

**Personalkonzept
für städtische
Kindertagesstätten
ab 2018**

Gliederung:	Seite
1. Hintergrund	3
2. Ziel	3
3. Zielgruppe 1	4
4. Verfahren 1	4
5. Zielgruppe 2	5
6. Verfahren 2	5
7. Einsatz der Beschäftigten	6
8. Befristung des Personalkonzeptes	6
9. Anlagen	

1. Hintergrund

In diesem Konzept geht es

- a. zum einen um die unbefristete Einstellung von derzeit befristet beschäftigten Erzieher/innen, sozialpädagogischen Assistentinnen/Assistenten, Kinderpfleger/innen und Heilpädagoginnen/Heilpädagogen in den Kindertagesstätten und Horten der Stadt Norderstedt und
- b. zum anderen um die unbefristete Ausschreibung im Stellenplan unbefristeter Stellen mit befristeter Vakanz von Erzieher/innen, sozialpädagogischen Assistentinnen/Assistenten, Kinderpfleger/innen und Heilpädagoginnen/Heilpädagogen in den Kindertagesstätten und Horten der Stadt Norderstedt.

Das Konzept wurde 2011 zunächst vor dem Hintergrund eines hohen Fachkräftebedarfs von einer eingesetzten Projektgruppe entwickelt (Pkt. a.). Dieser ergab sich aufgrund des umfangreichen Kitaausbaubedarfs (insbesondere Schaffung von Plätzen für unter Dreijährige wegen der Einführung eines Rechtsanspruchs auf Betreuung) bei gleichzeitig zunehmendem Fachkräftemangel.

Eine Erweiterung des Personalkonzeptes erfolgte im August 2013 aufgrund der Schwierigkeiten für befristete Stellen zeitnah geeignetes Personal zu finden (Pkt. b.). Das Konzept lief zum 31.12.2014 aus.

Eine Überarbeitung und ein erneutes Inkrafttreten erfolgt im Frühjahr 2018, da aufgrund des sich weiter zuspitzenden Fachkräftemangels vakante Stellen nur noch äußerst schwer wiederbesetzbar sind.

2. Ziel

Die Stadt Norderstedt verfolgt mit diesem Konzept das Anliegen,

einerseits mit bewährten pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die derzeit befristete Arbeitsverträge haben, unbefristete Arbeitsverhältnisse abzuschließen, um zukünftig Personalbedarfe decken zu können und gut qualifizierte und erfahrene pädagogische Kräfte an sich zu binden und

andererseits durch die unbefristete Ausschreibung von im Stellenplan unbefristeter Stellen, die zeitlich begrenzt vakant sind, die Chance einer zeitnahen Wiederbesetzung zu erhöhen.

3. Zielgruppe 1

Folgenden Beschäftigten wird der Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages unter bestimmten Voraussetzungen angeboten:

- Erzieher/innen
- sozialpädagogische Assistentinnen/Assistenten bzw. Kinderpfleger/innen
- Heilpädagoginnen/Heilpädagogen

Voraussetzungen sind:

- Die Stelle ist laut Stellenplan unbefristet
- seit mindestens 6 Monaten befristet bei der Stadt Norderstedt beschäftigt
- aktuelle durch die derzeitige Einrichtungsleitung erstellte Beurteilung nach einem standardisierten Beurteilungsverfahren aus der sich ergibt, dass eine Eignung für eine unbefristete Beschäftigung vorliegt
- Bereitschaft zum Einsatz in allen städtischen Kindertagesstätten
- Bereitschaft zum Einsatz in allen Betreuungsbereichen
- Bereitschaft, Fortbildungen zu besuchen

4. Verfahren 1

Die Beschäftigten der Zielgruppe werden über das Angebot des Abschlusses eines unbefristeten Vertrages, den damit verbundenen Bedingungen und den zukünftigen Einsatz in den Kindertagesstätten und Horten der Stadt Norderstedt informiert.

Die Beschäftigten der Zielgruppe erklären anschließend mit dem Schreiben „Mögliche Entfristung meines Arbeitsvertrages“ (Erklärung siehe Anlage 1) ihr Interesse an der Entfristung des Arbeitsvertrages.

Durch den Fachbereich Personal wird von den Einrichtungsleitungen eine aktuelle Beurteilung nach einem gesondert festgelegten Beurteilungsverfahren der interessierten Beschäftigten angefordert.

Bei einer entsprechenden Beurteilung wird mit diesen Beschäftigten unter Beteiligung des Personalrates (Mitbestimmungsverfahren) ein unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen. Die wöchentliche Arbeitszeit und das Entgelt (Entgeltgruppe und –stufe) werden vom befristeten Arbeitsvertrag übernommen.

5. Zielgruppe 2

Folgende befristete Stellen in den Kindertagesstätten und Horten werden unter bestimmten Voraussetzungen unbefristet ausgeschrieben:

- Stellen von Erzieher/innen
- Stellen von sozialpädagogischen Assistentinnen/Assistenten bzw. Kinderpfleger/innen
- Stellen von Heilpädagoginnen/Heilpädagogen

Voraussetzungen sind:

- Stelle ist lt. Stellenplan unbefristet
- Stelle ist bzw. Stellenanteile sind für mindestens ein halbes Jahr aufgrund eines Beschäftigungsverbot, von Mutterschutz, von Elternzeit, einer Beurlaubung und bei Erkrankung zu besetzen.
- Bereitschaft zum Einsatz in allen städtischen Kindertagesstätten und Horten
- Bereitschaft zum Einsatz in allen Betreuungsbereichen

6. Verfahren 2

Im Vorstellungsgespräch werden die Bewerberinnen und Bewerber darauf hingewiesen, dass die Einstellung unbefristet erfolgt, die ausgeschriebene Stelle jedoch nur zeitlich begrenzt vakant ist und bei Rückkehr der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers eine Umsetzung in eine andere städtische Kindertagesstätte erfolgen wird. Sollte keine andere Stelle vakant sein und dadurch ein Personalüberhang entstehen, ist ein Einsatz als Springerin/Springer möglich.

Vor Unterzeichnung des unbefristeten Arbeitsvertrages erklärt sich die/der zukünftige Beschäftigte schriftlich mit diesem Verfahren einverstanden (Erklärung siehe Anlage 2).

7. Einsatz der Beschäftigten

Die Beschäftigten verbleiben für die Dauer der aktuellen Vakanz auf ihrer befristet vakanten Stelle.

7.1 Nach Ablauf der befristeten Vakanz, keine unbefristete Stelle vorhanden

Die/der Beschäftigte wird nach Ablauf der befristeten Vakanz der Stelle in der bisherigen Einrichtung auf eine befristete vakante Stelle in einer anderen Einrichtung umgesetzt, die der bisherigen Stundenzahl oder der Wunschstundenzahl sowie den Ausbildungsvoraussetzungen entspricht, wenn es in der bisherigen Einrichtung keine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung gibt. Wenn keine Möglichkeit der Umsetzung auf eine andere befristet vakante Stelle besteht, wird die/der Beschäftigte zunächst im Stellenpool geführt und als Springerin/Springer eingesetzt.

7.2 Besetzung von unbefristeten Stellen

Unbefristete Stellen werden im Rahmen des Bewerberauswahlverfahrens der Stadt Norderstedt besetzt.

Es erfolgt eine interne Ausschreibung der Stelle. Somit wird auch den anderen pädagogischen Beschäftigten der Stadt Norderstedt die Möglichkeit gegeben, in andere Kindertagesstätten der Stadt Norderstedt zu wechseln.

Sollte eine freie unbefristete Stelle jedoch intern nicht zu besetzen sein, kann die Dienststelle diese im Rahmen des Direktionsrechts mit einer/einem Beschäftigten mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag ohne unbefristete Stelle besetzen. Im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens zur Besetzung der Stelle wird dem Personalrat erläutert, nach welchen Kriterien die/der Beschäftigte ausgewählt wurde.

Ausnahme: Beendet ein/e Beschäftigte/r, die/der sich z. B. in Elternzeit/Sonderurlaub befindet, vorzeitig sein/ihr Arbeitsverhältnis, entsteht durch den Wegfall des Sachgrundes automatisch ein unbefristeter Einsatz auf dieser Stelle.

8. Befristung des Personalkonzeptes

Dieses Verfahren wird zunächst bis zum 31.12.2020 befristet.

9. Anlagen

- Schreiben „Mögliche Entfristung meines Arbeitsvertrages“
- Schreiben „Unbefristete Einstellung bei der Stadt Norderstedt mit befristetem Einsatz in einer städtischen Kindertagesstätte“
- Beurteilungsverfahren

An den
Fachbereich Personal

- im Hause -

Name, Vorname:

Einrichtung:

Mögliche Entfristung meines Arbeitsvertrages

Die Stadt Norderstedt beabsichtigt in der nächsten Zeit befristete Arbeitsverhältnisse im pädagogischen Bereich der Kindertagesstätten und Horte unter bestimmten Bedingungen unabhängig von der derzeit besetzten Stelle zu entfristen.

Ich bin darüber informiert worden, dass eine Entfristung meines Arbeitsvertrages möglich ist, wenn eine aktuelle Beurteilung durch meine/n Vorgesetzte/n eine Entfristung empfiehlt.

Außerdem bin ich darüber informiert worden, dass ich mit Ablauf der Befristung meiner derzeitigen Stelle auch auf eine befristete Stelle in einer anderen städtischen Einrichtung und in anderen Betreuungsbereichen umgesetzt werden kann, solange keine unbefristete Stelle frei ist.

Des Weiteren bin ich darüber in Kenntnis gesetzt worden, dass unbefristete Stellen im Rahmen des Bewerberauswahlverfahrens der Stadt Norderstedt besetzt werden.

Über die Inhalte des Personalkonzeptes bin ich am informiert worden. Bezüglich der Entfristung des Vertrages habe ich keine offenen Fragen.

Ich bin an einer Entfristung meines Arbeitsvertrages zu den genannten Bedingungen interessiert. Ich würde gern zwischen und Std./W. (max. 39,0 Std./W.) bei der Stadt Norderstedt arbeiten.

Norderstedt, den

Unterschrift

An den
Fachbereich Personal

- im Hause -

Name, Vorname:

Einrichtung:

Unbefristete Einstellung bei der Stadt Norderstedt mit befristetem Einsatz in einer städtischen Kindertagesstätte

Die Stadt Norderstedt besetzt befristet vakante Stellen in der Regel unbefristet.

Ich bin darüber informiert worden, dass ich mit Ablauf der Befristung meiner derzeitigen Stelle auch auf eine befristete Stelle in einer anderen städtischen Einrichtung und in anderen Betreuungsbereichen umgesetzt, sowie im Rahmen einer Springerfunktion eingesetzt werden kann, solange keine unbefristete Stelle frei ist.

Des Weiteren bin ich darüber in Kenntnis gesetzt worden, dass unbefristete Stellen im Rahmen des Bewerberauswahlverfahrens der Stadt Norderstedt besetzt werden.

Über die Inhalte des Personalkonzeptes bin ich am informiert worden. Bezüglich der unbefristeten Einstellung mit befristetem Einsatz in einer städtischen Kindertagesstätte habe ich keine offenen Fragen.

Ich bin an einer unbefristeten Einstellung mit befristetem Einsatz in einer städtischen Kindertagesstätte zu den genannten Bedingungen interessiert. Ich würde gern zwischen und Std./W. (max. 39,0 Std./W.) bei der Stadt Norderstedt arbeiten.

Norderstedt, den

Unterschrift

Beurteilungskriterien

1. Arbeitsbereitschaft

Hier wird beurteilt, ob sich die pädagogische Fachkraft mit Engagement, Initiative, Fleiß und Einsatzwillen in die Arbeit einbringt.

Voll erfüllt	<ul style="list-style-type: none">• zeigt stets ein sehr hohes Maß an Eigeninitiative und Leistungsbereitschaft• zeichnet sich durch eine vorbildliche Arbeitsmoral aus• identifiziert sich mit ihrer Aufgabe und findet in ihrem Arbeitsbereich neue Wege/Möglichkeiten und bringt eigene Anregungen ein
Erfüllt	<ul style="list-style-type: none">• zeigt Initiative, Fleiß und Eifer• erfüllt ihre Aufgaben entsprechend den Erwartungen• geht die Problemstellungen ihres Arbeitsgebietes systematisch und zielstrebig an
Mit Einschränkung	<ul style="list-style-type: none">• zeigt unter Anleitung Fleiß und Eifer• zeigt auch Einsatzbereitschaft• stellt an sich hohe Anforderungen, kann diese aber zum Teil nicht in die Praxis umsetzen

2. Arbeitsbefähigung

Hier wird beurteilt, inwieweit die pädagogische Fachkraft in der Lage ist, sich flexibel auf Situationen einzustellen. Dazu gehört auch, ob die Fachkraft in Zeiten hoher Belastung mit Ausdauer, Konzentration und Kreativität an einer Sache geblieben ist.

Voll erfüllt	<ul style="list-style-type: none">• ist auch in schwierigen Situationen sehr gut belastbar und handelt dabei ruhig und überlegt• es macht ihr Freude, sich neuen Herausforderungen zu stellen• weiß ihre umfangreichen Kenntnisse und ihr sehr fundiertes Fachwissen erfolgreich in die Praxis umzusetzen
Erfüllt	<ul style="list-style-type: none">• hat sich im Laufe der Zeit eine gute Fachkompetenz angeeignet• beherrscht ihren Aufgabenbereich entsprechend den Anforderungen• findet brauchbare Lösungen
Mit Einschränkung	<ul style="list-style-type: none">• verfügt über eine ausreichende Arbeitsbefähigung• geht neue Aufgaben mit großem Elan an• hat Gelegenheit, sämtliche Aufgabenbereiche kennenzulernen und ihre Fähigkeiten einzubringen

3. Arbeitsweise/Arbeitsstil

Hier wird beurteilt, inwieweit die pädagogische Fachkraft in der Lage ist, selbständig, eigenverantwortlich, zuverlässig und verbindlich auf ein Ziel hinzuarbeiten.

Voll erfüllt	<ul style="list-style-type: none">• führt ihre Aufgaben immer äußerst selbständig, effizient und sorgfältig aus• hat einen fachlich klaren Standpunkt, den sie differenziert darstellen kann• teilt sich ihre Aufgaben zweckvoll und überlegt ein, der Ablauf bleibt dabei flexibel
Erfüllt	<ul style="list-style-type: none">• erledigt ihre Aufgaben weitgehend selbständig• erledigt ihre Aufgaben engagiert• hat über ihren Arbeitsbereich einen guten Überblick, kann angemessen planen, benötigt aber hier und da noch Führung von außen
Mit Einschränkung	<ul style="list-style-type: none">• geht oft mit großem Elan an Aufgaben heran• erledigt die ihr übertragenen Aufgaben, macht dabei aber kaum eigene Vorschläge• hat in ihrem engeren Arbeitsbereich einen befriedigenden Überblick

4. Arbeitserfolg/Arbeitsergebnis

Hier wird beurteilt, in welchem Arbeitstempo, mit welcher Sorgfalt und in welcher Intensität die pädagogische Fachkraft das vorgegebene/angestrebte Ziel erreicht und welche Wirkung sie damit erzielt.

Voll erfüllt	<ul style="list-style-type: none">• zeigt bei der Erledigung der Aufgaben außergewöhnlichen Einsatz und hervorragende Leistungen in quantitativer und qualitativer Hinsicht• erreicht aufgrund ihres guten Zeit- und Zielmanagements stets die vereinbarten/gesetzten Zielvorgaben• Die Arbeitsleistungen und Arbeitserfolge sind sehr gut
Erfüllt	<ul style="list-style-type: none">• wendet ihre guten Fachkenntnisse laufend mit großem Erfolg in ihrem Arbeitsgebiet an• durch ihre Arbeitsleistung kann das Niveau der pädagogischen Arbeit gehalten werden• Der Arbeitserfolg entspricht insgesamt den Erwartungen
Mit Einschränkung	<ul style="list-style-type: none">• zeigt dem Durchschnitt entsprechende Arbeitsergebnisse• zeigt eine stets zufriedenstellende Arbeitsleistung• arbeitet nach eigener Planung und erzielt befriedigende Lösungen

5. Fachliches Wissen/Weiterbildung

Hier wird beurteilt, wie es um die Aktualität der Kenntnisse der pädagogischen Fachkraft bestellt ist, welches arbeitsfeldbezogene und arbeitsfeldübergreifende Know-how vorhanden ist, wie das Interesse an Weiterbildung aussieht.

Voll erfüllt	<ul style="list-style-type: none">• verfügt über ausgezeichnete Fachkenntnisse und ist auf dem aktuellen fachlichen Stand• kann sowohl auf fundierte praktische als auch theoretische Kenntnisse zurückgreifen• ist sehr gut in der Lage, die in den Fortbildungen erworbenen Kenntnisse in ihr Arbeitsfeld zu transferieren
Erfüllt	<ul style="list-style-type: none">• hat sich im Laufe der Zeit die erforderliche Fachkompetenz angeeignet• bei der Erledigung ihrer Aufgaben zeigt sie das notwendige Fachwissen, das sie wiederholt erfolgreich einsetzt• hat an Weiterbildungsmaßnahmen erfolgreich teilgenommen
Mit Einschränkung	<ul style="list-style-type: none">• ist bereit, sich neuen Themen zu stellen und sich die notwendigen Kompetenzen anzueignen• schöpft ihr Wissen aus ihrer beruflichen Erfahrung• ist an Fort- und Weiterbildung grundsätzlich interessiert

Grundlegende fachspezifische Aspekte

In diesem Abschnitt sollen die Grundlagen des pädagogischen Handelns der pädagogischen Fachkraft beurteilt werden. Dazu gehören die Beziehungs- und Alltagsgestaltung mit den Kindern, die Planung der pädagogischen Arbeit, Beobachtung/Dokumentation und die Zusammenarbeit mit Eltern/Familien und Externen (z.B. Schule, Therapeuten, Beratungsstellen)

6. Beziehungsgestaltung mit den Kindern

Voll erfüllt	<ul style="list-style-type: none">• ist jedem Kind angemessen intensiv zugewandt und nimmt entsprechend aktiv Kontakt auf• geht sensibel auf die Wünsche der Kinder in Bezug auf Nähe und Distanz ein• unterstützt Kinder wirkungsvoll bei der Suche nach Aktivitäten, Spielen und Spielpartnern
Erfüllt	<ul style="list-style-type: none">• ist den ihr anvertrauten Kindern zugewandt und nimmt aktiv Kontakt auf• beobachtet das Verhalten und Befinden der Kinder und kann auf diese eingehen• geht empathisch auf die Kinder ein
Mit Einschränkung	<ul style="list-style-type: none">• unterstützt die Kinder, wenn diese Hilfe brauchen• geht auf die Kinder ein, wenn diese in einer emotionalen Notlage sind• geht auf die Wünsche der Kinder ein

7. Alltagsgestaltung mit den Kindern

Voll erfüllt	<ul style="list-style-type: none">• beobachtet die Kinder in Aktivitäts- und Ruhephasen, nimmt deren Rhythmus, Fähigkeiten und Bedürfnisse bewusst wahr und berücksichtigt diese so weit wie möglich bei der Tagesgestaltung• ermutigt die Kinder stetig, ihre Aktivitäten selbst zu wählen, Herausforderungen eigenständig zu bewältigen und sich ggf. gegenseitig zu unterstützen• überprüft regelmäßig, ob der Tagesablauf den Bedürfnissen und Interessen der Kinder entspricht
Erfüllt	<ul style="list-style-type: none">• entwickelt Rituale und Strukturen, die das Zusammengehörigkeitsgefühl der Kinder stärken• geht auf die besonderen Bedürfnisse der jeweiligen Altersgruppe ein und schafft altersentsprechende Erfahrungsräume• regt die Kinder dazu an, sich gegenseitig zu unterstützen, Hilfe zu suchen und anzunehmen
Mit Einschränkung	<ul style="list-style-type: none">• berücksichtigt die Unterschiede der Kinder bei der Planung ihrer Arbeit• geht auf die Bedürfnisse der jeweiligen Altersgruppe ein• entwickelt Rituale und setzt diese im Alltag ein

8. Planung der pädagogischen Arbeit

Voll erfüllt	<ul style="list-style-type: none">• stellt die Interessen, Fragen und Themen der Kinder ins Zentrum ihrer Planung• beteiligt die Kinder an der Planung und Gestaltung des Zusammenlebens in der Einrichtung und schuf Rahmen, in dem Kinder ihre Wünsche benennen und Ideen einbringen konnten• die pädagogische Planungsgrundlage ist durchdacht und fachlich fundiert
Erfüllt	<ul style="list-style-type: none">• wirkt aktiv bei der Entwicklung neuer Handlungsstrategien mit• beteiligt sich aktiv an der Planung, Durchführung und Reflexion von pädagogischen Angeboten und Maßnahmen• zeigt viel Fantasie und Kreativität bei der Planung und Umsetzung der pädagogischen Arbeit
Mit Einschränkung	<ul style="list-style-type: none">• ist bereit, sich den Themen bzw. der Wünsche der Kinder zu stellen und diese in ihrer Planung zu berücksichtigen• engagiert sich bei der Planung und Reflexion der pädagogischen Arbeit und unterstützt ihre KollegInnen• zeigt Interesse bei der Planung und Durchführung der pädagogischen Arbeit

9. Beobachtung und Dokumentation

Voll erfüllt	<ul style="list-style-type: none">• beobachtet die Kinder gezielt/systematisch und regelmäßig, um deren Fähigkeiten und Themen zu erkunden• kann die aus der Beobachtung gewonnenen Erkenntnisse sehr gut nutzen, um die Kinder in ihren Bildungsprozessen zu unterstützen• beobachtet die Kinder sehr differenziert, um herauszufinden, welche Fragen und Probleme sie beschäftigen
Erfüllt	<ul style="list-style-type: none">• führt regelmäßig Beobachtungen einzelner Kinder durch, dokumentiert sie und wertet sie aus• findet organisatorische Möglichkeiten und Verfahren, um eine regelmäßige Beobachtung der Kinder sicherzustellen• ihre gute Beobachtungsgabe bildet die Grundlage ihres pädagogischen Handelns
Mit Einschränkung	<ul style="list-style-type: none">• führt auf Anregung von KollegenInnen und der Leitung Beobachtungen durch• beobachtet die Kinder, wenn nötig und lässt diese Erkenntnisse in Entwicklungsgespräche mit Eltern einfließen• führt unregelmäßig Beobachtungen durch

10. Zusammenarbeit mit Eltern und Familien

Voll erfüllt	<ul style="list-style-type: none">• sorgt dafür, dass Eltern Informationen über geplante Aktivitäten in übersichtlicher Form zur Orientierung vorfinden• informiert die Eltern regelmäßig über den Entwicklungsstand und die Entwicklungsschritte ihrer Kinder• Differenzen mit Eltern über die Inhalte/Verfahren/Ziele der pädagogischen Arbeit werden zeitnah und wertschätzend besprochen
Erfüllt	<ul style="list-style-type: none">• reagiert auf erkennbaren Gesprächsbedarf von Eltern zeitnah und nimmt sich ausreichend Zeit für Gespräche• sorgt dafür, dass Eltern die notwendigen Informationen vorfinden• berät auf Wunsch die Eltern fachlich fundiert und einfühlsam in Erziehungsfragen
Mit Einschränkung	<ul style="list-style-type: none">• auf Nachfrage werden die notwendigen Informationen an die Eltern weitergegeben• informiert die Eltern über den Entwicklungsstand der Kinder, wenn dies erforderlich ist• berät auf Wunsch die Eltern in Erziehungsfragen

11. Zusammenarbeit mit Externen (z.B. Schule , Frühförderung und Beratungsstellen

Voll erfüllt	<ul style="list-style-type: none"> • misst der Vernetzung im Sozialraum einen hohen Stellenwert bei und kooperiert eng und erfolgreich mit den Partnern/innen • sucht und findet im Sozialraum Ressourcen und Partnern/innen für eine wirkungsvolle Zusammenarbeit, die den Kindern und Familien zugute kommt • kann mit den Kooperationspartnern/innen eine tragfähige und vertrauensvolle Arbeitsebene herstellen
Erfüllt	<ul style="list-style-type: none"> • hat einen guten Überblick über die Institutionen und sozialen Dienste im Sozialraum • stellt Verbindungen zu den Institutionen und sozialen Diensten her und pflegt diese • Kooperiert mit den Partnern/innen im Sozialraum und trug damit zu einer gelingenden Zusammenarbeit bei
Mit Einschränkung	<ul style="list-style-type: none"> • tauscht sich, wenn nötig, mit den Kooperationspartnern/innen aus • ist bereit zu einer Zusammenarbeit mit anderen Institutionen im Sozialraum • gibt auf Nachfrage die Adressen der Kooperationspartner/innen an die Eltern weiter

12. Sozialverhalten

Verhalten gegenüber und Umgang mit Vorgesetzten, pädagogischen Fachkräften und anderen Mitarbeitern

Hier werden das Verhalten und der Umgang gegenüber Vorgesetzten, pädagogischen Fachkräften und anderen Mitarbeitern bewertet. Insbesondere das Maß der Bereitschaft zur Zusammenarbeit und zur partnerschaftlichen Kommunikation.

Voll erfüllt	<ul style="list-style-type: none"> • verhält sich zu Vorgesetzten, Kollegen/innen und Mitarbeiter/innen stets vorbildlich • setzt sich sehr hilfsbereit für andere Kollegen/innen, Mitarbeiter/innen ein • ist zu sachlicher und konstruktiver Mitarbeit stets uneingeschränkt bereit
Erfüllt	<ul style="list-style-type: none"> • verhält sich zu Vorgesetzten, Kollegen/innen und Mitarbeiter/innen immer einwandfrei • setzt sich kameradschaftlich und hilfsbereit für Kollegen/innen, Mitarbeiter/innen ein • zeigt große Bereitschaft zur sachlichen und konstruktiven Mitarbeit
Mit Einschränkung	<ul style="list-style-type: none"> • mit Vorgesetzten, Kollegen/innen und Mitarbeiter/innen kommt sie gut zurecht • arbeitet bereitwillig mit Kolleg/innen und Vorgesetzten zusammen • ist zu konstruktiver und sachlicher Mitarbeit bereit

13. Loyalität

Hier soll die Haltung zu getroffenen Entscheidungen beurteilt werden (auch wenn Unklarheiten, Meinungsverschiedenheiten oder Konflikte die Akzeptanz erschweren)

Voll erfüllt	<ul style="list-style-type: none">• zeichnet sich durch größtmögliche Loyalität aus• verteidigt Entscheidungen der Verwaltung gegenüber Externen• hält sich im besonderen Maße und stets vorbildlich an vereinbarte Werte und Regelungen
Erfüllt	<ul style="list-style-type: none">• ist in sehr hohem Maße loyal• äußert sich Externen gegenüber diplomatisch über die getroffenen Entscheidungen• hält sich stets an vereinbarte Werte und Regeln
Mit Einschränkung	<ul style="list-style-type: none">• ist in angemessenem Maße loyal• akzeptiert auch unliebsame Entscheidungen• hält sich an vereinbarte Werte und Regeln

14. Team- und Kooperationsbereitschaft

Bei der Bewertung der Teamfähigkeit geht es darum, inwieweit die pädagogische Fachkraft in der Lage ist, in einem Team zu arbeiten. Ob die Bereitschaft besteht, sich für gemeinsame Ziele einzubringen und persönliche Befindlichkeiten (-zumindest vorübergehend) zurückzustellen.

Voll erfüllt	<ul style="list-style-type: none">• gliedert sich stets optimal in Arbeitsteams ein• erfragt Argumente und Vorschläge anderer und bezieht diese in die eigenen Überlegungen ein• informiert die anderen Teammitglieder stets zeitnah und umfassend
Erfüllt	<ul style="list-style-type: none">• gliedert sich gut in Arbeitsteams ein• geht auf Argumente und Vorschläge anderer Teammitglieder stets angemessen ein• informiert die anderen Teammitglieder umfassend
Mit Einschränkung	<ul style="list-style-type: none">• gliedert sich in Arbeitsteams ein• geht auf Argumente und Vorschläge anderer Teammitglieder ein• informiert die anderen Teammitglieder

15. Kritik- und Konfliktfähigkeit

Bei der Bewertung der Kritik- und Konfliktfähigkeit geht es darum, inwieweit die pädagogische Fachkraft in der Lage ist, mit auftretenden Konflikten konstruktiv umzugehen. Diese als Chance zur Verbesserung und Weiterentwicklung zu begreifen und nach Lösungen zu suchen. Die Kritik sachlich und annehmbar zu formulieren, sowie auf konstruktive Kritik angemessen zu reagieren.

Voll erfüllt	<ul style="list-style-type: none">• ist im hohen Maße bereit und fähig, Kritik adressatengerecht, klar, konstruktiv und wertschätzend zu äußern• kann Kritik sehr gut annehmen und sich konstruktiv und wertschätzend äußern• wirkt der Eskalation von Konflikten stets entgegen entwickelt Lösungen und setzt diese um
Erfüllt	<ul style="list-style-type: none">• ist in der Lage, adressatengerecht, wertschätzend und angemessen Kritik zu üben• kann Kritik annehmen und sich mit ihr auseinandersetzen• ist sensibel für Spannungen und Konflikte im eigenen Arbeitsumfeld und versucht diese abzubauen
Mit Einschränkung	<ul style="list-style-type: none">• ist grundsätzlich in der Lage, Kritik sachlich und adressatengerecht zu äußern• kann grundsätzlich auf Kritik eingehen• nimmt Konflikte wahr und reagiert angemessen

Bewertung

Bei der Beurteilung der pädagogischen Fachkraft nach den einzelnen Kriterien sind die aufgabenbezogenen Anforderungen an die jeweilige Berufsgruppe (Erzieher/in, SPA, Heilpädagoge/in) zugrunde zu legen.

Es werden die Punkte wie folgt vergeben:

voll erfüllt-	3 Punkte
erfüllt-	2 Punkte
mit Einschränkungen-	1 Punkt
weniger-	0 Punkte

Folgende Kriterien werden 3-fach bewertet:

1. Arbeitsbereitschaft
6. Beziehungsgestaltung mit den Kindern
7. Alltagsgestaltung mit den Kindern
12. Sozialverhalten
14. Team- und Kooperationsfähigkeit
15. Kritik- und Konfliktfähigkeit

Folgende Kriterien werden 2-fach bewertet:

2. Arbeitsbefähigung
3. Arbeitsweise/Arbeitsstil
4. Arbeiterfolg/Arbeitsergebnis
8. Planung der pädagogischen Arbeit
9. Beobachtung und Dokumentation
10. Zusammenarbeit mit Eltern und Familien
13. Loyalität

Folgende Kriterien werden 1-fach bewertet:

5. Fachliches Wissen/Weiterbildung
11. Zusammenarbeit mit Externen

Die zu erreichende Höchstpunktzahl: 102 Punkte

Die zu erreichende Mindestpunktzahl: 36 Punkte bei den 3-fach bewerteten Kriterien und 60

Punkte insgesamt

Beurteilung am Ende der Einarbeitungszeit

Name: _____

Datum: _____

Beurteilungskriterium	Bewertung	ggf. Bemerkungen (X) s. Extrablatt
1. Arbeitsbereitschaft		
6. Beziehungsgestaltung mit den Kindern		
7. Alltagsgestaltung		
12. Sozialverhalten		
14. Team- und Kooperationsfähigkeit		
15. Kritik- und Konfliktfähigkeit		
(1) Erreichte Punktzahl	x 3 =	
2. Arbeitsbefähigung		
3. Arbeitsweise/Arbeitsstil		
4. Arbeitserfolg/Arbeitsergebnis		
8. Planung der pädagogischen Arbeit		
9. Beobachtung und Dokumentation		
10. Zusammenarbeit mit Eltern u. Familien		
13. Loyalität		
(2) Erreichte Punktzahl	x 2 =	
5. Fachliches Wissen/Weiterbildung		
11. Zusammenarbeit mit Externen		
(3) Erreichte Punktzahl	x 1 =	
Gesamtpunktzahl		
Bewertungsraster	3 Pkt. Voll erfüllt 2 Pkt. Erfüllt 1 Pkt. Mit Einschränkungen 0 Pkt. weniger	