
„F³ = Fachkraftgewinnung – Fachkraftbindung
– Fachkraftsicherung

Sozialpädagogische Fachkräfte für heute und morgen“

BöfAE – Jahrestagung

20. November 2023

Horizontale Weiterentwicklungsmöglichkeiten und vertikale Karrierewege von Erzieherinnen – Perspektiven


Empfehlungen des Deutschen Vereins für eine qualifizierte Berufseinmündung
in das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen
und die Eröffnung von Karrierewegen


Horizontale Weiterentwicklungsmöglichkeiten und vertikale Karrierewege von Erzieherinnen – Perspektiven

1. Ein kurzer Blick auf aktuelle Entwicklungen und Debatten ...
2. Entstehungshintergrund und Einordnung der Empfehlungen
3. Qualifizierte Berufszugänge neben der Erzieher/innenausbildung
4. Begründung und Verständnis des Deutschen Vereins
von einer Ausdifferenzierung des Arbeitsfeldes Kindertageseinrichtungen
5. Vorschläge des Deutschen Vereins für eine horizontale und vertikale
Ausdifferenzierung
6. Empfehlungen für die Umsetzung einer aufstiegsorientierten
Weiterqualifizierung
7. Empfehlungen zur Implementierung von horizontalen
Weiterentwicklungsmöglichkeiten und vertikalen Karrierewegen
in Kindertageseinrichtungen

1. Ein kurzer Blick auf aktuelle Entwicklungen und Debatten

- • •
- Ausbau und Rechtsanspruch für Kinder unter drei Jahren
- Zunahme von Kindern von Migrationshintergrund
- steigender Anteil von Kindern und Familien aus sozial benachteiligten Lebenslagen
- steigende Anforderungen an die Bildungsqualität in den Einrichtungen
- Corona-Pandemie, Kriege in der Ukraine und Israel, Populismus und antidemokratische Entwicklungen, Klimawandel
- seit 2021 Inklusive Kindertagesbetreuung (§ 22a Abs. 4 SGB VIII)
- ab 2025 „Qualitätsentwicklungsgesetz“ mit Standards
- ab 2026 Rechtsanspruch für Grundschulkinder
- ab 2028 Inklusive Kinder- und Jugendhilfe

 **gleichwohl:** nach wie vor hohe intrinsische Motivation und hohe Weiterbildungsbereitschaft bei den Fachkräften

 **deshalb:** nicht nur Gewinnung von Personal und Fachkräften, sondern Bindung und Entwicklung des vorhandenen Personals und der Fachkräfte

2. Entstehungshintergrund und Einordnung der Empfehlungen

Struktur und Arbeitsweise des Deutschen Vereins

Säulen des Deutschen Vereins

- Kommunale Spitzenverbände



- Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege



Unsere über **2000** Mitglieder:

16 Länder

Landkreise Kreisfreie Städte

Kreisangehörige Städte

Hochschulen, Fachhochschulen, Fachschulen

Verbände, Vereine

Einrichtungen und Soziale Dienste

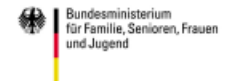
Privatgewerbliche Anbieter sozialer Dienste

Verwaltungs- und Sozialgerichte

Einzelpersonen Stiftungen

Unternehmen

Gefördert durch:



2. Entstehungshintergrund und Einordnung der Empfehlungen

2020: Empfehlungen des Deutschen Vereins für die Weiterentwicklung der Aus- und Weiterbildung für (sozialpädagogische) Fachkräfte und Lehrende für den Bereich der Kindertagesbetreuung

„Empfehlungen für einen ordnungspolitischen Rahmen und die Sicherstellung der Qualität in allen Formen und Ebenen der Aus- und Weiterbildung:

[...]

*Nr. 6 die Schaffung eines **gestuften, differenzierten, anreizorientierten hochschulischen und beruflichen Weiterbildungssystems**, welches klare Berufswege und **adäquate berufliche Perspektiven** eröffnet sowie vertikale **Durchlässigkeiten und Anrechnungen** ermöglicht. Dies muss gekoppelt werden mit einer **fachlich begründeten und tarifrelevanten**, den heutigen Anforderungen entsprechenden **Ausdifferenzierung von Aufgabenbereichen** und Funktionsstellen (**horizontal-fachspezifisch und vertikal-aufstiegsorientiert**) in Kindertageseinrichtungen, die alle (berufs)fachschulischen und akademisch qualifizierten Absolvent/innen im System der Kindertagesbetreuung adäquat berücksichtigt.“*

2. Entstehungshintergrund und Einordnung der Empfehlungen

Zusammensetzung der Arbeitsgruppe und mitberatende, beschließende Akteure



2. Entstehungshintergrund und Einordnung der Empfehlungen

Zwei Perspektiven – ein Ziel

Aus- und
Weiterbildung



© Stephanie Hofschlaeger_pixelio.de

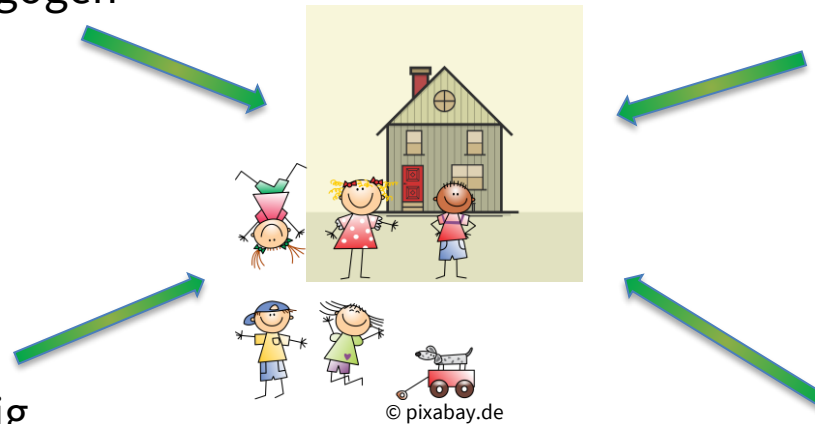
Anstellungsträger /
Kindertages-
einrichtungen

2022
**Empfehlungen des Deutschen Vereins für eine qualifizierte
Berufseinmündung in das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung und die
Eröffnung von Karrierewegen**

2. Qualifizierte Berufszugänge neben der Erzieher/innenausbildung

Kindheitspädagoginnen /
Kindheitspädagogen


Fachkräfte
anderer
fachaffiner
Berufsgruppen




Assistenzkräfte

Nicht einschlägig
ausgebildete
Aushilfskräfte

3. Begründung und Verständnis des Deutschen Vereins von einer Ausdifferenzierung des Arbeitsfeldes Kindertageseinrichtungen

 Ausdifferenzierung als ein Weg der Attraktivitätssteigerung des Arbeitsfeldes

 Handlungsoptionen für Träger und Einrichtungen:

- zur Sicherung des Personalbedarfs
- zur Umsetzung einer inklusiven frühen Bildung
- Sicherung und ggf. Steigerung der Qualität in den Einrichtungen



Ausdifferenzierung muss systematisch erfolgen und gerahmt werden

3. Begründung und Verständnis des Deutschen Vereins von einer des Arbeitsfeldes Kindertageseinrichtungen



Leitend für eine systematische Ausdifferenzierung sind nach Ansicht des Deutschen Vereins folgende Parameter:



Bedarfe von Kindern und Familien unter sich verändernden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen



Bedarf der Organisation Kindertageseinrichtung als lernende Organisation – wie viel Ausdifferenzierung ist notwendig und machbar (Größe der Einrichtung) und davon abhängig notwendige bzw. unverzichtbare (aufstiegsrelevante) „Qualifikationen und Funktionen“



Orientierung am Fachkraftgebot gemäß § 72 SGB VIII stärken

3. Begründung und Verständnis des Deutschen Vereins von einer Ausdifferenzierung des Arbeitsfeldes Kindertageseinrichtungen

Der Deutsche Verein unterscheidet zwischen

horizontal- fachspezifischen

Weiterqualifizierungen

vertikal-aufstiegsorientierten Weiterqualifizierungen

Spezialisierte Fachzieher/in

- Multiplikator/in
- Mandat des Anstellungsträgers
- Ressourcen: z.B. Freistellungsanteile

Individuelle / Gesamtverantwortung des Teams für Themenbereiche bleibt bestehen

Führungskraft (Funktionsstelle)

- Stellen mit herausgehobener Verantwortung i.S. des Tarifrechts (Personalverantwortung, gesetzliche Pflichtaufgaben, trägerübergreifende, koordinierende, zusätzliche Tätigkeiten)
- Höhergruppierung

4. Vorschläge des Deutschen Vereins für eine horizontale und vertikale Ausdifferenzierung



Horizontale

Weiterentwicklungsmöglichkeiten

- ➔ Spezialisierte/r Facherzieher/in für Sprachbildung
- ➔ Spezialisierte/r Facherzieher/in für Inklusion
- ➔ Spezialisierte/r Facherzieher/in für Digitale Medienbildung / Medienpädagogik
- ➔ ...



Vertikale

Aufstiegsmöglichkeiten

- ➔ Funktionsstelle der/des stellvertretenden Leiterin / Leiters
- ➔ Funktionsstelle der / des „pädagogischen Qualitätsbeauftragten“ in den Einrichtungen
- ➔ Funktionsstelle des / der einrichtungsinternen Praxisanleiters / Praxisanleiterin
- ➔ Funktionsstelle der / des Kinderschutzbeauftragten

5. Umsetzungsvorschläge für eine aufstiegsorientierte Weiterqualifizierung

Grundlegende Parameter für eine aufstiegsorientierte Weiterqualifizierung

➔ Qualifikation als „Spezialisierte/r Facherzieher/in“:

- staatlich anerkannte/r Erzieher/in oder vergleichbarer Abschluss
- mindestens einjährige Tätigkeit in einer Kindertageseinrichtung
- Abschlussprüfung (schriftliche Prüfung, Tutorium oder Portfolioarbeit)

➔ Qualifikation als „Führungskraft“ (Funktionsstelle)

- staatlich anerkannte/r Erzieher/in / staatlich anerkannte/r Kindheitspädagogin / Kindheitspädagoge oder vergleichbarer, jeweils Hochschulischer Abschluss
- mindestens zweijährige Tätigkeit in einer Kindertageseinrichtung
- Abschlussprüfung

➔ Gegenseitige Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung ←

5. Umsetzungsvorschläge für eine aufstiegsorientierte Weiterqualifizierung

Anforderungen an die Träger von Weiterqualifizierungen

- anerkannte, zugelassene Weiterbildungsträger
- alle Module realisierbar
- Kooperation mit Hochschulen und Etablierung von Weiterbildungszentren
- Sicherstellung einer länderübergreifenden und systematischen Ausgestaltung durch überörtliche und oberste Ebene
- Schaffung einheitlicher gesetzlicher Grundlagen in den Bundesländern

6. Empfehlungen zur Implementierung von horizontalen Weiterentwicklungsmöglichkeiten und vertikalen Karrierewegen in Kindertageseinrichtungen



**Träger von
Kindertageseinrichtungen und
örtliche Träger der öffentlichen
Kinder- und Jugendhilfe**



**Leitungen und Teams in
Kindertageseinrichtungen**



**Obere und oberste
Landesjugendbehörden,
Kultusministerien,
Verbände und Tarifpartner**



- Gesamtverantwortung des örtlichen und überörtlichen Trägers der Kinder- und Jugendhilfe gemäß §§ 79, 79a und 45 SGB VIII
- Strategische Personalentwicklung und Personalbindung als systematische Aufgabe und Ausdifferenzierung als Chance wahrnehmen
- Stärkung und Unterstützung von Leitungen und Kita-Trägern
- Verständigung zwischen den Ministerkonferenzen hinsichtlich der horizontalen und vertikalen Ausdifferenzierung und deren Aufnahme in die landesspezifischen Personalverordnungen
- Überprüfung der Finanzierungssysteme und flexibel auszugestaltende ggf. pauschalisierte Personalkostenförderung
- Prüfung des § 78a ff. SGB VIII bzgl. Etablierung von Facherzieher/innen und Funktionsstellen
- Berücksichtigung der horizontalen und vertikalen Ausdifferenzierung in den Tarifverträgen

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ich freue mich auf Ihre Fragen und Anmerkungen ...

www.deutscher-verein.de