

Berufliche Kompetenzentwicklung in KiTa und Hort (KiTa-Kompetenz)

Laufzeit: 01.05.2019 – 30.04.2022

Die Dekita (Dessauer Kindertagesstätten), ein kommunaler Eigenbetrieb mit 19 Kindereinrichtungen (386 Beschäftigte) muss mit strukturellen Veränderungen zusätzlich auf die regional bestehenden gesellschaftlichen Bedingungen reagieren:

- Zunehmende Anteil von Kindern mit Migrationshintergrund
- Entgegen den bisherigen Planungen Anstieg der zu betreuenden Kinder
- Rückgang Anzahl an ausgebildeten Fachkräften,
- Überalterung (Altersdurchschnitt der Dekita: 45 Jahre) Fluktuation
- demografische Probleme
- Einsatz von Quereinstiege und Hilfskräften nimmt zu

Diese Veränderungen beziehen sich auch auf die neuen Bedürfnisse und Erfordernisse in der Kinder- und Jugendarbeit. Durch offene altersübergreifende Angebote, unter Berücksichtigung von Diversity-Management und Inklusion wird die Betreuungsarbeit qualitativ auf eine höhere Stufe gehoben. Dazu sind umfangreiche Qualifizierungsprozesse, die u.a. auch die Kompetenzentwicklung der eigenen und Fremdreflexion umfasst, notwendig.

Diese Prozesse, die strukturellen Veränderungen und die Qualifizierungen betreffend, sollen von den Projektcoaches initiiert und begleitet werden. Parallel dazu werden die „Lotsen“ befähigt, diese Prozesse in den Einrichtungen während der Projektlaufzeit zu begleiten und im Anschluss nachhaltig zu verstetigen.

Projektziele

Ein Ziel des Projektes ist es, strukturellen Veränderungen innerhalb des Unternehmens und den Einrichtungen zu initiieren und zu begleiten. Weitere Ziele des Projektes sind auf der einen Seite bedarfsgerechte und passgenaue Qualifizierungen für 200 Fach- und Führungskräfte der Dekita zu entwickeln und umzusetzen und zum anderen eine Verfestigung der angestoßenen Prozesse zu erreichen. Um diesem gerecht zu werden sind Konzepte zur langfristigen Personalentwicklung mit integrierten Qualifizierungssequenzen erforderlich. Diese werden gemeinsam mit der Leitung und den Beschäftigten unter Einbeziehung des Sozialpartners erarbeitet, methodisch unterstellt, umgesetzt, evaluiert und ggf. angepasst. Um die Nachhaltigkeit zu gewährleisten, werden durch ein Qualifizierungsprogramm mind. 14 pädagogische Fachkräfte als Lotsen/Lotsinnen entwickelt, um die Prozesse auch nach Abschluss des Projektes zu verstetigen.

Kernpunkte des Projektes

Lotsen/Lotsinnen-Programm: Zielstellung ist in 70 % der Einrichtungen der DEKITA einen/eine Lotse/Lotsin zu gewinnen, der/die eine umfassende Qualifizierung zu folgenden Modulen erhält:

- *Personalentwicklung
- *Bildungsbedarfsanalysen
- *Organisation von Qualifizierungssequenzen

* Lebenslanges Lernen

Die Lotsen werden nach Abschluss der Qualifizierung die Prozesse unter Anleitung der Projektcoaches begleiten und diese Prozesse nach Projektzeitraum eigenständig verstetigen.

Reflexion der Lernerfahrungen: Die Reflexion der Erfahrungen ist die Grundlage zur Stärkung reflexiver Handlungskompetenz. In den Qualifizierungsmodulen werden analoge und digitale Lernformen genutzt, die innerhalb der Einrichtung, einrichtungsübergreifend, trägerübergreifend und intergenerativ erfolgen können. Im Ergebnis der Prozessbegleitung der strukturellen Veränderungen und der Qualifizierungen innerhalb des Projektes soll ein Ergänzungskonzept (Curriculum) zur Berufspädagogik entwickelt und etabliert werden, das über ESO-interne und externe Netzwerke bundesweit transferiert wird, um im fröherkindlichen und freizeitpädagogischen Bereich Entwicklungen anregen zu können.

Ansprechpartner:

Euro-Schulen Sachsen-Anhalt Süd GmbH, Euro-Schulen Dessau

Sabine Stabbert-Kühl

Tel.: 0340 2549260

Email: stabbert-kuehl.sabine@eso.de