolgt, kommen bei den Stellen für Führungskräfte ebenfalls standardisierte Auswahlverfahren zum Einsatz, die aus drei Elementen bestehen:

- vorangehender Persönlichkeitstest im Online-Format
- Präsentationsaufgaben
- Kompetenzbasiertes Interview

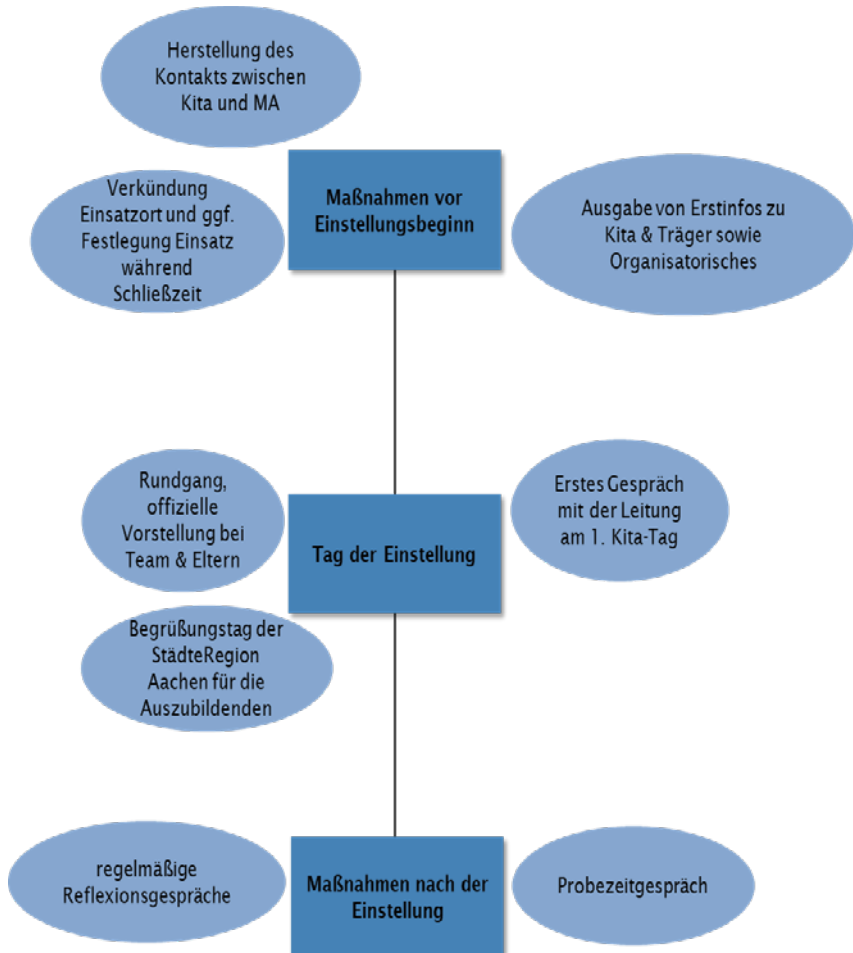
Auch hier geht es um die Abfrage berufsrelevanter Persönlichkeitsmerkmale, die zur Aufgabenerfüllung einer Führungskraft unerlässlich sind. Dabei handelt es sich um:

- berufliche Orientierung, wie Leistungs- und Gestaltungsmotivation
- soziale Kompetenzen, wie Teamorientierung und Durchsetzungsvermögen
- Arbeitsverhalten, wie Gewissenhaftigkeit und Flexibilität
- psychische Konstitution, wie Selbstbewusstsein und Belastbarkeit

1.5. Maßnahmen zum On-Boarding neuen Personals

Nach erfolgreich abgeschlossenen Auswahlverfahren gilt es, den Kontakt zu neuen Mitarbeitenden bereits vor dem Einstellungsbeginn zu pflegen und ihren Start in der Kita zu begleiten. Der erste Eindruck von einem Träger bzw. der Kita sowie die fachliche und soziale Gestaltung der Einarbeitung in den ersten Wochen nach Einstellungsbeginn sind entscheidend für die Motivation des neuen Personals und haben einen nachhaltigen Einfluss auf die Personalbindung (vgl. Brenner 2014: 3f.).

Die Professionalisierung einer systematischen Integration der neuen Mitarbeitenden auf allen Qualifikationsebenen ist deshalb unerlässlich.



Qualitätskriterium: Die Einarbeitung erfolgt entlang der „Checkliste zur Einarbeitung neuer Mitarbeitenden“.

2. Ausbildungskonzept

Vor dem Hintergrund der Qualitätssicherung und -entwicklung legt A 51.1 großen Wert auf eine qualitativ hochwertige Ausbildung seiner Nachwuchskräfte. Im Rahmen eines fortwährend weiter zu entwickelnden Ausbildungskonzepts geht es darum, die Personalqualität der Fachkräfte von morgen innerhalb ihrer Ausbildungszeit in den trägeigenen Einrichtungen optimal zu entwickeln.

2.1. Strukturqualität

Strukturqualität beschreibt die Rahmenbedingungen, die erfüllt sein müssen, damit eine Kita als geeigneter Lernort für Auszubildende gilt.

2.1.1. Festgelegte Ausbildungsziele

Der Erwerb der in den jeweiligen Ausbildungsordnungen festgelegten Qualifikationen ist grundlegende Voraussetzung zur Erfüllung der entsprechenden **Stellenbeschreibungen bei der StädteRegion Aachen**. Die Kompetenzen, die zur Umsetzung der in der Stellenbeschreibung definierten Aufgaben notwendig sind und innerhalb der Ausbildung sukzessiv erworben werden sollen, sind im jeweiligen Anforderungsprofil für Auszubildende festgeschrieben.

Qualitätskriterium: Die Anforderungsprofile bieten eine Orientierung zum Entwicklungsstand der Auszubildenden während ihrer Ausbildungszeit und dienen somit als interner Ausbildungsplan, der einen steten Soll-Ist-Abgleich ermöglicht.

2.1.2. Die Anleitung

Im Rahmen der Ausbildung spielt die Ausbildungsanleitung eine zentrale Rolle, denn sie hat maßgeblichen Einfluss auf Qualität und Erfolg der Ausbildung.

Aus diesem Grund gibt es gesetzliche Vorgaben, die zur Übernahme der Ausbildungsanleitung erfüllt sein müssen. Darüber hinaus weiß A 51.1 um die zentrale Rolle, die der Anleitung von Auszubildenden zukommt. Fachliche Kompetenz und pädagogische Eignung sind der Schlüssel zur hochwertigen Ausbildungsqualität. Außerdem sind Wille und Motivation der Fachkraft zur Anleitung sowie das Bewusstsein über die eigene (bedeutende) Rolle von essentieller Bedeutung für einen guten Lernprozess.

Vor diesem Hintergrund leistet A 51.1 einen über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehenden Beitrag zur Qualitätssicherung, der die Fachlichkeit der Ausbildungsanleitung betrifft.

Qualitätskriterium: Diejenigen, die die Anleitung von Auszubildenden übernehmen, haben nachweislich an einer spezifischen Fort- oder Weiterbildung teilgenommen, die zur Übernahme einer Anleitung qualifiziert.

2.1.3. Das Kita-Team

Um die Schwelle zwischen Schule und Beruf meistern zu können, ist die Unterstützung des Teams für die Ausbildung eigener Nachwuchskräfte unabdingbar. Die Teams in den Kitas der StädteRegion Aachen sehen die Kita als Lernort für Kinder und die dort Beschäftigten. Die Mitarbeitenden wissen um den Mehrwert der zeitlichen Ressourcen sowie der fachlichen und persönlichen Anstrengungen, die mit der Ausbildung von pädagogischen Fachkräften einhergehen.

Bei der Ausbildung eigener Fachkräfte spielen Zeitkontingente und stabile Teamstrukturen eine immense Rolle. Für einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss ist zwingend erforderlich, dass zur Ausbildungsbegleitung genügend Zeit zur Verfügung steht und diese von den Teams wohlwollend eingeräumt wird. Ebenso muss es den Auszubildenden möglich sein, sich während ihrer Praxiszeiten auf die Arbeit am Kind bzw. das eigene Lernen zu konzentrieren, ohne von Teamkonflikten beeinflusst zu werden. Für A 51.1 ergibt sich daraus bei der Zuweisung von Auszubildenden zu den jeweiligen Praxisstellen eine hohe Verantwortung.

Qualitätskriterium: Vor der Zuweisung der Auszubildenden zu den einzelnen Kitas wird die Eignung der einzelnen Einrichtungen als Lernorte überprüft. Die Eignungsfeststellung erfolgt anhand der festgelegten Kriterien: hoher Personalstand (Mindestbesetzung erfüllt), Teamstabilität (geringe Fluktuationsquote) und Möglichkeit und Kontinuität der Anleitung (Qualifikation, persönliche Eignung, Verlässlichkeit).

2.2. Prozessqualität

Prozessqualität beschreibt die Wirksamkeit der Prozesse und Abläufe aller Tätigkeiten zur „Lenkung“ der Ausbildung, die seitens des Trägers und seiner Kitas angewandt werden, um den Auszubildenden einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu ermöglichen.

2.2.1. Lernen im Prozess der Arbeit

Das Lernen im Arbeitsprozess ist das Herzstück der Ausbildung im pädagogischen Berufsfeld. Arbeitszeit wird zum Maximum an produktiver Lernzeit, sodass praktisches Lernen von Beginn an unter realen Bedingungen möglich ist.

A 51.1 weiß um die Bedeutung des Eingebunden-Seins der Auszubildenden in alltagsrelevante Prozesse und leistet einen maßgeblichen Beitrag zur Steigerung der Qualität des Lernens.

Qualitätskriterium: Den Auszubildenden werden keine lt. Curriculum ausbildungsfremden Tätigkeiten übertragen.

Ziele sind die Steigerung der Selbständigkeit der Auszubildenden durch die Übernahme alltäglicher Aufgaben im Ausbildungsverlauf sowie die individuelle Erweiterung der Kompetenzen durch die Konfrontation mit fachlichen Herausforderungen und daraus resultierenden Erfahrungen. Die Eigenständigkeit der Auszubildenden wird aktiv gefördert.

Qualitätskriterium: Den Auszubildenden werden von Beginn an eigene Aufgaben- und Bildungsbereiche übertragen, die sie eigenverantwortlich erledigen bzw. betreuen.

Um darüber hinaus den Kompetenzzuwachs zu fördern, gilt es, die Auszubildenden darin zu unterstützen, die anfallenden Aufgaben umfänglich zu bearbeiten und diese im Gesamtprozess einordnen zu können.

Qualitätskriterium: Jährlich finden Workshops für Auszubildende zu im Kita-Alltag pädagogisch relevanten Themen statt. Ziel ist, pädagogischen Input und Austausch zu Themen zu liefern, die im Rahmen des schulischen Teils der Ausbildung wenig Berücksichtigung finden, aber für die Arbeit in der Kita besonders relevant sind - z.B. zu Elternarbeit oder zum u3-Bereich.

Zur Sicherung der Lernergebnisse und des damit verknüpften Lernerfolgs sind regelmäßige Reflexionsgespräche zur Vereinbarung und Überprüfung von Lernzielen wichtig. Für Gespräche ist ausreichend Zeit nötig, sodass A 51.1 die für die Ausbildung erforderlichen Zeitressourcen bereitstellt.

Qualitätskriterium: Um sogenannte „Vorbereitungszeiten“ für regelmäßige Reflexionsgespräche zu ermöglichen, werden Auszubildenden und Anleitungen zwei Stunden pro Woche zur Verfügung gestellt, die seitens der Einrichtungsleitung in den Dienstplänen zu verankern sind.

Qualitätskriterium: Um den Anleitungsprozess optimal zu gewährleisten, werden Anleitung und Auszubildende in der gleichen Gruppe eingesetzt.

2.2.2. Lernortkooperation zwischen Praxis und Fachschulen

Eine enge Theorie-Praxis-Verzahnung setzt eine vertrauensvolle Kooperation zwischen Fachschulen und Träger bzw. Kitas voraus. Aus diesem Grund haben die Fachschulen Richtlinien für die Zulassung von Praxisstellen festgelegt, denen die StädteRegion Aachen zustimmt.

Qualitätskriterium: Verbindliche Vereinbarungen zur Gestaltung der Zusammenarbeit zwischen Fachschulen und der StädteRegion Aachen sind im Rahmen von Kooperationsverträgen festgelegt, die einmal jährlich pro Ausbildungsgang neu geschlossen werden.

Grundlage für eine konstruktive und erfolgreiche Zusammenarbeit ist insbesondere der regelmäßige Austausch zwischen Praxisstellen und Fachschulen, der dem Soll (an Anforderungen) - Ist (Umsetzung in der Praxis) - Abgleich dient. Ein wechselseitiger Informationsaustausch erfolgt nicht erst bei Konflikten.

Qualitätskriterium: Die Fachschulen organisieren Treffen für die Praxisanleitungen, um einen direkten Austausch zwischen Theorie und Praxis zu ermöglichen und so die ggf. bestehende Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit zu füllen. Die Anleitungen der StädteRegion Aachen nehmen an diesen Treffen verpflichtend teil.

Darüber hinaus ist eine kontinuierliche und übergreifende Abstimmung - sowohl auf organisatorischer als auch auf inhaltlicher Ebene - zwischen den Trägern von Praxisstellen und der Fachschulen von zentraler Bedeutung für die Qualitätssicherung und -entwicklung der unterschiedlichen Ausbildungsgänge.

Qualitätskriterium: Die Ausbildungsleitung ist Mitglied in den jeweiligen Gremien der Fachschulen (Beiräten) und nimmt an Austauschtreffen teil.

2.2.3. Austausch für Auszubildende und Anleitungen

Damit Auszubildende seitens des Trägers Unterstützung während der Ausbildungszeit erfahren, werden sie aktiv begleitet.

Um die Auszubildenden während ihrer Ausbildung nicht nur im Sinne des On-Boarding-Prozesses zu integrieren, sondern sie auch persönlich und fachlich zu stärken, werden unterschiedliche Möglichkeiten zum Austausch für und unter Auszubildenden geschaffen.

Qualitätskriterium: Den Auszubildenden werden Einzelcoachings angeboten, zu denen sie sich bei Bedarf anmelden können. Ziel der Einzel-Beratung ist die Unterstützung der Auszubildenden während ihrer schulischen und praktischen Ausbildung. Dabei geht es insbesondere um die Arbeit an den eigenen Ressourcen, die Lösung innerer Blockaden sowie das Erlangen einer positiven Sicht auf sich selbst und auf die beiden Tätigkeitsfelder Schule und Kita.

Um die Anleitungen während des Ausbildungsprozesses ebenso aktiv zu begleiten, werden auch für sie Möglichkeiten zur Rollenstärkung geschaffen. Bei der Anleitung von Auszubildenden spielt die regelmäßige Reflexion des eigens angeleiteten Ausbildungsprozesses hinsichtlich der Qualitätssicherung der Ausbildung eine große Rolle.

Qualitätskriterium: Den Anleitungen wird jährlich die Möglichkeit zur Teilnahme an Supervision geboten. Bei der Supervision geht es um bedarfsorientierte Inhalte, z.B. um den Umgang mit Herausforderungen oder der Reflektion der persönlichen Haltung.

2.2.4. Kooperationspartner für das fachfremde Praktikum der PiAs

Die Ausbildung zum/zur Erzieher_in erfolgt in mindestens zwei Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe. Ziel ist, eine Grundqualifikation zu gewährleisten, die den Zugang zu verschiedenen Tätigkeitsfeldern sichert (vgl. Richtlinien und Lehrpläne zur Erprobung für das Berufskolleg in NRW - Fachschulen des Sozialwesens - Fachrichtung Sozialpädagogik 2014, S.16).

Während sich die Erzieher_innen im Anerkennungsjahr bereits im zweiten Arbeitsfeld erprobt haben, sieht der Lehrplan der angehenden Erzieher_innen in praxisintegrierter Ausbildungsform ein fachfremdes achtwöchiges Praktikum vor, das außerhalb der Kita zu verrichten ist.

Die für das fachfremde Praktikum vorgesehenen Arbeitsfelder sind im Rahmen des Lehrplans der Fachschule für Sozialpädagogik festgelegt (OGS, Heime, offene Kinder- und Jugendarbeit). Aus diesem Grund müssen die Praktika der Auszubildenden in Einrichtungen in externer Trägerschaft erfolgen. In diesem Zusammenhang ist es A 51.1 ein zentrales Anliegen, einen Beitrag zur Qualitätssicherung der Ausbildung auch außerhalb der Kita zu leisten.

Qualitätskriterium: Die Praktikumsstätten sind seitens der Auszubildenden frei wählbar. Die jeweiligen Träger müssen für die Zeit des Praktikums einen Kooperationsvertrag unterzeichnen, der sie gegenüber dem oder der Auszubildenden zur Einhaltung festgelegter Qualitätskriterien während der Praktikumszeit verpflichtet.

2.3. Ergebnisqualität

Ergebnisqualität beschreibt die Effekte, die durch vorhandene Rahmenbedingungen sowie durchgeführte Prozesse und Abläufe erzielt werden.

2.3.1. Kompetenzzuwachs

Durch die Etablierung und kontinuierliche Evaluierung der bisher beschriebenen Dimensionen der Struktur- und Prozessqualität, ist während der Ausbildungszeit bestenfalls ein stetiger Kompetenzzuwachs bei den Auszubildenden festzustellen.

Qualitätskriterium: Der Kompetenzzuwachs der Auszubildenden wird in den jeweiligen Anforderungsprofilen dokumentiert. Ziel ist, im Rahmen der Ausbildung ein Heranwachsen in das Anforderungsprofil sicherzustellen.

2.3.2. Erfolgreicher Ausbildungsabschluss

Eine weitere Erfolgskontrolle der etablierten Maßnahmen zur Qualitätssicherung und -entwicklung bezüglich der Ausbildung pädagogischer Fachkräfte ist durch die Abschlussprüfung möglich.

Qualitätskriterium: Es wird eine Statistik darüber geführt, wie viele der Auszubildenden ihre Ausbildung tatsächlich bestehen. Ziel ist, dass mindestens 90% der Auszubildenden ihre Ausbildung abschließen.

Qualitätskriterium: Es erfolgt eine Evaluation über die Gestaltung der Ausbildungsbegleitung während der Zeit der Ausbildung bei der StädteRegion Aachen.

2.3.3. Perspektiven nach der Ausbildung

Wesentliches Qualitätsmerkmal einer erfolgreichen Ausbildungsplanung und -Steuerung ist eine geringe Fluktuationsquote nach Ausbildungsabschluss. Den Auszubildenden wird seitens A 51.1, vorbehaltlich eines erfolgreichen Ausbildungsabschlusses, die Weiterbeschäftigung angeboten. Ein hohes Commitment der angehenden pädagogischen Fachkräfte spricht für die Freude am Tun und den Genuss einer qualitativ hochwertigen Ausbildung bei der StädteRegion Aachen.

Qualitätskriterium: Es wird eine Statistik darüber geführt, wie viele der Auszubildenden das Angebot der Weiterbeschäftigung seitens A 51.1 annehmen. Ziel ist, dass mindestens 90% der Auszubildenden übernommen werden.

3. Fort- und Weiterbildungskonzept

3.1. Personalentwicklungskonzept

Wir sehen die Kita als Lernort - als Ort zum Ankommen und als Ort zum Über-Sich-Hinauswachsen - nicht nur für Kinder, auch für die bei uns Beschäftigten. „Damit Qualität bleibt“ bietet A 51.1 ein fundiertes Personalentwicklungskonzept, das die Maßnahmen zu Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung für das in den Kitas tätige Personal enthält.



3.2. Prinzip Fördern & Fordern

Um einen gezielten Beitrag zur Qualitätssicherung und -entwicklung der pädagogischen Arbeit in den eigenen Kitas zu leisten, bietet A 51.1 ein über das von der StädteRegion Aachen zentral organisierte Fortbildungsangebot für alle Mitarbeitenden hinausgehendes Fortbildungsprogramm an.

Qualitätskriterium: Das fachspezifische Fortbildungsprogramm wird jährlich als sogenanntes „Fortbildungsheft“ erstellt und richtet sich mit pädagogisch relevanten und persönlichkeitsbezogenen Themen gezielt an das in den Kitas tätige pädagogische Personal.

Die jährliche Zusammenstellung des Fortbildungsprogramms erfordert eine regelmäßige Abstimmung sowohl über Fortbildungsbedarfe und -wünsche seitens der Einrichtungen als auch seitens des Trägers.

Qualitätskriterium: Regelmäßig findet der Qualitätszirkel „Personalentwicklung“ zur Abstimmung des Fortbildungsbedarfs sowie der Planung von Fortbildungsmaßnahmen statt. Der Arbeitskreis besteht aus Vertretenden auf Träger-, Leitungs- und Fachkratebene, um die Berücksichtigung aller Interessen sicherzustellen.

3.2.1. Verpflichtende Fortbildungen

Vor dem Hintergrund gesetzlicher Vorgaben zur Aufrechterhaltung eines rechtlichen Mindeststandards in den Kitas sind die einzelnen Teams zur Teilnahme an bestimmten Schulungen verpflichtet:

- 1) Erste-Hilfe-Kurse (Grund- und Aufbaukurse, mindestens eine Person pro Gruppe nach Vorgabe der UK NRW, Schulung alle zwei Jahre)
- 2) BaSiK-Schulung (alle Fachkräfte, Grundlage der Dokumentation zur Sprachentwicklung von Kindern)
- 3) §8a SGB VIII/Kindesschutz (mindestens eine Person pro Team/Teilnehmende schulen im Anschluss ihr eigenes Team, Schulung jährlich)
- 4) Brandschutzhelfer_innen (je nach Größe der Kita in ausreichender Anzahl ausgebildete Mitarbeitende, die alle 3-5 Jahre an Schulungen teilnehmen)
- 5) Sicherheitsbeauftragte (eine Person pro Einrichtung, der die Möglichkeit zur Teilnahme an sicherheitsrelevanten Fortbildungen eingeräumt wird)

Die Einrichtungsleitung bestimmt, welche Personen an den o.g. Schulungen teilnehmen.

Darüber hinaus besteht vor dem Hintergrund der Gewährleistung eines pädagogischen Mindeststandards folgende tragereigene Vorgabe:

Qualitätskriterium: Die pädagogischen Mitarbeitenden in den Kitas der StädteRegion Aachen nehmen - zusätzlich zu den Pflichtfortbildungen - pro Jahr mindestens einen Arbeitstag zur Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung in Anspruch (Mindeststandard).

3.2.2. Interessenorientierte Fortbildungen

Um Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten in den Kitas stets zu steigern, sorgt A 51.1 für interessenorientierte Fortbildungsangebote im pädagogischen Themenfeld.

Qualitätskriterium: Um ein interessenorientiertes Fortbildungsangebot bereitstellen zu können, werden in den Kitas einmal jährlich die Fortbildungswünsche und -bedarfe der Mitarbeitenden in allen Kitas abgefragt.

A 51.1 ist sich der Bedeutung der regelmäßigen Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen und des lebenslangen Lernens zur kontinuierlichen Qualitätsentwicklung in den Kitas bewusst. Um einen gezielten Beitrag zur Qualitätssicherung und -entwicklung der pädagogischen Arbeit in den eigenen Kitas zu leisten, wird sowohl die Teilnahme an Veranstaltungen des internen Angebots als auch am Angebot externer Anbieter_innen zeitanteilig gefördert.

Qualitätskriterium: Den Mitarbeitenden in den Kitas stehen - unabhängig von den Pflicht-Fortbildungen - jährlich bis zu sechs Tage zur Teilnahme an Fort- oder Weiterbildungsveranstaltungen zur Verfügung.

Die Einrichtungsleitungen vor Ort wissen um den Stellenwert des Bereichs der Fort- und Weiterbildung. Sie fördern im Hinblick auf die Qualitätsentwicklung in ihrer Einrichtung aktiv die berufliche Kompetenz ihrer Teammitglieder einerseits und sorgen damit folglich für eine erhöhte Zufriedenheit bei ihren Mitarbeitenden, indem

diese persönliche Entfaltung und ggf. verbesserte fachliche Qualifikation und damit einhergehende Karrieremöglichkeiten erfahren.

Qualitätskriterium: Die Leitung der Kita erreicht das Ziel, dass pro Jahr und pro Gruppe mindestens ein Teammitglied mehr als zwei Tage zur Fort- oder Weiterbildung in Anspruch nimmt (Kür).

Außer der zeitanteiligen Förderung besteht ggf. die Möglichkeit der finanziellen Förderung von Fortbildungsmaßnahmen. Mitarbeitende haben zum Ende eines jeden Jahres die Möglichkeit, ihre gezahlten Teilnahmegebühren einzureichen und um (anteilige) Kostenübernahme zu bitten. Die Anträge werden einzelfallbezogen und vor dem jährlich veränderten Hintergrund finanzieller Gegebenheiten geprüft und bearbeitet.

3.2.3. Ampelsystem

Zur Sicherstellung der pädagogischen Qualitätssicherung und -entwicklung bildet ein Ampel-System die Fort- und Weiterbildungsambitionen der jeweiligen Teams ab. So wird der aktuelle Ist-Stand bzgl. der Umsetzung des Prinzips des Förderns und Forderns pro Kita dokumentiert:

Qualitätskriterium:



Rot: Mindeststandard nicht erfüllt



Gelb: Mindeststandard eingehalten



Grün: Kür erreicht

3.2.4. Evaluation

Die einzelnen Angebote des internen Fortbildungsprogramms werden hinsichtlich ihres qualitativen Werts für die weitere Arbeit der Beschäftigten evaluiert.

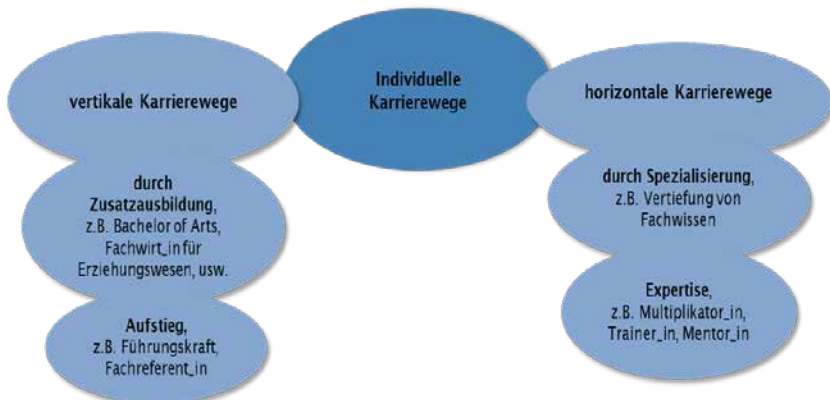
Qualitätskriterium: Die einzelnen Fortbildungsveranstaltungen werden im Anschluss mittels eines Fragebogens, der von den Teilnehmenden ausgefüllt wird, hinsichtlich der angewandten Methoden und des voraussichtlichen individuellen Lernerfolgs evaluiert. Die Evaluationsergebnisse fließen in die Planung des jeweils nächstjährigen Fortbildungsprogramms ein.

3.3. Horizontale und vertikale Karrierewege

Die StädteRegion Aachen steht für die Förderung individueller Weiterbildungsvorhaben ihrer Mitarbeitenden. Im Rahmen der Richtlinie zur Unterstützung außerbetrieblicher Weiterbildungen können förderungsfähige Weiterbildungsvorhaben finanziell (bis zu 50 %, jedoch maximal 1500 € pro Person und Kalenderjahr) und/oder zeitanteilig (bis zu 5 Tage Sonderurlaub pro Kalenderjahr) bezuschusst werden (vgl. StädteRegion Aachen 2021, S.3f.).

Im Bereich der Kindertagesbetreuung fördert A 51.1 aktiv individuelle Karrierewege, um verschiedene Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten für die pädagogischen Mitarbeitenden zu schaffen.

Die Schaffung eines vielseitigen Arbeitsbereichs mit Verantwortungsübernahme und eigenem Gestaltungsspielraum wird möglich, indem Optionen beruflicher Weiterentwicklung durch Spezialisierung (horizontaler Karriereweg) oder Weiterqualifizierung (vertikaler Karriereweg) aktiv angeboten werden.



3.4. Weitere Personalentwicklungsmaßnahmen

Über die beschriebenen Personalentwicklungsmaßnahmen hinaus werden weitere Methoden eingesetzt, um Beschäftigte auf allen Ebenen in ihren fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen zu stärken:

- Mitarbeitergespräche (einmal jährlich)
- Teamsitzungen
- Teamtage
- Team- und Einzelsupervision
- Arbeitskreise und Qualitätszirkel
- Leitungskonferenzen (pädagogische und organisatorische).

Literaturverzeichnis

Brenner, Doris (2014): Onboarding- Als Führungskraft neue Mitarbeiter erfolgreich einarbeiten und integrieren. Wiesbaden: Springer Gabler.

Kultusministerkonferenz (2020): Rahmenvereinbarung über Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.11.2002 i.d.F. vom 10.09.2020). Bonn/ Berlin.

Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes NRW (2014): Richtlinien und Lehrpläne zur Erprobung für das Berufskolleg in Nordrhein-Westfalen- Fachschule des Sozialwesens- Fachrichtung Sozialpädagogik. Düsseldorf.

StädteRegion Aachen (2021): Richtlinien zur Unterstützung von außerbetrieblichen Weiterbildungen bei der StädteRegion Aachen.

Herausgeberin

StädteRegion Aachen
Der Städteregionsrat
A 51 | Amt für Kinder, Jugend und Familie
Zollernstraße 10
52070 Aachen

Telefon + 49 241 5198 2391
E-Mail zita.conrath@staedteregion-aachen.de
Internet www.staedteregion-aachen.de

Verantwortlich
Redaktion/Text
Druck
Bezeichnung

Bilder

Stand

Zita Conrath
Zita Conrath
StädteRegion Aachen, Druckerei
A51.1/Aus- und Fortbildungs-
konzept
©Konstantin Yuganov –
stock.adobe.com

Mai 2024

StädteRegion Aachen

Der Städteregionsrat
Postanschrift
StädteRegion Aachen
52090 Aachen

Telefon + 49 241 5198 0
E-Mail info@staedteregion-aachen.de
Internet staedteregion-aachen.de

Mehr von uns auf

