

# **Alternsgerechtes Arbeiten in Kindertageseinrichtungen**

---

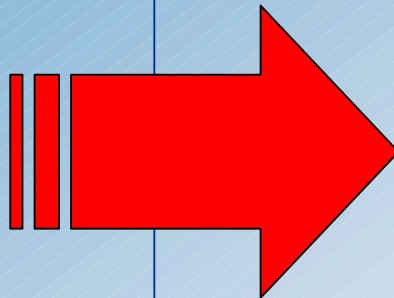
## **Alternsgerechtes Arbeiten in KiTas als gemeinsame Aufgabe von Trägern und Mitarbeiterinnen**

Dr. Bernhard Nagel

Düsseldorf, 05. 12. 2007

# Kontext der Qualitätsdiskussion

**Kommunalisierung**  
**Deregulierung**  
**Neue Formen der**  
**Steuerung**  
**Ökonomische**  
**Rationalisierung**  
**Verwaltungs- und**  
**Organisationsreform**  
**Demographische**  
**Entwicklungen**



**Plurale Trägerlandschaft**  
**Subsidiarität**  
**Trägerautonomie**

**Qualitätsstandards für**  
**Kindertageseinrichtungen**  
**fachwissenschaftliche**  
**Dimension**  
**politisch-administrative**  
**Dimension**

# Veränderte Rahmenbedingungen

---

- I. **Rechtlicher Rahmen für die institutionelle Kindertagesbetreuung**
- II. **Veränderte Bedürfnissen und Ansprüchen**
- III. **Verwaltungsreformen / neue Steuerungsformen**
- IV. **Qualitätsdiskussion**
- V. **Bildungsdiskussion**
- VI. **Veränderter Arbeitsmarkt**
- VII. **Eine Zukunft, die wir nicht kennen**

## Neue Anforderungen an die Erzieherinnen

---

Die Erzieherin muss Kinder  
auf eine Zeit vorbereiten,  
von der wir heute noch nicht wissen  
wie sie aussieht

in einer Welt  
die sich ständig verändert

---

➤ **Der Altersaufbau sowohl der Fach- als auch der Hilfskräfte hat sich in den letzten Jahren verändert.**

- Zurückgehende Berufsaufgabe nach dem 30. Lebensjahr.
- Der Kindergartenbereich wird in zunehmendem Maße von älteren Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen bestimmt.
  - die Möglichkeit und Wahrscheinlichkeit der "natürlichen" Innovation über Berufsanfänger nimmt ab.
  - Wegen der längeren durchschnittlichen Verweildauer im Beruf nimmt die Altersheterogenität zu.

➤ Die sozialpädagogischen Berufe haben sich zu einem „lebenslangen Beruf“ entwickelt.

# Neue Anforderungen an die Erzieherinnen

---

- 1 Neue Konzeptionen**
- 2 Vielfältige pädagogische Ansätze**
  - Auflösung von Gruppenstrukturen
  - Kinderhäuser
- 3 Neue Inhalte**
- 4 Neue Kompetenzen**
- 5 Erziehungspartnerschaft mit Eltern**
- 6 Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Übergänge des Kindes und Konsistenz im  
Bildungsverlauf (Transitionen)

- **Übergang von der Familie in die  
Tageseinrichtung**
- **Übergang in die nachfolgende Tageseinrichtung**
- **Übergang in die Grundschule**

Umgang mit individuellen Unterschieden und soziokultureller Vielfalt

- **Kinder verschiedenen Alters**
- **Mädchen und Jungen – Geschlechtersensible Erziehung**
- **Kinder mit verschiedenem kulturellem Hintergrund – Interkulturelle Erziehung**
- **Kinder mit erhöhtem Entwicklungsrisiko und (drohender) Behinderung**
- **Kinder mit Hochbegabung**

### Beteiligung und Kooperation

- **Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit den Eltern**
- **Gemeinwesenorientierung – Kooperation und Vernetzung mit anderen Stellen**
- **Soziale Netzwerkarbeit bei Gefährdungen des Kindeswohls**

### Beobachtung, Evaluation und Weiterentwicklung

- **Beobachtung von Lern- und Entwicklungsprozessen**
- **Innovationsfähigkeit und Bildungsqualität – Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung auf Einrichtungsebene**

# Leistungsfähigkeit im Alter

<b>zunehmend</b>	<b>gleichbleibend</b>	<b>abnehmend</b>
Lebens- und Berufserfahrung	Leistungs- und Zielorientierung	Körperliche Leistungsfähigkeit
Betriebsspezifisches Wissen	Systemdenken	Geistige Beweglichkeit
Expertenwissen	Kreativität	Geschwindigkeit der Informationsaufnahme
Urteilsfähigkeit	Entscheidungsfähigkeit	Kurzzeitgedächtnis
Pflicht- und Verantwortungsbewusstsein	Kommunikationsfähigkeit	Risikobereitschaft
Qualitätsbewußtsein	Psychisches Durchhaltevermögen	Aufstiegsorientierung
Angst vor Veränderung	Konzentrationsfähigkeit	Lern- und Weiterbildungsbereitschaft

nach: Bruggmann, M. (2000) Die Erfahrung älterer Mitarbeiter als Ressource. Wiesbaden

# Leistungsfähigkeit im Alter

<b>Stärken</b>	<b>Defizite</b>
Erfahrungswissen	Körperliche Leistungsfähigkeit
Soziale Kompetenz	Reaktionsgeschwindigkeit
Mentale Ausdauer	Flexibilität
Zuverlässigkeit	Gesundheit
Identifikation mit Unternehmenszielen	
Einsatzbereitschaft	
Loyalität	

nach Tippelt, LMU München (2006)

### Trägerverantwortung für Mitarbeiter

Die Träger sind gefordert, die Faktoren, welche die „Qualität der Arbeit des pädagogischen Personals“ bestimmen, so zu gestalten, dass sie den Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrag, der ihnen übertragen wurde, verantwortlich wahrnehmen können.

- 
- **Menschen haben unterschiedliche Begabungen**
  - **Menschen haben unterschiedliche Fähigkeiten**
  - **Es gibt Fähigkeiten, die sich mit dem Alter verändern**

## Aufgabe des Trägers

---

1. **Personalauswahl**
2. **Teamzusammensetzung**
3. **Personalentwicklung**
4. **Organisationsentwicklung**
5. **Arbeitsplatzgestaltung**
6. **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Eine längere Berufstätigkeit erfordert

**"Personalentwicklung"**, d.h.:

- die Planung einer Berufslaufbahn über das ganze berufliche Leben,
- die Planung und Entwicklung von Auswahl- und Beurteilungsverfahren zur Auswahl von geeigneten Erzieherinnen für weiterführende Aufgaben,
- die Vorbereitung auf die Übernahme von spezifischen Aufgaben und/oder Funktionsstellen durch Weiterbildungsmaßnahmen

- **Analyse der individuellen Kompetenzen**
- **Analyse der individuellen Arbeitsfähigkeit**
- **Analyse der Altersstruktur**
- **Ergonomische Arbeitsplätze**
- **Kultur und Wertschätzung für Wissen und Erfahrung für Ältere schaffen**
- **Aufklärung/Sensibilisierung über Leistungs- und Lernfähigkeit Älterer**
- **Altersgemäßer Tätigkeitswechsel ermöglichen**
- **Altersgemischte Teams**
- **Systematische Planung des Weiterbildungsbedarfs**
- **Mitarbeiter- /Qualifizierungsgespräche**

## Aufgabe des Trägers

---

Eine längere Berufstätigkeit erfordert nicht nur aufgrund der genannten Veränderungen, sondern auch wegen des Wandels in Gesellschaft und Familie mehr und weitergehende **Fortbildungen**, aber auch in gleicher Weise **Weiterbildung**.

Es müssen immer mehr Erzieherinnen auf die Übernahme von Leitungsfunktionen sowie auf andere zusätzliche Funktionen vorbereitet werden.

# Aufgabe der Erzieherin

---

1. **Lebenslanges Lernen**
2. **Ständige Fort- und Weiterbildung**
3. **Flexibilität**
4. **Bereitschaft neue Aufgaben zu übernehmen**
5. **Inhaltliche Schwerpunktbildung**
6. **Herausbilden und stärken von Kompetenzen**
7. **Aktives Trainieren des Gehirns**
8. **Motivation zur längeren Arbeitszeit**

## Aufgabe der Ausbildung

---

1. **Neue Anforderungen erfordern ein lebenslanges Lernen**
2. **Die Ausbildung alleine reicht nicht für ein lebenslanges Berufsleben**
3. **Vorbereiten auf ein lebenslanges Lernen**
4. **Vorbereiten auf einen „Berufswechsel“**
5. **Schwerpunktbildung**
6. **Kompetenzorientierte Ausbildung**

# Aufgabe der Ausbildung

---

Bereits in der Ausbildung muss auf eine "lebenslange"  
Berufstätigkeit vorbereitet werden,

d.h. auf Entwicklungen und Veränderungen in

Berufsbild,

Berufsform,

Berufsinhalten,

Berufsausübung,

Berufsverständnis,

Berufsanforderungen

und daraus resultierendem lebenslangem beruflichen Lernen.

Die Qualifikation ist diesen Anforderungen anzupassen.

- Altern beginnt mit der Geburt
- Die Entwicklung ist ein lebenslanger Prozess
- In jeder Phase der Entwicklung (des Alters) gibt es Stärken und Schwächen
- Für jedes Alter gibt es die richtigen Aufgaben
- Kinder brauchen jedes Alter