

FINNLAND

Frühpädagogisches Personal

Ausbildungen, Arbeitsfelder, Arbeitsbedingungen

Autorin des Länderberichts

Eeva-Leena Onnismaa

Universitätsdozentin, Universität Helsinki,
Fakultät für Erziehungswissenschaften

Zitier-Vorschlag:

Onnismaa, E.-L. 2017. „Frühpädagogisches Personal – Länderbericht Finnland“. In *Personalprofile in Systemen der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung in Europa*, herausgegeben von I. Schreyer und P. Oberhuemer.

www.seepro.eu/Deutsch/Laenderberichte.htm

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Staatsinstitut
für Frühpädagogik



Inhalt

1. Governance/Zuständigkeiten im System der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung.....	3
2. Wer gehört zum frühpädagogischen Personal?	3
2.1 Reguläres Einrichtungspersonal mit direktem Kontakt zu Kindern	3
2.2 Personalstrukturen: Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund	5
3. Grundausbildungen	6
3.1 Ausbildungswege frühpädagogischer Kernfachkräfte und Leitungsfachkräfte – Hochschul- und berufsbildende Ausbildungen	6
3.2 Kompetenzanforderungen und Ausbildungscurricula	9
3.3 Alternative Zugangs- und Qualifizierungswege, Systemdurchlässigkeit	13
4. Fachpraktische Komponente der Ausbildung von Kernfachkräften	13
5. Fort- und Weiterbildung (FWB).....	15
6. Neuere Reformen zu Professionalisierung und Personalangelegenheiten.....	17
7. Neuere Forschungsprojekte zu Professionalisierung und Personalangelegenheiten.....	19
8. Allgemeine Rahmenbedingungen	20
8.1 Bezahlung und Arbeitszeiten	20
8.2 Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung	20
8.3 Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz.....	21
8.4 Kinderfreie Arbeitszeiten	22
8.5 Personalmangel und Personalgewinnung	22
9. Künftige Personalherausforderungen – subjektive Experteneinschätzung	23
10. Literatur.....	24

1. Governance/Zuständigkeiten im System der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung

Finnland hat ein integriertes System der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung, das in zwei Stufen organisiert ist. Nach einer langen Tradition als Teil des sozialen Wohlfahrtssystems, in der frühe Bildung vornehmlich in einem Betreuungskontext eingebunden war, wurde 2013 die Verantwortung für die frühpädagogischen Einrichtungen für Kinder bis zu 6 Jahren auf das Ministerium für Bildung und Kultur (*Opetus- ja kulttuuriministeriö*) übertragen. Vorher waren nur die Vorschulklassen für 6- bis 7-Jährige Teil des Bildungssystems.

Das finnische frühkindliche System ist derzeit durch fundamentale Änderungen hinsichtlich der Gesetzgebung, der Zuständigkeiten und Steuerung der frühpädagogischen Angebote gekennzeichnet (siehe *Kontextuelle Schlüsseldaten*). Die Qualifikationsanforderungen für frühpädagogisches Personal waren in der ersten Phase der Gesetzesreform nicht enthalten (*Varhaiskasvatuslaki* 19.1.1973/36 -8.5.2015/580). Sie werden immer noch durch das Gesetz über die Qualifikationsanforderungen für Personal in der sozialen Wohlfahrt (*Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista* 272/2005) definiert. Vorbereitungen für die zweite Phase der Gesetzesreform (einschließlich der Kompetenzanforderungen für frühpädagogisches Personal) sind im Gange. Neue nationale Curriculumsrichtlinien für die frühe Bildung und Betreuung (National Board of Education¹ 2016b) wurden im Oktober 2016 veröffentlicht und sind – zum ersten Mal in der Geschichte des finnischen frühkindlichen Systems – gesetzlich bindend.

2. Wer gehört zum frühpädagogischen Personal?

2.1 Reguläres Einrichtungspersonal mit direktem Kontakt zu Kindern

Tabelle 1 zeigt die Profile und die Mindestqualifikationen des Personals, das in frühpädagogischen Einrichtungen direkt mit Kindern arbeitet. Dies kann ein fachspezifisches Universitätsstudium sein (Kindergartenfachkraft; Förderpädagogische Fachkraft), ein allgemeiner Hochschulabschluss in Sozialer Wohlfahrt/Sozialer Arbeit (Sozialdienst-Fachkraft²), ein Sekundarabschluss in Gesundheitspflege (Krankenschwester/Kinderbetreuungsfachkraft) oder ein Sekundarabschluss mit Schwerpunkt auf die Arbeit mit Kleinkindern und Familien (Spielgruppenleitung). Kindergartenfachkräfte, förderpädagogische Fachkräfte oder Sozialdienste-Fachkräfte sind Kernfachkräfte (d.h. mit Gruppen- oder Einrichtungsverantwortung). Grundschullehrkräfte mit einem Master-Abschluss können auch als Lehrkräfte in Vorschulklassen arbeiten. Assistenzkräfte arbeiten im Team ohne Gruppenverantwortung; sie müssen keine formale Qualifikation besitzen³. Der Bedarf an Assistenzkräften wird jedes Jahr nach der entsprechenden Nachfrage neu bewertet.

¹ Das finnische nationale Bildungsgremium und das Zentrum für internationale Mobilität CIMO schlossen sich 2017 zur finnischen nationalen Bildungsagentur zusammen.

² Sozialdienst-Fachkraft wurde als die am besten passende Übersetzung des Berufstitels *Sosionomi* gewählt. Damit kann zwischen Sozialarbeiterinnen (die in Finnland einen Master-Abschluss in Sozialwissenschaften haben müssen) und Sozialpädagoginnen (*Sosiaalikasvattaja*) unterschieden werden, deren Titel vor der Einführung des polytechnischen Hochschulausbildungssystems gebräuchlich war. Die aktuelle Grundausbildung von Sozialdienst-Fachkräften (*Sosionomi*) legt den Schwerpunkt vor allem auf soziale Einrichtungen, aber das Studienprogramm für diejenigen, die sich für die Stelle einer Kindergartenlehrkraft bewerben wollen, enthält auch einige pädagogische Fächer.

³ Die Mehrheit der 200 Assistenzkräfte, die in frühpädagogischen Einrichtungen in Helsinki arbeiten, absolvierten 2010 eine Lehre. 2010 wurde die berufsbildende Ausbildung der früheren Schulassistentenkräfte durch berufsbildende Ausbildungen der Förderassistentenkräfte und der Fachkräfte für außerschulische Klubs ersetzt (National Board of Education 2010; Hasari 2016).

Die Kernfachkräfte werden nach einem von fünf Berufsprofilen kategorisiert, die sich an diejenigen der ursprünglichen SEEPRO-Studie anlehnen (siehe *Kasten 1*).

Tabelle 1

Finnland: Personal in frühpädagogischen Tageseinrichtungen

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder und Alter der betreuten Kinder	Haupt-Funktion/en	Altersbezogene Ausrichtung in der Ausbildung	Mindestqualifikation, ECTS-Punkte, EQR-Stufe, ISCED-Kategorie ⁴
<i>Lastentarhanopettaja</i> Kindergartenfachkraft <i>Profil:</i> Frühpädagogische Fachkraft	<i>Päiväkoti</i> („Tagesheim“) Frühpädagogische Tageseinrichtung 0–6 Jahre <i>Esiopetus</i> Vorschulklasse 6–7 Jahre	Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung Einrichtungsleitung	0–7 Jahre	Bachelor-Abschluss, 3 Jahre Universität, Spezialisierung in Frühpädagogik ECTS-Punkte: 180 EQR-Stufe 6 ISCED 2013-F: 0112 ISCED 2011: 6
<i>Sosionomi</i> Sozialdienst-Fachkraft <i>Profil:</i> Sozialpflege-Fachkraft	<i>Päiväkoti</i> Frühpädagogische Tageseinrichtung 0–6 Jahre Alle sozialen Einrichtungen, einschließlich frühpädagogischer Einrichtungen, aber auch Unterstützung von Familien, Arbeit mit Senioren, in Rehabilitationszentren für Drogensüchtige, etc.	Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung (jedoch nicht in Vorschul-klassen) Einrichtungsleitung	Alle Altersgruppen	Bachelor-Abschluss 3½ Jahre Hochschule (Polytechnikum), Spezialisierung in sozialen Diensten ECTS-Punkte: 210 EQR-Stufe 6 ISCED 2013-F: 0922 ISCED 2011: 6
<i>Lähihoitaja</i> Krankenschwester/ Krippenkrankenschwester	<i>Päiväkoti</i> Frühpädagogische Tageseinrichtung 0–6 Jahre Alle soziale und Gesundheitseinrichtungen, z.B. Kinderheime, Krankenhäuser, Jugendzentren, Einrichtungen für Senioren, etc.	Qualifizierte Ergänzungsfachkraft	Alle Altersgruppen	Ca. 3 Jahre berufsbildende Sekundärausbildung in sozialer Fürsorge und Gesundheitspflege ECTS-Punkte: n/z ⁵ EQR-Stufe 4 ISCED 2013-F: 0922 ISCED 2011: 3
<i>Lastenhojaaja</i> Kinderbetreuungs-fach-kraft/Spielgruppenlei-tung	<i>Päiväkoti</i> Frühpädagogische Tageseinrichtung 0–6 Jahre Arbeiten auch in Spielgruppen, die von der lutherischen Kirche betrieben werden, offenen	Qualifizierte Ergänzungsfachkraft	0–7 Jahre	Ca. 3 Jahre berufsbildende Sekundärausbildung in Kinderbetreuung, Bildung und Familienhilfe an der Fachschule <i>The Church Training College</i> oder einer vergleichbaren Ausbildungseinrichtung

⁴ Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016; UNESCO 2014.

⁵ n/z = nicht zutreffend.

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder und Alter der betreuten Kinder	Haupt-Funktion/en	Altersbezogene Ausrichtung in der Ausbildung	Mindestqualifikation, ECTS-Punkte, EQR-Stufe, ISCED-Kategorie ⁴
	frühpädagogischen Einrichtungen und Familiendiensten, schulergänzende Bildungs- und Betreuungsangebote			ECTS-Punkte: n/z EQR-Stufe 4 ISCED 2013-F: 0922 ISCED 2011: 3
<i>Erityislasterhanopettaja or Varhaiskasvatuksen erityisopettaja</i> (beide Titel sind in Gebrauch) Förderpädagogische Fachkraft <i>Profil:</i> Frühpädagogische Fachkraft (Förderpädagogik)	<u>Päiväkoti</u> Frühpädagogische Tageseinrichtung 0–6 Jahre und andere Einrichtungen/Gruppen für junge Kinder mit besonderen Bedürfnissen	Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung oder bei der Arbeit in einem multi-professionellen Team: Schwerpunkt auf Kinder mit besonderen Bedürfnissen Einrichtungsleitung	0–7 Jahre	1 Jahr postgraduiertes Studium in Förderpädagogik, nach abgeschlossener Ausbildung als Kindergartenfachkraft (Universitätsroute) und 2 Jahre Arbeitserfahrung als Kindergartenfachkraft ECTS-Punkte: 180 + 60 EQR-Stufe 6 ISCED 2013-F: 0112/0114 ISCED 2011: 6
<i>Avustaja</i> Förderpädagogische Assistenzkraft	Assistentin für einzelne Kinder oder Kindergruppen mit besonderen Bedürfnissen in verschiedenen Einrichtungen	(unqualifizierte) Ergänzungskraft (obwohl eine Qualifizierung empfohlen wird)		Keine Grundausbildung erforderlich, 1–2 Jahre berufsbildende Ausbildung empfohlen ECTS-Punkte: n/z EQR-Stufe 4 ISCED 2013-F: n/z ISCED 2011: 3

Kasten 1

SEEPRO-Professionsprofile der Kernfachkräfte nach Altersfokus der Ausbildung (nach Oberhuemer, P. und I. Schreyer 2010)

- **Frühpädagogische Fachkraft** (Fokus auf Kinder von 0 bis 6/7 Jahre)
- **Vorschulpädagogische Fachkraft** (Fokus auf Kinder von 3/4 bis 6 Jahre)
- **Vor- und grundschulpädagogische Fachkraft** (Fokus auf Kinder von 3/4 bis 10/11 Jahre)
- **Sozial- und kindheitspädagogische Fachkraft** (in der Regel Fokus auf Kinder von 0 bis 12 Jahre, manchmal auch auf Erwachsene)
- **Sozialpflege-/Gesundheits-Fachkraft** (je nach Berufsausbildung sowohl enger als auch breiter Altersfokus, manchmal auch für die Arbeit mit Erwachsenen)

2.2 Personalstrukturen: Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund

Tabelle 2 gibt einen Überblick über ausgewählte Aspekte der strukturellen Zusammensetzung des frühpädagogischen Personals in Finnland. Statistiken in der Tabelle wurden einem Bericht entnommen, der vom Ministerium für Bildung und Kultur veröffentlicht wurde (Alila et al. 2014), der sich auf verschiedene statistische Quellen stützt. Seit 2012 gab es keine bedeutenden Änderungen in der Anzahl und Verteilung der frühpädagogischen Fachkräfte. Die Zahlen beziehen sich auf alle frühpädagogischen Einrichtungen – einschließlich der Familientagespflege, die nach der

Einführung des neuen curricularen Rahmenwerkes im Herbst 2016 Teil des frühpädagogischen Systems ist. Nach der aktuellen Gesetzgebung muss jede dritte Fachkraft (die direkt mit Kindern arbeitet) eine tertiäre Ausbildung vorweisen, während die Voraussetzung für Ergänzungskräfte eine berufsbildende Sekundarausbildung ist. Die prozentualen Anteile basieren auf der Annahme, dass, wenn 30% aller Angestellten eine Ausbildung auf tertiärem Niveau (entweder als Kindergartenfachkraft, förderpädagogische Fachkraft oder Sozialdienst-Fachkraft) haben, das restliche Personal (70%) folglich aus Krippenkrankenschwestern oder vergleichbaren Berufsgruppen besteht. Assistenzkräfte gehören nicht zu diesen Kategorien⁶.

2012 variierte der Anteil der Frauen unter dem frühpädagogischen Personal zwischen 93,7% und 99,9%.

Tabelle 2

Finnland: Personalstrukturen – Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund*

Personal	Jahr/Prozentanteile
Fachkräfte mit einschlägigem, dreijährigen (oder längeren) Hochschulabschluss	2012: ca. 30% - 18% mit Qualifikation als Kindergarten-Lehrkraft - 10% mit Qualifikation als Sozialdienst-Fachkraft - 1,9% mit Qualifikation als förderpäd. Fachkraft
Fachkräfte mit einschlägigem Fachschulabschluss (postsekundär)	n/z
Personal mit einschlägigem berufsbildendem Sekundarstufenabschluss II	2012: ca. 70%
Personal mit anderer, nicht einschlägiger Qualifikation	Nur sehr wenige, meist als Ersatzpersonal
Personal ohne formale Ausbildung	2012: 6%
Fachkräfte mit besonderer Spezialisierung (z.B. Integrationsfachkräfte), die regelmäßig in der Einrichtung arbeiten	Meist von extern
Männliche Fachkräfte	2012: 2,1% 6,3% der männlichen Angestellten arbeiten in der Verwaltung frühpädagogischer Einrichtungen, z.B. als Einrichtungsleitungen
Fachkräfte mit Migrationshintergrund	Keine systematischen nationalen Daten verfügbar

*Alila et al. 2014.

2012 betrug das Durchschnittsalter des Personals in allen frühpädagogischen Einrichtungen 47,5 Jahre, das der Einrichtungsleitungen 52,7 und das der Kindergartenfachkräfte 41,8 Jahre.

3. Grundausbildungen

3.1 Ausbildungswege frühpädagogischer Kernfachkräfte und Leitungsfachkräfte – Hochschul- und berufsbildende Ausbildungen

Studienprogramme für künftige Kindergartenfachkräfte werden von sieben Universitäten in Finnland bereitgestellt. Åbo Akademi und die Universität Helsinki bieten auch Unterricht in Schwedisch an (Schwedisch ist die zweite offizielle Amtssprache in Finnland). Finnische Universitäten haben sehr viel Autonomie hinsichtlich der Gestaltung der Lehrkraftausbildungen. Beispielsweise verwendet die Universität Tampere einen problembasierten Lernansatz als Basis ihres Curriculums, während die Universität Helsinki für die Ausbildung frühpädagogischer Fachkräfte einen multidisziplinären und forschungsbasierten Ansatz verfolgt, der die Wichtigkeit der

⁶ Assistenzkräfte für einzelne Kinder oder Kindergruppen mit besonderen Bedürfnissen arbeiten in frühpädagogischen Tageseinrichtungen. In der Regel muss ein Kind eine Diagnose-Bestätigung vorweisen, um eine persönliche Assistentin zu erhalten.

kindlichen Entwicklung, des Lernens und der aktiven Interaktion als Basis der Frühpädagogik betont.

Tabelle 3

Finnland: Kindergartenfachkraft

Titel in Finnisch: Lastentarhanopettaja Profil: Frühpädagogische Fachkraft
Zugangsvoraussetzung: 12 Jahre Schule + Abitur Ausbildung: 3 Jahre Universität, Fachrichtung (Früh)Pädagogik Abschluss: Bachelor in Frühpädagogik ECTS-Punkte: 180 EQR-Stufe: 6 ISCED 2013-F: 0112 ISCED 2011: 6 Haupt-Arbeitsfelder im Kinderbetreuungsbereich: frühpädagogische Tageseinrichtung, 0–6 Jahre; Vorschulklasse, 6–7 Jahre; Arbeit in der Organisation und Verwaltung frühpädagogischer Einrichtungen

In Finnland gibt es etwa 20 Fachhochschulen (Polytechnikum) mit Studienprogrammen für den Abschluss der Sozialdienst-Fachkraft (Bachelor in Sozialwissenschaften) und sowohl die Quantität als auch der Inhalt der frühpädagogischen Studien variieren beträchtlich.

Tabelle 4

Finnland: Sozialdienst-Fachkraft

Titel in Finnisch: Sosionomi (AMK) Profil: Sozialpflege-Fachkraft
Zugangsvoraussetzung: 12 Jahre Schule + Abitur Ausbildung: 3½ Jahre Hochschule (Polytechnikum), Fachrichtung Sozialwissenschaften Abschluss: Bachelor (Polytechnikum) für soziale Dienste ECTS-Punkte: 210 EQR-Stufe: 6 ISCED 2013-F: 0922 ISCED 2011: 6 Haupt-Arbeitsfelder im Kinderbetreuungsbereich: frühpädagogische Tageseinrichtung, 0–6 Jahre ⁷

Die Ausbildung zur förderpädagogischen Fachkraft gibt es an fünf Universitäten als einjährigen postgraduierten Studiengang.

Tabelle 5

Finnland: Förderpädagogische Fachkraft (Frühpädagogik)

Titel in Finnisch: Erityislasterhanopettaja Profil: Frühpädagogische Fachkraft (Förderpädagogik)
Zugangsvoraussetzung: 3 Jahre Studium (Bachelor-Abschluss in Frühpädagogik) und 2 Jahre Arbeitserfahrung als Kindergartenfachkraft Ausbildung: 1 Jahr postgraduierter Universitätsstudiengang in frühkindlicher Förderpädagogik Abschluss: Postgraduierten-Abschluss in Förderpädagogik ECTS-Punkte: 180+60 EQR-Stufe: 6 ISCED 2013-F: 012/0114 ISCED 2011: 6

⁷ Wenn eine Person mit einer Qualifikation als Sozialarbeits-Fachkraft als Kindergartenlehrkraft arbeiten möchte, sollte der Abschluss 60 ECTS-Punkte in Erziehungswissenschaften oder Sozialpädagogik einschließen.



Titel in Finnisch: <i>Erytyislastentarhanopettaja</i> Profil: Frühpädagogische Fachkraft (Förderpädagogik)
Haupt-Arbeitsfelder im Kinderbetreuungsbereich: Separate (ausschließlich für Kinder mit besonderen Bedürfnissen) und integrierte (gemeinsam mit Kindern ohne besonderen Bedürfnisse ⁸) Gruppen in frühpädagogischen Tageseinrichtungen oder Stellen in Regelgruppen von Tageseinrichtungen, Beratungstätigkeiten in frühpädagogischen Diensten, in der Verwaltung und Planung frühpädagogischer Einrichtungen

Die Angestellten, die als Krippenkrankenschwestern in frühpädagogischen Tageseinrichtungen arbeiten, müssen entweder eine berufsbildende Ausbildung als Krankenschwester oder als Kinderbetreuungsfachkraft haben. Die Grundausbildung der Krankenschwestern und Kinderbetreuungsfachkräfte (und der förderpädagogischen Assistenzkräfte) kann auch als Lehre organisiert werden und manchmal besteht das erste Studienjahr, z.B. in der Grundausbildung der Krankenschwester, komplett aus einem Praktikum am Arbeitsplatz. Die Ausbildung der Kinderbetreuungsfachkräfte ist über das Gesetz der berufsbildenden Basisausbildung geregelt; curriculare Ziele und Inhalte wurden bisher vom Nationalen Bildungsgremium⁹ genehmigt. 12 berufsbildende Ausbildungsstätten, von denen *The Church Training College* die längste Erfahrung in der Ausbildung von Kinderbetreuungsfachkräften bzw. Kinderbetreuungsfachkräfte hat, bieten diese Ausbildungsrouten an. *The Church Training College* ist eine private Bildungseinrichtung, die der Lutherischen Kirche angehört. Sie ist spezialisiert auf Sozial- und Gesundheitspflege sowie auf verschiedene kirchliche Berufe.

Eine Berufsausbildung als Lehre ist derzeit die Haupt-Ausbildungsform (*The Church Training College* 2016b; Änderungen des Gesetzes über die berufsbildende Basisausbildung (1998, geändert 2014; National Board of Education 2014). Kompetenzbasierte Qualifikationen werden die laufenden Reformen des Systems der berufsbildenden Sekundarausbildung stärken; das neue Qualifikationssystem wird 2018 in Kraft treten.

Tabelle 6

Finnland: Krippenkrankenschwester

Titel in Finnisch: <i>Lastenhoitaja/Lastenhojaaja</i>
Route 1 – Krankenschwester/Krippenkrankenschwester (Krankenschwestern werden nur bei der Arbeit in einer frühpädagogischen Einrichtung Krippenkrankenschwester genannt) Zugangsvoraussetzung: 9 Jahre Gesamtschule Ausbildung: Ca. 3 Jahre berufsbildende Sekundarausbildung in Sozial- und Gesundheitspflege (Krankenschwester) Abschluss: Berufsabschluss in Sozial- und Gesundheitspflege ECTS-Punkte: n/z EQR-Stufe: 4 ISCED 2013-F: 0922 ISCED 2011: 3 Haupt-Arbeitsfelder im Kinderbetreuungsbereich: frühpädagogische Tageseinrichtung, (1 bis 6/7 Jahre)
Route 2 – Kinderbetreuungsfachkraft/Spielgruppenleitung (<i>Lastenhojaaja</i>) Zugangsvoraussetzung: 9 Jahre Gesamtschule Ausbildung: 3 Jahre berufsbildende Sekundarausbildung am <i>The Church Training College</i> oder einer vergleichbaren Ausbildungsstätte für die Betreuung und Bildung von Kindern und Familienhilfe Abschluss: Berufsabschluss in Kinderbetreuung/Familienhilfe ECTS-Punkte: n/z EQR-Stufe: 4 ISCED 2013-F: 0922 ISCED 2011: 3 Haupt-Arbeitsfelder im Kinderbetreuungsbereich: frühpädagogische Tageseinrichtung, 0–6 Jahre

⁸ Frühe Bildung für Kinder mit besonderen Bedürfnissen findet meist in Regeleinrichtungen statt (inklusive Bildung).

⁹ Seit 2017: Finnische Nationale Bildungsagentur

3.2 Kompetenzanforderungen und Ausbildungscurricula

Kindergartenfachkraft (*Lastentarhanopettaja*)

Kompetenzen (Bachelor-Studium in Frühpädagogik an der Universität Helsinki):

Zum Ende ihres Studiums sollen die Studierenden:

- die Pädagogik der frühen Kindheit und die vorschulische Pädagogik verstehen;
- grundlegende Kenntnisse haben über Lernen, Interaktion und Spiel;
- die kulturelle Diversität in der Kindheit verstehen;
- die kindliche Entwicklung als einen ganzheitlichen, sozio-kulturellen Prozess sehen;
- die Bedeutung der kindlichen Lernumgebung verstehen;
- in der Lage sein, neue Technologien zu nutzen;
- mit den Zielen, Inhalten und Methoden der frühen Bildung (einschließlich der Vorschulklassen) vertraut sein;
- in der Lage sein, die frühe Bildung als soziales Phänomen zu analysieren;
- geeignete Techniken einsetzen können, die das kindliche Lernen anregen.

Curriculare Schwerpunkte: 1) Sprache und Kommunikationsstudien (19 ECTS-Punkte), 2) Grundstudium Bildung (25 ECTS-Punkte), 3) Aufbaustudium Bildung (51 ECTS-Punkte), 4) inhalts-/fachbezogene Gebiete der Frühpädagogik (60 ECTS-Punkte), 5) Nebenfächer (25 ECTS-Punkte; siehe *Kasten 2* für Details). Durch bilaterale Verträge können die Studierenden einen Teil des Studiums an einer ausländischen Universität absolvieren, z.B. durch das ERASMUS-Programm mit 50 Partner Universitäten oder durch die studentischen Austauschprogramme von NORD-PLUS (University of Helsinki 2016).

Für die Vorbereitung des Studiengangs für Kindergartenfachkräfte wurden an der Universität Helsinki (siehe *Kasten 2*) auch Vertretungen der Kommunen als die größten Arbeitgeber im frühpädagogischen System einbezogen.

Kasten 2

Finnland: Curriculare Schwerpunkte, Studium für Kindergartenfachkräfte, Universität Helsinki

- | |
|--|
| <p>(1) Sprache und Kommunikationsstudien (19 ECTS-Punkte)
Orientierung am Universitätsstudium und am Beruf der Kindergartenfachkraft (4)
Wissenschaftlicher Schreibstil (2)
Kommunikation und zwischenmenschliche Kompetenz (2)
Zweite Nationalsprache (3)
Fremdsprache (3)
ICT (digitale Technologien) „Führerschein“ (3)
Weiterführende ICT Studien (2)</p> <p>(2) Grundstudium Bildung (25 ECTS-Punkte)
<i>Kulturelle Basis der Bildung</i>
Soziale, historische und philosophische Grundalgen der Bildung (5) PST*
Kindheit im Wandel (5)
<i>Psychologische Basis der Bildung</i>
Entwicklungs- und Lernpsychologie (5) PST*
<i>Pädagogische Basis der Bildung</i>
Didaktik (5) PST*
<i>Forschungsmethoden</i>
Wissenschaftliches Denken im Kontext der Bildung (5)</p> <p>(3) Aufbaustudium Bildung (51 ECTS-Punkte)
<i>Kulturelle Basis der Bildung</i>
Diversität (5) PST*
<i>Psychologische Basis der Bildung</i>
Fortgeschrittener Kurs in Schul- und Entwicklungspsychologie (5)
Pädagogische Mitarbeiterführung und multiprofessionelle Kooperation (5)
<i>Pädagogische Basis der Bildung</i>
Beobachtung, Planung und Evaluation in der frühen Bildung (7)
Pädagogische Aktivitäten in der frühen Bildung (5)</p> |
|--|

Bildung in der Vorschulklasse und den ersten Jahren der Grundschule (3)
Kleinkindpädagogik (3)
Förderpädagogik und interkulturelle Bildung in den frühen Jahren (5)
Forschungsmethoden I (5)
Bachelor-Arbeit (8)

(4) Inhaltsbereiche der Frühpädagogik (60 ECTS-Punkte)

Basis der Inhaltsbereiche der Frühpädagogik

Sprache und Interaktion (Kommunikation) (5)

Mathematik (4)

Umwelterziehung und Naturwissenschaften (4)

Religiöse und moralische Bildung (4)

Grundkompetenzen in kulturell-ästhetischer Bildung

Kunsterziehung (5)

Musikalische Bildung (5)

Handwerkliche Bildung (5)

Didaktik oder Sport (5)

Kinderliteratur und Theater (5)

Grundkompetenzen und Kunsterziehung, Wohlbefinden, kulturell nachhaltige Entwicklung (3)

Praxis

Integriertes Praktikum (8) PST*

Abschließendes Praktikum (7) PST*

(5) Nebenfach (25 ECTS-Punkte) (z.B. Förderpädagogik oder Bildung in der Vorschulklasse und den ersten Grundschuljahren)

*PST = Pädagogische Studien für Lehrkräfte (35 ECTS-Punkte)¹⁰

Sozialdienst-Fachkraft (*Sosionomi (AMK)*)

Kompetenzen (Bachelor-Studium in sozialen Diensten an der Metropolia Fachhochschule (Polytechnikum):

Das Studium gründet auf folgenden Prinzipien:

- Bürger und Bürgerschaft stärken;
- Ausgrenzung verhindern und Inklusion sowie sozialen Pluralismus fördern;
- soziale Teilhabe, Gleichberechtigung und Wohlbefinden in der Gesellschaft fördern.

Curriculare Schwerpunkte: Folgende Studieneinheiten bilden an der Metropolia die frühpädagogische Route des Ausbildungsprogramms der Sozialdienst-Fachkraft:

- kindliches Wachstum und Entwicklung (5 ECTS-Punkte);
- Alltagsleben von Familien und Kindern in der finnischen Gesellschaft (5 ECTS-Punkte);
- Beratung von Individuen und Gruppen/Gemeinschaften (5 ECTS-Punkte);
- Unterstützung des täglichen Lebens durch sozialpädagogische Arbeit plus erstes Praktikum (15 ECTS-Punkte);
- Kinderschutz (5 ECTS-Punkte);
- Unterstützung bei besonderen Bedürfnissen in der frühen Bildung (5 ECTS-Punkte);
- Frühe Bildung (20 ECTS-Punkte);
- Praktikum in einer frühpädagogischen Einrichtung (20 ECTS-Punkte) = drittes Praktikum;
- Abschlussarbeit (15 ECTS-Punkte).

Förderpädagogische Fachkraft (Frühpädagogik) (*Erityislastentarhanopettaja*)

Kompetenzen (Studienprogramm der Universität Helsinki): Psychosoziale Faktoren wie z.B. Lernen, wie Spiel eingesetzt wird, wie die Interaktion zwischen Gleichaltrigen gefördert werden kann und wie man die Bedürfnisse der Kinder erkennt und auf sie reagiert sowie pädagogische Sensitivität sind Fähigkeiten, die im Ausbildungsprogramm der förderpädagogischen Fachkraft

¹⁰ Lehrkräfte, die in Gesamtschule (Grund- und Sekundarschulen) arbeiten sowie in anderen Bildungseinrichtungen müssen 60 ECTS-Punkte in *Pädagogischen Studien für Lehrkräfte* nachweisen, von denen 35 im Bachelor-Studium für Kindergartenlehrkräfte erworben werden können.

an der Universität Helsinki erworben werden. Die Studien basieren auf einem ökologischen Rahmenwerk der frühen Interventionen, das nicht nur als individuelle Unterstützung für das Kind mit besonderen Bedürfnissen angesehen wird, sondern auch Auswirkungen auf die Aktionen und das Verhalten aller Kinder hat, indem die Stärken der Kinder gefördert werden und neue Vorgehensweisen in ungewohnten oder herausfordernden Situationen gefunden werden. Zudem wird von den Studierenden nach dem Abschluss des Studiums erwartet, dass sie die beträchtliche Auswirkung von der Lernumgebung in der Frühpädagogik (Spielmaterialien, Zeitpläne, Tagesstrukturen) auf die Entwicklung und das Lernen der Kinder verstehen.

Curriculare Schwerpunkte: Der Postgraduierten-Kurs in Förderpädagogik (frühe Kindheit) an der Universität Helsinki fokussiert auf grundlegende Studien in Förderpädagogik (25 ECTS-Punkte), kindliches Verhalten, Wohlbefinden und Interaktion (10 ECTS-Punkte), Lernunterstützung (20 ECTS-Punkte) und berufliche Weiterentwicklung (10 ECTS-Punkte) (siehe *Kasten 3* für Details, Suhonen 2016).

Kasten 3

Finland: Curriculare Schwerpunkte, Ausbildung zur förderpädagogischen Fachkraft, Universität Helsinki

<p>Grundlegende Studien in Förderpädagogik (25 ECTS-Punkte)¹¹</p> <ul style="list-style-type: none"> Einführung in die finnische Förderpädagogik Ausgrenzung und geistige Gesundheit Besondere Bildungsbedürfnisse Lernschwierigkeiten Wissenschaftliches Denken im Bildungskontext <p>Thema 1. Verhalten, Wohlbefinden und Interaktion (10 ECTS-Punkte)</p> <ul style="list-style-type: none"> Kommunikation und Wahrnehmung Herausforderndes Verhalten <p>Thema 2. Lernunterstützung (20 ECTS-Punkte)</p> <ul style="list-style-type: none"> Gehirn und Lernen Vertiefte Förderpädagogik Lesefähigkeiten und Leseschwierigkeiten Mathematische Lernschwierigkeiten <p>Thema 3. Berufliches Wachstum (10 ECTS-Punkte)</p> <ul style="list-style-type: none"> Die förderpädagogische Fachkraft als Forscherin
--

Krippenkrankenschwester (*Lähihoitaja*¹²)

Kompetenzen: Nach Abschluss der berufsbildenden Ausbildung zur Krankenschwester mit Schwerpunkt auf Kinder und Jugendlichen, sollen die Absolventinnen in der Lage sein:

- Aufgaben zu planen, durchzuführen und zu evaluieren, die sich auf die grundlegende Betreuung und Erziehung von Kindern beziehen, einschließlich der Kinder mit besonderen Bedürfnissen;
- in ihrer Arbeit den gesetzlichen Regelungen der sozialen Wohlfahrt und Gesundheitspflege, offiziellen Richtlinien und ethischen Prinzipien zu folgen;
- kind- und familienzentrierte Arbeitsprinzipien anzuwenden (National Board of Education 2010).

Curriculare Schwerpunkte: Die Grundausbildung besteht aus verpflichtenden und optionalen Modulen. Seit 2015 erhalten die Studierenden statt Kreditpunkten „Kompetenzpunkte“. Für die

¹¹ Grundlegende Studien in Förderpädagogik (25 ECTS-Punkte) müssen vor Beginn des Studiums zur förderpädagogischen Fachkraft abgeschlossen werden. Es werden jedoch nur 20 ECTS-Punkte angerechnet, daher ist die Gesamtzahl der ECTS-Punkte 60.

¹² Arbeitet eine Krankenschwester (*lähihoitaja*) in einer frühpädagogischen Einrichtung, ist ihr Berufstitel Krippenkrankenschwester (*lastenhoitaja*).

Grundausbildung der Krankenschwester sind dies nun 180 Kompetenzpunkte (statt früher 120 Kreditpunkte).

Verpflichtende Module sind: 1) Unterstützung und Orientierung für das Wachstum, 2) Pflege und Betreuung, 3) Rehabilitationsunterstützung. Zudem sind Teile des Studienprogramms auf die Betreuung und Bildung von Kindern und Jugendlichen ausgerichtet und diejenigen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten möchten, wählen diese Spezialisierung.

Seit der Reform von 2015 (Rajamäki 2016) sind diese curricularen Schwerpunkte unverändert.

Kinderbetreuungsfachkraft (*Lastenhojaaja*)

Kompetenzen: Nach dem Abschluss der berufsbildenden Ausbildung zur Kinderbetreuungsfachkraft bzw. Spielgruppenleitung sollen die Absolventinnen in der Lage sein:

- in kinder- und familienorientierten Einrichtungen in verschiedenen Kontexten zu arbeiten;
- nach den zugrundeliegenden Prinzipien der frühen Bildung und Betreuung zu handeln;
- für die ganzheitliche Erziehung und das Wohlbefinden eines Kindes zu sorgen;
- die körperliche, intellektuelle, soziale und geistige Entwicklung des Kindes zu unterstützen.

Curriculare Schwerpunkte: Die berufsbildende Ausbildung in Kinderbetreuung, Bildung und Familienhilfe besteht aus 180 Kompetenzpunkten und findet am *Church Training College* statt. Das Curriculum umfasst verpflichtende und optionale Elemente. Verpflichtende sind: 1) Kindliche Entwicklung unterstützen und betreuen; 2) Bildungsarbeit mit Schwerpunkt auf Familien und Gemeinschaften, 3) Aktivitäten für Schulkinder am Morgen und am Nachmittag. Optionale Einheiten sind: Vermittlung von Ausdrucksmöglichkeiten; Anleitung von Kindern und Familien, die Unterstützung brauchen; Arbeit in einer multikulturellen Umgebung; christliche Erziehung; Bereitstellung von Dienstleistungen. Das *Church Training College* organisiert auch Ausbildungen am Arbeitsplatz als Lehre, die derzeit die üblichste Art der Ausbildung von Kinderbetreuungsfachkräften ist. Laufende Reformen der Gesetzesgrundlage für berufsbildende Ausbildungen betreffen auch die der Kinderbetreuungsfachkräfte (The Church Training College 2016a; Ahteensuu 2016; National Board of Education 2016a; Rajamäki 2016).

Wenn sie in Einrichtungen arbeiten, die der Kirche angehören, können Kinderbetreuungsfachkräfte religiöse, auf christlichen Werten basierende Bildung implementieren (National Board of Education 2016a).

Förderpädagogische Assistenzkraft (*Avustaja*)

Förderpädagogische Assistenzkräfte arbeiten als persönliche oder Gruppen-Assistenzkräfte in verschiedenen Bildungs- und Sozialdiensten, meist in Grundschulen oder frühpädagogischen Einrichtungen. Personen, die das Ausbildungsprogramm beendet haben, können auch in außerschulischen Einrichtungen der Kommunen, Gemeinden oder Nicht-Regierungsorganisationen arbeiten. Assistenzkräfte in frühpädagogischen Tageseinrichtungen müssen keine formale Qualifikation vorweisen, sie wird aber empfohlen.

Das Curriculum der Lehre-Ausbildung für förderpädagogische Assistenzkräfte (und Fachkräfte in außerschulischen Klubs) besteht aus folgenden verpflichtenden Einheiten: 1) Berufliche Arbeit als Assistenzkraft, 2) Unterstützung von Wachstum und Entwicklung, 3) Unterstützung von Lernen und Aktivitäten, 4) Unterstützung von Personen mit besonderen Bedürfnissen. Eine optionale Einheit befasst sich mit unternehmerischen Fähigkeiten.

Kommunen haben auf die Ansätze des Trainingsprogramms einigen Einfluss (besonders wenn dies als berufsbegleitende Ausbildung oder als kompetenzbasierte Qualifikation stattfindet). Die curricularen Schwerpunkte betonen die frühe Bildung, wenn die Studierenden planen, in frühpädagogischen Einrichtungen zu arbeiten. Laufende Reformen der Gesetzesgrundlage für be-

rufsbildende Ausbildungen betreffen auch die der förderpädagogischen Assistenzkräfte und der Fachkräfte in außerschulischen Klubs (Hasari 2016; Rajamäki 2016).

3.3 Alternative Zugangs- und Qualifizierungswege, Systemdurchlässigkeit

In Finnland basieren die Kompetenzanforderungen auf formalen Qualifikationen. Sowohl Angestellte, die als Kindergartenfachkräfte und Sozialdienst-Fachkräfte als auch diejenigen, die als Kinderbetreuungsfachkräfte/Krippenkrankenschwestern arbeiten, brauchen einen reglementierten, gesetzlich festgelegten Abschluss.

In der Ausbildung auf dem Sekundarstufenniveau (hier: Krippenkrankenschwestern, Kinderbetreuungsfachkräfte und förderpädagogische Assistenzkräfte) gibt es jedoch eine alternative Ausbildungsrouten, d.h. ein kompetenzbasiertes Qualifikationssystem. Dies bietet die Möglichkeit, eine berufsbildende Ausbildung ganz oder teilweise mittels einer Demonstration berufsbezogener Fertigkeiten abzuschließen, die gegenüber denen der Regelausbildung als gleichwertig angesehen werden.

In Finnland gibt es keine formalen Barrieren zwischen der berufsbildenden Ausbildung und einer auf tertiärem Niveau. Nach dem Abschluss der Ausbildung für Krankenschwestern ist es beispielsweise möglich, sich für eine tertiäre Ausbildung zu bewerben. Dabei sind Studien an Hochschulinstitutionen (Fachhochschulen) wie die der Krankenschwester oder der Sozialdienst-Fachkraft jedoch üblicher als Universitätsstudien. Absolventinnen der Krankenschwester-Ausbildung können eine Arbeit in verschiedenen Bereichen der sozialen Wohlfahrt und der Gesundheitspflege suchen. Es liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers, einzuschätzen, ob die Bewerberin die Kompetenzanforderungen des betreffenden Arbeitsplatzes erfüllt (National Board of Education 2014; Rajamäki 2016.)

4. Fachpraktische Komponente der Ausbildung von Kernfachkräften

Kindergartenfachkraft (*Lastentarhanopettaja*)

Vorgesehene Zeit für fachpraktische Studien: Mit fachpraktischen Studien sind Studienzeiten gemeint, die in frühpädagogischen Einrichtungen und auch in Vorschulklassen stattfinden. Dieser Begriff bezieht sich auf strukturierte und beaufsichtigte Studien und wird dem Begriff des arbeitsplatzbasierten Lernens vorgezogen, das auch als bloße Anwesenheit an einem authentischen Arbeitsplatz als Unterstützung des Einrichtungspersonals interpretiert werden könnte. Die dafür vorgesehene Zeit in der Ausbildung zur Kindergartenfachkraft an finnischen Universitäten variiert zwischen 7% und 11%, was zwischen 12 und 20 der gesamten 180 ECTS-Punkte entspricht. In der Regel werden dafür 15 ECTS-Punkte vergeben (Onnismaa et al. 2015).

Inhaltliche Schwerpunkte in fachpraktischen Studien: An der Universität Helsinki¹³ hat jede fachpraktische Studieneinheit ihren eigenen Charakter und eigene Ziele. Das *integrative Praktikum* (8 ECTS-Punkte) fokussiert auf Planung, Implementierung und Evaluation der frühen Bildung, vor allem auf die Entwicklung von Fähigkeiten und reflexiven Kompetenzen in den Kernfächern (z.B. Theater und Sport, Musik, Natur und Mathematik). Das *abschließende Praktikum* (7 ECTS-Punkte) zielt darauf ab, die ganzheitliche Verantwortung der Studierenden herauszubilden im Hinblick auf Planung, Implementierung und Evaluation der Arbeit in der frühpädagogischen Einrichtung, einschließlich der Arbeit mit Eltern. Zudem werden die Studierenden vertraut ge-

¹³ Die Abteilung für Lehrkraftausbildung (seit 2017: Fakultät für Erziehungswissenschaft) der Universität Helsinki wird hier als Beispiel verwendet, weil es die größte Abteilung für Lehrkraftausbildung in Finnland ist, die jedes Jahr 120 (ab 2017: 140) künftige Kindergartenfachkräfte aufnimmt.

macht mit der Verwaltung und der Arbeit als Mitglied eines multiprofessionellen Teams und Netzwerks.

Neben den fachpraktischen Perioden in frühpädagogischen Einrichtungen planen die Studierenden verschiedene Arten von pädagogischen Veranstaltungen, führen sie durch und beobachten sie. Dies findet mit Kindern in einem Gruppenraum auf dem Campus der Universität Helsinki statt, der extra für Kindergruppen gebaut wurde, die zu Besuch kommen. Studierende besuchen auch über die Praktikumsperioden hinaus frühpädagogische Einrichtungen, z.B. während Sportkursen und organisieren verschiedene Aktivitäten für Kinder. Währenddessen erhalten Studierende Supervision von den Universitäts-Dozentinnen. Die berufliche Identität der Kindergartenfachkräfte (einschließlich acht Stunden Beobachtung in Tageseinrichtungen) wird als Teil des Kurses der *pädagogischen Basis der Bildung* während des ersten Studienjahres behandelt. Die Studierenden verbringen zwei Vormittage (je drei Stunden) und einen ganzen Tag (sechs Stunden) in frühpädagogischen Einrichtungen mit der Beobachtung von pädagogischen Aktivitäten, die von der Kindergartenfachkraft durchgeführt werden sowie der Wahrnehmung deren beruflicher Rolle. Die Beobachtungen werden mit anderen Studierenden und der Universitätsdozentin diskutiert.

Struktur der fachpraktischen Studien und Unterstützung durch Mentoring: Die Mentoring-Fachkraft in der Tageseinrichtung hat eine Schlüsselrolle bei der Unterstützung der Studierenden hinsichtlich der Entwicklung ihrer Kompetenzen und dem Aufbau einer Theorie-in-Praxis bzw. der Anwendung theoretischer Konstrukte in Alltagssituationen. Es wird ebenfalls als wichtig erachtet, dass die Universitätsdozentin, die die Studierenden beaufsichtigt, mit dem Bereich der Frühpädagogik vertraut ist. Idealerweise sollte daher ihr Bildungshintergrund eine Ausbildung zur Kindergartenfachkraft einschließen (Onnismaa et al. 2015).

Es wird eng mit den Kommunen (Verwaltung der frühpädagogischen Einrichtungen) zusammengearbeitet, vor allem hinsichtlich der fachpraktischen Studienperioden. An der Universität Helsinki wurde 1996 ein Netzwerk von Kooperationseinrichtungen gegründet, das sich auf offizielle Verträge zwischen Kommunen im Stadtgebiet stützt. Die konsistente und zielorientierte Weiterbildung der Kindergartenfachkräfte als Mentoring-Fachkräfte (5 ECTS-Punkte), die von der Universität Helsinki durchgeführt wurde, trug wesentlich dazu bei, die Kohärenz des Netzwerks zu stärken.

Darüber hinaus werden die Mentoring-Fachkräfte zu Beginn jeder fachpraktischen Periode an die Universität eingeladen. Einmal pro Jahr kommen im Rahmen eines Symposiums über fachpraktische Studien Teilnehmende aus der gesamten Abteilung für Lehrkraftausbildung (d.h. einschließlich der Studienprogramme für Schullehrkräfte), die kooperierenden Schulen und frühpädagogischen Tageseinrichtungen zusammen, um über aktuelle Entwicklungen zu reflektieren.

Das „Modell der doppelten Supervision“ – wo Studierende Rückmeldungen und Anleitung sowohl von erfahrenen Kindergartenfachkräften im Feld als auch von einer Universitätsdozentin erhalten – hängt davon ab, ob es eine ausreichende Anzahl motivierter Mentoring-Fachkräfte gibt. Das Ziel der Zusammenarbeit zwischen frühpädagogischen Einrichtungen und der Universität war es, eine neue Lerngemeinschaft zu schaffen (Onnismaa et al. 2015).

Aktuelle Reformen, Trends und Debatten: Fachpraktische Studien wurden traditionell als ein wichtiger Teil der Fachkraftausbildung angesehen. Ein Thema, das in Finnland diskutiert wird, ist das Verhältnis zwischen der Länge der Praktika und der Gesamtqualität dieser Komponente in der Grundausbildung. Zu einem gewissen Ausmaß kann die Quantität mit Qualität kompensiert werden. Wenn relativ kurze fachpraktische Perioden gut-strukturierte Praktikumserfahrungen bieten, die mit Campuskursen verbunden sind, kann argumentiert werden, dass dies besser ist als lange Perioden, in denen die Studierenden mehr oder weniger ohne systematische Supervision arbeiten. Dies ist jedoch nur teilweise richtig: Die Reduzierung der Quantität der fachpraktischen Studien kann für die Qualität ein Risiko darstellen. Den Anteil der Praxis in der Ausbildung der Kindergartenfachkräfte zu erhöhen ist jedoch keine dauerhafte Lösung, solange die Grundausbildung für Kindergartenfachkräfte ein Bachelor-Studium ist. In der Lage zu sein, seine eigene Praxis zu reflektieren und praktische Theorien zu entwickeln, d.h. einen Ansatz „Fachkraft-als-

Forscherin“ zu verfolgen, ist das Ergebnis eines langen und anstrengenden Prozesses, der Unterstützung und Input von Supervisorinnen erfordert und eng mit Situationen des realen Lebens verknüpft sein muss.

Sozialdienst-Fachkraft (*Sosionomi (AMK)*)

Für das Praktikum im Rahmen des Grundstudiums für Sozialdienst-Fachkräfte werden mindestens 45 ECTS-Punkte vergeben. An der Metropolia Hochschule verbringen Studierende, die sich entschieden haben, nachher als Kindergartenfachkraft zu arbeiten, ihr drittes Praktikum (20 ECTS-Punkte) in einer frühpädagogischen Einrichtung. Für eine hohe Qualität stehen Richtlinien, die entwickelt wurden und die Unterstützung bieten bei der theoriebasierten beruflichen Reflexion durch Tutorinnen und Kindergartenfachkräfte, die die Studierenden während des Praktikums beaufsichtigen. Im Stadtgebiet Helsinki gibt es für die Studierenden ein Netzwerk an frühpädagogischen Einrichtungen und die Mentoring-Fachkräfte besuchen zweimal im Jahr eine Weiterbildung. Eine Herausforderung ist die Tatsache, dass viele Studierende ihr Praktikum als Ersatzkraft ohne Supervision im gleichen Team machen. Dies schränkt die Möglichkeiten des kollegialen Lernens und der pädagogischen Reflexion ein. Tutorinnen an der Metropolia arbeiten an einer Lösung und empfehlen das Praktikum als Studierende und nicht als Teammitglied. Da es etwa 20 Institutionen gibt, die Studienprogramme für Sozialdienst-Fachkräfte anbieten, variieren sowohl Dauer als auch Inhalte dieser fachpraktischen Komponente der Grundausbildung sehr (Tast 2016).

Krankenschwester/Krippenkrankenschwester (*Lähihoitaja*)

Nach den Richtlinien des nationalen Curriculums für die Grundausbildung der Krankenschwestern muss das Praktikum in verschiedenen sozialen Wohlfahrts- und Gesundheitspflegeinstitutionen und auch in frühpädagogischen Einrichtungen mindestens 30 Kreditpunkten von insgesamt 120 (nun 180 Kompetenzpunkten) entsprechen. Dieser Anteil ist seit der Einführung von Kompetenzpunkten unverändert. Daher spielt das Praktikum eine wichtige Rolle in der Grundausbildung von Krankenschwestern; manchmal kann das erste Studienjahr komplett aus fachpraktischen Anteilen bestehen (National Board of Education 2010; Koistinen 2016).

Kinderbetreuungsfachkraft (*Lastenhojaaja*)

Im Curriculum der berufsbildenden Sekundarausbildung in Kinder- und Familienhilfe zählt das Praktikum 32 bis 38 Kreditpunkte. Je nach Anbieter der Ausbildung sind Dauer und Inhalte etwas unterschiedlich (The Church Training College 2016a; Ahteensuu 2016).

5. Fort- und Weiterbildung (FWB)

Für die Fort- und Weiterbildung des frühpädagogischen Personals gibt es kein bindendes nationales Rahmenwerk. Die finnische Gesetzgebung ermutigt jedoch alle Arbeitgeber die Fortbildung ihrer Angestellten zu verbessern. Das Gesetz über subventionierte Fortbildung (*Laki taloudellisesti tu-etusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä* 1136/2013) spricht sich deutlich aus über die Prinzipien der Fortbildungspolitik sowohl für den öffentlichen als auch für den privaten Sek-

tor. Das Ziel des Gesetzes ist es ein systematisches Training für Angestellte zu fördern, um berufliche Kompetenzen zu erhalten und weiterzuentwickeln, damit die Anforderungen und Änderungen am Arbeitsplatz erfüllt werden können. Die Arbeitgeber müssen einen Fortbildungsplan für ihr Personal vorlegen, um von Steuervergünstigungen oder anderen finanziellen Incentives profitieren zu können. Dennoch gibt es keine gesetzlich vorgeschriebenen Normen für Fort- und Weiterbildungen.

Fortbildungen für frühpädagogisches Personal werden in der neuen frühpädagogischen Gesetzgebung (Varhaiskasvatuslaki 2015) erwähnt. Nach diesem Gesetz müssen die Kommunen die Teilnahme ihres frühpädagogischen Personals an beruflichen Lernaktivitäten, die dessen jeweiligen Qualifikation entsprechen, sicherstellen. Als im Januar 2013 die frühpädagogische Verwaltung in den Bildungssektor übertragen wurde, kam das Thema „Fortbildung als Verpflichtung“ auf, wurde aber bisher nicht weiter verfolgt. Es bleibt abzuwarten, ob Fortbildung berücksichtigt wird, wenn die Nationale Bildungsagentur bei der landesweiten Implementierung der neuen frühpädagogischen Gesetzgebung Steuerung und Fachaufsicht übernimmt.

Im Hinblick auf die Teilnahme an Fortbildungen zeigte eine 2015 von der Gewerkschaft der Kindergartenfachkräfte durchgeführte Befragung, dass 20% der Antwortenden während der letzten 12 Monate an keiner Fortbildung teilgenommen hatten, während 76%, die in kommunalen frühpädagogischen Einrichtungen arbeiteten, an Fortbildungen teilnahmen, die von ihrem Arbeitgeber organisiert wurden. Nur 7% nahmen an Fortbildungen teil, die nicht vom Arbeitgeber (der Kommune) organisiert waren (Union of Kindergarten Teachers 2016).

Angestellte können Fortbildungen, die von der Kommune organisiert werden, kostenfrei besuchen. Die Kosten von Fortbildungen, die von anderen Anbietern oder Unternehmen organisiert werden, können sehr hoch sein. Ein beliebter Kurs für Kindergartenfachkräfte des Weiterbildungszentrums der Universität Helsinki befasst sich mit der Didaktik der vorschulischen und schulischen Bildung (25 ECTS-Punkte) und kostet 2.100€ (University of Helsinki Centre for Continuing Education 2016). In der Regel kommen die Arbeitgeber für diese Kosten nicht auf.

Nach der o.g. Befragung der Gewerkschaft sind bei den Kindergartenfachkräften folgende Fortbildungsthemen beliebt: Förderpädagogik, multikulturelle Themen, Interaktionsfähigkeiten und Didaktik der Früh- und Schulpädagogik (Union of Kindergarten Teachers 2016).

Was den Anspruch auf freie Tage betrifft, die Kostenübernahme oder die Gewährleistung von Zeit für Fortbildungen gibt es keine Regeln. Meist hängen diese Entscheidungen ab vom Arbeitgeber, der die Kosten übernimmt, wenn eine Teilnahme erforderlich ist. Im Durchschnitt verbringt eine Angestellte in sozialen Wohlfahrtseinrichtungen drei bis zehn Tage im Jahr mit Fortbildungsaktivitäten (Kallio and Sarvimäki 2006). Daten, die 2015 von kommunalen Arbeitgebern erhoben wurden, weisen darauf hin, dass Angestellte mit einer tertiären Ausbildung (ISECD 6) 3,5 Tage jährlich mit Fortbildungen verbringen, Angestellte mit einer Sekundarausbildung dagegen 2,5 Tage und Einrichtungsleitungen 4,8 Tage. 2015 betrug die Kosten von Fortbildungen pro Angestellter durchschnittlich 341€ (1.501€ pro Einrichtungsleitung) in sozialen Wohlfahrts- und Gesundheitseinrichtungen. Im gleichen Jahr betrug dort die Gesamtfortbildungskosten 48 Mill. Euro und 78 Mill., wenn die Gehälter des Ersatzpersonals eingerechnet werden (Local Government Employers 2016d).

Die Kostenübernahme für Fortbildungen scheint sowohl aus der Sicht der Arbeitgeber als auch der Angestellten eine große Herausforderung zu sein. Zudem kann es – auch wenn der Arbeitgeber die Kosten übernimmt – schwierig sein, dafür frei zu bekommen.

Manchmal treffen die Fortbildungskurse, die vom Arbeitgeber organisiert werden, auch nicht in angemessener Weise die Bedürfnisse der verschiedenen frühpädagogischen Fachkräfte (Setälä 2017).

Das Spektrum der Fortbildungsanbieter ist breit, es reicht von Fortbildungszentren der Universitäten bis zu privaten Unternehmen; einen „Hauptanbieter“ gibt es landesweit nicht (Local Government Employers 2016d).

Die Teilnahme an Fortbildungen führt nicht automatisch zu einer Anerkennung im Rahmen eines Karriereaufstiegs, aber gewisse Kurse, beispielsweise in Mitarbeiterführung oder in sprachlicher Unterstützung, werden anerkannt, wenn eine Kindergartenfachkraft sich auf die Stelle einer Einrichtungsleitung oder eine verantwortungsvolle Stelle als Koordinatorin für Einrichtungen für die Kinder von Migrantenfamilien bewirbt. Einrichtungsleitungen müssen noch keinen Master-Abschluss in Frühpädagogik vorweisen; bisher wird dies nur für höhere Positionen in der frühpädagogischen Verwaltung gefordert. Sie müssen jedoch eine gewisse Anzahl von Jahren Arbeitserfahrung nachweisen können. Obwohl noch keine Voraussetzung, hat sich die Zahl der Einrichtungsleitungen, die einen Master-Abschluss haben, in den letzten zehn Jahren verdoppelt.

Die Verfügbarkeit und die Themen der Kurse für künftige Mentoring-Fachkräfte in frühpädagogischen Einrichtungen oder für Sprachunterstützungskräfte sind unterschiedlich. Die Universitäten sind verantwortlich für die Organisation der Trainingskurse für Kindergarten-Mentorinnen und auch für die Rekrutierung der Teilnehmenden. Diese Trainingsprogramme sind kostenfrei und von den Arbeitgebern wird erwartet, dass sie den Teilnehmenden dafür freie Tage gewähren.

Als formale Weiterbildungskurse für Kindergartenfachkräfte gibt es an fast allen Universitäten Master-Studiengänge. An der Universität Helsinki beginnen jedes Jahr etwa 40 Studierende diese Ausbildung – die Hälfte von ihnen schließt sie direkt an ihren Bachelor-Abschluss an.

Groß angelegte Forschungsprojekte über Fortbildungsaktivitäten frühpädagogischer Fachkräfte gab es in den letzten fünf Jahren nicht. Die Wichtigkeit, ein Kontinuum von der Grundausbildung bis zum Arbeitsleben zu schaffen und sowohl Unterstützung bei der Berufseinmündung als auch Fortbildung wurden in öffentlichen Debatten und in Arbeitsgruppen immer wieder betont.

6. Neuere Reformen zu Professionalisierung und Personalangelegenheiten

Die frühpädagogische Gesetzesreform (2015) soll in nächster Zukunft abgeschlossen sein und ihre zweite Phase wird die Kompetenzanforderungen für verschiedene Berufsgruppen, die in frühpädagogischen Einrichtungen arbeiten, festlegen. Für frühpädagogisches Personal wird weiterhin das Gesetz über die Qualifikationen für Personal in der sozialen Wohlfahrt (*Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 2005/272*) gelten, bis die Gesetzesreform abgeschlossen ist. Das Ministerium für Bildung und Kultur hat auf den gesunkenen Anteil der Kindergartenfachkräfte (mit Bachelor-Abschluss Frühpädagogik) unter dem frühpädagogischen Personal reagiert, indem es den Universitäten zusätzliche Mittel zur Verfügung stellte (ab 2017 eine Erhöhung um 30%).

Da die zweite Phase der Gesetzesreform immer noch nicht beendet ist, bleibt es zunächst unklar, welche Berufe künftig als relevante frühpädagogische Berufe gelten werden. Spannungen zwischen den Gewerkschaften verschiedener Berufsgruppen im frühpädagogischen Bereich zeigten sich schon während der ersten Phase der Gesetzesreform. Da überall finanzielle Ressourcen fehlen, wurden Universitäten und Fachhochschulen zu engerer Zusammenarbeit angehalten. Dies rief im polytechnischen Sektor die Furcht hervor, von den Universitäten „geschluckt“ zu werden und die Unabhängigkeit einzubüßen. Universitäten dagegen fürchten, möglicherweise ihre Mittel für qualitativ hochwertige Forschung zu verlieren. Es ist eine hoch komplizierte Sachlage.

Es gibt auch Spannungen rund um die geplanten Reformen für die berufsbildende Sekundarbildung. Spannungen zwischen dem Sektor der sozialen Wohlfahrt und dem Bildungssektor waren schon vor der Gesetzesreform und den administrativen Änderungen sichtbar. Es sieht so aus, als würde die Verwaltung der sozialen Wohlfahrt Berufsgruppen mit Ausbildungen im sozialen und Gesundheitsbereich (Krankenschwester und Sozialdienst-Fachkraft) dem Beruf der Kindergartenfachkraft vorziehen (Onnismaa and Kalliala 2010.). Abzuwarten bleibt, ob sich die Än-

derungen in Verwaltung und Gesetzgebung in den Ausbildungs- und Qualifikationsvoraussetzungen für die Berufsgruppen im frühpädagogischen Bereich widerspiegeln werden. Derzeit hat sich der Anteil der Kindergartenfachkräfte drastisch verringert. Damit kommt eine weitere Wettbewerbsdimension hinzu, weil auch Sozialdienst-Fachkräfte als Kindergartenfachkräfte angestellt werden können.

Auch die Ausbildung der Krankenschwestern wurde diskutiert. Die berufsbildende Ausbildung in Sozial- und Gesundheitspflege fördert Kompetenzen für verschiedene Arbeitsbereiche im Bereich der sozialen Wohlfahrt und Gesundheit. Nur ein Teil des Ausbildungsprogramms bezieht sich auf eine Spezialisierung, wie z.B. die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen oder mit Senioren. Die Grundausbildung der Kinderbetreuungsfachkräfte qualifiziert auch für Stellen in frühpädagogischen Einrichtungen. Verglichen mit der Grundausbildung der Krankenschwestern legt diese den Schwerpunkt eher auf Kinder und Familien. Daher wurde die Forderung nach einer mehr spezialisierten berufsbildenden Ausbildung für Ergänzungsfachkräfte in frühpädagogischen Einrichtung diskutiert. Eine große Reform des gesamten berufsbildenden Sekundarausbildungssystems wird 2018 fertiggestellt.

Nach einem unabhängigen Evaluationsbericht, der vom finnischen Evaluationsgremium für Hochschulbildung (Karila et al. 2013) erstellt wurde, ist der Inhalt des Universitätsstudium für Kindergartenfachkräfte relevanter für die Anforderungen in der frühen Bildung als dies bei den Ausbildungen der anderen Berufsgruppen, die im frühpädagogischen Bereich arbeiten, der Fall ist. Der Evaluationsbericht legt dar, dass bei allen curricularen Reformen Inhalte, die sich auf gesellschaftliche und kulturelle Änderungen, auf geänderte Bedingungen der Kindheit und des Aufwachsens beziehen, immer auch die Entwicklung und das Lernen der Kinder, die Frühpädagogik sowie die Organisation von frühpädagogischen Einrichtungen berücksichtigt werden sollten. Der Bericht führt auch aus, dass die dokumentierten Curricula transparenter sein sollten und die pädagogischen Prozesse, Schlüsselinhalte, Ziele für berufliche Kompetenzen und Einschätzungskriterien für Lernen und Kompetenzen klar zeigen sollen (Karila et al. 2013).

Der Bericht hebt hervor, dass Anbieter von Aus- und Weiterbildungen auf nationaler Ebene beim Formulieren und Entwickeln der Kerncurricula zusammenarbeiten sollten. Hinsichtlich der Auswahl von Studierenden betont er die Wichtigkeit, ein zuverlässiges System zu schaffen, um die Eignung der künftigen Studierenden einzuschätzen. Er legt auch dar, dass im Rahmen der frühpädagogischen Gesetzesreform die Kompetenzen für verschiedene Aufgaben in der frühen Bildung genauer definiert sein sollten. Es wird die Gründung eines nationalen Kooperationsnetzwerks für grundständige Studiengänge in der frühen Bildung empfohlen, ebenso wie eine engere Begleitung der Entwicklungen in der frühpädagogischen Ausbildung. Anbieter frühpädagogischer Einrichtungen und Ausbildungsanbieter sollten enger zusammenarbeiten, um eine fortlaufende berufliche Weiterentwicklung zu organisieren, die in der Grundausbildung und Weiterbildung ein kohärentes Kontinuum bildet (Karila et al. 2013).

Nach einer Pressemitteilung des Ministeriums für Bildung und Kultur im April 2017 werden mehr Kindergartenfachkräfte ausgebildet und für die Entwicklung von Personalstrukturen in der frühen Bildung werden von 2018 bis 2021 28 Mill. Euro bereitgestellt. Zusätzliche 15 Mill. Euro sind 2018 und 2019 für die Implementierung der Reform der berufsbildenden Ausbildung vorgesehen (Finnish Government 2017).

Im Februar 2017 beauftragte das Ministerium für Bildung und Kultur drei Experten damit, eine „Landkarte“ des finnischen frühpädagogischen Systems 2017–2030 zu erstellen, die Einblicke gibt in die Personalstrukturen und Qualifikationsprogramme (sowohl Grundausbildung als auch Weiterbildungen). Die Experten untersuchten auch die Besuchsquoten der Kinder im frühpädagogischen Bereich im Vergleich zu anderen nordischen Ländern, die Effektivität der frühen Bildung und die Kenntnisse und Fähigkeiten, die vom frühpädagogischen Personal gefordert werden (Ministry of Education and Culture 2017).

Die Ergebnisse der Expertengruppe umfassten kurzfristige und langfristige Vorschläge. Kurzfristige waren: die Anzahl von Studierenden in Universitäten und polytechnischen Institutionen zu erhöhen, die beruflichen Kompetenzanforderungen unter Berücksichtigung der Bedürfnisse des

frühpädagogischen Personals zu überarbeiten und das Curriculum der Grundausbildung zu reformieren. Langfristige Vorschläge betrafen die Voraussetzung eines Master-Abschlusses für Kindergartenfachkräfte, die Spezialisierung auf frühe Bildung in den berufsbildenden Ausbildungen und einen Weiterbildungsansatz, der die gesamte Karriere innerhalb eines geregelten Systems für frühpädagogisches Personal betrifft.

Die empfohlenen Anteile der verschiedenen Fachkräfte in jeder frühpädagogischen Einrichtung sind: mindestens 40% Kindergartenfachkräfte und höchstens 60% der anderen Berufsgruppen, d.h. förderpädagogische Fachkräfte, Sozialdienst-Fachkräfte (20–25%) und Krippenkrankenschwestern (25–40%) (Karila et al. 2017, 86–87).

7. Neuere Forschungsprojekte zu Professionalisierung und Personalangelegenheiten

Während der letzten fünf Jahre gab es in Finnland keine wichtigen Forschungsprojekte, die sich auf die Professionalisierung und Personalangelegenheiten bezogen – außer dem **Evaluationsbericht des finnischen Evaluationsgremiums** für Hochschulbildung (Karila et al. 2013).

Ein Forschungsprojekt mit dem Titel „Die Bildung beruflicher Identitäten in Begegnungen zwischen verschiedenen Generationen und Berufsgruppen“ wurde vom finnischen Fonds für Arbeitsumfelder (Karila and Kupila 2010) finanziert. Das Ziel der Studie war es, das Verständnis über die **Herausbildung von beruflichen Identitäten frühpädagogischer Fachkräfte** zu Beginn des Arbeitslebens in kultureller und sozialer Hinsicht zu steigern. Es wurden individuelle, soziale und kulturelle Prozesse bei Begegnungen zwischen erfahrenem frühpädagogischen Personal und „Neulingen“ untersucht und Formen von Einführungstrainings für die Arbeit in multiprofessionellen Teams entwickelt (Karila and Kupila 2010).

Die Studienergebnisse weisen darauf hin, dass die Herausbildung der beruflichen Identitäten des frühpädagogischen Personals von einer Arbeitsumwelt mit hohen Teilhabe- und Stressniveaus geprägt sind, sich ändernden Pflichten sowie unklaren Arbeitsplatzbeschreibungen und Verantwortlichkeiten. Unter diesen Umständen ist es eine Herausforderung als Kindergartenfachkraft oder Krippenkrankenschwester eine berufliche Identität zu entwickeln. Viele der Befragten erwähnten, dass es schwierig ist, in der Arbeit ihre persönlichen Qualitätsstandards zu erfüllen. Die Bindung an den Beruf scheint in Gefahr zu geraten, wenn es im Arbeitsumfeld ständige Änderungen gibt. Die Ergebnisse beschreiben auch eine „jede macht alles“-Arbeitskultur, die als verwirrend wahrgenommen wird und brüchige berufliche Identitäten zur Folge hat. Zudem wurden Mentoring-Modelle, die auf den frühpädagogischen Bereich passen, diskutiert und als eine Art von Einführungstraining vorgeschlagen (Karila and Kupila 2010).

Als Antwort auf die aktuelle Gesetzesreform startete das Finnische Zentrum für Bildungsevaluation (FINEEC) 2016 eine **nationale Evaluation des finnischen frühpädagogischen Systems**, die 2019 abgeschlossen sein wird. Auf der Webseite von FINEEC ist zu lesen (FINEEC 2017):

„Der Zweck der Evaluation ist es, die Voraussetzungen für das Wohlbefinden, die Entwicklung und das Lernen der Kinder zu fördern, die Implementierung der Gesetze sicherzustellen und Informationen zu liefern, um frühe Bildung regional zu entwickeln. Zudem soll die Evaluation als Basis für politische Entscheidungen dienen. FINEEC wird als Teil des nationalen Steuerungssystems der frühen Bildung einen langfristigen Evaluationsplan erstellen und in Übereinstimmung damit Evaluationen implementieren. Darüber hinaus hat FINEEC die Aufgabe, die Anbieter der frühen Bildung bei Themen, die sich auf Qualitätsmanagement beziehen, zu unterstützen und die Evaluationen der frühen Bildung zusammen mit den Anbietern zu entwickeln. FINEEC wird für Anbieter von früher Bildung einen Evaluationsplan erstellen und angemessene Modelle und Vorgehensweisen für Qualitätsmanagement und Evaluation entwerfen. Zusätzlich zum langfristigen Plan um-

fasst das Projekt auch die Erstellung eines Modells zur Qualitätseinschätzung sowie den Aufbau eines Audit-Systems und eines Modells zur Evaluation pädagogischer Praxis und der Mitarbeiterführung. Verschiedene Akteure auf vielen verschiedenen Ebenen werden Informationen zur Evaluation liefern, um die Entwicklung der frühen Bildung zu fördern. Die Evaluationsergebnisse werden auf der Ebene der Anbieter in die frühpädagogischen Einrichtungen implementiert.“

„Die Evaluation wird den Schwerpunkt legen auf die Prozesse, die sich auf die Implementierung des nationalen Kerncurriculums für frühe Bildung und dessen Umsetzung beziehen. Zu den Zielen der Evaluation gehören: a) Prozesse, die die Implementierung des nationalen Kerncurriculums für frühe Bildung betreffen, b) Prozesse, die die Erstellung und Implementierung des regionalen Plans für frühe Bildung betreffen, c) Prozesse, die die Erstellung und Implementierung der individuellen Bildungspläne für jedes Kind betreffen, d) Inhalte der Pläne für frühe Bildung und e) die Umsetzung der Pläne in der frühen Bildung.“ (FINEEC 2017a)

8. Allgemeine Rahmenbedingungen

8.1 Bezahlung und Arbeitszeiten

Kindergartenfachkräfte (tertiäre Ausbildung) haben nicht das gleiche Gehalt wie Grundschullehrkräfte (die durchschnittlich 3.523€ monatlich verdienen). Damit verglichen, ist das Gehalt einer Kindergartenfachkraft relativ niedrig (2.576–2.589€ monatlich). Trotz des relativ niedrigen Gehaltes ist das Studium für Kindergartenfachkräfte sehr beliebt.

Krippenkrankenschwestern und Kinderbetreuungsfachkräfte (berufsbildende Sekundarausbildung), die in frühpädagogischen Einrichtungen arbeiten, verdienen 2.223–2.280€ im Monat. Die Gehälter für förderpädagogische Assistenzkräfte sind niedriger (2.020€ monatlich).

Es ist eine Herausforderung, von diesen Gehältern selbstständig zu leben, vor allem in der Hauptstadt, wo die Lebenshaltungskosten – vor allem die Mieten – hoch sind.

Die Gehälter der *Einrichtungsleitungen* variieren zwischen 2.842 und 3.180€ im Monat, je nach der Größe der Einrichtung. *Stellvertretende Leitungen* verdienen 2.546€ im Monat, aber hier hängt die Bezahlung von ihren Verantwortlichkeiten ab und variiert regional.

Mentorinnen von Studierenden können eine Bezahlung für Supervisionstätigkeiten erhalten: z.B. zahlt die Universität Helsinki den Kindergartenfachkräften, die Studierende begleiten, 120€ pro Studierender für ein vierwöchiges Praktikum. Polytechnische und berufsbildende Ausbildungsinstitutionen in der Hauptstadt überweisen die Gebühr für Supervision an die betreffende frühpädagogische Einrichtung statt an die Supervisorin selbst. Das Vorgehen variiert jedoch regional.

Die Gehälter der förderpädagogischen Fachkräfte betragen zwischen 2.668€ und 2.779€ monatlich, je nach den Verantwortlichkeiten (Local Government Employers 2016a, 2016c; Union of Kindergarten Teachers 2016).

8.2 Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Tabelle 7

Finland: Personal in frühpädagogischen Einrichtungen in Voll- und Teilzeit, 2012*

Personal	Anteil
Vollzeit (38 Stunden 15 Minuten – seit Februar 2017: 38 Stunden 45 Minuten) – alle Berufsgruppen	82,2%
Kindergartenfachkräfte in Vollzeit	96,4%
Teilzeit – alle Berufsgruppen	7,8%
Kindergartenfachkräfte in Teilzeit	3,6%
Beurlaubtes Personal	9,4%

Nach einer gemeinsamen Vereinbarung zwischen der Regierung und den zentralen Gewerkschaften arbeitet Vollzeitpersonal in frühpädagogischen Tageseinrichtungen 38 Stunden 45 Minuten (bis 1.2.2017 waren es 38 Stunden 15 Minuten; seitdem wurde in dieser Vereinbarung eine Erhöhung der Arbeitszeit um 24 Stunden pro Jahr beschlossen, die in frühpädagogischen Einrichtungen 30 Minuten pro Woche ausmacht). 2012 arbeiteten in allen Kommunen nur 3,6% der Kindergartenfachkräfte Teilzeit, während der Großteil Vollzeit arbeitete (siehe *Tabelle 7*). Als eine Folge der finanziellen Kürzungen, die zu einer neuen frühpädagogischen Gesetzgebung geführt haben (2015), könnte sich dies ändern. Da der Anspruch auf einen Ganztagsplatz in einer frühpädagogischen Einrichtung nun nur für Kinder gilt, deren Eltern/Erziehungsberechtigte arbeiten oder in Vollzeit studieren, richteten einige Kommunen aus Kostengründen verschiedene Arten von „Spielgruppenaktivitäten“ für die Kinder ein, denen nur 20 Stunden pro Woche zustehen. Diese „20-Stunden-Kinder“ können auch einen Platz als „Extra Kind“ in einer regulären Ganztageseinrichtungen erhalten. Dies alles könnte dazu führen, dass weniger Vollzeitpersonal gebraucht wird.

Eltern, die nicht aktiv erwerbstätig sind, werden oft angehalten, ihr Kind in eine Spielgruppe einzuschreiben statt die 20 Stunden in einer frühpädagogischen Einrichtung zu nutzen. Die meisten Spielgruppen haben nur weniger als 20 Stunden pro Woche geöffnet. Nur in einigen Fällen (z.B. in Helsinki) sind sie kostenfrei. Voraussetzungen für das Personal und das Fachkraft-Kind-Verhältnis sind gesetzlich nicht geregelt.

Gesetzliche Änderungen betreffen auch das Fachkraft-Kind-Verhältnis, das nun 1:8 statt 1:7 (3- bis 6-Jährige) beträgt. Auch dies kann zu Änderungen im Personalbedarf der Kommunen führen, die sich an die neuen Gesetze halten und das Fachkraft-Kind-Verhältnis entsprechend abändern. Daher können die neuen Regelungen zu einer erhöhten Teilzeitbeschäftigung sowohl von Kindergartenfachkräften als auch von Krippenkrankenschwestern/Kinderbetreuungsfachkräften führen (Local Government Employers 2016b; Alila et al. 2014).

8.3 Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz

Als einführende Begleitmaßnahmen für neue Fachkräfte im Bildungsbereich wurden verschiedene Formen diskutiert und der Evaluationsbericht des finnischen Evaluationsgremiums für Hochschulbildung (Karila et al. 2013; siehe auch Karila and Kupila 2010) schlug ein Einführungsstraining für Kindergartenfachkräfte vor. Daher wurde in Zusammenarbeit zwischen der Stadt Helsinki und der Universität Helsinki 2014 ein kollegiales Gruppen-Mentoring-Projekt gestartet. In der ersten Phase des Projektes bildeten Universitätsdozentinnen 25 Mentorinnen aus; die ersten Mentoring-Gruppen starteten im Herbst 2014. Insgesamt nahmen 159 neu qualifizierte Kindergartenfachkräfte und Sozialdienst-Fachkräfte, die als Kindergartenfachkräfte arbeiteten, an den Mentoring-Gruppen teil, die als reguläre Arbeitsmethode in frühpädagogischen Einrichtungen der Stadt Helsinki anerkannt wurden. Dieses Gruppen-Mentoring der Kindergartenfachkräfte stützt sich auf Ideen, die vom *Finnischen Netzwerk für die Einführung von Fachkräften*

(2016)¹⁴ entwickelt wurden (Onnismaa et al. 2016) und wird hier als Beispiel beschrieben. Es gibt verschiedene Formen der Einführungsunterstützung und der Orientierung, um in Kommunen zu arbeiten, aber bisher keine gemeinsame Strategie.

Kollegiale Unterstützung hat sich als wesentlich herausgestellt für Kindergartenfachkräfte, die seit Beginn ihrer Karriere die volle Gruppenverantwortung haben (Onnismaa et al. 2016). Zudem haben andere Kommunen im Hauptstadtgebiet Interesse daran gezeigt, Einführungsmaßnahmen für neu qualifizierte Kindergartenfachkräfte zu entwickeln, um so die Bindung an den Beruf zu erhöhen und die Gesundheit im Beruf zu verbessern.

Auch in Helsinki wurde ein kollegiales Unterstützungssystem für Einrichtungsleitungen diskutiert. Ein Mentorinnen-Weiterbildungsprogramm für Einrichtungsleitungen, das die Erfahrungen des kollegialen Gruppen-Mentorings aufnimmt, startete im Frühjahr 2017. Da viele Leitungskräfte in naher Zukunft in Rente gehen werden, wird das kollegiale Gruppen-Mentoring als eine effektive Art zur Unterstützung junger Einrichtungsleitungen gesehen, wenn diese ihre neue Stelle antreten.

Helsinki begann, Unterstützungsmaßnahmen für Krippenkrankenschwestern, die in frühpädagogischen Einrichtungen arbeiten, zu planen (eingrichtet z.B. von beruflichen Gesundheitsdiensten) – obwohl in der Regel kollegiale Unterstützung für neue Krankenschwestern/Kinderbetreuungsfachkräfte im Alltag verfügbar ist, da ja in ihrer Berufsgruppe in der Einrichtung noch andere arbeiten. Daher leiden Krippenkrankenschwestern nicht in dem Maße unter der gleichen „beruflichen Isolation“ wie Kindergartenfachkräfte.

8.4 Kinderfreie Arbeitszeiten

Nach der landesweiten gemeinsamen Vereinbarung sollte ca. 8% (ungefähr drei Stunden pro Woche) der Arbeitszeit einer Kindergartenfachkraft für Planungen und Vorbereitungsarbeit, etc. vorgesehen werden. Die Praxis variiert von Kommune zu Kommune und nicht immer wird ausreichend kinderfreie Arbeitszeit gewährt. Dies scheint neben dem niedrigen Gehalt ein weiterer Grund dafür zu sein, dass sich die Bereitschaft der Kindergartenfachkräfte, den Beruf zu verlassen, erhöht (Onnismaa et al. 2013). Nach der neuen Gesetzgebung müssen alle Kinder in frühpädagogischen Einrichtungen (sowie die 6-Jährigen in den Vorschulklassen) einen „persönlichen Bildungsplan“ haben, der auf den Beobachtungen des Personals beruht sowie auf Gesprächen mit den Eltern/Erziehungsberechtigten jedes Kindes. Die Erstellung des persönlichen Bildungsplans eines Kindes ist gesetzlich festgelegte Pflicht einer Kindergartenfachkraft. Dies erfordert kinderfreie Zeit, die nicht immer gewährt wird, auch wenn es in der gemeinsamen Vereinbarung so festgehalten ist und die neue Gesetzgebung die Rolle der Kindergartenfachkraft als pädagogische Teamleitung beschreibt. Teamdiskussionen und Personalmeetings erfordern ebenfalls einige kinderfreie Arbeitszeit für alle Teammitglieder, einschließlich der Kinderkrankenschwestern und Assistenzkräfte.

8.5 Personalmangel und Personalgewinnung

¹⁴ *Osaava Verme* ist ein gemeinschaftliches Netzwerk von finnischen Institutionen zur Lehrkraftausbildung, einschließlich der für die berufsbildenden Ausbildungen, und den Abteilungen der Lehrkraftausbildung an den Universitäten. Das Hauptziel ist es, zur Unterstützung neuer Lehrkräfte das kollegiale Gruppen-Mentoring-Modell (Peergroup mentoring, PGM) zu entwickeln und zu verbreiten. Kollegiales Gruppen-Mentoring, in Finnland unter dem Akronym *verme* bekannt, ist ein finnischer Ansatz, um neue Lehrkräfte zu Beginn ihrer Karriere zu unterstützen. PGM bringt neue Lehrkräfte zusammen, um ihre Erfahrungen auszutauschen und zu reflektieren und die Alltagsprobleme und die Herausforderungen, vor denen sie stehen, zu diskutieren. Die Pilotphase der Methode wurde 2008 bis 2010 vom Finnischen Fonds für die Arbeitswelt finanziert und wird kontinuierlich vom Finnischen Netzwerk für die Einführung von Fach-/Lehrkräften *Osaava Verme* weiterentwickelt. PGM-Gruppen treffen sich in der Regel einmal pro Monat, um arbeitsbezogene Themen zu diskutieren. Der PGM-Ansatz stützt sich auf eine konstruktivistische Sichtweise des Lernens mit dem Aufbau von Kenntnissen, die auf früheres Wissen, Erfahrungen und Überzeugungen beruhen. Gruppendiskussionen sind daher ein wesentlicher Bestandteil beim Schaffen eines gemeinsamen Verständnisses über die Arbeit von Lehrkräften (Finnish Network for Teacher Induction 'Osaava Verme' 2016).

Das Personal in finnischen frühpädagogischen Einrichtungen altert, viele nähern sich der Rente und man kann in der nahen Zukunft einen gewissen Personalmangel voraussehen.¹⁵ Zusätzlich zur großen Anzahl derer, die bald in Rente gehen werden, besteht eine spezifischere Besorgnis über einen Mangel an Kindergartenfachkräften. Wegen fehlenden Monitoring des nationalen Bedarfs entwickelte sich dies allmählich und in der Folge entsprach die Anzahl der Studierenden an Universitäten nicht der Nachfrage. Im Gebiet der Hauptstadt fehlen etwa 500 Kindergartenfachkräfte und auch für förderpädagogische Fachkräfte für die frühen Jahre besteht Bedarf. Ein weiterer ausgeprägter Aspekt bezieht sich auf die Erhöhung des Anteils an Sozialdienst-Fachkräften im Bereich der Frühpädagogik im Verhältnis zu den Kindergartenfachkräften. Ein Grund dafür entstammt der Bildungspolitik der letzten Jahrzehnte und der Struktur der tertiären Ausbildung in Finnland. In einem so genannten dualen Modell sollten Universitäten und polytechnische Institutionen (Fachhochschulen) kein Studienprogramm für Berufe anbieten, für die es bereits eine universitäre Ausbildungsrouten gibt. Aus bestimmten historischen und politischen Gründen verblieb die Qualifikation zur Sozialdienst-Fachkraft in den Statuten zu den Qualifikationsvoraussetzungen für Kindergartenfachkräfte. Fachhochschul-Studienprogramme für soziale Dienste bilden jährlich eine beträchtliche Anzahl von Sozialdienst-Fachkräften aus, die sich auf die Stelle einer Kindergartenfachkraft bewerben können, während die Anzahl der neuen Studierenden an den Universitäten national strikter reguliert wird (z.B. schlossen 2014 landesweit 390 Kindergartenfachkräfte und 710 Sozialdienst-Fachkräfte, die als Kindergartenfachkraft arbeiten können, ihr Studium ab).

Der Mangel an universitätsausgebildeten Kindergartenfachkräften scheint meist frühpädagogische Einrichtungen für 0- bis 6-Jährige zu betreffen, während Fachkräfte in den Vorschulklassen für 6- bis 7-Jährige in der Regel entweder eine Qualifikation als Kindergartenfachkraft oder als Grundschullehrkraft besitzen. Die Tatsache, dass Personen aller Lehrkraft-Kategorien die gleichen Universitätsabteilungen besucht haben, kann hinsichtlich der Schaffung eines Kontinuums von den frühen Jahren zur Primarschule ein stärkender Faktor sein (Karila et al. 2013).

9. Künftige Personalherausforderungen – subjektive Experteneinschätzung

Während das neue Gesetz über frühkindliche Bildung und Betreuung (*Varhaiskasvatuslaki* 19.1.1973/36 - 8.5.2015/580) die frühe Bildung hervorhebt, kann es als etwas besorgniserregend angesehen werden, dass der Großteil des frühpädagogischen Personals eine Berufsausbildung für den Bereich der sozialen Wohlfahrt und der Gesundheitspflege (Krippenkrankenschwestern und Sozialdienst-Fachkräfte) hat. Dieses Ungleichgewicht wird sich in naher Zukunft noch verschlechtern, wenn viele Praxiskräfte mit einer Qualifikation zur Kindergartenfachkraft in Rente gehen. Der Anteil der Sozialdienst-Fachkräfte ist unter jüngeren Angestellten höher.

Der Minister für Bildung und Kultur hat kürzlich auf dieses Ungleichgewicht mit den Maßnahmen zur Stärkung der universitären Ausbildung zur Kindergartenfachkraft reagiert, die bereits erwähnt wurden (30%ige Erhöhung der Studierendenzahlen ab 2017). Um die relativen Verhältnisse der Kindergartenfachkräfte und Sozialdienst-Fachkräfte zu verbessern existiert ein Langzeitziel, aber die Auswirkungen von Änderungen in der Bildungspolitik brauchen Zeit. Ebenso bleibt abzuwarten, ob die Änderungen im Fachkraft-Kind-Verhältnis in frühpädagogischen Einrichtungen nach den letzten Gesetzesänderungen Auswirkungen haben werden auf die Nachfrage nach Kindergartenfachkräften und Krippenkrankenschwestern. Gesetzlich sind nun 20 Stunden frühe

¹⁵ Nach der Statistik von 2014 über das Personal in kommunalen sozialen und Gesundheitseinrichtungen (Personal frühpädagogischer Einrichtungen war eingeschlossen) werden 28,5% im Jahr 2025 das Alter von 65 Jahren erreichen. 2015 war das frühpädagogische Personal durchschnittlich 44,2 Jahre alt. 15% der Angestellten war unter 30 Jahre und etwas mehr als ein Drittel war älter als 50 Jahre (Local Government Employers 2016d; National Institute for Health and Welfare 2015).

Bildung pro Woche für alle Kinder sichergestellt statt wie bisher ein Ganztagesplatz. Letzteren erhalten nur Kinder, deren Eltern/Erziehungsberechtigte arbeiten oder studieren.¹⁶ Nicht alle Kommunen haben diese Reduzierung bereits umgesetzt, aber wenn sie es machen, wird der Personalbedarf vermutlich abnehmen.

Wenn die Vorschläge, die im Juni 2017 im Projekt der Entwicklung einer „Landkarte“ für das finnische Bildungssystem (siehe *Abschnitt 6*; Karila et al. 2017) in die Praxis übergeführt werden, können größere Änderungen im Hinblick auf das fröhpädagogische Personal in Finnland vorhergesehen werden. Die Vorschläge der Expertengruppe weisen darauf hin, dass es vermutlich einen wachsenden Bedarf an Kindergartenfachkräften geben wird und eine sinkende Nachfrage für Sozialdienst-Fachkräfte und Krippenkrankenschwestern (Karila et al. 2017, 86–8). Es bleibt abzuwarten, wie die Gewerkschaften und die politischen Parteien die Vorschläge aufnehmen.

10. Literatur

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung. Hrsg. 2016. *Bildung in Deutschland 2016*. S.12f. <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2016/pdf-bildungsbericht-2016/bildungsbericht-2016>
- Ahteensuu, T. 2016. Persönliche Kommunikation, 13. September, 2016.
- Alila, K., M. Eskelinen, E. Estola, T. Kahiluoto, J. Kinos, H.-M. Pekuri, M. Polvinen, R. Laaksonen, and K. Lamberg. 2014. *Varhaiskasvatuksen historia, nykytila ja kehittämisen suuntalinjat. Tausta-aineisto varhaiskasvatusta koskevaa lainsäädäntöä valmistelevalle työryhmälle tueksi. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2014:12* [Frühe Bildung, Aktueller Status und Entwicklungsrichtungen. Hintergrunddaten für die Unterstützung der Arbeitsgruppe zur frühen Bildung]. Helsinki: Ministry of Education and Culture.
- [FINEEC] Finnish Education Evaluation Centre. 2017. *Early Childhood Education*. <https://karvi.fi/en/early-childhood-education/> 15.5.2017.
- [FINEEC] Finnish Education Evaluation Centre. 2017a. *Evaluation of the National Core Curriculum for Early Childhood Education*. <https://karvi.fi/en/event/evaluation-national-core-curriculum-early-childhood-education/>.
- Finnish Government. 2017. *Ministry of Education and Culture's Branch of Public Administration in the General Government Plan 2018–2021*. http://valtioneuvosto.fi/en/article/-/asset_publisher/1410845/okm-n-hallinnonala-julkisen-talouden-suunnitelmasa-2018-2021/.
- Finnish Network for Teacher Induction. 2016. *Osaava Verme* [Kompetentes Wissen]. <http://www.osaavaverme.fi/eng>.
- Hasari, A. 2016. Abteilung Frühpädagogik. Bildungssektor der Stadt Helsinki. Persönliche Kommunikation, 13. September, 2016.
- Kallio, A. and P. Sarvimäki. (Eds). 2006. *Sosiaalihuollon täydennyskoulutussuositus*. Opas kunnille ja kuntayhtymille. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja [Vorschläge für die Fortbildung in der sozialen Wohlfahrt. Ein Handbuch für Kommunen und gemeinschaftliche kommunale Gremien]. Helsinki: Ministry of Social Affairs and Health. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/112306/julk_0606_sosiaaliskoulutus_verkko.pdf?sequence=1.
- Karila, K. and P. Kupila, P. 2010. *Varhaiskasvatuksen työidentiteettien muotoutuminen eri ammattilaiskouluvierien ja ammattiryhmien kohtaamisissa* [Die Bildung beruflicher Identitäten verschiedener Berufsgenerationen und -gruppen in fröhpädagogischen Einrichtungen]. The Finnish Work Environment

¹⁶ „20-stündige frühkindliche Bildung“ wird nicht notwendigerweise an einem Werktag für vier Stunden angeboten, sondern die Eltern können auch z.B. zwei zehn-Stunden-Tage wählen. Einige Kommunen haben begonnen, z.B. „sieben Stunden“ Tage drei Mal pro Woche für diese Kinder zu organisieren. Im zehn-Stunden-Modell können diese Kinder als „extra Kinder“ Gruppen besuchen (das Teilzeit-Fachkraft-Kind-Verhältnis beträgt 1:13). Im drei-Tage-Modell arbeiten Kindergartenfachkräfte und Krippenkrankenschwestern drei Tage mit den Kindern und den Rest der Woche arbeiten sie z.B. als Ersatzkräfte in anderen Gruppen.

- Fund. <https://www.tsr.fi/documents/20181/40645/108267-loppuraportti-hanke108267loppuraportti.pdf/8dbedef3-dcea-41b8-8ed2-cc15f884d238>.
- Karila, K., H. Harju-Luukkainen, A. Juntunen, S. Kainulainen, K. Kaulio-Kuikka, V. Mattila, K. Rantala, M. Ropponen, T. Rouhiainen-Valo, M. Sirén-Aura, J. Goman, K. Mustonen, and A.-S. Smeds-Nylund. 2013. *Varhaiskasvatuksen koulutus Suomessa – arviointi koulutuksen tilasta ja kehittämistarpeista* [Ausbildung und Training in der Frühpädagogik in Finnland – Evaluation der aktuellen Situation und Entwicklungsbedarfe]. The Finnish Higher Education Evaluation Council FINHEEC. http://karvi.fi/app/uploads/2014/09/KKA_0713.pdf.
- Karila, K., T. Kosonen and S. Järvenkallas. 2017. *Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017–2030. Suuntaviivat varhaiskasvatukseen osallistumisasteen nostamiseensä päiväkotien henkilöstön osaamisen, henkilöstörakenteen ja koulutuksen kehittämiseen* [Landkarte der Frühpädagogik für 2017–2030. Richtlinien zur Erhöhung der Partizipationsrate an der frühen Bildung und zur Entwicklung der Fähigkeiten von Einrichtungspersonal, Personalstrukturen und des Trainings]. Helsinki: Ministry of Education and Culture. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80221/okm30.pdf?sequence=1>.
- Koistinen, R. 2016. Deputy Head Master in *Stadin ammattiopisto, Helsinki*. (Helsinki Vocational Training Institute for Social Welfare and Health Care). Persönliche Kommunikation, 15. Mai, 2016.
- Local Government Employers. 2016a. *Palkkatilastot: päivähoito* [Gehalts-Statistik: Berufe in Tageseinrichtungen]. <http://www.kuntatyonantajat.fi/fi/kuntatyonantajana/ammattit/paivahoito/Sivut/default.aspx>.
- Local Government Employers. 2016b. *Kunta-alalla käytössä useita työaikamuotoja* [Arbeitsstunden im kommunalen Sektor]. <http://www.kuntatyonantajat.fi/fi/esimiehille/tyoaika/Sivut/default.aspx>.
- Local Government Employers. 2016c. *Palkkatilastot: kunta-alan ammatit* [Gehalts-Statistik: Berufe im kommunalen Sektor]. <http://www.kuntatyonantajat.fi/fi/kunta-tyonantajana/palkat-ammattit-ja-tutkinnot/palkat-2015/Sivut/default.aspx>.
- Local Government Employers. 2016d. *Täydennyskoulutus* [In-service Training]. <https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/tiedustelut/taydennyskoulutus>.
- Metropolia. 2016. *Bachelor of Social Services*. <http://www.metropolia.fi/en/apply/studies-bachelor-health-care-and-social-services/social-services/>.
- Ministry of Education and Culture. 2017. *Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017–2030* [Landkarte für die finnische Frühpädagogik 2017 – 2030]. <http://minedu.fi/julkaisu?pubid=URN:ISBN:978-952-263-487-0>.
- National Board of Education. 2010. *Opetushallitus 2010. Sosiaali ja terveystieteiden perustutkinto, lähihoitaja 2010* [Berufsbildende Sekundärqualifikation in Sozial- und Gesundheitspflege, Krankenschwester 2010]. http://www.oph.fi/download/124811_SoTe.pdf.
- National Board of Education. 2014. *Opetussuunnitelmien ja tutkintojen perusteet* [Berufsbildende Ausbildung. Grundlagen der Curricula und Qualifikationen]. http://www.oph.fi/saadokset_ohjeet/opetussuunnitelmien_ja_tutkintojen_perusteet/ammattilliset_perustutkinnot/tutkinnon_perusteet_2014.
- National Board of Education. 2016a. *Lapsi- ja perhetyön perustutkinto* [Berufsbildende Sekundärqualifikation in Kinderbetreuung, Bildung und Familienhilfe]. http://www.oph.fi/download/171006_kvliite_lapsi_ja_perhetyon_perustutkinto_lastenhojaaja.pdf.
- National Board of Education. 2016b. *Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet* [Nationale Curriculum Richtlinien über frühkindliche Bildung und Betreuung in Finnland 2015]. http://www.oph.fi/download/179349_varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2016.pdf.
- National Institute for Health and Welfare. 2015. Department of Health and Welfare. 2015. *Kuntien terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2014* [Personal in kommunalen Gesundheits- und Sozialeinrichtungen 2014]. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/126388/Tr16_15_kokonaisraportti.pdf?sequence=4.
- Oberhuemer, P. und I. Schreyer. 2010. *Kita-Fachpersonal in Europa. Ausbildungen und Professionsprofile*. Opladen und Farmington Hills, MI: Barbara Budrich.
- Onnismaa, E.-L. and M. Kalliala. 2010. "Finnish ECEC Policy: Interpretations, Implementations and Implications". *Early Years 30 (3)*, 267–277.
- Onnismaa, E.-L., Tahkokallio, L., and L. Lipponen. 2013. *The Impact of Educational Background on the Early Attrition and Job Commitment Among Kindergarten Teachers*. Paper presented at the 23rd EECERA conference, August 28.–31.8.2013. Tallinn, Estonia.

- Onnismaa, E.-L., L. Tahkokallio, and M. Kalliala. 2015. "From University to Working Life: An Analysis of Field-based Studies in Early Childhood Teacher Education and Recently Graduated Kindergarten Teachers' Transition to Work". *Early Years* 35 (2): 197–210.
- Onnismaa, E.-L., L. Tahkokallio, L. Lipponen, and J. Merivirta. 2016. *Lastentarhanopettajien ryhmämuotoinen vertaismentorointi ammatin induktiovaiheen tukena*. Helsingin varhaiskasvatusviraston ja Helsingin yliopiston opettajankoulutuslaitoksen mentorointihankkeen arviointiraportti [Kollegiales Gruppen-Mentoring als Unterstützungsmassnahme für neu qualifizierte Kindergartenfachkräfte. Evaluationsbericht der Helsinki Agentur für Frühpädagogik und dem Mentoringprojekt des Lehrkraftausbildungsinsituts der Universität Helsinki]. Helsinki: University of Helsinki.
- Rajamäki, A. 2016. Beratungsleitung, Berufsbildende Ausbildung. Nationales Bildungsgremium. Persönliche Kommunikation, 12. September, 2016.
- Setälä, A. 2017. Fachberatung Frühpädagogik. Bildungsgewerkschaft in Finnland. Persönliche Kommunikation, 1. Juni, 2017.
- Suhonen, E. 2016. Persönliche Kommunikation, 25. August, 2016.
- Tast, S. 2016. Persönliche Kommunikation, 12. September, 2016.
- The Church Training College. 2016a. *Ammatillinen koulutus Lapsi- ja perhetyö* [Berufsbildende Ausbildung in Kinderbetreuung und Familienarbeit]. <http://www.seurakuntaopisto.fi/koulutus/19-ammatillinen-koulutus-nuorille/10-lapsi-ja-perhetyon-perustutkinto-lastenohjaaja>.
- The Church Training College. 2016b. Seurakuntaopisto [Präsentation des Church Training College (in Englisch)]. <http://www.seurakuntaopisto.fi/>.
- Union of Kindergarten Teachers. 2016. *Lastentarhanopettajaliitto – Barnträdgårsläraryöbundet*. Lastentarhanopettajaliiton jäsentutkimus 2015 [Befragung für die Mitglieder der Gewerkschaft der Kindergartenfachkräfte 2015].
- University of Helsinki. 2016. *Vaihtosopimukset* [Studierenden-Austausch – Vereinbarungen]. Department of Teacher Education. <http://www.helsinki.fi/okl/laitos/vaihtosopimukset.html>.
- University of Helsinki Centre for Continuing Education. HY+ 2016. *Opi, kehity ja innostu* [Lerne, entwickle dich weiter und werde enthusiastisch]. <https://hyplus.helsinki.fi/>.

Nationale Gesetze:

- Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (2005/272) [Gesetz über die Qualifikationsvoraussetzungen für Personal in der sozialen Wohlfahrt (2005/272)]. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050272>.
- Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä (1136/2013) [Gesetz über subventionierte Fortbildung (1136/2013)]. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20131136>.
- Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta annetun lain (630/1998) muuttamisesta (787/2014) [Änderung des Gesetzes über die grundlegende berufsbildende Ausbildung (787/2014)]. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20140787>.
- Varhaiskasvatuslaki (19.1.1973/36 - 8.5.2015/580) [Gesetz über frühkindliche Bildung und Betreuung (19.1.1973/36 - 8.5.2015/580)]. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036>.