

Aus- und Fortbildungskonzept



Soziale Region

BildungsRegion

Nachhaltige Region

Aktive Region

für Auszubildende und Beschäftigte
in städteregionalen Kindertageseinrichtungen

Herausgeberin

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

Telefon	0241/5198-2391
E-Mail	zita.conrath@staedteregion-aachen.de
Internet	www.staedteregion-aachen.de/kurzlink

Verantwortlich	Zita Conrath
Redaktion/Text	Zita Conrath
Gestaltung/Druck	StädteRegion Aachen, Druckerei
Bezeichnung	A 51/51.1/Aus- und Fortbildungskonzept
Bilder	©
Grafik	©
Illustration	©

Stand	Juli 2021
-------	-----------

Inhalt

1. Konzept der Personalgewinnung	3
1.1. Maßnahmen der externen Personalgewinnung für Berufseinsteigende	3
1.2. Maßnahmen der aktiven externen Personalgewinnung	4
1.3. Bedarfsgerechte Einstiegsmöglichkeiten	4
1.4. Personalauswahl	5
1.4.1. Auswahlverfahren für piA-Auszubildende	5
1.4.2. Auswahlverfahren für BP's	6
1.4.3. Auswahlverfahren für Fach - und Ergänzungskräfte	6
1.4.4. Auswahlverfahren für KiTa-Leitungen	6
1.5. Maßnahmen zum On-Boarding neuen Personals	7
1.6. Evaluation der Maßnahmen zur Personalgewinnung	8
2. Ausbildungskonzept	9
2.1. Strukturqualität	9
2.1.1. Festgelegte Ausbildungsziele	9
2.1.2. Die Anleitung	9
2.1.3. Das KiTa-Team	10
2.2. Prozessqualität	11
2.2.1. Lernen im Prozess der Arbeit	11
2.2.2. Lernortkooperation zwischen Praxis und Fachschulen	11
2.2.3. Austausch für Auszubildende und Anleitungen	12
2.2.4. Kooperationspartner für das fachfremde Praktikum der piA's	13
2.3. Ergebnisqualität	15
2.3.1. Kompetenzzuwachs	15
2.3.2. Erfolgreicher Ausbildungsabschluss	15
2.3.3. Perspektiven nach der Ausbildung	15
3. Fortbildungskonzept	16
3.1. Das Prinzip des Förderns und Forderns	16
3.1.1. Fortbildungsprogramm	16
3.1.2. Interessenorientierte Fortbildungen	17
3.1.3. Verpflichtende Fortbildungen	17
3.1.4. Evaluation	17
3.2. Horizontale und vertikale Karrierewege/ Persönliche Karrierewege	18
3.3. Weitere Personalentwicklungsmaßnahmen	18
Literaturverzeichnis	19

1. Konzept der Personalgewinnung

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels im Erzieher_innen-Beruf sind Maßnahmen zur Personalgewinnung von Träger und KiTa's unabdingbar. Ziel ist, im Wettbewerb um Talente zu bestehen und im Zuge der Qualitätssicherung in städteregionalen Kindertageseinrichtungen die besten Bewerbenden auszuwählen.

Unter dem Motto „Erfahrung macht klug“ wird seitens des Bereichs der Kindertagesbetreuung (A51.1) für die Kindertageseinrichtungen 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 Kindertageseinrichtungen der StädteRegion 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 KiTa's 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 Kindertageseinrichtungen bieten deshalb vielfältige Angebote zum Einblick in die alltägliche Arbeit am Kind:



1.2. Maßnahmen der aktiven externen Personalgewinnung

Um aktiv auf mögliche Bewerber_innen zuzugehen und so die Lern- und Beschäftigungsmöglichkeiten in den Kindertageseinrichtungen 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 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 zur/zum Erzieher_in von großer Bedeutung. Durch die neu geschaffene Möglichkeit zum Erhalt einer Vergütung während der Ausbildungszeit besteht die Aussicht darauf, den Kreis der Interessenten am Erzieher_innen-Beruf kurz- bis mittelfristig zu erweitern und so dem Fachkräftemangel langfristig entgegenzuwirken. Das A51.1 steht vor diesem Hintergrund nicht nur für die grundsätzliche Ausweitung des Angebots der piA-Ausbildung in seinen Kindertageseinrichtungen, sondern auch für Offenheit gegenüber neuen (Weiter-)Qualifizierungsmodellen in pädagogischen Berufen (z.B. Anschlussqualifizierung der KiTa-Helfer_innen zu Kinderpfleger_innen).

1.4. Personalauswahl

Es ist das in den Kindertageseinrichtungen 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 piA-Auszubildende

Mit Antritt der Ausbildungsstelle im A51.1 der StädteRegion Aachen ist für die piA's die mindestens dreijährige Einstellung in den Öffentlichen Dienst verbunden. Somit ist die Passung von Bewerber_in und zu besetzender Ausbildungsstelle von zentraler Bedeutung. Damit ein ganzheitlicher Blick auf die Bewerbenden gerichtet werden kann, wird ein mehrtägliches standardisiertes Auswahlverfahren geführt.

Dieses Verfahren gliedert sich in vier Bestandteile:

- Vorangehender Persönlichkeitstest im Online-Format
- Präsentationsaufgabe
- Kompetenzbasiertes Interview
- Handlungsübung

Dabei 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, wie Kritikfähigkeit, Selbstbewusstsein, Flexibilität
- Situatives Verhalten
- Selbstreflektion

1.4.2. Auswahlverfahren für BP's

Die Bewerbenden um die Stellen im Anerkennungsjahr befinden sich im letzten Ausbildungsjahr. Da es beim Anerkennungsjahr darum geht, künftigen Fachkräften im Rahmen eines einjährigen Berufspraktikums die staatliche Anerkennung zu ermöglichen, ist das Auswahlverfahren der BP's im Vergleich zu dem der piA's reduziert. Im Rahmen eines strukturierten Interviews, das auf einem Leitfaden mit offenen Fragestellungen basiert, werden die Fachlichkeit und die für die Rolle als Erzieher_in im Anerkennungsjahr relevanten Persönlichkeitsmerkmale abgefragt.

1.4.3. 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 auch hier mittels eines strukturierten Interviews, basierend auf einem Leitfaden mit offenen Fragestellungen, getroffen.

1.4.4. Auswahlverfahren für KiTa-Leitungen

KiTa-Leitungen sind aufgrund der Kombination von Fach-, Führungs- und Managementaufgaben mit besonderen Herausforderungen konfrontiert. Deshalb ist auch bei Stellen für Leitungskräfte die Passung von Bewerber_in und zu besetzender Stelle von zentraler Bedeutung. Damit ein ganzheitlicher Blick auf die Bewerbenden erfolgt, findet ein standardisiertes Auswahlverfahren statt.

Dieses Verfahren gliedert sich in vier Bestandteile:

- Vorangehender BIP-Test im Online-Format
- Präsentationsaufgabe
- Kompetenzbasiertes Interview

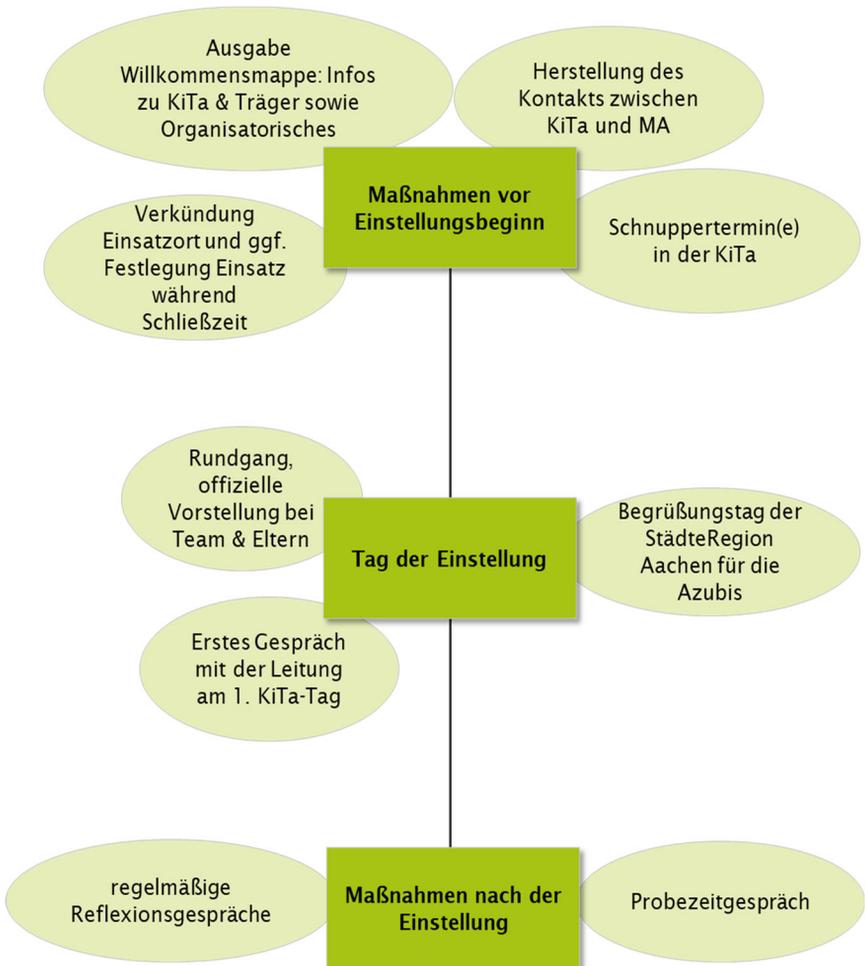
Im Rahmen des Auswahlverfahrens werden berufsrelevante Persönlichkeitsmerkmale abgefragt, die zur Aufgabenerfüllung einer Führungskraft unerlässlich sind. Dabei handelt es sich um:

- 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 Mitarbeitender“.

1.6. Evaluation der Maßnahmen zur Personalgewinnung

Um überprüfen zu können, ob die gewünschten Ziele durch die getroffenen Maßnahmen erreicht werden, werden sie nach Abschluss evaluiert. Nur so ist gewährleistet, dass ggf. schnelle Anpassungen der eingesetzten Maßnahmen (Einstellung oder Forcierung) erfolgen können.



2. Ausbildungskonzept

Vor dem Hintergrund der Qualitätssicherung und -Entwicklung legt das A51.1 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 tragereigenen 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

Ausbildungsziel im Erzieher_innen-Beruf ist die Befähigung, Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsaufgaben in Tageseinrichtungen für Kinder und Jugendliche selbstständig und eigenverantwortlich wahrzunehmen (vgl. KMK 2020: 21).

Der Erwerb dieser Qualifikation ist grundlegende Voraussetzung zur Erfüllung der **Stellenbeschreibung für Erzieher_innen 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. Dabei wird zwischen dem **Anforderungsprofil für piA's** und dem **Anforderungsprofil für BP's** unterschieden, da die beiden Ausbildungsmodelle einen jeweils anderen zeitlichen Ablauf der einzelnen Befähigungsphasen aufweisen.



Qualitätskriterium: Beide Anforderungsprofile bieten eine Orientierung zum Entwicklungsstand der Auszubildenden während ihrer Ausbildungszeit und dienen somit als interner Ausbildungsplan.

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 vor dem Hintergrund der Qualitätssicherung gesetzliche Vorgaben, die zur Übernahme der Rolle der Ausbildungsanleitung erfüllt sein müssen:



Qualitätskriterium: Die Anleitung muss von einer sozialpädagogischen Fachkraft übernommen werden, die eine mindestens zweijährige einschlägige Berufserfahrung vorweisen kann (vgl. Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen 2014: 28).

Das A51.1 ist sich der zentralen Bedeutung bewusst, die der Anleitung von Auszubildenden zukommt. Fachliche Kompetenz und pädagogische Eignung sind der Schlüssel zur hochwertigen Ausbildungsqualität. Darüber hinaus 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 das A51.1 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 KiTa's 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.



Qualitätskriterium: Die Einrichtungsleitung fördert die Kultur des „Ja-Sagen zur Ausbildung“ aktiv im Team, indem den Mitarbeitenden einmal jährlich Kosten und Nutzen der Ausbildung eigener Nachwuchskräfte transparent dargestellt werden. Außerdem werden den Mitarbeitenden die Rahmenbedingungen und rechtlichen Vorgaben der Ausbildung bekannt gemacht.

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 das A51.1 ergibt sich daraus bei der Zuweisung von Auszubildenden zu den jeweiligen Praxisstellen eine hohe Verantwortung.



Qualitätskriterium: Vor der Zuweisung der Auszubildenden zu den einzelnen KiTa's erfolgt ein Austausch zwischen den für Ausbildung, Personalmanagement, Fachberatung und Personalverantwortung zuständigen Personen. Im Rahmen dessen wird die Eignung der einzelnen Einrichtungen als Lernorte für Auszubildende überprüft. Die Eignungsfeststellung erfolgt anhand der festgelegten Kriterien: hoher Personalstand (wenig Personalausfall), Teamstabilität (geringe Fluktuationsquote), Möglichkeit und Kontinuität der Anleitung (Qualifikation, persönliche Eignung, Vorbildfunktion, Verlässlichkeit) sowie Teamstruktur (keine einschneidenden Konflikte unter den Mitarbeitenden, gute Zusammenarbeit in der Einrichtung).

2.2. Prozessqualität

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

2.2.1. Lernen im Prozess der Arbeit

„Erfahrung macht klug“: Das Lernen im Arbeitsprozess ist das Herzstück der Ausbildung zum/ zur Erzieher_in- insbesondere der piA-Ausbildung. Arbeitszeit wird zum Maximum an produktiver Lernzeit, sodass praktisches Lernen von Beginn an unter realen Bedingungen möglich ist.

Das A51.1 ist sich der Bedeutung des Eingebunden-Seins der Auszubildenden in alltagsrelevante Prozesse bewusst und leistet einen maßgeblichen Beitrag zur Steigerung der Qualität des Lernens.



Qualitätskriterium: Den Auszubildenden werden keine ausbildungs-fremden Tätigkeiten übertragen.

Damit verbundene 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.

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 das A51.1 die für die Ausbildung erforderlichen Zeitrressourcen 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.

2.2.2. Lernortkooperation zwischen Praxis und Fachschulen

Die enge Theorie- Praxis- Verzahnung im Rahmen der beiden Ausbildungsmodelle (BP & piA) setzt eine vertrauensvolle Kooperation zwischen Fachschulen und Träger bzw. KiTa's voraus. Aus diesem Grund haben die Fachschulen gemeinsam mit der StädteRegion Aachen Richtlinien für die Zulassung von Praxisstellen festgelegt.



Qualitätskriterium: Verbindliche Vereinbarungen zur Gestaltung der Zusammenarbeit zwischen Fachschulen und der StädteRegion Aachen sind im Rahmen von Kooperationsverträgen festgelegt, die einmal jährlich pro Ausbildungsjahrgang 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 hat nicht erst bei Konflikten erfolgen.



Qualitätskriterium: Die Schulen organisieren Praxisanleiter-Treffen, um einen direkten Austausch zwischen Theorie und Praxis zu ermöglichen und so die ggf. bestehende Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit zu füllen.

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



Qualitätskriterium: Die Ausbildungsleitung ist Mitglied in den jeweiligen Gremien der Fachschulen (Beiräten) und nimmt darüber hinaus an Austauschtreffen rund um die Ausbildung teil.

2.2.3. Austausch für Auszubildende und Anleitungen

Damit Auszubildende seitens des Trägers Unterstützung während der Ausbildung erfahren, werden sie durch die Ausbildungsleitung aktiv begleitet.



Qualitätskriterium: Der Arbeitskreis „Auszubildende“ legt Maßnahmen fest, mittels derer die Begleitung der Auszubildenden vor und während der Ausbildungszeit erfolgen soll.

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



Qualitätskriterium: Einmal jährlich und zu Beginn des Ausbildungsjahres, spätestens zum 30.09.2021, findet ein von der Ausbildungsleitung organisierter „Auszubildenden-Tag“ statt. Im Rahmen dessen erhalten die Auszubildenden die Möglichkeit zum gegenseitigen Kennenlernen. Außerdem geht es um eine erste Auseinandersetzung mit der eigenen (Auszubildenden-)Rolle.

Um den Kompetenzzuwachs zu fördern, gilt es, die Auszubildenden nach und nach in vollständige Arbeitsprozesse einzubinden. Die Auszubildenden sollen unterstützt werden, Aufgaben umfänglich zu erarbeiten und sie im Gesamtprozess einordnen zu können.



Qualitätskriterium: Mindestens zweimal jährlich finden von der Ausbildungsleitung organisierte Arbeitskreise für Auszubildende zu pädagogisch relevanten Themen im KiTa-Alltag statt. Ziel ist, pädagogischen Input zu Themen zu liefern, die im Rahmen des schulischen Teils der Ausbildung zu wenig Berücksichtigung finden, aber für die Arbeit in der KiTa besonders relevant sind- z.B. Elternarbeit.

Um die Anleitungen während des Ausbildungsprozesses ebenso aktiv zu begleiten, werden auch für sie Möglichkeiten zur Rollen-Stärkung geschaffen.



Qualitätskriterium: Einmal jährlich findet eine Fortbildungsveranstaltung für Anleitungen statt. Im Rahmen derer erhalten die Anleitungen die Möglichkeit, sich mit der eigenen (Anleiter-)Rolle auseinanderzusetzen. Ebenso werden anleitungsrelevante Themen wie z.B. Zeitmanagement und Vorbildfunktion besprochen.

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 wie beispielsweise der Umgang mit Herausforderungen oder dem Geben und Annehmen von Feedback.

Damit Fortbildungsveranstaltung und Supervision stets an aktuellen Bedarfen und Themen der Anleitungen ausgerichtet sind und die Kooperation mit den Fachschulen gewinnbringend zur Optimierung der Ausbildungsbedingungen genutzt werden kann, spielt der regelmäßige Austausch mit den Ausbildungsanleitungen eine zentrale Rolle.



Qualitätskriterium: Die Ausbildungsleitung organisiert pro KiTa- Jahr einen Arbeitskreis für Anleitungen, im Rahmen dessen aktuelle Themen, Herausforderungen, Bedarfe, usw. – auch im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit den Fachschulen - diskutiert werden. Die Erkenntnisse aus den Arbeitskreisen fließen in die Thematik der Fortbildungs- und Supervisionsangebote sowie in die Kooperation mit den Fachschulen ein.

2.2.4. Kooperationspartner für das fachfremde Praktikum der piA's

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 im zweiten Halbjahr des ersten Ausbildungsjahres ein fachfremdes sechswöchiges 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 piA-Auszubildenden in Einrichtungen in externer Trägerschaft erfolgen. In diesem Zusammenhang ist es dem A51.1 ein zentrales Anliegen, einen Beitrag zur Qualitätssicherung der Ausbildung auch außerhalb der KiTa zu leisten.



Qualitätskriterium: Das A51.1 kooperiert mit Einrichtungen unterschiedlicher Arbeitsfelder, die den trägereigenen Auszubildenden den geforderten fachfremden Praktikumseinsatz ermöglichen. Insofern wird seitens des Trägers und im Zuge der Qualitätssicherung eine Vorauswahl bzgl. der Praktikumsstätten getroffen.

Bei den **aktuellen Kooperationspartnern** handelt es sich um:

- OGS Konzen
- OGS Martinusschule Baesweiler
- OGS Simmerath
- Zentrum für Soziale Arbeit Burtscheid
- St. Hermann-Josef- Kinderheim Merkstein
- Jugendcafé Simmerath



Qualitätskriterium: Um die Praktikumsstätten hinsichtlich ihres Beitrags zur Qualitätssicherung der Ausbildung der angehenden Erzieher_innen zu überprüfen, werden die Praktikumseinsätze der Auszubildenden nach der Praktikumsphase evaluiert.

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. Sie dienen dem Soll-Ist-Abgleich. 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 die Ausbildung zum/ zur Erzieher_in tatsächlich bestehen.

2.3.3. Perspektiven nach der Ausbildung

Wesentliches Qualitätsmerkmal einer erfolgreichen Ausbildungsplanung und -Steuerung ist eine geringe Fluktuationsquote nach Ausbildungsabschluss. Den Auszubildenden wird seitens A51.1, 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 beim A51.1 der StädteRegion Aachen.



Qualitätskriterium: Es wird eine Statistik darüber geführt, wie viele der Auszubildenden das Angebot der Weiterbeschäftigung seitens A51.1 annehmen.

3. Fortbildungskonzept

3.1. Das Prinzip des Förderns und Forderns

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 das A51.1 ein fundiertes Personalentwicklungskonzept, das die Maßnahmen zu Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung für das in den Kindertageseinrichtungen tätige Personal enthält.



3.1.1. Fortbildungsprogramm

Der Bereich der Fortbildung hat bei der StädteRegion Aachen einen hohen Stellenwert. Berufliche Fortbildung fördert die berufliche Kompetenz von Mitarbeitenden und geht mit Vorteilen sowohl für die Beschäftigten selbst (verbesserte fachliche Qualifikation und damit einhergehende Karrieremöglichkeiten) als auch die Arbeitgeber (Qualitätssicherung und -Steigerung) einher.

Die StädteRegion Aachen stellt jährlich ein bereichsübergreifendes Fortbildungsprogramm zur Verfügung, das zentral organisiert ist und an dem grundsätzlich alle Beschäftigten teilnehmen dürfen.

Um einen gezielten Beitrag zur Qualitätssicherung und -Entwicklung bzgl. der pädagogischen Arbeit in den Einrichtungen zu leisten, bietet das A51.1 darüber hinaus ein für den Bereich der Kindertagesbetreuung spezifisches Fortbildungsprogramm an.



Qualitätskriterium: Das fachspezifische Fortbildungsprogramm wird jährlich erstellt und richtet sich mit pädagogischen Themen gezielt an das in den Kindertageseinrichtungen tätige pädagogische Personal.

Die jährliche Zusammenstellung des Fortbildungsprogramms erfordert eine regelmäßige Abstimmung sowohl darüber, welche Fortbildungsbedarfe und -

Wünsche in den Einrichtungen bestehen, als auch darüber, was seitens des Trägers an Fortbildungsmaßnahmen von Mitarbeitenden gefordert wird.



Qualitätskriterium: Vierteljährlich findet ein Arbeitskreis „Fortbildung“ zur Fortbildungsbedarf-Abstimmung sowie der Planung und Organisation von Fortbildungsmaßnahmen statt. Der Arbeitskreis besteht aus Trägervertretern, Einrichtungsleitungen und pädagogischen Fachkräften, um die Interessen aller Ebenen berücksichtigen zu können.

3.1.2. Interessenorientierte Fortbildungen

Um Motivation und Zufriedenheit sowie Fachlichkeit der Beschäftigten in den Kindertageseinrichtungen zu steigern, sorgt das A51.1 für bedarfsgerechte Fortbildungsangebote im pädagogischen Themenfeld.



Qualitätskriterium: Um ein interessenorientiertes Fortbildungsangebot bereitstellen zu können, werden in den KiTa's einmal jährlich die Fortbildungswünsche und -Bedarfe abgefragt.

3.1.3. Verpflichtende Fortbildungen

Vor dem Hintergrund gesetzlicher und trägereigener Vorgaben zur Gewährleistung der Aufrechterhaltung des KiTa-Betriebs verpflichtet A51.1 die Beschäftigten zur Teilnahme an bestimmten Schulungen.



Qualitätskriterium: Für die Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen der StädteRegion Aachen sind folgende Schulungen verpflichtend:

- Erste-Hilfe-Kurse (Grund- und Aufbaukurse, mindestens eine Person/ Gruppe, alle zwei Jahre)
- BaSiK-Schulung (alle Fachkräfte)
- Kinderschutz, §8a (mindestens eine Person pro Team, die im Anschluss daran das Team schult)

Die Einrichtungsleitung legt fest, wer an der Schulung teilnimmt.

3.1.4. Evaluation

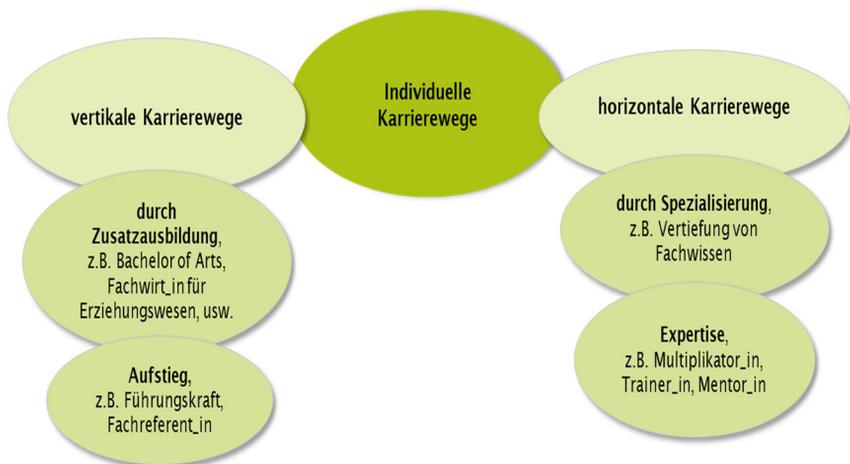
Die einzelnen Fortbildungsangebote des kitaspezifischen Fortbildungsprogramms werden nach Abschluss mittels eines Fragebogens, der von den Teilnehmenden auszufüllen ist, hinsichtlich der angewandten Methoden und des voraussichtlichen individuellen Lernerfolgs evaluiert. Die Evaluationsergebnisse fließen in die Planung des jeweils nächstjährigen Fortbildungsprogramms ein.

3.2. Horizontale und vertikale Karrierewege/ Persönliche 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 das A51.1aktiv 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.



3.3. 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
- Team-Tage
- Team- und Einzelsupervision
- Arbeitskreise
- 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.

Wir gestalten Zukunft!

www.staedteregion-aachen.de

StädteRegion Aachen
Der Städteregionsrat

Postanschrift
StädteRegion Aachen | 52090 Aachen

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



[StaedteRegion.Aachen](https://www.facebook.com/StaedteRegion.Aachen)



[staedteregion_aachen](https://www.instagram.com/staedteregion_aachen)



[@SR_Aachen_News](https://twitter.com/@SR_Aachen_News)



[StaedteRegionAachen](https://www.youtube.com/StaedteRegionAachen)