Herzlich Willkommen zu Workshop 3 Karrierewege in der KiTa

Sandra Schulte / Jens Krabel

Ablauf des Workshops

Einführung & Vorstellungsrunde

Input (ca. 30 Minuten)

KG-Austausch (3 Gruppen, ca. 20 Minuten)

Pause

Plenum & Abschlussblitzlicht

Vorstellungsrunde

- Name
- Institution
- „Karriere bedeutet für mich persönlich, … .“

Existierende und anschlussfähige „neue“ Karrierewege in der frühen Bildung

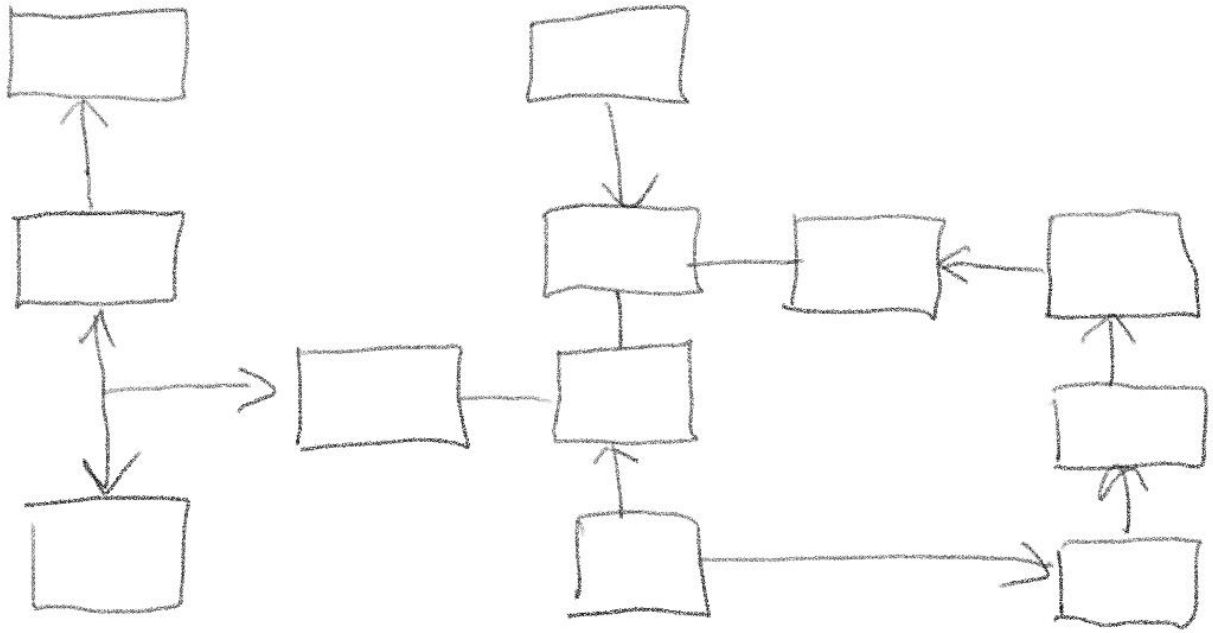
Input

Einleitung

- Politischer & fachlicher Kontext

Einleitung

Der Fachkräftemangel zwingt Träger zum personalstrategischem Handeln



Einleitung

Das enge Korsett „Tarifgefüge“

Träger sind prinzipiell bereit, ihre engen finanziellen Spielräume für eine bessere Bezahlung von spezialisierten Funktionsstellen auszunutzen (bzw. für eine bessere Entlohnung der Mitarbeiter*innen)

Karriere-Wege in der frühen Kindheit

- Nach Prof. Dr. Armin Schneider

  - **Vertikal**: Gruppenleitung, Stellvertretende Leitung, Leitung
  - **Horizontal:** Praxisanleitung, Fachkraft für Inklusion, Sprache, BNE, etc.
  - **Diagonal:** Fachberatung, Qualitätsmanagement bei Träger, Landesjugendamt, Forschung

Austausch »

Wie wird Karriere in Ihrer Organisation bzw. Einrichtung bzw. im Feld der Kindertageseinrichtungen thematisiert?

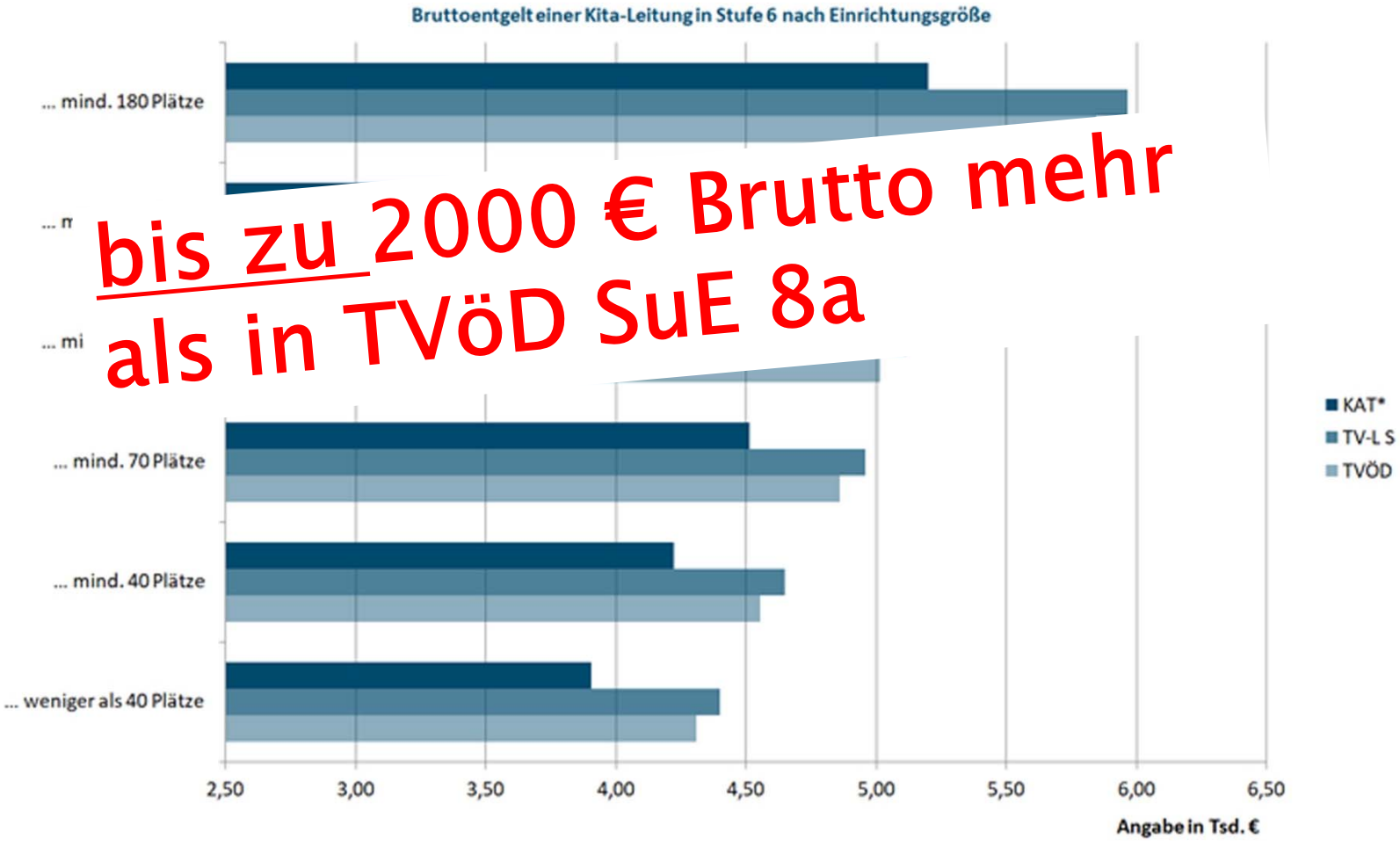
Karrierewege in Kitas

Horizontale und vertikale Karriere(n)

Kita-Leitung: Zugangswege

& gelebte Realität

Kita-Leitung: Verdienstmöglichkeiten



bis zu 2000 € Brutto mehr als in TVöD SuE 8a

Stellvertretende Kita-Leitung

- Und die Stellvertretende Kita-Leitung?

…..ist (unter dem Karrieregesichtspunkt) ein brachliegendes, unkonturiertes Karrierefeld

Kita-Leitung: Perspektiven

„Eine Kita-Befragung der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte zur Personalentwicklung zeigt, dass zwei Drittel der Kindertageseinrichtungen die Besetzung einer Leitungsstelle als (eher) schwierig einschätzen.“

(Geiger 2019, S. 27).

Das bedeutet, Erzieher*innen, die eine Leitungsposition anstreben, haben gute Möglichkeiten, ihre Karrierebestrebungen auch realisieren.

Kita-Leitung

- Baustellen:
  - Verbesserung der Rahmenbedingungen
  - Bemessung d. Zeitbudgets anhand der Fachkräfte (und nicht der Kinder)
  - Stärkere Vereinheitlichung hinsichtlich Weiterbildung / Qualifikation
  - Fehlende Außendarstellung als Karriereoption
  - Fehlende Nachwuchsprogramme
  - Fehlende Konturierung der Aufgabenbereiche der stellvertretenden Kita-Leitung und deren Etablierung in ein Karrierekonzept

Kita-Leitung: Diskussion

- Haben Erzieher*innen mit Leitungsambitionen gute Möglichkeiten?

- Warum tun sich so viele Erzieher*innen schwer damit, Ltg. werden zu wollen?

- Wird die Karriereoption von Trägern zu wenig berücksichtigt?

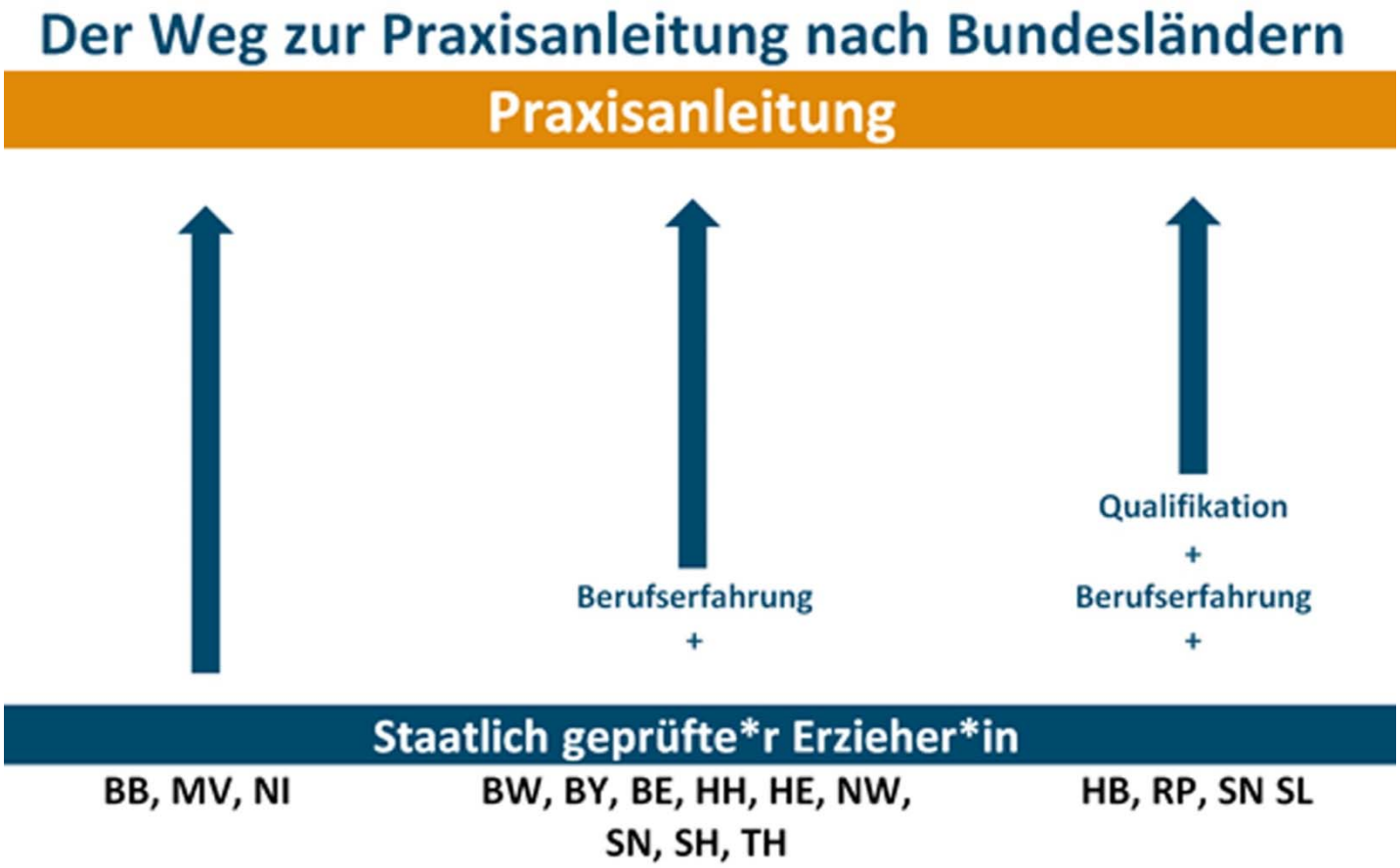
Horizontal – Funktionsstellen

- Spezialisierte Funktionsstellen, wie z.B.:
  - Fachkraft für Sprache
  - Fachkraft für Inklusion
  - Fachkraft für Interkulturelle Bildung und Mehrsprachigkeit
  - Fachkraft für Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE)
  - Fachkraft für Armutsfragen bzw. für die Zusammenarbeit mit Familien
  - Praxisanleitung / Praxismentor*in

Horizontal – Funktionsstellen

- Baustellen:
  - Keine bundesweit übergreifende Verständigung über die Etablierung bestimmter Funktionsstellen und deren konkrete Tätigkeitsfelder
  - Nur geringe sowie keine bundeseinheitliche Qualifizierungsanforderungen

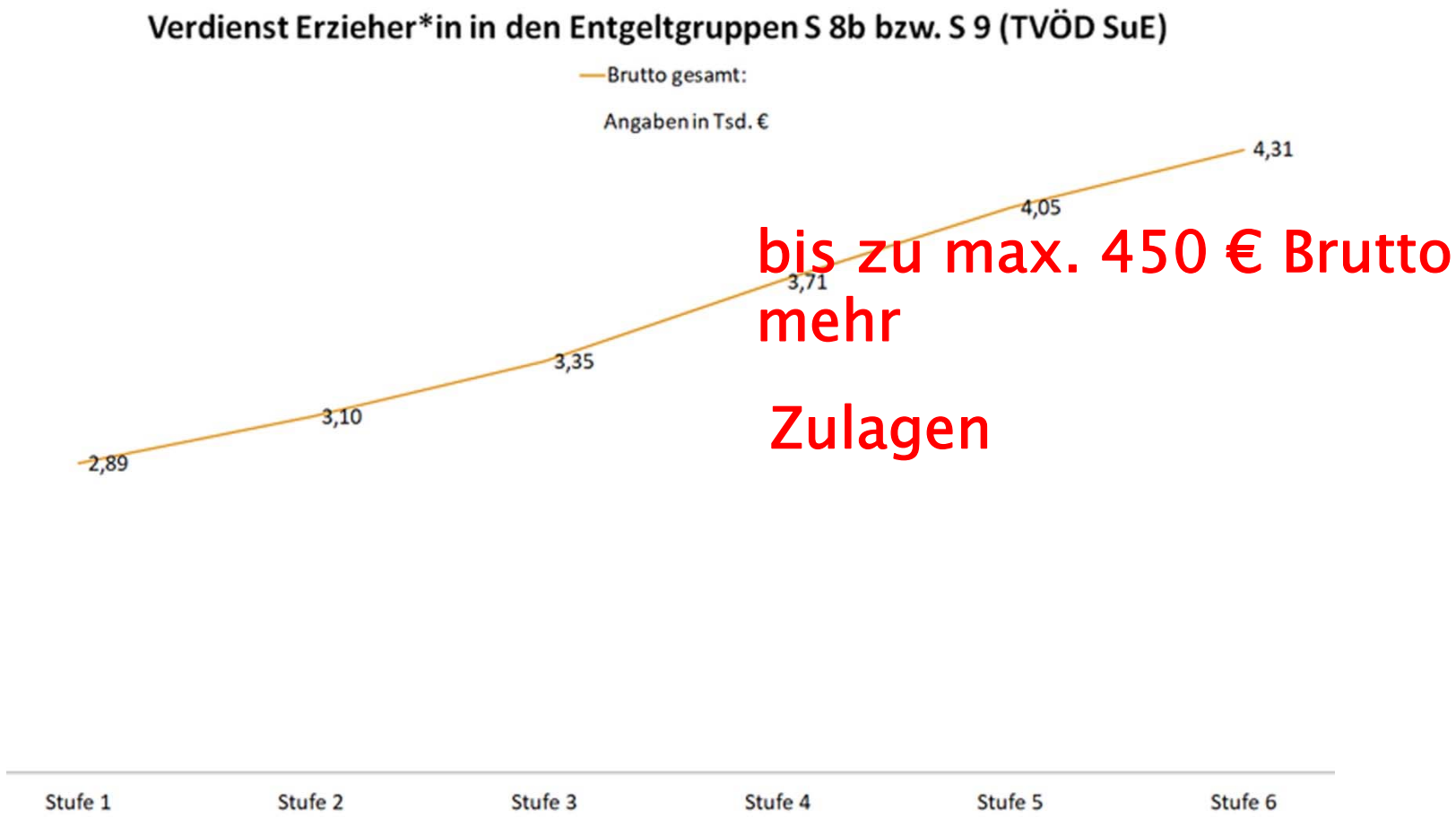
Praxismentoring: Zugangswege



Horizontal – Funktionsstellen

- Baustellen:
  - Keine übergreifende Verständigung über die Etablierung bestimmter Funktionsstellen und deren konkrete Tätigkeitsfelder
  - Nur geringe sowie keine bundeseinheitliche Qualifizierungsanforderungen
  - Fehlende Integration der Funktionsstellen in ein gesamtes Personalentwicklungskonzept
  - Kaum Spielräume bzgl. besserer Entlohnung

Verdienst TVöD Sue 8b



bis zu max. 450 € Brutto mehr

Zulagen

Neue (Fach)karrieren

Fachkarrieren

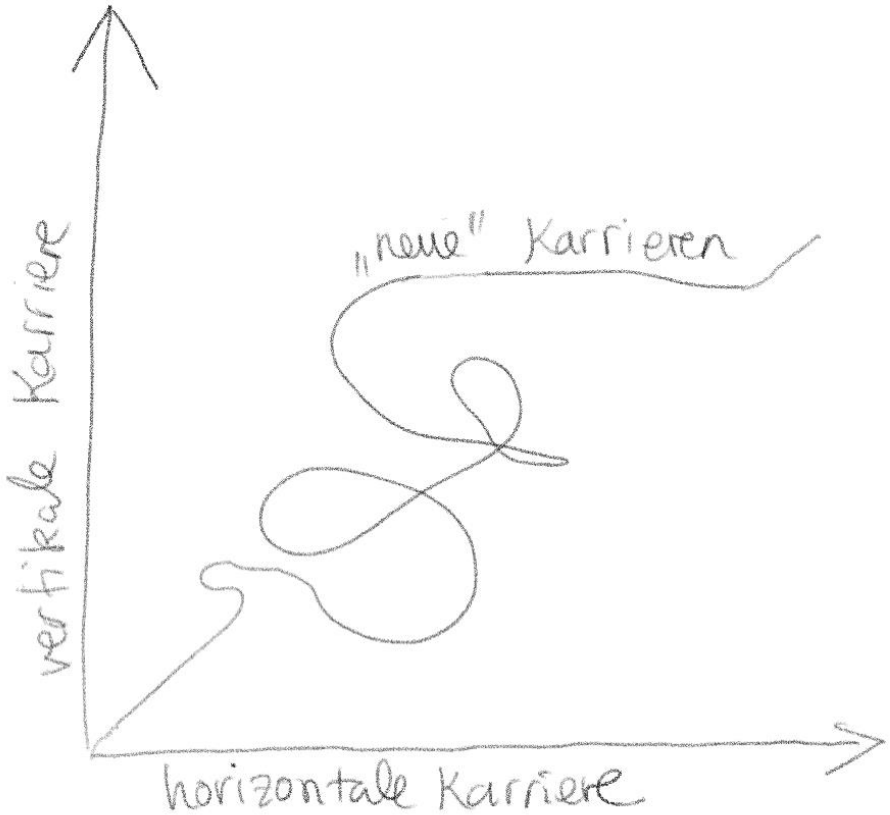
- Weiterentwicklung bestimmter Funktionsstellen zu Fachkarrieren mit entsprechenden umfassenden Qualifizierungskonzepten, bessere Entlohnung und deren Etablierung an Hoch- bzw. Fachschulen (Ansätze bei: WiFF, Deutscher Verein, Verdi, BMFSFJ)

- Folgende Fachkarrieren bieten sich an:
  - Fachkraft für digitale Bildung
  - Fachkraft für Ganztagsbildung
  - Praxiskoordinator*in

Fachkarrieren

- Die/der Praxiskoordinator*in ist ein guter Hebel, um perspektivisch die neue Karriereoption „Fachkarriere“ zu etablieren

Oder Karriere ganz neu denken
Blick über den Tellerrand



KG-Austausch

Wie könnte Karriere im Erzieher*innenberuf (in meiner Organisation/Einrichtung) gedacht werden?

Welche fachlichen und politischen Entwicklungen sind (für meine Organisation) wünschenswert?

Was sind nächste/erste Schritte und was braucht es dafür?

Plenum »

Auswertung

- und Konsequenzen für die Kommunikation

Auswertung

- Teilgenommen haben 13 Personen, darunter Fachberatungen, Leitungen, kommunale Vertreterin, nifbe-Mitarbeiter*innen
- Vorstellungsrunde: Karriere wird insbesondere als fachliches Fortkommen definiert, in Zusammenhang mit Weiterbildung bzw. mit einer neuen Tätigkeitszuschreibung. Karriere wurde von den TN nicht automatisch mit einem höheren Verdienst in Verbindung gebracht.
- Die Inhalte des Vortrags wurden größtenteils geteilt / sind auf den Erfahrungshintergrund der TN getroffen (z.B. Kita-Leitungsstellen sind nicht einfach zu besetzen, Mitarbeitende haben nicht unbedingt Interesse an Leitungsfunktion. Begründung u.a.: Viele fürchten die Managementaufgaben.)
- Der Aufstiegsbonus wurde von den TN kritisch thematisiert, da keine Verstetigung möglich ist.

Auswertung

- Vorschlag Funktionsstellen zu Fachkarrieren auszubauen wurde von den TN nicht energetisch aufgegriffen. Hypothese: Karriere wird in erster Linie mit inhaltlichem Weiterkommen für sich selber, die eigene päd. Arbeit und das Feld begriffen.

  Das Einziehen von Fachkarrieren ist für die TN erstmal nicht praktikabel, da nicht umsetzbar. Praxisnah ist es eher Mitarbeitenden Projekte bzw. neue inhaltliche Aufgaben zu übertragen (Stichwort: „Neue Karrieren“, job enlargement).

- Die Rückmeldungen waren aber trotzdem grundsätzlich positiv. Eine TN merkte an, dass ihr klar geworden wäre, dass man sich als Verantwortliche im Feld einmischen muss.

Konsequenzen für die Kommunikation mit der o.g. Zielgruppe

1. Wertschätzung vorhandener Karrieremöglichkeiten und deren Nutzung durch die Zielgruppe
2. Kommunikative Verknüpfung des Themas mit den vorhandenen Karrieremöglichkeiten („Die Leute da abholen, wo sie stehen.“)
3. Personalverantwortliche sind auf der Suche nach Personalentwicklungskonzepten. Sie brauchen Unterstützung bei der Professionalisierung ihrer Organisations- und Personalentwicklungsmaßnahmen (ggfls. in Form eines Programms?). Den Bedarf formulierte auch Prof. Dr. König in ihrem Eingangsvortrag.

Konsequenzen für die Kommunikation mit der o.g. Zielgruppe

- Es bedarf verschiedener zielgruppenspezifischer Kommunikationsstrategien.
  - gegenüber der o.g. ZG braucht es einer längeren Zeit bzw. Diskussion, um das Thema Fachkarriere bzw. welche Fachkarrieren zu bewegen bzw. Akzeptanz dafür zu erreichen.