

FORTBILDUNG für pädagogische Mitarbeiterinnen im Kinderarbeitsbereich (Kindertagesstätten, Betreuungsschule, Kinderclubs der Stadt Maintal)

Zielsetzung

Die Fortbildung soll den pädagogischen Mitarbeiterinnen ermöglichen, ihre im Studium, der Ausbildung und Berufspraxis erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern und zu vertiefen.

Sie soll zugleich neue Möglichkeiten, theoretische Erkenntnisse und Handlungskonzepte für die aktuelle berufliche Praxis vermitteln, fachlich qualifizieren und in ein praxisgerechtes Handeln überführen sowie der Verdeutlichung und öffentlichen Darstellung des beruflichen Selbstverständnisses dienen.

Die Fortbildungserfahrungen, neue Theorien - Inhalte und Handlungskonzepte - müssen nach absolvierter Fortbildungsmaßnahme in kollegiale Besprechungen (Dienstgespräche) und Handlungsformen einmünden.

Fortbildungsmöglichkeiten

Zu den möglichen Formen der Fortbildung gehören mehrtägige und Wochenblockveranstaltungen, Berufsbegleitende Studientage oder Halbtagsveranstaltungen, Projektseminare, Selbstorganisierte Fortbildungskreise, Langzeitfortbildungen.

Fortbildungsregelungen

Pro Jahr sollen pädagogische Mitarbeiterinnen in der Regel an Fortbildungsmaßnahmen von maximal 10 Tagen teilnehmen. Sie gliedern sich in: 1 Woche internes übergreifendes Fortbildungsangebot aller Maintaler Kindertagesstätten und 1 Woche externe Teilnahme in einem Fortbildungsinstitut.

Diese 10 Tage können in Verbindung mit Langzeitfortbildung innerhalb von 4 Jahren verrechnet werden.

Die Fortbildungsforderung durch den Anstellungsträger ist insgesamt begrenzt durch die von der Stadtverordnetenversammlung der Stadt Maintal bereitgestellten Haushaltsmittel.

Wenn es den dienstlichen Erfordernissen entspricht, kann eine längere Fortbildungsmaßnahme ermöglicht werden (z.B. Langzeitfortbildung Spielpädagogik).

Je nach Einrichtungsgröße sind Langzeitfortbildungen einvernehmlich im Team und mit den Leiterinnen zu klären. Parallel laufende Langzeitkurse mehrerer Mitarbeiter sind möglich, bei 4-gruppigen Kindertagesstätten 1 Teilnehmerin, bei größeren Kindertagesstätten bis zu 2 Teilnehmerinnen.

Die Teilnahme an der internen Fortbildungswoche -1 x jährlich - ist für Vollzeit- und Teilzeitkräfte verbindlich. In dieser Zeit besteht kein Urlaubsanspruch. Die Mehrarbeitszeitanteile für Teilzeitkräfte werden intern ausgeglichen. Aus unterschiedlichen Fortbildungsangeboten (von den Erzieherinnen im Vorfeld benannt) können 2 Themen ausgewählt werden. Eine definitive Teilnahme für ein Thema kann nicht zugesichert werden. Fortbildungsorte sind die jeweiligen Kindertagesstätten. Über die Woche ist ein Protokoll anzufertigen. In der Fortbildungswoche findet ein öffentliches Plenum zur Präsentation von Arbeitsergebnissen statt.

Auswertung von (Fragebogen) + Planung für das nachfolgende Jahr erfolgt bis Jahresende in der Leiterinnengruppe.

Aus gesonderten pädagogischen Gründen kann eine Teambezogene Fortbildung der gesamten Einrichtung in der internen Fortbildungswoche beantragt und bewilligt werden (in der Regel pro Jahr 2 Einrichtungen möglich).

Fortlaufende Arbeitsgruppen sollen pro Monat nicht mehr als 3 Stunden betragen und von den Mitarbeiterinnen gleichermaßen besucht werden (sich nicht auf wenige konzentrieren). Die Treffen sind zeitlich so zu legen, dass sie den Arbeitsablauf in den Kernzeiten der jeweiligen Einrichtung nicht behindern (in Kindertagesstätten eher in den Nachmittagsphasen, im Hort vormittags). Auf Anordnung des Trägers einberufene Arbeitsgruppen sind hiervon ausgenommen.

Die Qualifizierung von Leiterinnen und stellvertretenden Leiterinnen wird durch einen Fortbildungstag pro Monat gesichert.

Vorpraktikanten- und Jahrespraktikanten-Fortbildungstreffen finden 1/2 Tag pro Monat statt, Anleiterinnentreffen 2 x jährlich (im Frühjahr und im Herbst).

Teilnahme

Die Mitarbeiterinnen gestalten ihre Fortbildung so, wie es im Hinblick auf ihre beruflichen Aufgaben erforderlich ist und ihren Fähigkeiten und Bedürfnissen entspricht. Sie haben dabei das Recht, im Rahmen des Fortbildungsangebotes Studienformen und Themengebiete zu wählen, sich schwerpunktmäßig auf bestimmte Aufgabenfelder zu konzentrieren und einvernehmlich mit Kolleginnen und Leitung zu planen. Die Leiterinnen sowie die für Fortbildungen Verantwortlichen haben die Aufgabe, die Mitarbeiterinnen zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen anzuregen und sie in Fortbildungs- und Berufsfragen zu beraten!

Die Fortbildung soll nach Möglichkeit so geplant werden, dass in den Einrichtungen einzelne Teilnehmerinnen zum Jahresanfang ihre Fortbildungsplanung einvernehmlich abstimmen, in begründeten Fällen ist die gemeinsame Teilnahme an externer Fortbildung möglich.

Beantragung

Die Fortbildung wird beim Anstellungsträger frühzeitig beantragt.

Die Stadt Maintal kann Mitarbeiterinnen ihres Dienstes zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen verpflichten.

Der Anstellungsträger kann einen Antrag auf Fortbildung ablehnen, wenn dringende dienstliche Erfordernisse entgegenstehen, die Ablehnung darf jedoch höchstens für die Dauer eines Kalenderjahres gelten.

Der Anstellungsträger kann die Teilnahme einer Mitarbeiterin an einer Fortbildungsmaßnahme ablehnen, wenn sie nicht den pädagogischen Zielsetzungen des jeweiligen Kinderarbeitsbereiches entspricht.

Wird ein Antrag auf Fortbildung abgelehnt, so sind der Mitarbeiterin die Gründe dafür mitzuteilen.

Fortbildungsvorhaben, die über dies hier festgelegte Zeitkontingent hinausgehen, sind besonders begründet zu beantragen oder durch persönlichen finanziellen und zeitlichen Ausgleich zu regeln.

Karin Hahn

Leiterin Fachbereich Kinderbetreuung/Familie/Jugend Stadt Maintal

Qualitätszirkel Führungskräfte Kindertagesstätten

Der Fachtag für Leiterinnen, Stellvertreterinnen und Fachbereichsleitung in Kooperation mit dem Fachdienst Kinder & Familienförderung. Die Treffen finden 10 x jährlich ganztägig statt.

Inhaltlich ist es uns wichtig, bestmögliche Praxisstandards zu entwickeln, in Bezug auf:

- Personalqualität
- Leitungsqualität
- Programmqualität
- Raumqualität

Unter Einbezug aktueller gesellschafts- und sozialpolitischer Zusammenhänge werden fachliche Entwürfe zur Weiterentwicklung ausgearbeitet um gemeinsam angemessen reagieren zu können.

Wir sind mit Themen befasst wie z.B.:

- Betriebswirtschaftliches Handeln
- Kundenorientierung
- Organisationsziele, Organisationsentwicklung
- Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterförderung
- Zielorientiertes Führen
- Bildungsprozesse von Kindern
- Medienpädagogik
- Lern Ort Praxis und Ausbildung
- Interkulturelle Erziehung
- Präsentation/Moderation
- Kommunikation und Führungsaspekte
- Wissenschaft und Forschung
- usw.

Das Arbeiten im Netzwerk beinhaltet für uns, Sicherung von Qualität durch Zusammenarbeit aller am pädagogischen Prozess beteiligten Personen auch aus anderen Institutionen. Gegenseitige Unterstützung, Beratung und Entwicklung sind ein wesentlicher Bestandteil dieser Treffen.

LEITLINIEN ZUR SUPERVISION UND FACHBERATUNG IN MAINTALER KINDERTAGESSTÄTTEN

Supervision und Fachberatung sind Prozesse des gemeinsamen Reflektierens von pädagogischer Praxis und dienen dazu, die Fachkräfte in ihrer Fachkompetenz zu stärken und sie an neuen Entwicklungen zu beteiligen.

Diese qualitative Entwicklung der pädagogischen Arbeit findet Unterstützung durch Supervisorinnen/Fachberaterinnen von außen.

Supervision und Fachberatung werden als gleichrangige alternative Möglichkeiten der Qualifizierung für die Kinderbetreuungseinrichtungen gesehen. Alle 11 Einrichtungen erhalten verbindliche Supervision oder Fachberatung.

Umfang der Maßnahme:

Jedem Team steht ein im Jahresbudget vereinbartes Finanzkontingent an Supervisions- oder Fachberatungsstunden zur Verfügung. Supervision und Konzeptionsberatung soll durch kommunal unabhängige, Außenstehende Personen geleistet werden.

Dauer:

Die Supervision / Beratung mit der gleichen Person ist zeitlich zu befristen. Ein Wechsel soll - abhängig vom Prozess - nach 2 - 3 Jahren erfolgen.

Auswahl:

Die jeweiligen Kinderbetreuungseinrichtungen regeln weitgehend eigenverantwortlich Auswahl, Organisation und Finanzabsprachen der Supervisorinnen /Fachberaterinnen.

Bei Auswahl erfolgt das Vorgespräch im jeweiligen Team. Die vorläufige Entscheidung ist der Fachabteilung frühzeitig mitzuteilen und nachfolgend einvernehmlich vertraglich zu regeln.

Kontraktklärung:

Jedes Team wird angewiesen, das Arbeitsbündnis (Kontraktklärung) zum jeweiligen Jahresbeginn deutlich und perspektivisch abzusprechen, zu erneuern oder frühzeitig eine Beendigung zu planen.

Mit den freiberuflichen Supervisorinnen/Fachberaterinnen wird jährlich ein Honorarvertrag abgeschlossen, der zum Jahresende erneuert oder beendet werden kann.