

# ITALIEN

## Frühpädagogisches Personal

Ausbildungen, Arbeitsfelder, Arbeitsbedingungen

*Autorinnen des Länderberichts*

**Chiara Bove und Silvia Cescato**

Universität Mailand-Bicocca,  
Abteilung Humanwissenschaften und Bildung „R. Massa“

Die Autorinnen möchten sich herzlich bei  
Professor Susanna Mantovani bedanken,  
die 2006 den Länderbericht für die erste SEEPRO-Studie am  
Staatsinstitut für Frühpädagogik (IFP)  
angefertigt hat und für den aktuellen Bericht  
als Beraterin zur Verfügung stand.

**Zitier-Vorschlag:**

Bove, C. und S. Cescato. 2017. „Frühpädagogisches Personal – Länderbericht Italien“. 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](http://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?.....	4
2.1 Reguläres Einrichtungspersonal mit direktem Kontakt zu Kindern .....	4
2.2 Personalstruktur: Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund.....	8
3. Grundausbildungen .....	8
3.1 Ausbildungswege frühpädagogischer Kernfachkräfte und Leitungsfachkräfte .....	8
3.2 Kompetenzanforderungen und Ausbildungscurricula .....	12
3.3 Alternative Zugangs- und Qualifikationswege, Systemdurchlässigkeit.....	15
4. Fachpraktische Komponente der Ausbildung von Kernfachkräften .....	16
5. Fort- und Weiterbildung (FWB).....	19
6. Neuere Reformen zu Professionalisierung und Personalangelegenheiten.....	26
7. Neuere Forschungsprojekte zu Professionalisierung und Personalangelegenheiten.....	29
8. Allgemeine Rahmenbedingungen .....	32
8.1 Bezahlung und Arbeitszeiten.....	32
8.2 Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung .....	33
8.3 Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz .....	33
8.4 Kinderfreie Arbeitszeiten .....	34
8.5 Personalmangel und Personalgewinnung.....	34
9. Künftige Personalherausforderungen – subjektive Experteneinschätzung.....	35
10. Literatur.....	36



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

### Ein (noch) getrenntes System

In Italien besteht das System der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung bis zum Schuleintritt (6 Jahre) aus: 1) einer Reihe verschiedener Einrichtungen für Kinder bis zu 3 Jahren wie z.B. Kinderkrippen (*Nidi d'infanzia*), integrierter Einrichtungen für Kinder und Familien, Brückenklassen und 2) aus Kindergärten bzw. Vorschuleinrichtungen (*scuole dell'infanzia*) für 3- bis 6-Jährige. Kinderkrippen und andere Betreuungsformen für unter 3-Jährige sind stark dezentralisiert und werden direkt von den Sozialbehörden der Kommunen betrieben, in Abstimmung mit allgemeinen Kriterien der jeweiligen Provinz/Region. Auf der nationalen Ebene unterstehen Politik-Strategien und Gesetzgebung derzeit der Verantwortung des Premierminister-Büros in Verbindung mit dem Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik. *Nidi* sind nicht Teil des nationalen Bildungssystems. Die *scuole dell'infanzia* stehen unter der Verantwortung des Ministeriums für Unterricht, Universitäten und Forschung (*Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca* – MUIR) und sind Teil des nationalen Bildungs- bzw. Schulsystems. Sie werden von staatlichen, kommunalen oder privaten Trägern betrieben, während das Management der *nidi* von Kommunen, Kooperativen, Unternehmen oder privaten Agenturen organisiert wird.

### Auf dem Weg zu einem koordinierten System

Italien befindet sich derzeit dabei, eine wichtige Reform des frühpädagogischen Systems umzusetzen. Mit der Verabschiedung des Gesetzes 107/2015, das auch als *La Buona Scuola* („Die gute Schule“) bezeichnet wird, hat die italienische Regierung eine Reihe von Richtlinien für eine umfassende Reform des italienischen Schulsystems auf allen Ebenen eingeführt. Artikel 1, Paragraph 181(e) ist der Integration des frühpädagogischen Systems von der Geburt bis zu 6 Jahren gewidmet. Dieses Gesetz treibt den Prozess der Integration der beiden Hauptsektoren der Frühpädagogik (0-3 und 3-6 Jahre) voran, sowohl hinsichtlich der Steuerungsebene als auch der Kontinuität der Bildungsprozesse. Damit plant die Reform einen Prozess, der darauf abzielt, das getrennte System zwischen Kinderbetreuung (0-3) und früher Bildung (3-6) zu überwinden, das seit den 1960er Jahren bestand (für Einzelheiten siehe *Abschnitt 6*).

Mit der Verabschiedung des Gesetzesdekrets Nr. 65/2017, Artikel 4(e) – „Einführung des integrierten Systems von der Geburt bis zu 6 Jahren“ soll dieser Übergang in den nächsten Jahren von statten gehen. Das neue integrierte 0-6 System wird die 0-3 und 3-6 Sektoren zusammenführen, wobei auch auf ein Gleichgewicht zwischen lokaler Flexibilität und nationalen Richtlinien geachtet wird. Ab jetzt wird die vertikale Kontinuität den 0-3 Sektor einschließen und nicht nur die vorschulischen und Grundschulphasen. Es wird erwartet, dass zusätzliche Regierungsgelder für die Sicherung der Implementierung dieses integrierten 0-6 Systems zu Verfügung gestellt werden. Die kommenden Monate werden entscheidend dafür sein, wie die gesetzlichen Richtlinien für die Organisation dieses neuen Systems implementiert werden (nationaler Implementierungsplan).

## 2. Wer gehört zum frühpädagogischen Personal?

### 2.1 Reguläres Einrichtungspersonal mit direktem Kontakt zu Kindern

Zum Personal, das regelmäßig mit Kindern arbeitet, gehören:

- **Educatori** (Erziehungsfachkräfte), die eine Ausbildung auf berufsbildender Sekundarstufe II mit einem Abschluss in Erziehungs- bzw. Humanwissenschaften haben oder auch – bisher allerdings noch nicht verpflichtend – einen Bachelor-Abschluss in Erziehungswissenschaften, der sie zur Arbeit in Einrichtungen für unter 3-Jährige (*nidi*) befähigt.
- **Insegnanti** (vor- und grundschulpädagogische Lehrkräfte), die eine Ausbildung auf berufsbildender Sekundarstufe II mit einem – maximal bis 2001/2002 abgelegten – Abschluss in Erziehungs- bzw. Humanwissenschaften haben, oder ein fünfjähriges Universitätsstudium in Vor- und Grundschulpädagogik (*Scienze della Formazione Primaria*). Diese Absolventinnen können sowohl in Grundschulen als auch mit 3- bis 6jährigen Kindern in Kindergärten (*scuole dell'infanzia*) arbeiten.
- **Insegnanti di sostegno** (förderpädagogische Fachkräfte), die eine Ausbildung auf berufsbildender Sekundarstufe II mit einem – maximal bis 2001/2002 abgelegten – Abschluss in Erziehungs- bzw. Humanwissenschaften haben oder ein fünfjähriges Universitätsstudium in Grundschulpädagogik und zusätzlich einen einjährigen Kurs (60 ECTS-Punkte bzw. 1.500 Stunden) über Inklusion sowie Lehrmethoden und Ansätze für Kinder mit besonderen Bildungsbedürfnissen oder Behinderungen.
- **Ausiliari/operatori** (Assistenzkräfte) sind verantwortlich für die Vorbereitung von Mahlzeiten und die allgemeine praktische Unterstützung von Fachkräften wie z.B. Aufräum- und Putzarbeiten. Sie sind keine Assistenzkräfte in pädagogischer Hinsicht, die Fachkräfte bei Bildungsaktivitäten unterstützen – diese gibt es in Italien nicht. Die Mindestqualifikationen dieser Hilfskräfte werden auf regionaler Ebene festgelegt, meist schließen sie den erfolgreichen Pflichtschulabschluss (*diploma di scuola dell'obbligo*) ein.
- **Dirigenti e coordinatori pedagogici** (Leitungsfachkräfte und pädagogische Koordinierungsfachkräfte) sind qualifizierte Fachkräfte mit Bildungs- und Managementaufgaben, die für die Qualitätssicherung und -verbesserung von Einrichtungen verantwortlich sind. Meist sind sie für verschiedene Einrichtungen (*istituti comprensivi*) zuständig. Vor allem in vielen größeren Städten werden sie hinsichtlich der geplanten Integration der beiden frühpädagogischen Sektoren die Schlüsselpersonen sein. Auf nationaler Ebene wurde ihre berufliche Ausbildung jedoch nie definiert; im Allgemeinen wird ein Universitätsstudium vorausgesetzt und dies ist in bestimmten Provinzen eine verbindliche Vorgabe. Manchmal werden solche Leitungsfachkräfte und pädagogische Koordinierungsfachkräfte unter pädagogischen Fachkräften ausgewählt, die eine entsprechende Ausbildung vorweisen können.

Beispielsweise ist es für eine Koordinierungsfachkraft, die in Mailand/Lombardei eine Organisationsaufgabe hat (*posizioni organizzative*), erforderlich, einen Bachelor- oder Master-Abschluss in Erziehungswissenschaft, Psychologie, Soziologie oder Sozialarbeit zu haben oder einen Abschluss mit Fachrichtung Vor- und Grundschulpädagogik. Alternativ kann diese Person auch Erziehungsfachkraft oder Lehrkraft sein mit mindestens fünfjähriger Berufserfahrung in Kinderkrippen oder Kindergärten (*operatore socio-educativo in servizio*). In der Emilia Romagna dagegen ist ein Master-Abschluss mit Fachrichtung Erziehungswissenschaft Voraussetzung.

Die Funktionen der pädagogischen Koordinierungsfachkräfte können sich regional unterscheiden: So werden in Reggio Emilia beispielsweise mehrere kommunale Einrichtungen von einer Gruppe von Fachkräften (*pedagogisti*) mit erziehungswissenschaftlichem Hochschulabschluss koordiniert, die für ein konsistentes und einheitliches Bildungsprogramm für die unter 6-Jährigen sorgen. Das Koordinierungsteam ist auch verantwortlich für Forschung und Innovationen und damit sowohl für eine kontinuierliche Reflexion über die Prinzipien und Wer-

te des Gesamtbildungsprogramms als auch für die Steuerung der täglichen Bildungsaktivitäten (Murphy, Ridway, Cuneen, and Horgan 2016).

Tabelle 1 zeigt die Profile und Mindestqualifikationen der Berufsgruppen, die direkt mit Kindern arbeiten.

Verglichen mit den Ausführungen in der originalen SEEPRO-Publikation (Mantovani in Oberhuemer und Schreyer 2010) gibt es Änderungen vor allem hinsichtlich der Lehrkraft im Kindergarten (*Insegnante di scuola dell'infanzia*) und der förderpädagogischen Fachkraft (*Insegnante di sostegno*), die seit 2010 beide einen fünfjährigen Abschluss mit Fachrichtung Vor- und Grundschulpädagogik (*Scienze della Formazione Primaria*) vorweisen müssen – und im Fall der förderpädagogischen Fachkräfte einen zusätzlichen einjährigen Kurs mit Fachrichtung Förderpädagogik.

Für Fachkräfte, die in Kinderkrippen und anderen Einrichtungsarten mit Kindern unter 3 Jahren arbeiten, werden im Rahmen des kürzlich verabschiedeten Gesetzesdekrets 65/2017 Änderungen erwartet. Ab 2019/2020 wird die verpflichtende Voraussetzung für die Arbeit in einer frühpädagogischen Einrichtung für Kinder unter 3 Jahren ein einschlägiger Universitätsabschluss (Bachelor in Erziehungswissenschaft mit Frühpädagogik als speziellem Schwerpunkt oder ein fünfjähriges Studium in Grundschul- und Vorschulpädagogik plus einer Zusatzqualifikation mit 60 ECTS-Punkten in Frühpädagogik) sein (Artikel 4, e).

Kernfachkräfte, d.h. Personal mit Gruppen- oder Einrichtungsverantwortung, werden nach einer von fünf Berufsprofilen kategorisiert, die sich an diejenigen der ursprünglichen SEEPRO-Studie anlehnen (siehe *Kasten 1*).

#### 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)

#### Tabelle 1

#### Italien: 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 <sup>1</sup>
<i>Educatore/ educatrice</i> <b>Erziehungsfachkraft</b>	<i>Nido d'infanzia</i> <b>Kinderkrippe</b> 0–3 Jahre	Kernfachkraft	Alle Altersgruppen, u.a. 0–3 Jahre	<i>Erforderlich:</i> Ausbildung auf Sekundarniveau mit einem Abschluss in Erziehungs- bzw. Humanwissenschaften ECTS-Punkte: nicht zutreffend EQR-Stufe: 4 ISCED 2013-F: 0922 ISCED 2011: 45  <i>Noch optional, verpflichtend</i>
<i>Profil:</i> Sozial- und kindheitspädagogische Fachkraft	<i>Servizi integrativi</i> ( <i>Centri per bambini e famiglie, spazi gioco</i> ) <b>Kinder- und Familienzentren, Spielgruppen</b> auch für unter 3-			

<sup>1</sup> Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016; UNESCO 2014.

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder und Alter der betreuten Kinder	Haupt-Funktion/en	Altersbezogene Ausrichtung in der Ausbildung	Mindestqualifikation, ECTS-Punkte, EQR-Stufe, ISCED-Kategorie <sup>1</sup>
	Jährige  <i>Sezioni Primavera</i> <b>Brückenklassen<sup>2</sup></b> 2–3 Jahre			<i>ab 2019/2020::</i> Bachelor-Abschluss in Erziehungswissenschaften ( <i>Scienze dell'educazione</i> ) (L-19), mit Spezialisierung auf Frühpädagogik  ECTS-Punkte: 180 EQR-Stufe: 6 ISCED 2013-F: 0112 ISCED 2011: 64  <b>Oder:</b> fünfjähriges Universitätsstudium in Grundschul- und Vorschulpädagogik ( <i>Scienze della formazione primaria</i> ) (LM-85 bis), plus postgraduale universitäre Zusatzqualifikation (60 ECTS-Punkte) in Frühpädagogik  ECTS-Punkte: 180/300 EQR-Stufe: 6 oder 7 ISCED 2013-F: 0113 ISCED 2011: 64 oder 74
<i>Ausiliari/operatori</i> <b>Assistenzkraft</b>	<i>Nido d'infanzia</i> <b>Kinderkrippe</b> 0–3 Jahre  <i>Sezioni Primavera</i> <b>Brückenklassen</b> 2–3 Jahre	Ergänzungskraft ohne spezielle Ausbildung	Nicht zutreffend	Nicht zutreffend  Meistens ist ein Pflichtschulabschluss Voraussetzung für die Einstellung.
<i>Coordinatori pedagogici</i> <b>Pädagogische Koordinierungsfachkraft</b>  <i>Profil:</i> Abhängig von der Fachrichtung	<i>Nido d'infanzia</i> <b>Kinderkrippe</b> 0–3 Jahre	Leitungsfachkraft  Regionale Koordinierungsfachkraft für mehrere Einrichtungen	0–6 Jahre	Bachelor- oder Master-Abschluss mit Fachrichtung Erziehungswissenschaft, Psychologie, Soziologie oder Sozialarbeit  <b>Oder:</b> Fünfjähriges Universitätsstudium in Vor- und Grundschulpädagogik ( <i>Scienze della formazione primaria</i> ) ECTS-Punkte: 180/300 EQR-Stufe: 6/7 ISCED 2013-F: 0113 ISCED 2011: 64/74  <b>Oder:</b> Pädagogische Fachkräfte mit mindestens fünfjähriger Berufserfahrung in Kinderkrippen

<sup>2</sup> „Brückenklassen“ sind Transitionsgruppen für 2- bis 3-Jährige vor dem Besuch eines Kindergartens (*scuola dell'infanzia*).

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder und Alter der betreuten Kinder	Haupt-Funktion/en	Altersbezogene Ausrichtung in der Ausbildung	Mindestqualifikation, ECTS-Punkte, EQR-Stufe, ISCED-Kategorie <sup>1</sup>
<i>Insegnante di scuola dell'infanzia</i> <b>Kindergartenfachkraft/Vorschullehrkraft</b>  <i>Profil bis 2010:</i> Vorschulpädagogische Fachkraft <i>Profil ab 2010:</i> Vorschul- und grundschulpädagogische Fachkraft	<i>Scuola dell'infanzia</i> <b>Kindergarten/ Vorschule</b> 3–6 Jahre  <i>Sezioni Primavera</i> <b>Brückenklassen</b> 2–3 Jahre	Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung	3-11 Jahre	Fünfstufiges Universitätsstudium in Vor- und Grundschulpädagogik ( <i>Scienze della formazione primaria</i> ) ECTS-Punkte: 300 EQR-Stufe: 7 ISCED 2013-F: 0113 ISCED 2011: 7
<i>Insegnante di sostegno</i> <b>Förderpädagogische Fachkraft</b>  <i>Profil:</i> Vor- und grundschulpädagogische Fachkraft	<i>Scuola dell'infanzia</i> <b>Kindergarten/ Vorschule</b> 3–6 Jahre  <i>Scuola primaria</i> <b>Grundschule</b> 6–11 Jahre	Kernfachkraft mit spezieller Ausbildung für Kinder mit besonderen Bildungsbedürfnissen	6–11 Jahre	Fünfstufiges Universitätsstudium in Vor- und Grundschulpädagogik ( <i>Scienze della formazione primaria</i> ) ECTS-Punkte: 300 EQR-Stufe: 7 ISCED 2013-F: 0114 ISCED 2011: 7  <b>Plus:</b> Ein zusätzlicher einjähriger Kurs, spezialisiert auf Inklusion und Lehrmethoden und Ansätze für Kinder mit besonderen Bildungsbedürfnissen oder Behinderungen ECTS-Punkte: 60
<i>Dirigenti</i> <b>Leitungsfachkräfte</b>  <i>Profil bis 2010:</i> Vorschulpädagogische Fachkraft <i>Profil ab 2010:</i> Vorschul- und grundschulpädagogische Fachkraft	<i>Scuola dell'infanzia</i> <b>Kindergarten/ Vorschule</b> 3–6 Jahre  <i>Scuola primaria e secondaria di primo grado</i> <b>Grundschule und Übergang zur Sekundarstufe</b> 6–11 und 11–13 Jahre	Einrichtungsleitung, auch von mehreren Einrichtungen	3–13 Jahre	Master-Abschluss ECTS-Punkte: 300 EQR-Stufe: 7 ISCED 2013-F: 0111 ISCED 2011: 7  <b>Oder:</b> Fachkraft mit mindestens fünfjähriger Berufserfahrung in Kindergärten oder Grundschulen
<i>Auxiliari/operatori</i> <b>Assistenzkräfte</b>	<i>Scuola dell'infanzia</i> <b>Kindergarten/ Vorschule</b> 3–6 Jahre  <i>Nido d'infanzia</i> <b>Kinderkrippe</b> 0–3 Jahre  <i>Sezioni Primavera</i> <b>Brückenklassen</b> 2–3 Jahre	Ergänzungskraft ohne spezielle Ausbildung	Nicht zutreffend	Nicht zutreffend  Meistens ist ein Pflichtschulabschluss Voraussetzung für die Einstellung.

## 2.2 Personalstruktur: Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund

Eine Datenzusammenstellung hinsichtlich der frühpädagogischen Personalstrukturen in Italien ist aus mehreren Gründen schwierig: Wie schon erwähnt ist das italienische System derzeit sowohl im Hinblick auf die Organisation (Einrichtungen für Kinder von 0 bis 3 Jahre bzw. 3 bis 6 Jahre) als auch auf die Steuerungsebenen (kommunal, staatlich, privat) nicht einheitlich. Da zudem an dieser Datensammlung viele Institutionen beteiligt sind, sind die Daten oft nur fragmentarisch vorhanden oder werden nach verschiedenen Kriterien abgefragt. Als zuverlässigste Quellen gelten das nationale Statistikinstitut ISTAT, das Institut *Istituto degli Innocenti* (die erste weltliche Institution, die Kinder aufnahm, die Lebensbedingungen der Kinder untersuchte und ihre Rechte und Kultur stärkte), das Ministerium für Bildung, Universitäten und Forschung (MIUR), der Vorsitz des Ministerrats und kommunale Webseiten.

Tabella 2

Italien: Personalstruktur - Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund, in staatlich subventionierten Einrichtungen

Personal	Jahr/Prozentanteile
Fachkräfte mit einschlägigem Hochschulabschluss	2013: in staatlichen Kindergärten (3-6): 15,8% 2011: in Brückenklassen (2-3): 24,5% 2016: in kommunalen Einrichtungen in Mailand (0-6): 25%
Fachkräfte mit einschlägigem Fachschulabschluss (postsekundär)	2011: in Brückengruppen (2-3): 20,7%
Personal mit einschlägigem berufsbildendem Sekundarstufenabschluss II	2013: in staatlichen Kindergärten (3-6): 83,7% 2011: in Brückenklassen (2-3): 53%
Personal mit anderer, nicht einschlägiger Qualifikation	2011: in Brückenklassen (2-3): 1,8%
Unqualifiziertes Personal	Keine nationalen Daten verfügbar
Spezielle Unterstützungskräfte (z.B. Integrationsfachkräfte)	2013: in staatlichen Kindergärten (3-6): 11,4%
Männliche Fachkräfte	2014: ungefähr 1% (in allen Einrichtungsarten für 0-6jährige Kinder; OECD 2014)
Fachkräfte mit Migrationshintergrund	Keine nationalen Daten verfügbar

Quellen: Istituto degli Innocenti 2014; ISTAT 2014; MIUR 2011; MIUR 2013; IDI 2015; Kommunale Webseiten

## 3. Grundausbildungen

### 3.1 Ausbildungswege frühpädagogischer Kernfachkräfte und Leitungsfachkräfte

#### Erziehungsfachkräfte (*educatori*)

Die Mindestvoraussetzungen für Erziehungsfachkräfte, die im 0-3 Sektor arbeiten, sind immer noch nur auf regionaler Ebene festgelegt. Bisher werden üblicherweise entweder ein Abschluss der berufsbildenden Sekundarstufe II mit Fachrichtung Erziehungs- oder Humanwissenschaften (*Liceo socio psicopedagogico*, *liceo delle scienze umane*) oder ein Bachelor mit Fachrichtung Bildungswissenschaften vorausgesetzt. Manchmal wird auch ein dreijähriger Berufsfachschulabschluss akzeptiert, aber dies ist zunehmend seltener der Fall.

Wie im restlichen Europa auch geht der Trend dahin, höhere Qualifikationen und damit Kandidatinnen mit Bachelor-Abschluss (ISCED 64; EQR-Stufe 6; ECTS-Punkte: 180) oder einer fünfjährigen Fachoberschulausbildung in Humanwissenschaften (ISCED 45; EQR-Stufe 4) zu bevorzugen.

Das Gesetzesdekret Nr. 65/2017 legt fest, dass ab 2019/2020 entweder ein Bachelor-Abschluss in Erziehungswissenschaft mit Schwerpunkt Frühpädagogik oder ein fünfjähriges Studium in



Grundschul- und Vorschulpädagogik mit einem Zusatzmodul (60 ECTS-Punkte) in Frühpädagogik die verpflichtenden Voraussetzungen für die Arbeit in einer 0-3 frühpädagogischen Einrichtung sein werden.

### **Kindergartenfachkraft/Grundschullehrkraft (*insegnanti*)**

Die Mindestvoraussetzungen für Fachkräfte im Kindergarten (*scuole dell'infanzia*) werden auf nationaler Ebene festgelegt. Seit 2010 (DM 249/2010) ist für sie ein fünfjähriges Universitätsstudium (*Scienze della Formazione Primaria*, L 85) erforderlich, mit dem sie sowohl in Kindergärten als auch in Grundschulen (6-11 Jahre) arbeiten können. Dieses Studium (ISCED 7, EQR-Stufe 7; ECTS-Punkte: 300) ist nicht aufeinanderfolgend in Bachelor und Master organisiert und wird daher als sog. durchgängiger Zyklus bezeichnet. Das Bildungsministerium (MIUR) entscheidet jedes Jahr über die Universitäten, die diesen Studiengang anbieten (eine pro Region und je zwei in der Lombardei und Latium) sowie über die Curricula und die Eingangskriterien (Anzahl der Studierenden und Tests).

### **Förderpädagogische Fachkraft (*insegnante di sostegno*)**

Fachkräfte, die in Kindergärten mit Kindern mit besonderen Bildungsbedürfnissen arbeiten möchten, müssen ein fünfjähriges Universitätsstudium (*Scienze della Formazione Primaria*; ISCED 7, EQR-Stufe 6, ECTS-Punkte: 300) vorweisen und zusätzlich 60 ECTS-Punkte für einen einjährigen Kurs über Inklusion, Lehrmethoden und Ansätze für Kinder mit besonderen Bildungsbedürfnissen oder Behinderungen (*Diploma di specializzazione per l'attività di sostegno didattico agli alunni con disabilità*).

### **Assistenzkräfte (*personale ausiliario*)**

Die Mindestvoraussetzungen für Assistenzkräfte, die in Tageseinrichtungen für unter 3-Jährige und in Kindergärten (3-6 Jahre) arbeiten, werden auf regionaler Ebene festgelegt. In der Regel müssen sie die Pflichtschule erfolgreich abgeschlossen haben. Bis 2003 war die Sekundarstufe I ausreichend, derzeit müssen mindestens zwei Jahre höhere Sekundarstufe absolviert werden, da nun die Schulpflicht bis zum Alter von 16 Jahren dauert.

### **Leitungs- und Koordinierungsfachkräfte (*dirigenti und coordinatori pedagogici*)**

Die Profile und Mindestqualifikationen von Fachkräften mit Management- und Verwaltungsaufgaben sowohl in Kinderkrippen als auch in Kindergärten werden lokal über die regionale Gesetzgebung festgelegt. In der Regel wird ein Bachelor- oder Master-Abschluss mit Fachrichtung Bildungswissenschaft, Psychologie, Soziologie oder Sozialarbeit oder der fünfjährige Studiengang mit Fachrichtung Vor- und Grundschulpädagogik (EQR-Stufe 6/7; ISCED 7) vorausgesetzt. Leitungsfachkräfte können auch unter Fachkräften mit mindestens fünf Jahren Berufserfahrung ausgewählt werden.

Staatliche Kindergärten (*scuole dell'infanzia*) werden häufig von der Leitung derjenigen Grundschule oder Einrichtung für 3- bis 14-Jährige (*istituto comprensivo*) geführt, an die sie angebunden sind. Diese Leitungen müssen jedoch keine spezifische Ausbildung in Frühpädagogik haben, allerdings müssen sie eine relevante Ausbildung auf tertiärem Niveau (fünfjährige Universitätsausbildung oder Master-Abschluss) vorweisen. Auch sie können unter Fachkräften mit mindestens fünf Jahre Berufserfahrung ausgewählt werden.

Die folgenden Tabellen geben einen Überblick über die verschiedenen Grundausbildungen für frühpädagogisches Personal.

Tabelle 3

**Italien: Erziehungsfachkraft**

<b>Titel in Italienisch: <i>Educatrice/educatore</i></b> <b>Profil: Sozial- und kindheitspädagogische Fachkraft</b>
<p>Die folgende Ausbildung ist die derzeitige Voraussetzung für Kernfachkräfte in frühpädagogischen Einrichtungen für unter 3-Jährige.</p> <p><b>Zugangsvoraussetzung:</b> Abschluss der Pflichtschule (<i>scuola media</i>)</p> <p><b>Ausbildung:</b> 5 Jahre Ausbildung auf Sekundarstufe II-Niveau mit Fokus auf Erziehungswissenschaft (<i>liceo delle scienze umane</i>) oder 3 Jahre Berufsoberschule für Gemeindeassistenten (<i>assistenti di comunità</i>) oder jeder anderer Abschluss auf Sekundarstufen II-Niveau mit zusätzlichen Kursen, die auf lokaler/regionaler Ebene organisiert werden.</p> <p><b>Abschluss:</b> Abschluss der höheren Sekundarstufe (<i>Diploma di istruzione secondaria superiore</i>)</p> <p><b>ECTS-Punkte:</b> nicht zutreffend</p> <p><b>EQR-Stufe:</b> 4</p> <p><b>ISCED 2013-F:</b> 0922</p> <p><b>ISCED 2011:</b> 45</p> <p><b>Haupt-Arbeitsfelder im Kinderbetreuungsbereich:</b> Kinderkrippen (0-3 Jahre), Brückenklassen (2-3 Jahre); Kinder- und Familienzentren</p> <p>oder</p> <p><b>Zugangsvoraussetzungen:</b> Allgemeine Hochschulreife</p> <p><b>Ausbildung:</b> 3jährige Universitätsausbildung, Fachrichtung Erziehungswissenschaft</p> <p><b>Abschluss:</b> Bachelor (<i>Laurea triennale</i>)</p> <p><b>ECTS-Punkte:</b> 180</p> <p><b>EQR-Stufe:</b> 6</p> <p><b>ISCED 2013-F:</b> 0112</p> <p><b>ISCED 2011:</b> 64</p> <p><b>Haupt-Arbeitsfelder im Kinderbetreuungsbereich:</b> Kinderkrippen (0-3 Jahre), Brückenklassen (2-3 Jahre)</p> <p>Ab 2019/2020:            Folgende Voraussetzungen werden für Kernfachkräfte, die in Einrichtungen mit unter 3-Jährigen arbeiten, verpflichtend.</p> <p><b>Zugangsvoraussetzungen:</b> Allgemeine Hochschulreife (<i>Diploma di istruzione secondaria superiore</i>).</p> <p><b>Ausbildung:</b> Bachelor-Abschluss in Erziehungswissenschaften (<i>Scienze dell'educazione</i>, L-19) mit Fachrichtung Frühpädagogik oder ein fünfjähriges Universitätsstudium in Grundschul- und Vorschulpädagogik (<i>Scienze della formazione primaria</i>, LM-85 bis) plus ein Zusatzmodul in Frühpädagogik (60 ECTS-Punkte)</p> <p><b>Abschluss:</b> Bachelor in Erziehungswissenschaften (<i>Laurea triennale in scienze dell'educazione</i>, L-19) oder Universitätsabschluss (<i>Diploma di laurea magistrale a ciclo unico per insegnante di scuola dell'infanzia e primaria</i> LM-85 bis)</p> <p><b>ECTS-Punkte:</b> 300 (Abschluss LM-85 bis) oder 180 (Abschluss L-19)</p> <p><b>EQR-Stufe:</b> 7 (Abschluss LM-85 bis) oder 6 (Abschluss L-19)</p> <p><b>ISCED 2013-F:</b> 0113</p> <p><b>ISCED 2011:</b> 74 (Abschluss LM-85 bis) oder 64 (Abschluss L-19)</p> <p><b>Haupt-Arbeitsfelder im Kinderbetreuungsbereich:</b> Kinderkrippen (0-3 Jahre), Brückenklassen (2-3 Jahre), Kinder- und Familienzentren</p>

Tabelle 4

**Italien: Kindergartenfachkraft/Vorschullehrkraft**

<b>Titel in Italienisch: <i>Insegnante di scuola dell'infanzia</i></b> <b>Profil: Vor- und grundschulpädagogische Fachkraft</b>
<p>Seit 2010</p> <p><b>Zugangsvoraussetzungen:</b> Allgemeine Hochschulreife (<i>Diploma di istruzione secondaria superiore</i>), je nach Univer-</p>

<b>Titel in Italienisch: <i>Insegnante di scuola dell'infanzia</i></b> <b>Profil: Vor- und grundschulpädagogische Fachkraft</b>
<p>sität spezielle Auswahlverfahren. Kriterien (Studierendenanzahl und Testergebnisse) werden jährlich vom Bildungsministerium (MIUR) festgelegt.</p> <p><b>Ausbildung:</b> 5 Jahre Universitätsstudium (sog. durchgängiger Zyklus), Fachrichtung Vor- und Grundschulpädagogik (<i>Scienze della formazione primaria</i>)</p> <p><b>Abschluss:</b> Diplom Vor- und Grundschulpädagogik auf Masterniveau (<i>Diploma di laurea magistrale a ciclo unico per insegnante di scuola dell'infanzia e primaria</i>). Der Abschluss ist ein-sog. „Durchgängiger Zyklus“ ohne Teilung in Bachelor und Master</p> <p><b>ECTS-Punkte:</b> 300  <b>EQR-Stufe:</b> 7  <b>ISCED 2013-F:</b> 0113  <b>ISCED 2011:</b> 74</p> <p><b>Haupt-Arbeitsfelder:</b> Kindergärten (3-6 Jahre); Kinderkrippen (0-3 Jahre), Brückenklassen (2-3 Jahre); Kinder- und Familienzentren</p>

Tabelle 5

**Italien: Förderpädagogische Fachkraft**

<b>Titel in Italienisch: <i>Insegnante di sostegno</i></b> <b>Profil: Vor- und grundschulpädagogische Fachkraft (Förderpädagogik)</b>
<p>Seit 2010</p> <p><b>Zugangsvoraussetzungen:</b> 5 Jahre Universitätsstudium mit Fachrichtung Vor- und Grundschulpädagogik (<i>Scienze della formazione primaria</i>)</p> <p><b>Ausbildung:</b> Zusätzlicher einjähriger Kurs in Förderpädagogik mit Abschlussprüfung</p> <p><b>Abschluss:</b> Diplom auf Masterniveau in Förderpädagogik für die frühen Jahre</p> <p><b>ECTS-Punkte:</b> 300  <b>EQR-Stufe:</b> 7  <b>ISCED 2013-F:</b> 0114  <b>ISCED 2011:</b> 74</p> <p><b>Haupt-Arbeitsfelder:</b> Kinder mit besonderen Bildungsbedürfnissen im Vorschul- bzw. Primarbereich</p>

Tabelle 6

**Italien: Assistenzkräfte**

<b>Titel in Italienisch: <i>Ausiliari/operatori</i></b>
<p>Folgendes ist die derzeit übliche Voraussetzung für Hilfskräfte in frühpädagogischen Einrichtungen und kann je nach Kommune verschieden sein:</p> <p><b>Zugangsvoraussetzungen:</b> Abschluss der Pflichtschule</p> <p><b>Ausbildung:</b> bis 2003 Sekundarstufe I oder nach 2003 mindestens die ersten beiden Jahre der Sekundarstufe II</p> <p><b>Abschluss:</b> Abschluss der Pflichtschule mit Zertifikat (<i>Diploma di scuola dell'obbligo</i>)</p> <p><b>ECTS-Punkte:</b> nicht zutreffend  <b>EQF Stufe:</b> nicht zutreffend  <b>ISCED 2013-F:</b> nicht zutreffend  <b>ISCED 2</b> oder 3</p> <p><b>Hauptarbeitsfelder:</b> Kindergärten (3-6 Jahre); Kinderkrippen (0-3 Jahre), Brückenklassen (2-3 Jahre)</p>

Tabelle 7

**Italien: Leitungs- und Koordinierungsfachkräfte im Kindergarten**

<b>Titel in Italienisch: <i>Dirigenti</i></b> <b>Profile: Vor- und grundschulpädagogische Fachkraft</b>
<p>Die folgende Ausbildung ist die derzeit übliche Voraussetzung für Leitungen in Kindertageseinrichtungen. Leitungspositionen können auch unter Fachkräften mit mindestens fünf Jahren relevanten Berufserfahrung ausgewählt werden.</p>

<b>Titel in Italienisch: Dirigenti</b> <b>Profile: Vor- und grundschulpädagogische Fachkraft</b>
<p><b>Zugangsvoraussetzungen:</b> Allgemeine Hochschulreife (<i>diploma di istruzione secondaria superiore</i>), je nach Universität spezielle Auswahlverfahren. Kriterien (Studierendenanzahl und Prüfungsergebnisse) werden jährlich vom Bildungsministerium (MIUR) festgelegt.</p> <p><b>Ausbildung:</b> 5 Jahre Universitätsstudium in Vor- und Grundschulpädagogik (<i>Scienze della formazione primaria</i>) oder Master mit Fachrichtung Erziehungswissenschaft, Psychologie, o.ä.</p> <p><b>Abschluss:</b> Master-Abschluss (<i>Diploma di laurea magistrale a ciclo unico per insegnante di scuola dell'infanzia e primaria</i>). Anerkennung als „Qualifizierte Fachkraft/Lehrkraft für Kindergärten und Grundschulen“</p> <p><b>ECTS-Punkte:</b> 300  <b>EQR-Stufe:</b> 7  <b>ISCED 2013-F:</b> 0111  <b>ISCED 2011:</b> 74</p> <p><b>Haupt-Arbeitsfelder:</b> Grundschule und Übergang zur Sekundarstufe (<i>Scuola primaria e scuola secondaria di primo grado</i>, 6-13 Jahre), Kindergärten (3-6 Jahre), Kinderkrippen (0-3 Jahre), Brückenklassen (2-3 Jahre)</p>

Tabelle 8

### Italien: Pädagogische Koordinierungsfachkräfte 0-3 Sektor

<b>Titel in Italienisch: Coordinatori pedagogici</b> <b>Profile: abhängig von der Spezialisierung</b>
<p>Die folgende Ausbildung ist die derzeit übliche Voraussetzung für pädagogische Koordinierungsfachkräfte in Kinderkrippen und anderen Sozial- bzw. Erziehungsdiensten für unter 3-Jährige. Leitungspositionen können auch unter Fachkräften mit mindestens fünf Jahren relevanten Berufserfahrung ausgewählt werden.</p> <p><b>Zugangsvoraussetzungen:</b> Allgemeine Hochschulreife (<i>diploma di istruzione secondaria superiore</i>), je nach Universität spezielle Auswahlverfahren. Kriterien (Studierendenanzahl und Prüfungsergebnisse) werden jährlich vom Bildungsministerium (MIUR) festgelegt.</p> <p><b>Ausbildung:</b> 5 Jahre Universitätsstudium in Vor- und Grundschulpädagogik (<i>Scienze della formazione primaria</i>) oder Bachelor/Master mit Fachrichtung Erziehungswissenschaft, Psychologie, Soziologie, Sozialarbeit</p> <p><b>Abschluss:</b> Master-Abschluss (<i>Diploma di laurea magistrale a ciclo unico per insegnante di scuola dell'infanzia e primaria</i>) oder Bachelor/Master in Erziehungswissenschaft, Psychologie, Soziologie, Sozialarbeit</p> <p><b>ECTS-Punkte:</b> 180/300  <b>EQR-Stufe:</b> 6/7  <b>ISCED 2013-F:</b> 0113  <b>ISCED 2011:</b> 64/74</p> <p><b>Haupt-Arbeitsfelder:</b> Grundschule und Übergang zur Sekundarstufe (<i>Scuola primaria e scuola secondaria di primo grado</i>, 6-13 Jahre), Kindergärten (3-6 Jahre), Kinderkrippen (0-3 Jahre), Brückenklassen (2-3 Jahre)</p>

## 3.2 Kompetenzanforderungen und Ausbildungscurricula

### Erziehungsfachkräfte (*educatori*)

#### Fünfstufige Ausbildung an Berufsfachschulen, berufsbildender Sekundarbereich II

Diese Ausbildung wird angeboten von Berufsfachschulen, die sich seit 2010 nicht mehr auf Sozialpsychologie/Pädagogik spezialisieren (*liceo socio-psico-pedagogico/istituto magistrale*), sondern auf Humanwissenschaften (*liceo delle scienze umane*) wie z.B. Psychologie, Soziologie, Pädagogik, Erziehungswissenschaften und Anthropologie sowie deren Forschung und Geschichte. Absolventinnen dieser Schulen können in Kinderkrippen und anderen Sozial- und Erziehungsdiensten arbeiten (siehe auch 3.1).

**Curriculare Schwerpunkte:** Das Curriculum umfasst neben humanistischen (Italienisch, Geschichte, Geographie, Philosophie, Kunstgeschichte), auch naturwissenschaftliche Fächer (Mathematik, Physik, Naturwissenschaften) und Sprachen (Latein und moderne Sprachen). Eines der nicht-sprachlichen Fächer wird in einer anderen Sprache als Italienisch vermittelt (CLIL).

**Pädagogisch-didaktische Ansätze:** Die Ausbildung kombiniert verschiedene pädagogisch-didaktische Ansätze: konventionelle Klassen, Workshops und arbeitsplatzbasierte Erfahrungen (Praktika). Die Praktika im dritten, vierten und fünften Jahr sollen die Studierenden mit den Bildungs- und Sozialeinrichtungen in ihrem lokalen Umfeld vertraut machen. Praktische Erfahrungen gelten als Schlüsselfaktor in der Ausbildung der künftigen Erziehungsfachkräfte (siehe auch *Abschnitt 4.*). Zudem schreibt das kürzlich eingeführte Gesetz (Nr. 107/2015, siehe *Abschnitt 6* für eine Beschreibung des Gesetzes) vor: Arbeitserfahrungen in Unternehmen, anderen Arbeitsplätzen, öffentlichen Diensten, etc. finden während des zweiten Ausbildungsabschnittes im dritten, vierten und letztem Jahr statt. Nach diesem Gesetz wurden die Praktika, die sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor stattfinden können, in den letzten drei Jahren der Sekundarstufe II für alle Studierenden verpflichtend: mindestens 400 Stunden für Studierende der Berufsfachschulen und mindestens 200 Stunden im allgemeinen Zweig.

### Drei- bis fünfjährige Ausbildung an berufsbildenden Schulen

**Curriculare Schwerpunkte:** Der Ausbildungsgang mit dem Abschluss *Assistente di Comunità Infantili o Tecnico dei servizi sociali* bietet eine Mischung aus humanistischen und künstlerischen Disziplinen: Erziehungswissenschaft, Soziologie, Psychologie, Kunst, Musik, Italienisch, Geschichte, Geographie, Mathematik, Naturwissenschaft sowie (Fremd-)Sprachen.

**Pädagogisch-didaktische Ansätze:** Ungefähr die Hälfte der Ausbildungszeit ist der fachpraktischen Komponente gewidmet. In dieser Hinsicht gibt es jedoch Unterschiede je nach Schultypus (einige bieten 3jährige, andere 5jährige Kurse an) und daher ist die Angabe einer durchschnittlichen Stundenzahl schwierig. Diese Ausbildung wird zudem auch immer seltener angeboten.

### Dreijähriger Bachelorstudiengang in Erziehungswissenschaft (*Laurea triennale in Scienze dell'Educazione*)

**Curriculare Schwerpunkte:** Der Schwerpunkt des Studiengangs liegt vor allem auf den Humanwissenschaften (Erziehungswissenschaft, Psychologie, Soziologie, Philosophie, interkulturelle Erziehung, Anthropologie, etc.) sowie auf Sprachen, Geschichte, Musik und Technologie. Module in Förderpädagogik und in Psychologie im Hinblick auf Behinderungen und Inklusion sollen die Fachkräfte auf die Arbeit mit Kindern (0 bis 3 Jahre) mit besonderen Bedürfnissen vorbereiten. Grundkenntnisse in einer Fremdsprache (Englisch, Französisch, Deutsch, Spanisch) sind verpflichtend als Eingangsvoraussetzung.

Die Ausbildung zielt darauf ab, das Wissen und die Kompetenzen der Studierenden in folgenden Bereichen weiterzuentwickeln: Methoden und didaktische Ansätze, Lehr- und Lernprozesse, die Dynamik von Bildungs- und Kommunikationsprozessen. Interdisziplinäre Aktivitäten und praktische Workshops, die den Studierenden helfen sollen, den Theorie-Praxis-Transfer zu bewältigen, haben einen zentralen Stellenwert. Das Hauptziel der Universitätsausbildung ist es, ein Berufsprofil zu entwickeln, das einen multidisziplinären Ansatz in die Praxis überführen kann und an verschiedene Kontexte angepasst werden kann (Mantovani 2007).

Der Studiengang befähigt die Studierenden dazu, Bildungs- und Erziehungsarbeit in nicht-schulischen Einrichtungen mit Personen aller Altersgruppen und Lebensbereiche zu leisten, auch mit Personen aus benachteiligten, ausgegrenzten, verletzlichen oder kulturell unterschiedlichen Umfeldern.

**Pädagogisch-didaktische Ansätze:** Die pädagogisch-didaktischen Ansätze umfassen Vorträge, Workshops und Praktika, die darauf abzielen, Theorie und Praxis zu integrieren. Die Praktika (*tirocinio*) sind für alle Studierenden verpflichtend und finden im zweiten und dritten Studienjahr statt. Die Stundenanzahl wird von der jeweiligen Universität festgelegt; im Allgemeinen sind es ungefähr 9 bis 10 ECTS-Punkte (1 ECTS-Punkt = ca. 25 Stunden). An der Universität Mailand-Bicocca wurde zum Beispiel die Mindeststundenzahl auf 250 Stunden festgelegt: 100 Stunden während des zweiten Jahres und 150 Stunden während des dritten Jahres. Die Praktika finden in

verschiedenen frühpädagogischen Tageseinrichtungen statt, einschließlich Tagespflegestellen und Gemeindeeinrichtungen. Ein Supervisor erstellt jährlich eine Evaluation des Praktikums, die auf den Berichten und Dokumentationen der Studierenden basiert. Damit sollen die Studierenden direkte Erfahrungen über ihre künftigen Arbeitsplätze erhalten und auch die Gelegenheit, mit Reflexionen umzugehen.

### Kindergartenfachkraft/Grundschullehrkraft (*insegnanti*)

#### Fünfstufiger Universitätsstudiengang in Vor- und Grundschulpädagogik (*Scienze della Formazione Primaria*)

Seit 2010 sind Kindergarten-Fachkräfte verpflichtet, eine fünfjährige Universitätsausbildung zu absolvieren (*Scienze della Formazione Primaria*, 300 ECTS-Punkte), die es ihnen ermöglicht, sowohl in Kindergärten/vorschulischen Tageseinrichtungen (3-6 Jahre) als auch in Grundschulen (6-11 Jahre) zu arbeiten. Diejenigen, die bereits vor 2001/2002 einen Sekundarstufen-Abschluss mit Schwerpunkt Bildung/Erziehung erworben haben, können jedoch an nationalen Prüfungen teilnehmen, um Kindergartenfachkraft zu werden.

**Curriculare Schwerpunkte:** Das Curriculum umfasst sowohl Erziehungswissenschaft, Psychologie, Soziologie, Anthropologie und Pädagogik als auch relevante Disziplinen wie Sprachen, Geschichte, Geographie, Mathematik, Naturwissenschaften, Kunst oder Musik. Es erfordert auch die Teilnahme an Workshops und Praktika. Während der Workshops werden die Studierenden in kleine Gruppen aufgeteilt, um praktische Lernerfahrungen zu machen und auszuprobieren, was sie während ihrer Praktika planen. Das Praktikum beginnt im zweiten Jahr und dauert - verteilt auf die Studienjahre - insgesamt 600 Stunden (24 ECTS-Punkte). An der Universität Mailand-Bicocca sind es z.B. 100 Stunden im zweiten, 125 im dritten, 175 im vierten und 200 Stunden im fünften Studienjahr.

Nach dem Gesetz (DM 249/2010, siehe S. 25/26) sind folgende Schwerpunkte integrale Teile der Ausbildung:

- a) Kompetenzen in der englischen Sprache: mindestens auf der Stufe B2 des „Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen“, der 1996 vom Europarat verabschiedet wurde. Angehende Fachkräfte müssen eine Prüfung ablegen oder Zertifikate vorlegen, die beweisen, dass sie das erforderliche Niveau erreicht haben.
- b) Digitale Kompetenzen – wie in den Empfehlungen des Europäischen Parlaments und des Europarats am 18. Dezember 2006 festgelegt: Hier ist es besonders wichtig, dass die Fachkräfte die Fähigkeit besitzen, multimediale Methoden zur Vorstellung und Kommunikation von Wissen zu benutzen und simulierte Umgebungen und virtuelle Laboratorien zu schaffen.
- c) Erziehungswissenschaftliche und didaktische Kompetenzen, um Kinder mit Behinderungen inklusiv einzubeziehen, wie gesetzlich (Nr. 104, 5. Februar 1992, mit Änderungen) vorgesehen.

**Pädagogisch-didaktische Ansätze:** Die Ausbildungsgänge für angehende Fachkräfte, die in den letzten Jahrzehnten entwickelt wurden, zeichnen sich durch folgende Merkmale aus: multidisziplinärer Ansatz, Integration von Theorie und Praxis, Partnerschaften mit Kindergärten und Schulen. Erfahrene Fachkräfte spielen dabei eine aktive Rolle. Das übergreifende Ziel ist es, die Kenntnisse über das Kindergarten- und Grundschul-Curriculum weiterzuentwickeln.

Den Abschluss dieses Universitätsstudiengangs bildet eine Prüfung (VIVA), die aus einer schriftlichen Arbeit über ein Lehrprojekt in einer Gasteinrichtung und ihrer mündlichen Verteidigung besteht. Mit der erfolgreichen Ablegung dieser Prüfung wird der offizielle Status als „Qualifizierte Fachkraft/Lehrkraft für Kindergärten und Grundschulen“ erlangt.

## Förderpädagogische Fachkraft (*insegnante di sostegno*)

Um als förderpädagogische Fachkraft im Kindergarten arbeiten zu können, müssen die Absolventinnen des fünfjährigen Studiengangs (*Scienze della Formazione Primaria*) oder Lehrkräfte, die vor 2001/2002 einen Sekundarstufen-Abschluss in Erziehungswissenschaft erworben haben, einen zusätzlichen einjährigen Kurs in Förderpädagogik besuchen, den es offiziell seit 2015 gibt.

**Curriculare Schwerpunkte und pädagogisch-didaktische Ansätze:** Dieser einjährige Kurs wird nur von Universitäten angeboten, muss mindestens 60 ECTS-Punkte umfassen und mindestens 300 Stunden Praktikum enthalten (12 ECTS-Punkte). Der Inhalt ist entweder speziell auf den Kindergarten oder die Grundschule ausgerichtet und zielt darauf ab, die künftigen Fachkräfte bei der Entwicklung ihrer Kompetenzen hinsichtlich der Inklusion von Kindern mit Behinderungen zu unterstützen. Die einjährige Ausbildung beinhaltet Vorträge (z.B. über die Gestaltung von Beziehungen, Kinder-Neuropsychiatrie, metakognitive und kooperative Lehrmethoden), Workshops/Bildungslabors (auch im Hinblick auf die Benutzung neuer Technologien in der Arbeit mit Kindern mit besonderen Bedürfnissen) und Praktika.

### 3.3 Alternative Zugangs- und Qualifikationswege, Systemdurchlässigkeit

#### Alternative Zugänge

Noch vor einem Jahrzehnt war Italien eines der wenigen Länder in der Europäischen Union, das für Lehrkräfte im gesamten Schulsystem nicht standardmäßig eine Universitätsausbildung vorschrieb. Bis 2003 genügte für Kindergarten- und Grundschullehrkräfte eine Ausbildung auf dem berufsbildenden Sekundarstufe II, mit einem Abschlussdiplom in einem berufsrelevanten Bereich (Diplom einer berufsqualifizierenden Fachschule mit Spezialisierung in Grundschulpädagogik oder in Erziehungs-/Humanwissenschaften (*Istituto Magistrale; Liceo PsicoPedagogico; Liceo delle Scienze Umane*)).

Mit der Einführung des Gesetzes Nr. 53/2003 *Delega del Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale*, Art. 5, Abschnitt 3) wurde der Abschluss in Vor- und Grundschulpädagogik die neue Zugangsvoraussetzung. Bis 2010 wurde dies als vierjährige Ausbildung angeboten, die in den folgenden Jahren auf fünf Jahre erweitert wurde. Lehrkräfte, die bereits eine feste Anstellung hatten und vor der Umstellung mehrere Jahre gearbeitet hatten, konnten mit alternativen (meist praktisch orientierten) Ausbildungen ihr Wissen und ihre Fähigkeiten aktualisieren.

Eine ähnliche Situation wird sich vermutlich als Folge des kürzlich verabschiedeten Gesetzesdekrets Nr. 65/2017 ergeben, die von denjenigen, die in frühpädagogischen Einrichtungen für unter 3-Jährige arbeiten, einen einschlägigen Universitätsabschluss für professionelle Erziehungsfachkräfte verlangt.

#### Formale Anschluss- und Aufstiegsmöglichkeiten

Die einzige Möglichkeit, für eine Fachkraft im Kindergarten oder in der Kinderkrippe karrieremäßig aufzusteigen, besteht über die Länge der Dienstzugehörigkeit. Die einzige Beförderung besteht darin, Prüfungen durch Weiterbildungsmaßnahmen (z.B. über Management, Organisation, Verwaltung) abzulegen und dann Leitungsfachkräfte oder pädagogische Koordinierungsfachkräfte zu werden. In einigen Kindergärten wird auch die Fachkraft mit der längsten Dienstzeit von der Leitung zur Koordinatorin ernannt.

## 4. Fachpraktische Komponente der Ausbildung von Kernfachkräften

Die fachpraktische Ausbildung am Arbeitsplatz (Praktikum) wird als Schlüsselement der Grundausbildung italienischer Fachkräfte angesehen. Sie beinhaltet Beobachtungen, Supervisionen, Reflexionen, Planungs- und Dokumentationsarbeit sowie Einschätzungen und Erfahrungen in verschiedenen Bildungsschwerpunkten, die für die jeweiligen Grundausbildungen relevant sind.

Derzeit wird dieses Element der Grundausbildung für Fachkräfte in Kindergärten und Grundschulen auf nationaler Ebene geregelt. Hier wird auch die Stundenanzahl der Praktika für die fünfjährige Ausbildung (*Scienze della formazione primaria*) festgelegt. Für den Bachelor-Abschluss variiert sie auf lokaler Ebene.

Seit der Einführung des Gesetzes Nr. 107/2015 ist das Praktikum für Studierende der höheren Sekundarausbildung (allgemein und berufsqualifizierend) verpflichtend. Damit können sie aktiv am sogenannten Projekt der alternierenden Ausbildung (*alternanza scuola-lavoro*) teilnehmen, um die Ausbildung besser an die Bedarfe des Arbeitsmarktes anzupassen. So können zum Beispiel Studierende der Sekundarstufe auch Praktika an Universitäten machen. Das Praktikum beginnt im dritten Jahr; für Studierenden aus berufsqualifizierenden Ausbildungsgängen sind mindestens 400 Stunden abwechselnder/dualer Ausbildung (*alternanza scuola-lavoro*) gesetzlich vorgeschrieben, für Studierenden aus allgemeinen Ausbildungsgängen mindestens 200 Stunden, die sowohl in öffentlichen als auch in privaten Einrichtungen geleistet werden können.

Folgende Ausführungen beschreiben die derzeitige Situation hinsichtlich der Praktika in den Grundausbildungen der Kernfachkräfte.

### Erziehungsfachkräfte (*educatori*)

#### Praktika in der fünfjährigen Sekundarstufen-Ausbildung

Studierende dieses Ausbildungsganges sind verpflichtet, im dritten bis fünften Jahr 200 Stunden Praktikum zu absolvieren, das in sozialen oder Bildungseinrichtungen (Wohnheime für Minderjährige, Krippen, frühpädagogische Einrichtungen, etc.) stattfindet, in denen sie nach ihrer Ausbildung arbeiten werden.

Die Studierenden haben während ihres Praktikums neben einer Tutorin, die meist die Dozentin für Erziehungswissenschaft oder Psychologie ihres Ausbildungsgangs ist und ihre Fortschritte begleitet, auch eine Mentoring-Fachkraft der Gasteinrichtung (in der Regel die jeweilige pädagogische Koordinierungsfachkraft) zu ihrer Unterstützung.

#### Praktika in der drei- bis fünfjährigen berufsbildenden Schule (*Assistente di Comunità Infantili o Tecnico dei servizi sociali*)

In den Ausbildungen als *Assistente di Comunità Infantili* oder *Tecnico dei servizi sociali* findet das Praktikum in einer sozialen oder Bildungseinrichtung statt und umfasst ungefähr die Hälfte der gesamten Ausbildungszeit. In dieser Hinsicht gibt es jedoch Unterschiede je nach Schultypus (einige bieten dreijährige, andere fünfjährige Kurse an) und daher ist die Angabe einer durchschnittlichen Stundenanzahl schwierig. Das Gesetz 107/2015 schreibt für eine fünfjährige Ausbildung an der berufsbildenden Schule vom dritten bis fünften Jahr mindestens 400 Stunden duale Ausbildung zwischen Schule und Arbeitsplatz vor (*alternanza scuola-lavoro*) vor. Eine Lehrkraft der Ausbildungsinstitution ist verantwortlich für die Supervision und eine Vertretung der Gasteinrichtung (oft die pädagogische Koordinierungsfachkraft) fungiert als Hauptansprechpartner während der Wechsel zwischen Schule und Einrichtung.



## Praktika in der dreijährigen Bachelorausbildung *Laurea triennale in Scienze dell'Educazione*

In diesem Studiengang (*Scienze dell'Educazione, L-19*) sind Praktika (*tirocino*) für alle Studierenden verpflichtend und finden während des zweiten und dritten Jahres statt. Jede Universität ist verantwortlich für die Organisation der Praktika und die zeitliche Struktur variiert.

Das Praktikum soll vor allem das theoretische Wissen der Studierenden mit den praktischen Erfahrungen des Arbeitsplatzes zusammenführen, ein Gleichgewicht herstellen zwischen Theorie, Praxis und der Reflexion über die erworbenen Erfahrungen sowie die Studierenden in der Verwendung von Beobachtungs- und Dokumentationsinstrumenten schulen und ihnen ein Rahmenwerk zur Reflexion an die Hand geben.

**Dauer:** Jede Universität bestimmt die Stundenanzahl eines Praktikums selbst. An der Universität Mailand-Bicocca sind es z.B. insgesamt mindestens 250 Stunden (10 ECTS-Punkte): 100 Stunden (4 ECTS-Punkte) im zweiten und 150 (6 ECTS-Punkte) im dritten Jahr. Praktika können an vielen verschiedenen Institutionen stattfinden, u.a. auch in Kinderkrippen oder Gemeindezentren. Jedes Jahr erstellt der Supervisor aufgrund der Berichte und Dokumentationen der Studierenden eine Evaluation der praktischen Arbeit.

**Struktur:** Auch die zeitliche Struktur variiert je nach Universität. Inhaltlich geht die Tendenz dahin, die Praktika nach sogenannten „direkten“ und „indirekten“ Aktivitäten zu strukturieren. Indirekte oder vorbereitende Aktivitäten umfassen die Analyse von beruflichen Interessen und Fähigkeiten der Studierenden, das Festlegen der Einrichtungen, in denen sie ihre Praktika absolvieren und das Aufsetzen eines Vertrages zwischen der Universität und der Gasteinrichtung. Unter den direkten Aktivitäten werden diejenigen verstanden, die die Studierenden dann tatsächlich an ihrem Arbeitsplatz ausführen – unter der Leitung der Supervisions-Fachkraft an der Universität, die sie regelmäßig trifft, um den Ablauf des Praktikums zu diskutieren und sie zur Analyse und Reflexion der praktischen Erfahrungen zu ermutigen. Während des Praktikums beobachten und dokumentieren die Studierenden und nehmen auch am Alltagsbetrieb der Gasteinrichtung teil, reflektieren und diskutieren mit anderen Studierenden und der Supervisions-Fachkraft. Jede Supervisions-Fachkraft ist für eine Gruppe von Studierenden verantwortlich, deren Anzahl je nach Universität unterschiedlich ist. An der Universität Mailand-Bicocca beispielsweise ist jede Tutorin für 20 bis 25 Studierende verantwortlich. Gruppentreffen wechseln sich mit individuellen Treffen ab. Die Supervision fokussiert auf die Beobachtungen und Dokumentationen der Studierenden und auf die Analyse der Übungen, die sie im Feld implementiert haben.

**Selbstevaluation und externe Evaluation:** Auch die Evaluations-Methoden liegen im Ermessen der Universitäten. In der Regel handelt es sich um kontinuierliche Einschätzungen, die sowohl externe Evaluationen der Supervisionsfachkraft – eine jährliche Einschätzung der praktischen Erfahrungen jedes Studierenden - als auch eine kritische Selbstevaluation der Lernenden selbst umfassen. Letztere basiert auf der Analyse der Lernergebnisse, auf Selbstbeobachtungen und eigene Einschätzungen der praktischen Erfahrungen. Hierbei handelt es sich um eine formative Evaluation (*valutazione formative*; Bondioli und Ferrari 2005), die das aktive Einbeziehen des Studierenden erfordert.

**Supervisions- und Mentoring-Fachkräfte:** Supervisions- bzw. Mentoringfachkräfte spielen für alle Studierenden eine wichtige Rolle im Praktikum. Für jeden Ausbildungsgang legt ein Gremium bestimmte Kriterien zu ihrer Auswahl fest. Diese sind jedoch keine Standardkriterien auf nationaler oder lokaler Ebene und es gibt auch keine Mindestanforderungen. Supervisionsfachkräfte werden über einen formellen Auswahlprozess gewählt; an der Universität Mailand-Bicocca z.B. aufgrund ihrer früheren Erfahrungen als Fachkräfte, pädagogische Koordinierungsfachkräfte oder Ausbildungsfachkräfte, ihrer früheren Zusammenarbeit mit der Universität, ihrer Kenntnisse im Bereich der Bildung und ihres Gesamt-Berufsprofils. Die Anzahl von Verträgen für Supervisionsfachkräfte wird jährlich durch ein öffentliches Auswahlverfahren der Universität neu festgelegt und ist abhängig von der Anzahl der Studierenden im betreffenden Studiengang. Mentoring-Fachkräfte erhalten kein festes Gehalt und sie haben einen Vertrag auf Jahresbasis.

## Kindergartenfachkraft/Vorschullehrkraft (*insegnanti*)

### Fachpraktische Ausbildung im Rahmen des fünfjährigen Universitätsstudiums (*Laurea quinquennale a ciclo unico in Scienze della formazione primaria*)

Seit 2010 sind Praktika ein verpflichtender Teil des fünfjährigen Studiums *Scienze della Formazione Primaria* (Rechtsverordnung 249/2010, Art.3).

**Dauer:** Die praktischen Phasen beginnen im zweiten Jahr und umfassen insgesamt 600 Stunden (entspricht 24 ECTS-Punkten). Die nationale Gesetzgebung bestimmt, dass die Anzahl der ECTS-Punkte in jedem folgenden Jahr ansteigen. Jede Universität entscheidet, wie sie diese Stunden über die Jahre verteilt. An der Universität Mailand-Bicocca sind es 100 Stunden (4 ECTS-Punkte) im zweiten Jahr, 125 Stunden (5 ECTS-Punkte) im dritten, 175 Stunden (7 ECTS-Punkte) im vierten und 200 Stunden (8 ECTS-Punkte) im fünften Jahr.

**Struktur:** Inhaltlich umfasst die fachpraktische Ausbildung „indirekte“ und „direkte“ Aktivitäten (siehe oben). Diese finden entweder in Kindergärten oder Grundschulen statt, wo die angehenden Fachkräfte von erfahrenen Kindergartenfachkräften oder Grundschullehrkräften betreut werden. Es gibt neben einer Orientierungsphase eine Beobachtungsphase in Bildungseinrichtungen, eine Phase zur Vorbereitung eines bestimmten Projektes und eine Abschlussphase zur Implementierung des Projektes. Die zuständige Fachkraft im Kindergarten arbeitet mit der Tutorin der Universität hinsichtlich der Supervision und Evaluation zusammen. So wird das fachpraktische Curriculum in Zusammenarbeit mit den Kindergärten und Grundschulen implementiert: Jede Universität, deren Ausbildungsgänge vom Bildungsministerium bestätigt wurden, muss mit den Bildungseinrichtungen der Umgebung kooperieren. Fach- und Leitungskräfte arbeiten direkt mit den Studierenden und werden - auf Halbtags- oder Ganztagesbasis – den Universitäten zugewiesen, um Studierende beim Planen und Ausführen ihrer praktischen Übungen zu unterstützen.

**Supervision/Mentoring:** Supervisionsfachkräfte werden mittels eines Auswahlprozesses dazu bestimmt, einige Jahre an der Universität zu arbeiten. Eine Supervisions- bzw. Mentoringfachkraft ist meist für ungefähr 20 bis 25 Studierenden zuständig. Gesetzlich (DM 8, November 2011) wird zwischen drei Tutor-Positionen unterschieden: (1) allgemeiner Tutor (*tutor dei tirocinanti*), (2) Koordinations-Tutor (*tutor coordinatori*), der nur wenige aktuelle Supervisionen durchführt und (3) Organisations-Tutor (*tutor organizzatori*), der keine Supervisionen durchführt. Zudem ist gesetzlich vorgeschrieben (DM 249/2010, Art. 11), dass allgemeine Tutoren mindestens fünf Jahre als Lehrkraft oder Leitungskraft im italienischen Bildungssystem gearbeitet haben müssen. Die Ernennung muss jedes Jahr vom Gremium der Universitätsabteilung, das den Tutor anstellt, erneuert werden. Die Positionen der Organisations- und Koordinations-Tutoren haben eine Laufzeit von vier Jahren mit einer maximalen Verlängerung von einem Jahr und können nicht sofort an dieselbe Person erneut vergeben werden. Für die Auswahl ist die jeweilige Universitätsabteilung verantwortlich. Tutoren und Supervisionsfachkräfte berichten im Rahmen ihrer täglichen Arbeit dem Gremium des jeweiligen Ausbildungsgangs.

Ein allgemeiner Tutor (*tutor dei tirocinanti*) begleitet die Lehraktivitäten der Studierenden während ihrer Praxisphase und hilft ihnen bei der Organisation der Bildungsprozesse. Koordinations-Tutoren (*tutor coordinatori*) sind verantwortlich für die Führung der allgemeinen Tutoren und für ihre Zuweisung zu den Gruppen und Einrichtungen. Sie erstellen für alle Studierenden einen individuellen Plan für die Lehrübungen, der Rücksicht auf die jeweiligen persönlichen Bedürfnisse nimmt, führen die Einschätzung der Praktika durch und unterstützen beim Schreiben der Abschlussarbeit. Organisations-Tutoren (*tutor organizzatori*) sind zuständig für die Organisation und das Management der Kooperation zwischen Universitäten und Bildungseinrichtungen und überwachen alle Verwaltungsprozeduren, die die allgemeinen Tutoren und die Regionalbehörden betreffen. Ihnen fällt auch die Aufgabe zu, jedem Koordinations-Tutor eine Gruppe Studierende zuzuweisen.

Unabhängig von ihrer speziellen Rolle ist es die Aufgabe einer Supervisionsfachkraft, sicherzustellen, dass angehende Fach- und Lehrkräfte genügend Unterstützung und Anleitung erhalten, um ihre Praktika durchführen zu können. Sie helfen den Studierenden beim Reflektieren und Organisieren ihres Wissens, fördern aber auch den Austausch zwischen Theorie und Praxis und das Vertrautwerden mit dem Betrieb der verschiedenen Einrichtungen.

Tutoren werden nach der jeweils zutreffenden nationalen Gehaltsvereinbarung (CCNL - *Contratto Collettivo Nazionale Di Lavoro*) bezahlt.

**Evaluation:** Fortlaufende Einschätzungen während der gesamten Praktikumszeit sind die Grundlage für die Abschlussevaluation. Am Ende jedes Jahres geben die Studierenden Projektdokumentationen, einschließlich der Planungsunterlagen, sowie einen Abschlussbericht ab.

### Förderpädagogische Fachkraft (*insegnante di sostegno*)

Die Praktikumsanteile der einjährigen Ausbildung zur Integrationsfachkraft, die von Kindergarten- oder Grundschulfachkräften absolviert werden kann, sind gesetzlich in den nationalen Richtlinien (*linee guida nazionali Ministeriali*) geregelt (DM 249/2010 und DM 30. November 2011).

**Ziele:** Auch diese fachpraktischen Anteile enthalten sowohl „direkte“ als auch „indirekte“ Komponenten. Letztere beziehen sich auf die kritische Analyse der Erfahrungen der angehenden Fachkräfte hinsichtlich ihrer Bildungstätigkeit und wie diese interaktiv für Kinder mit besonderen Bedürfnissen implementiert werden. Die praktischen Aktivitäten umfassen unter anderem die Anwendung von digitalen Technologien (ICT) im Bereich der Förderpädagogik. Die Art der Bildungsaktivitäten ist jedoch unterschiedlich und wird von den Universitäten in Zusammenarbeit mit den Gastschulen festgelegt.

**Dauer und Zeitstruktur:** Die Studierenden müssen 300 Stunden (12 ECTS-Punkte) praktische Erfahrungen nachweisen. Über die genaue Verteilung dieser Stunden entscheiden die Universitäten jeweils selbst, solange sie sich an die nationalen Vorgaben halten und sie innerhalb von höchstens fünf Monaten absolviert werden.

Während der direkten Einrichtungsphase des Praktikums werden die Studierenden von einem allgemeinen Tutor (*tutor dei tirocinanti*) begleitet, der aus dem Fachpersonal der Gasteinrichtung ausgewählt wird und der mindestens sieben Jahre Berufserfahrung haben muss.

**Evaluation:** Die Einschätzungen geschehen sowohl extern als auch als Selbstevaluation. Externe Evaluationen basieren in erster Linie auf den Evaluationen des Tutors bezüglich der Leistungen der Studierenden im Praktikum. Hinzu kommen die eigenen kritischen Einschätzungen der Studierenden sowohl auf persönlicher als auch auf professioneller Ebene.

## 5. Fort- und Weiterbildung (FWB)

Obwohl es in Italien durchaus ein gemeinsames Verständnis darüber gibt, dass Fort- und Weiterbildung wesentlich zur Qualität der Frühpädagogik beiträgt, variiert das Rahmenwerk zur Regulierung von Fort- und Weiterbildung sowohl regional als auch zwischen den beiden frühpädagogischen Sektoren.

**0-3 Sektor:** Bis jetzt gibt es kein nationales Rahmenwerk, das die Fortbildungen frühpädagogischer Fachkräfte, die in Einrichtungen für unter 3-Jährige arbeiten. Einige regionale Rahmenwerke existierten, jedoch regional unterschiedlich: Mit 21 verschiedenen regionalen gesetzlichen Bestimmungen (*sistemi legislativi regionali*) für Erziehungsfachkräfte und pädagogische Koordinierungsfachkräfte sind die Variationen landesweit sehr groß. Mit der Verabschiedung des Gesetzesdekrets 65/2017 wird das integrierte System auch von Änderungen begleitet, die die Pro-

fessionalisierung der Fachkräfte betreffen. Hinsichtlich des verpflichtenden Bachelor-Abschlusses für Erziehungsfachkräfte, der 2019 eingeführt werden soll, legt der Artikel 5 der Ausführungsverordnung fest, dass der Staat spezifische Fortbildungsmaßnahmen sowohl für die Erziehungsfachkräfte als auch für die Vorschullehrkräfte bereit stellen wird und diese in einem Nationalplan für den 0-6 Sektor festlegt.

**3-6 Sektor:** Für die Fort- und Weiterbildung der Vorschul- und Grundschullehrkräfte entstanden 2015 ein nationales Rahmenwerk (MIUR 2012) und neue nationale Richtlinien (Gesetz 107/2015). Fortbildung wird hier folgendermaßen beschrieben: „Kollegialität, Fortbildung und Reflexion der praktischen Erfahrungen sind nötig, um die Professionalität einer Fachkraft/Lehrkraft zu bereichern“ (MIUR 2012, 17).

Auch wenn eine gewisse Einheitlichkeit fehlt, konnte das italienische System der Frühpädagogik durch bedeutende Investitionen im Bereich der beruflichen Fort- und Weiterbildung sowohl auf lokaler als auch auf nationaler Ebene gestärkt werden.

Fort- und Weiterbildungen für frühpädagogisches Personal werden in erster Linie über die lokale Ebene finanziert, wobei es hier große Unterschiede zwischen den nördlichen und südlichen Landesteilen gibt. Einige Fortbildungsaktivitäten werden jährlich neu geplant; es gibt jedoch keine Pflicht, eine bestimmte Stundenanzahl abzulegen. Kommunen finanzieren Fortbildungen, indem sie mit Universitäten, Forschungsinstituten und privaten Trägern über Inhalte und organisatorische Aspekte verhandeln oder auch interne Ressourcen nützen. In den letzten Jahren gab es für Fortbildungen an staatlichen Bildungseinrichtungen sehr wenig Mittel von der Regierung, abgesehen von ausgewählten nationalen oder experimentellen Projekten. In den vergangenen Jahren gab es für Fort- und Weiterbildungen keine regelmäßigen öffentlichen Gelder vom Bildungsministerium. Die begrenzten staatlichen Mittel wurden vor allem für spezielle Projekte eingesetzt wie z.B. für die Brückenklassen (*Sezioni Primavera*) für 2- bis 3-Jährige, in deren Mittelpunkt der Übergang von der Kinderkrippe in den Kindergarten steht (Gesetz 285/1997). Gelegentlich stellen die Provinzbehörden einige Mittel bereit; die Kommunen haben es aber momentan schwer, finanzielle Unterstützung zu leisten. Für Kindergärten in kommunaler Trägerschaft oder auch Einrichtungen anderer Träger stellt sich die Situation genauso dar wie für die kommunalen Kinderkrippen.

Durch die Verabschiedung des neuen Gesetzes 107/2015 und seiner Ausführungsverordnung erkannte die italienische Regierung – auch in wirtschaftlicher Hinsicht – ihre entscheidende Rolle bei der Förderung und Aufrechterhaltung von Fortbildungsaktivitäten, um die volle Weiterentwicklung des Lehrpersonals im 0-6 Sektor sicherzustellen. Die kürzlich genehmigte Reform führte einen 500€ Bonus für Lehrkräfte ein, die für akkreditierte Fortbildungen ausgegeben werden können.

### Ziele der Fort- und Weiterbildung

Für das frühpädagogische Personal ist Fort- und Weiterbildung Pflicht und Recht zugleich. Die Erwartungen im Hinblick auf die Professionalisierung dieser Fachkräfte sind hoch und umfassen sowohl Fortbildungen am Arbeitsplatz als auch die kontinuierliche Verbesserung von Fertigkeiten und Kompetenzen.

Fort- und Weiterbildung wird als ein sehr wichtiger Beitrag zur Qualität in der frühen Bildung angesehen. Dabei wird die Förderung kritischer Reflektion für wichtiger gehalten als eine Wissensübermittlung ohne Bezug zur Praxis. Die Bildung von Lerngemeinschaften (*learning communities*; Lave and Wenger 1991) und handlungsorientiertes Lernen sind wesentliche Bestandteile. Unter Fort- und Weiterbildung wird ein kontinuierlicher und kollegialer Prozess von Beobachtung, Planung, Dokumentation, Reflektion sowie das Vorbereiten und Planen der Arbeit mit Kindern und Familien verstanden (Rinaldi 2001, 2006). Diese Prozesse erfordern reflexive und flexible Methoden und Vorgehensweisen, die sich auf die Analyse und Beobachtung der Praxis sowie den Austausch von Praxiserfahrungen gründen. Die Kompetenz der frühpädagogischen Fachkräfte und ihre Fähigkeit, sich durch lebenslanges Lernen weiterzuentwickeln, werden vo-

rausgesetzt. Auch die nationalen Curriculum-Richtlinien bestätigen „die Professionalisierung der Lehrkräfte als einen Schlüsselaspekt von Qualität“ (MIUR 2012). Planung und Gewährleistung von Fort- und Weiterbildung in einem derartig extensiven, fragmentarischen und diversen System ist eine Herausforderung – vor allem hinsichtlich der Organisation, der Qualität der Fortbildnerinnen und der Bereitstellung von Ressourcen.

### Hauptformen von Fort- und Weiterbildung für Kernfachkräfte, qualifiziertes und nicht-qualifiziertes Personal

Die Hauptformen von Fort- und Weiterbildung für **Kernfachkräfte** (pädagogische Koordinierungsfachkräfte, Leitungsfachkräfte, Kindergartenfachkräfte, Erziehungsfachkräfte) sind Workshops, Konferenzen, Seminare, Dokumentationsprojekte oder Forschungsprojekte (Handlungsforschung, Interventionsforschung, teilnehmende Forschung, etc.). Insgesamt zielt die Fort- und Weiterbildung darauf ab, kritisches Denken und Reflexion zu fördern, vor allem durch Teamarbeit, Austauschprogramme, Dokumentation/Beobachtung, Selbstevaluationen, Einbezug der Fachkräfte in Forschungsprojekte, neue digitale Technologien wie z.B. Videobeobachtungen oder Videofeedback. Darüber hinaus spielen kollegiale Ansätze eine große Rolle. In einigen Städten (z.B. Reggio Emilia, Pistoia) gründet sich professionelle Fortbildung auf eine Synergie von In-Haus-Fortbildungen in einzelnen Kinderkrippen und Kindergärten und breiter angelegten Trainings auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene.

Designierte **Assistenzkräfte** wie „pädagogische Assistentinnen/Assistenten“ gibt es in Italien nicht. Aus diesem Grund werden auch keine Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für diese Personalgruppe angeboten.

Auch wenn derzeit ein übergreifendes nationales Rahmenwerk fehlt, investiert das italienische frühpädagogische System seit den 1970/1980er Jahren viel in die Entwicklung der Fort- und Weiterbildung (*formazione permanente*) auf lokaler Ebene. Viele Stadtverwaltungen unterhalten Partnerschaften mit Universitäten oder Forschungsinstituten, um gemeinsam verschiedene Praktiken und Aktionsforschungen zu entwickeln oder um Experimente im Hinblick auf Teamarbeit, ko-konstruktive Projektarbeit, Dokumentation, Reflektion oder die Arbeit mit Familien und Gemeinden durchzuführen. Im Allgemeinen sind teilnehmende Prozesse mit „*bottom up/top down*“ Strategien und der Einbezug von lokalen Universitäten oder Forschungsinstituten der Schlüssel, um Fort- und Weiterbildung zu fördern. In einigen Städten sind neben Universitäten und Forschungsinstituten auch pädagogische Koordinierungsfachkräfte in das Fortbildungssystem eingebunden. Für das künftige integrierte System für 0- bis 6-Jährige gelten diese als Schlüsselfiguren. In einen derartigen teilnehmenden *bottom up*-Prozess sind viele Akteure einbezogen. Solche Netzwerke haben traditionell im italienischen Fortbildungssystem der frühpädagogischen Fachkräfte eine wichtige Rolle gespielt (siehe Kasten 2).

#### Kasten 2

##### Italien: Beispiel eines einflussreichen professionellen Netzwerkes

Die nationale „Gruppierung Kinderkrippe“ (*Gruppo Nazionale Nidi-Infanzia*), die 1980 als ein Netzwerk mit frühpädagogischen Fachkräften, Forscherinnen, Verwaltungsfachleuten, Koordinierungsfachkräften und Verlagen (*Bambini, Infanzia*, etc.) gegründet wurde und der dann später das nationale Dokumentationszentrum (*Istituto degli Innocenti*) und regionale Gruppierungen beitraten, hat Personalfortbildungen traditionell sehr unterstützt und verbreitete die Ergebnisse von kollegialen Fortbildungsprojekten über Konferenzen, lokale Seminare, Interesseninitiativen, Publikationen und Ausbildungsinstitute. Heute ist diese Gruppe einer der mächtigsten Stimmen im italienischen System der Frühpädagogik.

In den öffentlichen Tageseinrichtungen in Reggio Emilia genießt die berufliche Fort- und Weiterbildung im Alltagsgeschehen der Einrichtung hohe Priorität, indem reflexiven Beobachtungs- und Dokumentationspraktiken in den wöchentlichen Teamsitzungen großer Raum gegeben wird. In neuen Einrichtungen begleiten erfahrene Fachkräfte neue Kolleginnen und Kollegen während der Einstiegsphase (z.B. *Nido Bambini-Bicocca* <http://www.unimib.it/go/192950658/Home/Italiano/Vivere-luniversita/Vivere-lUniversita/Asilo-nido>).

Dies zeigt auch wie breit die Diskussion über berufliche Fort- und Weiterbildung (*formazione permanente*) in Italien, vor allem in kommunalen Kindergärten, geführt wird. In Italien wird die Grundausbildung der Kindergärten- und Lehrkräften mit dem Begriff *formazione di base* be-

zeichnet: Fort- und Weiterbildung heißt *formazione in servizio*. Diese Begriffe haben eine andere Bedeutung als der englische Terminus „training“ (Nigris 2007, 1145). Der italienische Begriff leitet sich ab von *forma* (Struktur, Form) und wird eher im Sinne von „eine Form annehmen“ als „geformt werden“ gebraucht (Nigris 2007, 1146). Dies setzt umfassende Investitionen auf mehreren Ebenen voraus sowie eine teilnehmende *bottom up/top-down* Perspektive als dynamischen, multimethodischen Ansatz zur Überarbeitung von Lernpraktiken.

### Anspruch auf freie Tage

In der Regel wird dem Personal in **öffentlichen Kinderkrippen und Kindergärten** durchschnittlich 40 bis 50 Stunden jährlich für Fort- und Weiterbildungen zugestanden, was auch Teamarbeit, die von pädagogischen Koordinierungsfachkräften moderiert wird, einschließt.

In **staatlichen Kindergärten** erlauben die Regelungen 20 bis 40 Stunden jährlich für Teamarbeit, Planungen, Elternarbeit und Fort- und Weiterbildungen. Regionale Behörden überprüfen die Verwendung dieser Stunden unterschiedlich und gewähren auch unterschiedlich große Anteile für Selbststudien und persönliche Lektüre (*auto-aggiornamento*). Grob geschätzt werden 12 bis 15 Stunden jährlich für Fortbildungen genutzt.

Betriebsverträge mit nicht-öffentlichen Trägern sind vielfältig. Die beiden führenden Trägerorganisationen PAN (ein Konsortium von sozialen Unternehmens-Netzwerken) im 0- bis 3-Sektor und FISM (*Federazione Italiana Scuole Materne*) im 3- bis 6-Sektor garantieren ein Minimum von 12 Stunden jährlich bzw. auch mehr, wenn die Fachkräfte an bestimmten Projekten teilnehmen. In Gegenden, in denen es üblich ist, viel in die Frühpädagogik zu investieren, garantieren Kooperativen, an die von den Kommunen die Bereitstellung von frühpädagogischen Plätzen delegiert wurde (sog. externe kommunale Dienste), zwei bis fünf Stunden pro Woche für Fortbildungen.

Fortbildungen, die auf speziellen Projekten basieren, müssen evaluiert werden. Wenn die Lernergebnisse mit dem gesamten Team einer Einrichtung geteilt werden (z.B. in Pistoia, Parma, Reggio Emilia, etc.) profitieren die Assistenzkräfte ebenso von den Fortbildungen wie ihre qualifizierten Kolleginnen und Kollegen und können an der Reflexions-Kultur teilhaben.

### Hauptanbieter von Fort- und Weiterbildungen

Im **0- bis 3-Sektor** sind die Kommunen oder externe Agenturen die Hauptanbieter. In Gegenden, in denen die Frühpädagogik von politischer Seite besondere Beachtung erfährt, werden häufig Partnerschaften zwischen Kommunen, Fortbildungsträgern, Universitäten oder Forschungszentren gegründet, aber die Finanzierung ist spärlich. Auf lokaler Ebene haben einige Kommunen (z.B. Reggio Emilia, San Miniato, Pistoia, Modena) andere Institutionen gegründet (wie z.B. Dokumentationszentren), die Fortbildungen für Erziehungsfachkräfte durchführen.

Im **3- bis 6-Sektor** sind das Bildungsministerium (MIUR), das staatliche Kindergärten und Schulen subventioniert, sowie Kommunen und externe Fortbildungsagenturen die Hauptanbieter. Allerdings sind die Fortbildungsausgaben für Bildungsinstitutionen nicht extra gekennzeichnet und nahmen in den letzten Jahren stetig ab. Vor dem Inkrafttreten des Gesetzes 107/2015 standen den Fachkräften in Kindergärten und Schulen durchschnittlich ungefähr 12 bis 15 Stunden bezahlte Zeit für Fortbildungsaktivitäten (einschließlich persönlicher Studien) zu.

Seit 1998 haben Investitionen in Fort- und Weiterbildung – nach einer progressiven Entwicklung der Grundausbildungen und im Kontext der Wirtschaftskrise – sowohl im Hinblick auf die dafür vorgesehene Zeit als auch auf die Ressourcen abgenommen. Dies trifft insbesondere auf staatliche Einrichtungen zu, während Kommunen und FISM weiterhin in Fortbildungen investieren. Auf lokaler Ebene konnten einige kreative Lösungen gefunden werden und im Allgemeinen gibt es schon Anreize, neue, nachhaltige Ansätze zu finden, die aus dem Wissen von erfahrenen Personal Nutzen ziehen (siehe auch CARE European Project <http://ecec-care.org/>, WP3: Jensen et al. 2015; Bove et al. 2016).

Nach dem Gesetz 107/2015 soll das Bildungspersonal nun neue Subventionen für Fortbildungen erhalten und es werden Richtlinien für Fachkräfte, Leitungen und Assistenzkräfte erstellt. Nach der vollen Implementierung des Gesetzes wird sich vieles ändern und an den Bildungseinrichtungen aller Ebenen wird das Fortbildungssystem neue Wege beschreiten. Die Entwicklung eines nationalen Fortbildungssystems für das Personal aller Einrichtungstypen wird als eine „nationale/öffentliche Verantwortung“ angesehen. Alle Bildungsfachkräfte werden an Kursen teilnehmen müssen, um ihre beruflichen Kompetenzen zu erweitern.

### Formale Anerkennung der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen

Derzeit wird die Teilnahme an bestimmten Formen von Fort- und Weiterbildung im Hinblick auf Beförderungen nicht formal anerkannt. In den kommenden Jahren wird sich dies jedoch vermutlich ändern, vorausgesetzt, das neue Gesetz wird verabschiedet (siehe auch Punkt 6).

### Spezifische Qualifikationsanforderungen für Leitungs- und Koordinierungsfachkräfte

Wie bereits unter *Abschnitt 2* beschrieben, ist die Ausbildungsrouten für pädagogische Koordinierungsfachkräfte (*coordinatore pedagogico/pedagogista*) auf nationaler Ebene nicht genau definiert. Die Qualifikationsanforderungen für Einrichtungsleitungen werden regional erstellt und umfassen in der Regel ein vier/fünfstufiges Universitätsstudium. Manchmal werden pädagogische Koordinierungsfachkräfte oder Einrichtungsleitungen (auch von mehreren Einrichtungen, *istituti comprensivi*) unter früheren qualifizierten Fachkräften von Kinderkrippen oder Kindergärten rekrutiert.

Auf regionaler Ebene sind die Ausbildungsvoraussetzungen sehr unterschiedlich. Dennoch ist die berufliche Rolle einer Leitungs-/Koordinierungsfachkraft meist ähnlich und besteht u.a. darin, Bildungsaktivitäten zu begleiten, Dienstleistungen (Kinderkrippen und Kindergärten) in einer bestimmten Gegend zu koordinieren und Fortbildungen für Lehr- und Erziehungsfachkräfte zu planen. Staatliche Kindergärten stehen oft unter der Verantwortung der Leitung derjenigen Grundschule oder übergreifenden Einrichtung (*istituto comprensivo*, 3-14), zu der sie gehören. Diese Leitungen haben meist keine spezielle frühpädagogische Ausbildung. In einigen Regionen (Toskana, Emilia-Romagna, Umbrien) gibt es ein stabiles und auch offizielles Netzwerk von Koordinatoren.

Der Gesetzesentwurf 2443/2016, der derzeit noch diskutiert wird, erklärt einen Master-Abschluss als verpflichtend für die Arbeit als *pedagogista*. Dies können folgende Abschlüsse sein:

- LM 85, Erziehungswissenschaften (*Laurea Magistrale in Scienze Pedagogiche*)
- LM 50, Planen und Management in Erziehungswissenschaften (*Laurea Magistrale in Programmazione e Gestione dei Servizi Educativi*) oder
- LM 57, Erwachsenenbildung und Lebenslanges Lernen (*Laurea Magistrale in Scienze dell'educazione degli Adulti e della Formazione Continua*).

Weitere Details zum neuen Gesetz 2443/2016 siehe unter *Abschnitt 6*.

#### Kasten 3

##### Italien: Die Rolle der *pedagogisti* im frühpädagogischen System

Um die Unterschiedlichkeit im italienischen System darzustellen, hier zwei Beispiele:

- In Mailand, einer großen kosmopolitischen Stadt mit über 330 frühpädagogischen Einrichtungen, die direkt der Stadtverwaltung unterstehen, spielen die pädagogischen Koordinierungsfachkräfte (*posizioni organizzative*) eine wichtige Rolle als qualifizierte Fachkräfte mit Bildungs- und Managementverantwortung. Sie arbeiten an der Verbesserung der Qualität im frühpädagogischen System und sind zuständig für drei bis vier Einrichtungen in einem der neun Stadtbezirke. Zurzeit sind in Mailand 80 Koordinierungsfachkräfte in den Einrichtungen angestellt. Sie sind Schlüsselpersonen im Ausbau des integrierten Bildungsansatzes 0-6, der Mailands frühpädagogisches System kennzeichnet.
- In Reggio Emilia spielen *pedagogisti* ebenfalls eine wichtige Integrationsrolle durch ihre vielfältigen Beziehungen zu Fachkräften, Eltern, anderen interessierten Erwachsenen, Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes sowie externen Partnern. 2016 gab es 13 *pedagogisti* im pädagogischen Koordinationsteam, die

eine eigene Arbeitsgruppe bilden. Diese tauschen sich aus mit Teams aus Fachkräften, *atelieristi* (Kunsthochkräfte), Mentoring-Fachkräften, Assistenzkräften, Küchenpersonal und weiteren Mitarbeitenden einzelner Einrichtungen. Zudem arbeiten sie mit Verwaltungen, Beamten und öffentlichen Gremien zusammen, die im System der frühen Bildung in der Reggio Emilia Entscheidungsträger sind. Zudem gibt es zehn "direkte" *pedagogisti*, die die kommunalen Kinderkrippen und Kindergärten koordinieren.  
<http://www.reggiochildren.it/?lang=en>

### Spezielle Kurse/Module für andere Funktionsstellen

Vor allem für die Stelle einer Sprachunterstützungskraft existieren spezielle Kurse, aber wegen der großen Unterschiedlichkeit im italienischen frühpädagogischen System gibt es wenig zuverlässige Informationen darüber. In der Regel arbeiten zwei Berufsgruppen als Sprachunterstützungskraft für Kinder von Einwandererfamilien: (a) linguistische Mediatoren und (b) kulturelle Mediatoren. Im Kindergarten ist ihre Hauptaufgabe die Vermittlung von Italienisch als Zweitsprache (L2), während Sprachunterstützungskräfte für Kinder mit Lernschwierigkeiten eher in der Grundschule tätig sind: Lernschwierigkeiten werden in der Regel erst am Ende der Kindergartenzeit oder während des ersten Grundschuljahres diagnostiziert. Dies zeigt den ganzheitlichen Ansatz, der das frühpädagogische System in Italien traditionell gekennzeichnet hat. Förderfachkräfte in frühpädagogischen Einrichtungen unterstützen alle Kinder in einer Gruppe.

### Optionen für ergänzende/zusätzliche Ausbildungsrouten

Fachkräfte für Kinder zwischen 3 und 6 Jahren und Erziehungsfachkräfte für unter 3-Jährige, die ergänzende Weiterbildungen belegen möchten, müssen selbst dafür zahlen. Es gibt aber einen Anspruch auf bezahlte Zeit für die Weiterbildung (*diritto allo studio*); die verfügbare Zeit dafür hängt vom jeweiligen Arbeitsvertrag (z.B. öffentlich oder privat) ab. Trotz einiger Unterschiede handelt es sich meist durchschnittlich um 150 bezahlte Stunden pro Jahr. Alle angestellten Fachkräfte können diese Option in Anspruch nehmen, sofern sie von der Leitungs-/Koordinierungsfachkraft genehmigt wurde. Weitere anerkannte Ausbildungsrouten sind u.a. Promotionsstudien oder Masterabschlüsse.

### Forschungsprojekte über Fortbildungsaktivitäten des frühpädagogischen Personals

In den letzten fünf Jahren gab es keine größer angelegten nationalen Forschungsprojekte über Fortbildungsaktivitäten von frühpädagogischem Personal, die Subventionen erhalten haben.

Jedoch wurden lokale Projekte finanziert, wie die bekannte Fallstudie, die in Pistoia durchgeführt wurde (Lazzari, Musatti und Picchio 2013) und im Rahmen des CoRe Berichts dargestellt wurde (Urban, Vandenbroeck, Peeters, Lazzari und Van Laere 2011).

Ein interessantes Beispiel im Hinblick auf lokale Investitionen ist ein Stadtprojekt für frühpädagogisches Personal in Mailand, der Verwaltungshauptstadt der Lombardei. Dieses Projekt ("*Milano Bambini – MIBA*") wurde 2011 geplant als Antwort auf den Aufruf der Stadtverwaltung (gemäß des Gesetzes 285/1997), ein Fortbildungsprojekt durchzuführen, das die Kompetenzen der Fachkräfte verbessert und sie besser auf die Herausforderungen ihrer Arbeit in immer unterschiedlicheren Einrichtungen vorbereitet. Es wurde im Rahmen einer formellen Partnerschaft zwischen der Stadtverwaltung Mailand (Dr. Beatrice Arcani) und der Katholischen Universität Mailand (Projektleitung: Prof. Milena Santerini) in Zusammenarbeit mit der Universität Mailand-Bicocca, Projektleitung: Prof. Susanna Mantovani). *Milano Bambini* wurde als Fortführung eines früheren Fortbildungs-Projektes *Infanzia Insieme*, 2008-2009 entwickelt, (Projektleitung: Prof. Pier Cesare Rivoltella, Katholische Universität Mailand) und wurde im noch andauernden Projekt *Didattica Inclusiva e flessibilità* (2016-2017; Projektleitung Prof. Susanna Mantovani, Universität Mailand Bicocca in Zusammenarbeit mit der Katholischen Universität Mailand) ausgeweitet. Diese Projekte stellen eine neue Entwicklung dar hinsichtlich der Zuweisung von Ressourcen für Fortbildungen (die Projektleitung hatte die Katholische Universität). Vor allem wurde *Milano Bambini*, das der spezifische Fokus dieses Abschnitts ist, über Mittel finanziert, die jährlich vom



Sozialministerium an Städte vergeben werden (Gesetz 285/97), um das Wohlbefinden der Kinder und innovative bzw. zusätzliche Einrichtungen zu fördern. Diese Finanzmittel können nicht exklusiv für Fortbildungen genutzt werden und werden im Rahmen eines offiziellen und öffentlichen Auswahlprozesses zugewiesen. Die Mittel werden nur gewährt, wenn die vorgeschlagenen Fortbildungsprojekte Eltern und Kinder direkt einbeziehen.

#### Kasten 4

##### Italien: Kurzbeschreibung des „Milano Bambini“-Projektes

Das Fortbildungsprojekt „*Milano Bambini*“ (MIBA) wurde über einen öffentlichen Wettbewerbsprozess an zwei Universitäten (Katholische Universität Mailand: Projektleitung: Prof. Milena Santerini; Universität Mailand-Bicocca Projektleitung: Prof. Susanne Mantovani) vergeben, die einen gemeinsamen Antrag verfassten, der über die traditionelle Art der Fortbildung für frühpädagogische Fachkräfte in Mailand hinausging. Er schloss Workshops mit ein, die in Schulen implementiert wurden und auch für Familien offen waren, aber auch andere Innovationen wie die Erstellung von Materialien und die Teilnahme von Eltern und Kindern. Es wurden über den Projektverlauf (2011-2013) fünf Untergruppen innerhalb der städtischen Einrichtungen subventioniert. Jede dieser Gruppen deckte den Fortbildungsbedarf einer bestimmten Anzahl von Fachkräften ab und erstellte eine Reihe von Dokumentationen, die immer noch verwendet werden.

Das Programm umfasste 36 kommunale frühpädagogische Einrichtungen (*nidi d'infanzia, scuole dell'infanzia, servizi integrativi*), die über ganz Mailand verteilt waren sowie 300 Fachkräfte, 12 Koordinierungsfachkräfte und 252 weitere Erziehungsfachkräfte, die an Seminaren im zweiten Jahr teilnahmen. Die Hauptbeteiligten waren Verantwortliche der Stadtverwaltung Mailand für das frühpädagogische System 0- bis 6 Jahre, die beiden Universitäten und die Fachkräfte. Familien und Kinder waren in die Workshop-Phase eingebunden.

Die Innovationen des MIBA Programmes umfassten sowohl die Entwicklung eines Fortbildungsmodells und die Dokumentation von Workshops in ausgewählten Bildungseinrichtungen, die später als professionelle Entwicklungszentren (*poli di sperimentazione*) für andere Einrichtungen dienten, als auch die Möglichkeit des Einbezugs der Gemeinde. Das Projekt wurde von der Stadt evaluiert und wird aktuell im Rahmen eines neuen Projektes „Inklusive und flexible Didaktik“ (*Didattica inclusiva e flessibilità*) von beiden beteiligten Universitäten weiterentwickelt.

Eine detaillierte Analyse des MIBA Projektes und seiner innovativen Aspekte wird in der italienischen Fallstudie im Rahmen des CARE-EU-Projektes (CARE European Project 2016) dargestellt und im CARE Bericht (Bove, Mantovani, Jensen, Karwowska-Struczyk and Wysłowska 2016) präsentiert (siehe auch *Abschnitt 7*).

## Aktuelle Reformen/Trends/Debatten über die Fort- und Weiterbildung des frühpädagogischen Personals

Aktuelle Themen und Herausforderungen sind:

- 1) Neue finanzielle Ressourcen zu finden, auch in der derzeitigen wirtschaftlichen Krise, um landesweit einen guten, konsistenten und nachhaltigen Standard hinsichtlich der Fortbildung für frühpädagogisches Personal zu gewährleisten, damit die seit den 1970er Jahren herrschende Tradition der Investitionen in Fortbildungen fortgeführt werden kann.
- 2) Das Finden einer optimalen Balance zwischen Grundausbildung und Fort- und Weiterbildung, um die Unterschiede zwischen neu eingestellten und erfahrenen Fachkräften zu reduzieren. Zudem besteht die Notwendigkeit, durch pädagogische Kontinuität die Generationenkluft zu überbrücken.
- 3) Das Herstellen dieser pädagogischen Kontinuität auch über die frühpädagogischen Sektoren hinweg, indem die Einrichtungen sowohl horizontal als auch vertikal integriert werden, die Grundausbildungen der Kernfachkräfte reformiert werden und die Rollen und Verantwortlichkeiten auf nationaler und lokaler/regionaler/kommunaler Ebene neu definiert werden. Diese Aspekte werden im Zusammenhang mit dem Gesetzesentwurf 1260/2014 stark diskutiert und auch im bereits verabschiedeten Gesetz 107/2015 weiterhin debattiert (siehe auch *Abschnitt 6*).
- 4) Ein neues Thema, das diskutiert wird, betrifft daher auch die Dauer der Ausbildung der Fachkräfte für Kinder zwischen 3 und 6 Jahren sowie die Aufwertung der Ausbildung für die Arbeit mit unter 3-Jährigen - bei ersterer wird der Fokus derzeit weniger auf Kinder vor dem Pflichtschulalter gelegt, sondern zunehmend auf curriculare Inhalte und Didaktik - in Übereinstimmung mit dem Gesetz 107/2015 und des Gesetzesdekrets 65/2017. In den meisten der großen und mittleren Städte Nord- und Mittelitaliens (z.B. Reggio Emilia, Mailand, Turin, Genua, Pistoia, Trient, Florenz, Bologna, Parma, Modena, etc.), die national und international für ihre frühpädagogischen Einrichtungen bekannt sind, herrscht traditionell eine pädagogische Kontinuität.

gogische Kontinuität der Praxis zwischen Einrichtungen für unter 3-Jährige und denjenigen für Kinder zwischen 3 und 6 Jahren. Die aktuellen Ausbildungsvoraussetzungen für frühpädagogische Fachkräfte arbeiten jedoch eher gegen als für eine Förderung dieser Kontinuität.

- 5) Die Einführung neuer Inhalte und Themen in die Ausbildung von frühpädagogischen Fachkräften, um sie einerseits mit möglichst viel beruflicher Kompetenz und andererseits mit der Fähigkeit auszustatten, auf die Herausforderungen einer zunehmend komplexeren, diversen und interkulturellen Gesellschaft mit inklusiver Praxis zu reagieren – immer unter der Perspektive einer pädagogischen Kontinuität über das gesamte frühpädagogische System hinweg.

Insgesamt drehen sich die derzeitigen Herausforderungen und Diskussionen in erster Linie darum, dem frühpädagogischen Personal eine systematische und nachhaltige Ausbildung zu garantieren, deren Grundlage Forschungsergebnisse und Innovationen sowie ein Gleichgewicht zwischen Tradition und Innovation (Lissabon Strategie 2000) sind. Wegen fehlender Ressourcen entstehen langsam alternative Formen der Fort- und Weiterbildung und auch neue Wege, Fortbildungen auf kommunaler und regionaler Ebene zu evaluieren. Ein wichtiger Schritt in der Entwicklung eines Monitoring-Systems ist es, ein übergreifendes Netzwerk von pädagogischen Koordinierungsfachkräften einzurichten, das bisher nur in einigen Gebieten wie z.B. in der Toskana oder der Emilia Romagna existierte.

## 6. Neuere Reformen zu Professionalisierung und Personalangelegenheiten

Es folgt eine kurze Beschreibung von drei nationalen fachpolitischen Reformen, die sich auf das frühpädagogische Personal beziehen:

- Bereitstellung eines neuen Rahmenwerks für das (Aus-)Bildungssystem (Gesetz 107/2015) und die Implementierung eines integrierten Bildungssystems 0-6 Jahre (Gesetzesdekret 65/2017);
- Regulierung der Berufe der Erziehungsfachkraft und der Koordinatorin (*Pedagogista* - Gesetzesentwurf 2445/2016) – wird noch im Parlament diskutiert und
- eine Neudefinition der Anforderungen und Ansätze hinsichtlich der Grundausbildung von Bildungsfachkräften aller Ebenen des Bildungssystems (Ministerialbeschluss 245/2010).

### (1) Gesetz 107/2015 und Gesetzesdekret 65/2017

Wie in den bisherigen Abschnitten schon erwähnt, führt das nationale Gesetz 107/2015, das am 13. Juli 2015 vom italienischen Parlament verabschiedet wurde, eine Reihe von Richtlinien ein für eine umfassende Reform des italienischen Schulbildungssystems auf allen Ebenen (Vorschule, Grund- und Mittelschule, Hochschule). Die Hauptpunkte der Reform sind: Einführung einer leistungsorientierten Komponente für die Gehälter der Lehrkräfte; Einstellung von Lehrkräften (auf unbefristeter Basis); Autonomie der Schule; Curriculum; digitale und Sprachkompetenzen; Praktika; Fortbildung; integriertes Bildungssystem und Lernen von der Geburt bis zu 6 Jahren (European Commission Document 2015, 5-6).

Unter den oben genannten Themen sind zwei besonders relevant für den frühpädagogischen Bereich: a) die Notwendigkeit, eine „verpflichtende, dauerhafte und strukturierte“ Fortbildung für Lehrkräfte aller Schulebenen zu garantieren, und damit Fortbildungsmöglichkeiten für frühpädagogisches Personal im integrierten 0-6 System sicherzustellen und b) die Entwicklung eines integrierten Bildungs- und Ausbildungssystems von der Geburt bis zu 6 Jahren. Die Professionalisierung der Lehrkräfte wird ernst genommen und neue Gelder werden zur Förderung der Fortbildung aller Lehrkräfte im Bildungssystem vorgesehen.

Zudem sieht das Gesetz eine neue Regulierung vor, die das integrierten Bildungs- und Ausbildungssystem von der Geburt bis zu 6 Jahren betrifft (Gesetz 107/2015, Artikel 1, § 181), die darauf abzielt, das getrennt System zwischen Betreuungs- und Bildungssektor zu überwinden. Im Hinblick auf die kürzliche Verabschiedung des Gesetzesdekrets Nr. 65/2017, die das Gesetz erlässt für die „Einführung eines integrierten Bildungssystems von der Geburt bis zu 6 Jahren“, wird erwartet, dass dieser Prozess in den kommenden Jahren stattfindet. Die Hauptpunkte dieser Ausführungsverordnung sind im folgenden Kasten zusammengefasst.

Kasten 5

**Italien: Gesetzesdekret Nr. 65/2017: „Einführung eines integrierten Bildungssystems von der Geburt bis zu 6 Jahren“**

- 1) Sicherstellung gleicher Bildungschancen, Überwindung wirtschaftlicher und kultureller Barrieren beim Zugang (Artikel 1, 3.b) und im Allgemeinen die Sicherstellung von besser zugänglichen Einrichtungen für alle Familien, besonders für die am meisten gefährdeten;
- 2) Förderung einer Bildungskontinuität zwischen den Bildungsprogrammen 0-3 und 3-6 (Artikel 1, 3.a);
- 3) Steigerung der Qualität der Bildungseinrichtungen durch die Sicherstellung einer adäquaten Grundausbildung (Fachspezifische Universitätsausbildung wird eine Mindestvoraussetzung für frühpädagogische Lehrkräfte und Erziehungskräfte (Artikel 1.g) [entweder ein Bachelor in Erziehungswissenschaften (Curriculum der Frühpädagogik) oder ein fünfjähriger Studiengang in Grundschul- und Vorschulpädagogik mit einem Zusatzmodul (60 ECTS-Punkte) in Frühpädagogik wird verpflichtend für die Arbeit in einer Einrichtung für unter 3-Jährige];
- 4) Sicherstellung der Fortbildungsmöglichkeiten für frühpädagogisches Personal (Artikel 1, 3g) und Bereitstellung von gezielten Ausbildungsprogrammen für Personal, das im integrierten 0-6 System arbeitet (Artikel 5, 1.b);
- 5) Definition von Kriterien für Monitoring und Evaluation der Qualität der Bildungsprogramme, die im integrierten System angeboten werden (Artikel 5, 1.d);
- 6) Sicherstellung einer „pädagogischen Koordination“ frühpädagogischer Einrichtungen auf lokaler Ebene (Artikel 1, 3g);
- 7) Errichtung von integrierten Einrichtungen hoher Qualität für die Bildung von Kindern zwischen 0 bis 6 Jahren (*Poli per l'infanzia*), Sicherstellen des vollen Zugangs für alle Kinder und Ausbildungsprogramme anregen, die sowohl 0-3 Erziehungsfachkräfte als auch 3-6 Lehrkräfte einbeziehen (Artikel 3, 1);
- 8) Zugang zu Einrichtungen konsolidieren, ausweiten und verbessern mit dem Ziel, 75% der italienischen Kommunen abzudecken (Artikel 4, 1.h) und das integrierte 0-6 System in allen Landesteilen einzuführen (Artikel 5, 1.a);
- 9) Entwicklung eines nationalen Systems zu Monitoring und Evaluation der Qualität im integrierten System (Artikel 5, 1.d);
- 10) Definition nationaler Richtlinien für das integrierte 0-6 System, die mit dem bestehenden curricularen Richtlinien für die Bildung 3- bis 6-Jähriger übereinstimmen (Indicazioni Nazionali per il curricolo 2012). Die Richtlinien werden von einem Expertenkomitee erstellt, das vom Bildungsministerium ernannt wird (Artikel 5, 1.f);
- 11) Errichtung eines mehrjährigen nationalen Aktionsplans, der die Verteilung der verfügbaren Finanzmittel zur Konsolidierung, Ausweitung und Stärkung des integrierten System festlegt (Artikel 8, 2);
- 12) Errichten eines nationalen Fonds für die Entwicklung des integrierten Systems über Investitionen für Bau, Renovierung und Instandhaltung frühpädagogischer Einrichtungen (Artikel 12, 2.a) sowie Investitionen in die Fortbildung des frühpädagogischen Personals im gesamten integrierten System (Artikel 12, 2.c);
- 13) Delegation der Verantwortung an regionale Behörden für: den Aufbau und die Entwicklung des integrierten 0-6 Bildungssystems (Artikel 6.a); Definition der regionalen Fortbildungsprogramme für frühpädagogisches Personal (Artikel 6, b); Errichtung von lokalen pädagogischen Koordinationsstrukturen (Artikel 6, c); und die Definition der strukturellen, organisatorischen und Qualitätsstandards für frühpädagogische Einrichtungen;
- 14) Festlegung einer „Obergrenze“ für den Beitrag, den Familien zur Deckung der Betriebskosten frühpädagogischer Einrichtungen zahlen sollen (Artikel 9.1) und die Kommunen zu befähigen, reduzierte Gebühren, Gebührenerlass und wirtschaftliche Anreize anzubieten („Betreuungsgutscheine“), um Familien zu ermutigen, ihre Kinder zwischen 3 und 6 Jahren in einer frühpädagogischen Einrichtung einzuschreiben (Artikel 9, 2 und 3).

Das Ziel ist die Errichtung eines integrierten Bildungssystems für Kinder von der Geburt bis zu 6 Jahren, das derzeitige frühpädagogische Tageseinrichtungen (0-3) und Kindergärten (3-6) zusammenfasst (nicht nur staatliche, sondern auch kommunale und anerkannte private Einrichtungen). Wichtig ist, dass nicht einfach der gesamte Bereich, der historisch gesehen schon immer aus einer Reihe von Akteuren und Organisationsmodellen bestand, das gleiche Management erhält, sondern dass alle diese Funktionseinheiten zu einem integrierten System zusammengefasst werden. Dieses System soll hinsichtlich der Infrastruktur, Organisation und Qualität die gleichen Standards haben. Das Gesetz liefert die Neudefinition von Rollen und Verantwortlichkeiten unter den regionalen und lokalen Behörden, Zentren für Kinder bis zu 6 Jahren (*poli*

per l'infanzia 0-6) werden eingerichtet und ein neues Finanzsystem eingeführt, das auf der Ko-Finanzierung von Staat, regionalen und lokalen Behörden beruht (Quelle: *Gruppo Nazionale Nidi Infanzia* 2016, 18-19). Zudem führt das Gesetz, in Übereinstimmung mit den meisten europäischen Ländern und zum ersten Mal auf nationaler Ebene, die Aufwertung der Ausbildung auf eine einschlägige Universitätsausbildung der 0-3 Erziehungsfachkräfte ein. Darüber hinaus tragen die gesetzlichen Richtlinien zu einem inklusiveren System der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung bei und bieten damit einen Rahmen für gleiche Bildungschancen für alle Kinder und Familien, stärken die Qualität der Bildungseinrichtungen dadurch, dass sie anregen, die Grundausbildung für Lehr- und Erziehungskräfte anzuheben und die frühpädagogischen Einrichtungen landesweit zu konsolidieren und ein System zu Monitoring und Evaluation zu entwickeln.

## (2) Gesetzesentwurf 2443/2016 (unter Prüfung)

Der Gesetzesvorschlag 2443/2016, der vom Unterhaus (*Camera*) des italienischen Parlaments genehmigt wurde, wird derzeit im Senat diskutiert. Das Gesetz entstand durch die Notwendigkeit, angelehnt an europäische und internationale Standards, die Berufe der Erziehungsfachkräfte (*educatore*) – nicht nur im frühpädagogischen Bereich - und pädagogischen Koordinierungsfachkräfte (*pedagogista*) näher zu definieren. In der Zwischenzeit wurden das Profil und die Mindestvoraussetzungen für Erziehungsfachkräfte, die im 0-3 Sektor arbeiten, durch das Gesetzesdekret Nr. 65/2017 geregelt. Wenn es endgültig verabschiedet wird, schreibt der Gesetzesentwurf eine dreijährige Ausbildung vor, um Erziehungsfachkraft, nicht nur im frühpädagogischen Bereich, sondern auch in anderen Sozial- und Betreuungssektoren.

Der Entwurf beschreibt klar und eindeutig die professionelle Identität, die akademischen Qualifikationen und die Arbeitsfelder beider Berufe.

Das Wissen, die Fähigkeiten und Kompetenzen der **Professionellen Erziehungsfachkräfte** entsprechen der EQR-Stufe 6, wobei hier zwei verschiedene Arten von Erziehungsfachkräften mit jeweils spezifischen Kompetenzen und Arbeitsfeldern unterschieden werden: 1) Erziehungsfachkräfte im Gesundheitssektor (*educatore professionale "socio-sanitario"*), die im Bereich der Gesundheitspflege arbeiten und 2) Erziehungsfachkräfte im sozialen und Bildungssektor (*educatore professionale "socio-pedagogico"*), die in Bildungs- und Betreuungseinrichtungen, Wohnheimen für Minderjährige und Sozialdiensten arbeiten können. Erstere müssen einen Bachelor-Abschluss (dreijähriges Vollzeitstudium) im Bereich Gesundheit und Pflege (L/SNT 2) vorweisen, letztere einen in Bildung und Sozialisation (L19). Wenn das Gesetz verabschiedet wird, werden diese Abschlüsse verpflichtende Voraussetzung für die Arbeit in sozialen und Erziehungsdiensten.

Auch für die Arbeit als **pedagogista** werden Qualifikationsvoraussetzungen festgelegt (siehe auch *Abschnitt 5*). Das Wissen, die Fähigkeiten und Kompetenzen der pädagogischen Koordinierungsfachkräfte entsprechen der EQR-Stufe 7. Die Rolle der pädagogischen Koordinierungsfachkräfte ist es, Bildungseinrichtungen zu entwerfen, zu planen, zu organisieren und zu koordinieren sowie die Bildungsqualität von öffentlichen und privaten Einrichtungen und Ausbildungssystemen zu managen, zu begleiten und zu evaluieren. Innerhalb des frühpädagogischen Systems hat ein *pedagogista* die Aufgabe, die Bildungsarbeit zu koordinieren und zu überwachen. Koordinierungsfachkräfte werden ausgebildet in Bildungstheorien und –methoden sowie in philosophischen, soziologischen und psychologischen Disziplinen. Nach dem offiziellen Inkrafttreten des Gesetzes wäre ein Master-Abschluss die Zugangsvoraussetzung für diese Art von Arbeit.

Damit wird die neue Gesetzgebung ein nationales Referenz-Rahmenwerk für die berufliche Klassifikation von Erziehungsfachkräften und pädagogischen Koordinierungsfachkräften liefern, die bisher nicht offiziell definiert wurden. Zudem wird es auch möglich, deren akademische Qualifikationen und ihre Kompetenzen nach dem Europäischen Qualifikationsrahmen einzuordnen. Und schließlich erhalten diejenigen, die bereits exzellente Arbeit leisten, aber keinen derartigen Abschluss haben, Zeit, um über spezielle Weiterbildungsgänge ihre Qualifikation nachzuholen – teilweise auch über die Anerkennung von Kreditpunkten für ihre bisherigen Berufserfahrungen.



### (3) Rechtsverordnung DM 249/2010

Die Rechtsverordnung DM 249/2010 legte neue Voraussetzungen im Hinblick auf die Qualifikationen für Lehrberufe an allen Schulstufen fest. Vor allem wurde betont, dass die Lehrfunktion auf allen Bildungsstufen die gleiche ist und ausnahmslos die gleichen Kompetenzen im Hinblick auf verschiedene Disziplinen, Bildung, Methoden, sowie bezüglich Organisation und Beziehungsfähigkeiten erfordert, um Kinder beim Erreichen der Lernergebnisse zu unterstützen, die im nationalen Curriculum vorgegeben sind.

Für Fachkräfte in Kindergärten und Grundschulen schreibt die Reform von 2010 das fünfjährige Studium in Vor- und Grundschulpädagogik vor. Dieser Studiengang unterscheidet sich von der Reform von 1998, weil er ein Jahr länger dauert und weil es keine zwei verschiedenen Studiengänge für Kindergärten und Grundschulen mehr gibt. Mit dem neuen Studiengang (*laurea quinquennale a ciclo unico*) erwirbt man gleichzeitig die Qualifikation für die Arbeit in Vor- und Grundschulen. Die aktuelle Reform weist auch dem Praktikum, das – in enger Zusammenarbeit mit Schulen - im zweiten Jahr beginnt und bis zum Studienende dauert, eine Schlüsselrolle zu (siehe *Abschnitt 4*). Die Lehrerausbildung verfolgt immer noch die gleichen Ziele wie früher, jedoch mit einigen subtilen, aber wichtigen Änderungen. Die erste bezieht sich auf die allgemeine berufliche Rolle, die wie bereits erwähnt, für die Lehrkräfte aller Bildungseinrichtungen gilt. Die zweite betrifft den breiteren Fokus auf übergreifende Fertigkeiten, besonders im Bereich der Informationstechnologie, Englisch (ESL B2 Stufe) und der Inklusion von Kindern mit besonderen Bedürfnissen.

Neben der Beschreibung des prototypischen Rahmenwerks von grundlegenden Kompetenzen für das gesamte Bildungspersonal, d.h. auch in Kindergärten, stellt die Rechtsverordnung verschiedene innovative Rollen in den Bildungseinrichtungen (*profili istituzionali*) dar, wie z.B. die der förderpädagogischen Fachkräfte. Für diese Arbeit ist es nötig, nach dem Studium einen einjährigen Kurs in Sonderpädagogik zu absolvieren (siehe *Abschnitt 3.1*). Dieser Kurs darf nur von bereits qualifizierten Lehrkräften besucht werden, die einen Abschluss in Vor- und Grundschulpädagogik (*Scienze della Formazione Primaria*) haben oder – falls der Abschluss vor 2001/2002 stattfand - das Abschlussdiplom einer Schule, die auf Erziehungswissenschaft spezialisiert ist. Das Studienprogramm dauert ein Jahr und entspricht 60 ECTS-Punkten (12 davon für Lehrpraktika) und variiert je nach Schultyp, in dem die Lehrkraft tätig sein wird (Kindergarten, Grundschule, Sekundarstufen).

Der Studiengang wird von akademischem Personal mit ausgewiesener Expertise im Bereich der Förderpädagogik durchgeführt. Kursinhalte und -formate entsprechen den Standards der Universität und den Kriterien des italienischen Bildungsministeriums.

## 7. Neuere Forschungsprojekte zu Professionalisierung und Personalangelegenheiten

### Neue Konzepte der Professionalisierung in der fröhpädagogischen Bildung

**Quelle:** Lazzari, A. 2012. "Reconceptualising professionalism in ECE: insights from a study carried out in Bologna". *Early Years*, 32 (3): 1-14.

**Ziele:** In dieser Studie werden verschiedene Aspekte der Professionalisierung fröhpädagogischer Fachkräfte aus einer basisorientierten und sozio-kulturellen Perspektive erforscht. Zum einen wurde die eigene Wahrnehmung der Kindergartenfachkräfte hinsichtlich ihrer Professionalisierung untersucht, angefangen von der Art, wie sie ihre tägliche Arbeit definieren. Zum anderen wurden sie gefragt, welche Art von Unterstützung sie für ihre berufliche Weiterentwicklung als nötig ansehen.

**Vorgehen:** Die empirische Studie, die auch ein Promotionsvorhaben umfasste, verfolgte einen phänomenologischen Ansatz (Marton 1988; Svensson 1997), um die Wahrnehmungen der Fach-

kräfte im Hinblick auf ihre Professionalisierung vertieft zu untersuchen. Insgesamt 60 Fachkräfte aus staatlichen (17), kommunalen (24) und privaten, meist katholischen (FISM, 19) Einrichtungen für Kinder zwischen 3 und 6 Jahren in der Provinz Bologna nahmen freiwillig an der Studie teil. Es wurden sechs Arbeitsgruppen gebildet – je zwei pro Einrichtungsart – in denen die Fachkräfte gebeten wurden, ihre Berufsgeschichte durchzugehen und spezielle Episoden oder Situationen hervorzuheben, die zur Stärkung ihrer Professionalität beitrugen. Die Transkripte der Interviews wurden interpretativ und ganzheitlich analysiert und mit der Software N-Vivo für qualitative Daten kategorisiert, was schließlich eine multidimensionale Analyse der Daten ermöglichte.

**Ergebnisse:** Die Ergebnisse zeigen ein komplexes Verständnis von Professionalisierung, das von aktuellen neoliberalen Einflüssen gekennzeichnet ist.

### Sicherstellen der frühpädagogischen Qualität durch Fort- und Weiterbildung

**Quelle:** Lazzari, A., M. Picchio und T. Musatti. 2013. "Sustaining ECEC quality through continuing professional development: systemic approaches to practitioners' professionalisation in the Italian context". *Early Years*, 33 (2): 2–13.

**Ziele:** Die Studie illustriert und analysiert in kritischer Weise durch Dokumentenanalysen und Experteninterviews relevante Fortbildungsinitiativen, die in italienischen kommunalen frühpädagogischen Einrichtungen implementiert wurden. Langfristig war es vor allem das Ziel, die Bildungspraxis in den Einrichtungen zu stärken; ein einheitliches Fortbildungssystem in Großstädten (wie z.B. Rom) zu implementieren; Fortbildungsprogramme, die das kollegiale Lernen unter Fachkräften betreffen, zu verbessern und auszuweiten; die Rolle von Dokumentationszentren (z.B. in Ferrara) zu stärken und zu erweitern, indem die Fortbildungen der Fachkräfte auch auf lokaler Ebene verbessert werden.

**Vorgehen:** Die Autoren führten eine Analyse von "guter Praxis" in frühpädagogischen Einrichtungen in Italien durch. Dazu nutzten sie Literaturrecherchen und Dokumente aus früheren Forschungen sowie neue Daten aus Interviews mit lokalen Experten. In die Datenanalyse flossen neben Schlüsselementen aus den Dokumentationsquellen auch Analysen einiger Fortbildungsinitiativen ein, die zeigen, wie Literatur und frühere Studien (z.B. über Kollegialität, Dokumentation, Beziehungen zwischen Agenturen) dazu anregen können, die Qualität der Einrichtungen verbessern.

**Ergebnisse:** Es konnte gezeigt werden, dass in einigen frühpädagogischen Einrichtungen (z.B. in Rom, Ferrara, Reggio Emilia, Pistoia, Palermo) bereits gute Fortbildungen stattfinden. Wichtige Projekte, die die Qualität des Fortbildungssystems betreffen, sollten genauer analysiert werden, um diejenigen Elemente identifizieren zu können, die systematisch gestärkt und ausgeweitet werden können.

Insgesamt zeigt diese Forschung, wie kontinuierliche Investitionen der Kommunen im Fortbildungsbereich als treibende Kraft zur Verbesserung der Qualität von Bildung und Betreuung beitragen. Die Ausgaben umfassen sowohl Fortbildungsinitiativen am Arbeitsplatz als auch die Verbesserung von Arbeitsbedingungen, die das berufliche Wachstum der Fachkräfte unterstützen. Die Analyse spezieller Fortbildungsinitiativen zeigt, wie die gleichen qualitätsunterstützenden Elemente auf verschiedenen Ebenen implementiert werden können: nicht nur auf Einrichtungsebene, sondern auch auf kommunaler und sogar regionaler Ebene.

### Italienische Fallstudie über innovative Fortbildungspraktiken in frühpädagogischen Einrichtungen in Europa – das Europäische CARE-Projekt

**Quelle:** Bove, C., S. Mantovani, B. Jensen, M. Karwowska-Struczyk und O. Wysłowska. 2016. D 3.3 613318. CARE. Curriculum Quality Analysis and Impact Review of European ECEC CARE. Instrument: Collaborative project. Call Identifier: FP7-SSH-2013-2. D3.3: Report on "good" practice case studies of professional development in three countries (Appendix B – Italy).

**Ziele:** Die italienische Fallstudie über innovative Praktiken in der Fortbildung frühpädagogischer Fachkräfte ist Teil des CARE-Projektes (*Curriculum Quality Analysis and Impact Review of European Education and Care*), das von der Europäischen Kommission gefördert wird. Die Studie gehört zum Arbeitspaket „Berufliche Fortbildung: Auswirkung und Innovation“ (Bove, Mantovani et al. 2016) und umfasste die Erforschung und Analyse von zwei innovativen Ansätzen im Hinblick auf Fortbildungen auf lokaler Ebene, die als Modelle für die nationale Ebene gelten könnten: Ein Ansatz betraf Reggio Emilia mit einem „Modell indirekter Pädagogik“ (Giudici und Castagnetti 2016), der andere Mailand mit dem Projekt „Innovation in einer Großstadt fördern. Kontinuität und Änderungen“ (Mantovani, Bove, Cescato und Braga 2016).

Als spezifisches Ziel sollte beschrieben werden, wie die innovativen Rahmenwerke für die Fortbildung am Arbeitsplatz frühpädagogischer Fachkräfte von der regionalen Makro-Ebene (Provinz) auf die Mikro-Ebene (Kindergärten) übertragen und implementiert werden. Zudem sollte erforscht werden, welche Arten von Fortbildung am effektivsten die Qualität in den Einrichtungen verbessern und wie die Fachkräfte die Auswirkung von Innovationen auf ihre Bildungspraxis und die Einrichtungsqualität wahrnehmen und interpretieren. Ein weiterer Aspekt war auch die Untersuchung von Wahrnehmungen, Sichtweisen, Ideen und Einstellungen hinsichtlich ihrer beruflichen Kompetenzentwicklung innerhalb eines qualitativen ethnographischen Rahmens.

**Vorgehen:** Die Fallstudie war an beiden Orten als ganzheitliche Studie mit Fokusgruppen angelegt (Yin 2009). Nach einem vorläufigen Überblick über die Konzepte „Innovation“ und „innovative Fortbildungspraktiken in der Frühpädagogik“ (Mantovani, Bove und Cescato 2015) wurden in der Fallstudie verschiedene Datenquellen genutzt. Um die beiden Fälle und ihre Fokusgruppen vertieft zu analysieren, wurden bereits vorliegende und neue empirische Daten herangezogen. In Mailand wurden drei Fokusgruppen einbezogen: zwei Kinderkrippen und ein Kindergarten; in Reggio Emilia waren es eine Kinderkrippe und ein Kindergarten.

Es wurden 30 halbstrukturierte Interviews mit Entscheidungsträgern, Erziehungsfachkräften, Kindergartenfachkräften, pädagogischen Koordinierungsfachkräften und Hochschulforschenden durchgeführt. Darüber hinaus fanden drei Gruppendiskussionen mit Erziehungsfachkräften aus den Einrichtungen für unter 3-Jährige, die an der Studie beteiligt waren, statt.

Interviews und Gruppendiskussionen wurden aufgenommen und komplett transkribiert. Die Daten wurden mit inhaltsanalytischen Methoden qualitativ ausgewertet (siehe Berg und Lune 2012), indem Kategorien aus der Literatur mit Kategorien aus der Praxisforschung kombiniert wurden. Relevante dokumentarische Quellen wie z.B. Doktor- und Masterarbeiten oder Veröffentlichungen über die Geschichte und Fortbildungsgeschichte der beteiligten frühpädagogischen Tageseinrichtungen wurden analysiert und mit den Interviewdaten verglichen.

**Ergebnisse:** Die Ergebnisse weisen auf eine hohe Konsistenz zwischen den Makroebenen (d.h. den dokumentarischen Quellen) und Mikroebenen (d.h. den Interviews) hin. Genauer gesagt, wurden Fort- und Weiterbildungen nicht als etwas Zusätzliches angesehen, sondern als etwas, das in die Einrichtungen eingebettet ist. Fachkräfte, Erziehungsfachkräfte, pädagogische Koordinierungsfachkräfte und Entscheidungsträger teilen eine übereinstimmende Wahrnehmung von innovativen Elementen in der Praxis. Diese können folgendermaßen beschrieben werden: Gleichgewicht von Theorie und Praxis; Verbindung zwischen Forschung und Fortbildungen; Auswirkung von Fortbildungen als aktuell stattfindende Änderungen; die Wichtigkeit von Workshops und die Gelegenheit zum Lernen durch praktische Erfahrungen; der Bedarf an Reflexion und Gelegenheit zum gemeinsamen Lernen/Teamarbeit; die Schlüsselrolle der pädagogischen Koordinierungsfachkräfte als Antrieb von Innovation; der Gebrauch neuer Technologien (ICT) als eine Komponente von Innovation.

Zudem gab es ein breites Verständnis darüber, dass wirksame Innovationen einen partizipatorischen Fortbildungsansatz brauchen, der nicht nur Methoden wie Workshops, Aktionsforschung, Praxis-Analysen oder Videobeobachtungen umfasst, sondern auch, wo immer möglich, Familien und Kinder einbezieht. Über einen derartigen Austausch zwischen Fachkräften und Eltern (New,

Mallory und Mantovani 2001) kann eine gemeinsame Sicht der frühen Bildung entwickelt werden.

Die Studie trägt dazu bei, Perspektiven für die Zukunft zu entwickeln: die Notwendigkeit einer besseren Balance zwischen Grundausbildung und Fortbildung; die Notwendigkeit sowohl die Generationsunterschiede beim Personal als auch den rigiden Gebrauch von personellen und finanziellen Ressourcen zu reduzieren, die im italienischen System typisch sind; die Notwendigkeit innerhalb des Systems vielfältige Sichtweisen zu überbrücken, indem reale und virtuelle Lerngemeinschaften geschaffen werden; die Notwendigkeit, in die Fortbildung der Kernfachkräfte zu investieren und sie als Multiplikatoren für Innovationen zu sehen; die Notwendigkeit zwischen Entscheidungsträgern, Forschern und Eltern eine Zusammenarbeit zu fördern, um ein gemeinsames Fortbildungs-Verständnis zu erreichen. Kurz gesagt: die Notwendigkeit, das Recht der Kinder als einen Kompass im Blick zu behalten, der die Aktionen vor Ort letztlich steuert.

[Der Berichtsentwurf wurde Ende Juni 2016, der Endbericht im Oktober 2016 bei der Europäischen Kommission eingereicht.]

## 8. Allgemeine Rahmenbedingungen

### 8.1 Bezahlung und Arbeitszeiten

Fachkräfte in öffentlichen Kindergärten haben den gleichen Status wie ihre Kolleginnen in Grundschulen. Unterschiede gibt es jedoch zwischen Fachkräften in Kindergärten und Kinderkrippen hinsichtlich der Bezahlung und der Arbeitsbedingungen.

#### **Erziehungsfachkräfte in Kinderkrippen (0 bis 3 Jahre):**

Im Hinblick auf das Gehalt gibt es in Kinderkrippen große Unterschiede nach Trägerart und Arbeitsstunden (z.B. variiert die Vollzeitbeschäftigung zwischen 31 und 38 Stunden/Woche). Aber auch innerhalb des öffentlichen Sektors existieren Unterschiede: Das Gehalt der Erziehungsfachkräfte variiert hier wegen lokaler Gehaltsverträge auch nach Städten oder Regionen. Meist fallen sie in die sog. C1-Kategorie der nationalen Gehaltsvereinbarung (*Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro/comparto regioni e autonomie locali*) und erhalten 19.454€ Jahresgehalt.

#### **Kindergartenfachkräfte/Vorschullehrkräfte (3 bis 6 Jahre):**

Fachkräfte in staatlichen Kindergärten, die direkt vom Bildungsministerium angestellt sind, verdienen mehr als Erziehungsfachkräfte in kommunalen Kinderkrippen und arbeiten weniger Stunden täglich (25 vs. 35 bis 40 Wochenstunden) mit den Kindern. Das jährliche Anfangsgehalt einer Kindergarten-Fachkraft beträgt 25.099€. Der Maximalverdienst wird mit 36.900€ angegeben (OECD 2014, 467). In der Regel verdienen Fachkräfte in privaten Kindergärten weniger als in öffentlichen Einrichtungen, arbeiten jedoch länger (31 bis 38 Wochenstunden).

Das gesetzlich vorgeschriebene Gehalt der Lehrkräfte ist in Italien in jeder Karrierestufe niedriger als der OECD-Durchschnitt (European Commission 2015). Das maximale Gehalt wird erst nach 35 Berufsjahren erreicht, der OECD-Durchschnitt liegt bei 25 Jahren (OECD 2014). Leitungen in staatlichen Kindergärten verdienen etwa 43.000€ im Jahr.

Die Gehälter der pädagogischen Koordinierungsfachkräfte von Kinderkrippen sind höher als die der Kernfachkräfte. Die *pedagogisti* verdienen jährlich zwischen 20.000 und 25.000€, je nach Trägerart, Vertragskonditionen und der Wochenstundenzahl.

Es ist schwierig zu sagen, ob man vom Gehalt einer Erziehungs- bzw. Kindergartenfachkraft in Italien heute leben kann. Dazu spielen zu viele Faktoren wie z.B. die durchschnittlichen Lebenshaltungskosten in einer bestimmten Stadt, die Familienumstände, Alter oder Kinder eine Rolle. Im Allgemeinen wird das Gehalt der Erziehungs- und Kindergartenfachkräfte als „durchschnittlich gut“ betrachtet und als ausreichend, um davon ohne weitere Unterstützung leben zu können.



nen. Diese Bewertung liegt auch an der wirtschaftlichen Sicherheit, die frühpädagogischen Fachkräfte im öffentlichen Sektor mit unbefristeten Verträgen genießen. Heutzutage sind jedoch solche Verträge insbesondere für junge Absolventinnen/Absolventen sehr schwierig zu bekommen. Die meisten werden nur befristet und mit Unterbrechungen eingestellt, was wenig Sicherheit schafft. Insgesamt haben Fachkräfte vor allem im privaten Sektor nicht nur mit sehr veränderlichen Bedingungen zu kämpfen, sie haben auch wenig Arbeitsplatzsicherheit.

## 8.2 Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

### Erziehungsfachkräfte in Kinderkrippen (0 bis 3 Jahre)

Hier ist die Variation sehr groß: Die Arbeitsstunden können je nach Region, Trägerart und Arbeitsvertrag von 15 bis zu 28/30 Wochenstunden reichen.

### Kindergartenfachkräfte/Vorschullehrkräfte (3 bis 6 Jahre)

In staatlichen Kindergärten werden die Wochenstundenzahl und der Anteil von Teilzeitstellen national festgelegt. In kommunalen, staatlich anerkannten privaten oder privaten Einrichtungen variieren sowohl Wochenarbeitszeit als auch der Anteil an Teilzeitstellen sehr – für eine verlässliche Schätzung fehlen hier entsprechende Daten. In staatlichen Kindergärten hatten 2016 25% des Personals eine Teilzeitstelle mit 12,5 Wochenstunden.

## 8.3 Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz

Derzeit wird eine Einarbeitungszeit für neu qualifizierte Fachkräfte in Italien lebhaft diskutiert – vor allem vor dem Hintergrund der Einführung alternativer Ausbildungswege in der berufsbildenden Sekundarstufe II und der tertiären Ausbildung sowie des neuen Bildungsgesetzes (L107/2015). Schon vorher gab es Maßnahmen zur Einführung neuer Arbeitskräfte im frühpädagogischen Bereich. Diese umfassten in der Regel eine Probezeit, die Zuweisung eines Tutors und eine Qualitätseinschätzung am Ende der Probezeit.

Während des laufenden Schuljahres (2015/2016) wurde den neuen Mitarbeiterinnen in staatlichen Kindergärten, die unbefristete Stellen hatten, ein ganzes Jahr Begleitung gewährt, zu dem ein 20stündiges Training gehörten, die Entwicklung eines Berufs-Portfolio, Seminare, Workshops sowie Gruppenarbeit und kollegiale Unterstützung.

Derzeit stellt sich die Situation folgendermaßen dar: Nach der Zuweisung einer unbefristeten Stelle durchlaufen die Fachkräfte eine einjährige Probezeit. Diese kann eigentlich als Einführungsperiode bezeichnet werden, die auch die Unterstützung durch einen vom Lehrgremium ausgewählten und von der Leitung ernannten Mentor einschließt. Auch formative Aktivitäten gehören dazu, um vertiefte Kenntnisse hinsichtlich z.B. methodischer, psychologisch-pädagogischer, beziehungsorientierter Aspekte des Berufs zu erlangen. Diese Aktivitäten werden im Rahmen von speziellen Projekten durchgeführt (EACEA 2009/2010).

Im Ministerialbeschluss 850/2015 wird der Mentor einer Kindergartenfachkraft genauer beschrieben, der nicht nur zum Ende der Einführungsperiode mit der Abschlussevaluation, sondern während des gesamten Schuljahres eine aktive Rolle spielen soll. Seine Aufgaben sind es, die neuen Fachkräfte willkommen zu heißen, zu unterstützen und zu überwachen, aber auch ihre Kompetenzen aufzulisten und zu evaluieren. Daher wird die Einführungsperiode als Teil der Aus- und Fortbildung angesehen.

Im Rahmen der Einführung des Gesetzes 107/2015 wird die Einführungsperiode vor allem bei Kindergarten-, Grund und Sekundarstufenfachkräften vermutlich auf drei Jahre ausgeweitet werden. Auch für Erziehungsfachkräfte in öffentlichen Kinderkrippen gibt es Einführungsperioden, die jedoch von Stadt zu Stadt unterschiedlich sind. In kommunalen Einrichtungen in Mailand müssen neue Erziehungsfachkräfte zum Beispiel eine sechsmonatige Probezeit absolvieren, bevor sie dann nach der nationalen Gehaltsvereinbarung angestellt werden. Sie arbeiten während dieser Zeit neben dem bereits angestellten Personal; ihre Arbeit wird beobachtet und der

pädagogische Koordinator der Einrichtung muss einen umfassenden Evaluationsbericht anfertigen.

Wie bereits erwähnt, (siehe *Abschnitt 5*) gibt es in Italien kein nationales Rahmenwerk, das die Fortbildungen aller frühpädagogischen Fachkräfte regelt. Ein neues nationales Rahmenwerk und Richtlinien für die Fortbildungen von Grundschul- und Kindergartenfachkräften wurden im Rahmen des Gesetzes 107/2015 erstellt. Regional gibt es aber – hinsichtlich der Kinderkrippen - zum Teil neue Initiativen. So ermutigt die regionale Regierung in der Emilia Romagna beispielsweise den Austausch zwischen den pädagogischen Koordinierungsfachkräften auf den Ebenen der Kommune, der Provinz und der Region. Dies trägt dazu bei, den Fokus der Arbeit von einer einzelnen bzw. einer lokalen Gruppe von Einrichtungen zu einer mehr systemischen Perspektive zu verschieben (Moss 2013).

Fortbildungsinitiativen, die kürzlich in kommunalen Kinderkrippen und Kindergärten implementiert wurden (z.B. MIBA, siehe auch CARE-Bericht, D3.3 und Mantovani et al. 2016), sind Beispiele innovativer Formen von Fortbildungen am Arbeitsplatz, die sich mit Fortbildung unter Supervision abwechseln.

Auf nationaler Ebene betont das Gesetz 107/2015 für Kindergärten – und im Rahmen der Einführung des integrativen Systems vermutlich in den nächsten Jahren auch für Kinderkrippen – das Mentoring am Arbeitsplatz deutlich mehr als bisher. Die Beschlüsse über die „Ausbildung der Ausbilder“ (*formazione dei formatori*) betreffen vor allem die neue Kategorie der „Mentoringfachkraft“, die vom Evaluations-Komitee einer Einrichtung gewählt wird. Vorgesehene Aufgaben sind die Durchführung von Evaluationen, die Koordinierung von Trainings und die Unterstützung von Kollegen und Praktikanten (siehe auch oben).

#### 8.4 Kinderfreie Arbeitszeiten

Fachkräfte in kommunalen Kinderkrippen und Kindergärten können zwischen 120 und 200 bezahlte Stunden jährlich für Aktivitäten in Anspruch nehmen, in denen sie nicht in direktem Kontakt mit den Kindern stehen: Dazu gehören z.B. Planungen, Dokumentationen, Mitarbeitertreffen, Treffen mit Eltern und Fortbildungen. Andere Träger bieten jedoch in der Regel aus finanziellen Gründen weniger Stunden an.

In staatlichen Kindergärten sind 20 bis 40 Stunden kinderfreie Arbeitszeiten pro Jahr vorgesehen. In den verschiedenen regionalen Ministerialbehörden wird über die Verwendung dieser bezahlten Stunden, die zu den 25 Wochenstunden, in denen mit den Kindern gearbeitet wird, hinzukommen, unterschiedlich entschieden.

Bei nicht-öffentlichen Trägern variieren diese Bedingungen sehr. Die beiden größten Träger (PAN Konsortium für Einrichtungen für unter 3-Jährige und FISM für Kinder zwischen 3 und 6 Jahren) garantieren mindestens 12 Stunden pro Jahr. Wenn die Fachkräfte an bestimmten Projekten teilnehmen, kann diese Stundenzahl erhöht werden.

#### 8.5 Personalmangel und Personalgewinnung

In den letzten zehn Jahren gab es im italienischen frühpädagogischen System viel Fluktuation, die sich auch über die nächsten zehn Jahre fortsetzen wird, da die Fachkräfte, die in Rente gehen werden, nicht adäquat durch neues Personal ersetzt werden können – was wiederum auch Herausforderungen für den Fortbildungsbereich beinhaltet.

Die Statistik des Innenministeriums zeigt, dass zwischen 2007 und 2011 in kommunalen Kinderkrippen und Kindergärten mit der Anzahl der Kinder, die diese Einrichtungen besuchten, auch der Anteil der angestellten Fachkräfte stieg (Quaderno TFIEY 2013, 27). Diese Zahlen betreffen jedoch die Gesamtsituation in Italien mit einem Durchschnitt aller Städte und Regionen. Es gibt jedoch große regionale Unterschiede: z.B. wurde in Rom im gleichen Zeitraum bedeutend weniger für Personal in Tageseinrichtungen für unter 3-Jährige ausgegeben. Wenn die Kinderzahlen

sinken, werden oftmals verschiedene Einrichtungen zusammengelegt, um möglichst alle Arbeitsplätze erhalten zu können.

## 9. Künftige Personalherausforderungen – subjektive Experteneinschätzung

In einem Kontext von zunehmend begrenzten finanziellen Ressourcen befördern mehrere Faktoren den Änderungs- und Integrationsprozess der beiden frühpädagogischen Hauptfaktoren (0-3, 3-6) im Hinblick auf Steuerung, Bildungskontinuität, Ausbildung der Fachkräfte. Die schließt das neu eingeführte Gesetz 107/2015 ein, die vorgeschlagene Anhebung der Grundausbildung für 0-3 Erziehungskräfte auf einen einschlägigen Universitätsabschluss (Gesetzesdekret Nr. 65/2017) und die Entwicklung neuer Einführungsmaßnahmen für die Probezeit neuer Fachkräfte.

In den nächsten Jahren werden sich vermutlich viele Dinge ändern. Italienische frühpädagogische Fachkräfte stehen unter hohem Erwartungsdruck von Seiten der Eltern und Entscheidungsträger: Die Verbindung zwischen Professionalität und Qualität in der Frühpädagogik wird immer häufiger wahrgenommen und daher erwarten z.B. Eltern, dass die Fachkräfte das Wohlbefinden und das Lernen der Kinder fördern; Entscheidungsträger suchen nach effektiven und nachhaltigen Möglichkeiten für Fortbildungen, um Qualität und Inklusion in den Einrichtungen voranzutreiben. Fortbildungen werden für die Qualitätsentwicklung im frühpädagogischen System immer wichtiger.

Kurz- und langfristige Herausforderungen sind beispielsweise:

- Ein aktualisiertes Berufsprofil zu entwickeln, das die Arbeit von Erziehungsfachkräften und Vorschullehrkräften innerhalb eines flexibleren und **integrierten 0-6 Systems** darstellt, die durch einen einschlägigen Universitätsabschluss mit Fachrichtung Frühpädagogik qualifiziert sind.
- Die **universitären Curricula** für den Bachelor-Abschluss L-19 und das **Zusatzmodul** (60 ECTS-Punkte) in Frühpädagogik zu überarbeiten, die nach einem fünfjährigen Universitätsstudium in Grundschul- und Vorschulpädagogik für die Arbeit im Bereich 0-3 erforderlich sind.
- Die Kluft zwischen den Berufsprofilen von Erziehungsfachkräften und Kindergarten-Fachkräften zu schließen, die sich aus der Tradition des getrennten Systems ergeben hatte, um ein besseres, **integriertes System** (0 bis 6 Jahre) vorzubringen. Derzeit gibt es unterschiedliche Berufsprofile und -identitäten und manchmal auch ambivalente Gefühle und gegenseitiges Misstrauen. Die Herausforderung ist es daher, die professionellen Kompetenzen, die in der Tradition der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung entwickelt wurden, beizubehalten und gleichzeitig ein neues Berufsprofil herauszubilden, mit dem die Arbeit in einem flexibleren und integrierten System möglich wird. Dies bedeutet, neue Strategien für das frühpädagogische Personal, neue Organisationsstrukturen und neue integrierte Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung zu entwickeln.
- **Neue Instrumente für ein systematisches Monitoring der Qualität** in den frühpädagogischen Einrichtungen zu entwickeln, die eingebettet sind in ein qualitativ und kulturell sensibles Rahmenwerk und die mit den Bildungszielen des Systems übereinstimmen.
- Für eine **optimale Balance zwischen Ausbildung und Fortbildung** zu sorgen (siehe auch *Abschnitt 5*), um die Kluft zwischen neu eingestelltem und erfahrenerem Personal zu reduzieren sowie die Lücke zwischen den Generationen zu schließen, indem eine Perspektive von Bildungskontinuität gefördert wird.
- Die **Basis-Kompetenzen** der Kindergartenfachkräfte in der Grundausbildung zu erweitern, die Entwicklung von „soft skills“ in Fortbildungen zu stärken und die beruflichen Kompetenzen auszubauen, vor allem im Hinblick auf: Entwicklungsaspekte (z.B. Bedürfnisse der Kinder in verschiedenen Entwicklungsstadien zu erkennen, zu beobachten und zu fördern), Sprachentwicklung, wissenschaftliche und technologische Aspekte; Bildung im Freien, interkulturel-

le Kompetenzen, Inklusion, Kompetenzen zum Aufbau von Beziehungen zu Kindern und Eltern.

- **Übergreifende Themen**, die derzeit im Rahmen der Professionalisierung verstärkt diskutiert werden sind u.a. digitale und sprachliche Fähigkeiten, linguistische Kompetenzen, Inklusion, Behinderungen, Bürgerschaft, Basiskompetenzen, Evaluation. In den nächsten Jahren wird auf nationaler Ebene ein System zum Monitoring von Qualität und Auswirkungen der Fortbildungsinitiativen entwickelt – was sicher neue Herausforderungen für das frühpädagogische Personal bringen wird.
- **Stärkung der interkulturellen Kompetenzen der Fachkräfte** um auf allen Ebenen Inklusion zu fördern und die Lücke in den grundlegenden Kenntnissen der meisten Fachkräfte zu schließen.
- **Fördern von Fähigkeiten im Gebrauch digitaler Technologien** bei Kindern und Fachkräften.
- Das Schaffen von **realen und virtuellen Lerngruppen**.
- **Erfahrungen aus Grundausbildung und Praktika zu verbinden** und neue Ausbildungsformen zu entwickeln, in denen zwischen Ausbildungsinstitutionen und Arbeitsplatz abgewechselt wird (*alternanza scuola-lavoro*).
- **Reduzierung von regionalen Unterschieden**: Fortbildungen werden in erster Linie von der lokalen Ebene finanziert und dabei und auch bei der professionellen Unterstützung bestehen zwischen Nord- und Süditalien große Unterschiede. Eine Mindeststundenanzahl für den Besuch von Fortbildungen existiert nicht, obwohl Fortbildungen manchmal jährlich neu geplant werden.
- Ein **Gleichgewicht zu schaffen zwischen Fortbildungen, die auf Wissensvermittlung gründen und solchen, die eher erfahrungsbasiert** sind, damit der Generationenunterschied vermindert und die Verfolgung gleicher Ziele gefördert wird.
- **Investitionen in die Fortbildungen von Schlüsselfiguren** wie z.B. pädagogische Koordinierungsfachkräfte.
- Forschung und Fortbildung stärker zu verbinden.
- Neue integrierte Fortbildungsmöglichkeiten für frühpädagogisches Personal zu schaffen (gemäß des Gesetzes 107/2015) durch eine starke Mitwirkung von Universitäten und lokalen Behörden.

Wie auch in anderen europäischen Ländern stehen diese Herausforderungen in Italien im Zentrum fachpolitischer Debatten. Das italienische frühpädagogische System hat das Potential, durch die Verbesserung und Weiterentwicklung der bereits starken Verbindung zwischen Einrichtungen, Universitäten und Gemeinden eine Frühpädagogik von hoher Qualität aufrechtzuerhalten. Mitbestimmung im italienischen frühpädagogischen System kann als ein kultureller Wesenszug und eine Ressource angesehen werden, um der wachsenden Komplexität des Bereichs und den Herausforderungen der nächsten Jahre zu begegnen.

## 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>
- Balduzzi, L. 2017. "Reforming The Italian Early Childhood Educational Care System through Integration: Current Changes and Future Directions". In *Infanzia, XLIV*, Summer 2017 Special Issue: 3-7.
- Berg, B.L., and H. Lune. 2012. *Qualitative Research Methods for the Social Sciences*. (8<sup>th</sup> edition). Boston: Pearson.
- Bondioli, A., and M. Ferrari, eds. 2004. *Verso un modello di valutazione formativa*. [Auf dem Weg zu einem Modell der formativen Evaluation]. Bergamo: Junior.

- Bove, C., S. Mantovani, B. Jensen, M. Karwowska-Struczyk, and O. Wysłowski. 2016. D 3.3 613318. CARE. Curriculum Quality Analysis and Impact Review of European ECEC CARE. Instrument: Collaborative project. Call Identifier: FP7-SSH-2013-2. D3.3: *Report on "Good" Practice Case Studies of Professional Development in Three Countries*. <http://ecec-care.org/resources/publications/>
- Cerini, G. 2015. *Valutazione, RAV e scuola dell'infanzia*. [Einschätzung, RAV und Vorschulen]. <http://www.cidi.it/articoli/primo-piano/valutazione-rav-scuola-infanzia>
- Consiglio europeo straordinario di Lisbona 2000. *Verso un'Europa dell'innovazione e della conoscenza – Conclusioni della presidenza*. [Auf dem Weg zu einem Europa der Innovationen und des Wissens. Schlussfolgerungen des Vorstandes]. *Lisbon Special European Council (23-24 March 2000)*. [http://www.unar.it/unar/portal/wp.../Il\\_Consiglio\\_europeo\\_straordinario\\_Lisbona\\_2000.pdf](http://www.unar.it/unar/portal/wp.../Il_Consiglio_europeo_straordinario_Lisbona_2000.pdf)
- [DM] Ministerial Decree 30 September 2011. *Decreto Ministeriale. Formazione iniziale specializzazione sostegno*. [Ministerial Erlass. Spezialisierung in der Grundausbildung der Förderfachkräfte].
- [DM] Ministerial Decree 8 November 2011. (Government Gazette 117/21.05.2012). *Disciplina per la determinazione dei contingenti del personale della scuola necessario per lo svolgimento dei compiti tutoriali* [Vorgehensweise zur Bestimmung der Personalkontingente in Schulen, die für die Durchführung von Tutoren-Aufgaben nötig sind].
- [DM] Ministerial Decree 249/2010. (Government Gazette, Supplement 24/31.01.2011). *Definizione della disciplina dei requisiti e delle modalità della formazione iniziale degli insegnanti della scuola dell'infanzia, della scuola primaria e della scuola secondaria di primo e secondo grado*. [Definition der Anforderungen und Verfahren zur Erstausbildung von Erzieherinnen und Lehrkräften an Grund- und Sekundarschulen].
- [DM] Ministerial Decree 850/2015. *Periodo di prova e formazione personale docente*. [Probezeit und Ausbildung neuer Lehrkräfte].
- EACEA. 2009-2010. *Organisation of the Education System in Italy. European Commission and Eurydice*. [http://www.indire.it/lucabas/lkmw\\_file/eurydice//IT\\_EN.pdf](http://www.indire.it/lucabas/lkmw_file/eurydice//IT_EN.pdf)
- European Commission. 2015. *Education and Training Monitor. Italy 2015*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Gesetz 104/1992. (Government Gazette 39/17.01.1992). *Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*. [Rahmengesetz zur Unterstützung, sozialen Integration und zu den Rechten Behinderter].
- Gesetz 285/1997. *Disposizione per la promozione di diritti e opportunità per l'infanzia e l'adolescenza*. [Regularien zur Förderung der Rechte und Chancen in der Kindheit und Jugend]. (GU Serie Generalen. 207, 5 September 1997).
- Gesetz 53/2003. *Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e di formazione professionale*. [Mandat der Regierung zur Festlegung allgemeiner Bildungsstandards und Mindestleistungsniveaus in den Bereichen Bildung und Berufsausbildung]. (GU Sezione Generale n. 77, 2 April 2003).
- Gesetz 107/2015. *Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti*. [Reform des nationalen Bildungs- und Ausbildungssystems und Mandat zur Reorganisation der bestehenden Rechtsvorschriften]. (GU Serie Generale n.162, 15 July 2015).
- Gesetzesdekret 65/2017 (Government Gazette 112/May 16<sup>th</sup> 2017). *Istituzione del Sistema integrato di educazione e istruzione dalla nascita sino ai 6 anni*. [Einführung eines integrierten Bildungssystems von der Geburt bis zu 6 Jahren].
- Gesetzesentwurf 2443/2016. *Disciplina delle professioni di educatore e pedagogo*. [Regularien der Berufe der Erzieherin und der "pedagogo"]].
- Gesetzesentwurf 1260/2014. *Disposizioni in materia di sistema integrato di educazione e istruzione dalla nascita fino ai sei anni e del diritto delle bambine e dei bambini alle pari opportunità di apprendimento*. [Bestimmungen über das integrierte Bildungssystem von der Geburt bis zu sechs Jahren und das Recht von Mädchen und Jungen auf gleiche Lernmöglichkeiten].
- Giudici, C., and M. Castagnetti. 2016. "The Italian Case - Reggio Emilia: a model of diffused pedagogy". In C. Bove, S. Mantovani, B. Jensen, M. Karwowska-Struczyk, and O. Wysłowska, eds. D 3.3 - 613318. CARE. Curriculum Quality Analysis and Impact Review of European ECEC CARE. Instrument: Collaborative project. Call Identifier: FP7-SSH-2013-2. D3.3: *Report on "good" practice case studies of professional development in three countries*. 93-140. Unpublished. <http://ecec-care.org/resources/publications/>

- Gruppo Nazionale Nidi Infanzia. 2016. *Gestire il sistema educativo territoriale integrato. Orientamenti e strumenti*. [Verwaltung des integrierten territorialen Bildungssystems. Richtlinien und Werkzeuge]. Bergamo: Zeroseiup.
- ISTAT. 2014. *L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia*. [Das städtische Angebot von Kinderbetreuung und anderen sozialen und Bildungsdienstleistungen für die frühe Kindheit]. 2012-2013. <http://www.istat.it/it/archivio/129403>
- IDI. 2015. *Elaborazione per Monitoraggio Piano Nidi al 31-12-2014 sulla base di Demo Istat*. [Daten für das Monitoring von Kinderkrippen, 31.12.2014, basierend auf ISTAT Demo]. <http://demo.istat.it/>
- INVALSI. 2015. *Rapporto di Autovalutazione Scuola dell'Infanzia – Fascicolo completo*. [Bericht der Selbstevaluation von Kindergärten. Gesamtbericht]. Februar, 2016. [http://www.invalsi.it/invalsi/documenti/Rav\\_Infanzia.pdf](http://www.invalsi.it/invalsi/documenti/Rav_Infanzia.pdf)
- Istituto degli Innocenti. 2014. *Monitoraggio del piano di sviluppo dei servizi socio-educativi per la prima infanzia*. [Überwachung des Entwicklungsplans sozialpädagogischer Dienste für die frühe Kindheit]. <http://www.minori.it/minori/rapporto-di-monitoraggio-del-piano-nidi-al-31-dicembre-2014>
- Jensen, B., R.L. Iannone, S. Mantovani, C. Bove, M. Karwowska-Struczyk, and O. Wysłowska 2015. D3.1 Report [613318. CARE. Curriculum Quality Analysis and Impact Review of European ECEC]. D3.1: *Comparative Review of Professional Development Approaches*. <http://ecec-care.org/resources/publications/>
- Lave, J., and E. Wenger. 1991. *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lazzari, A. 2012. "Reconceptualizing professionalism in ECE: insights from a study carried out in Bologna". *Early Years* 32 (3): 1-14.
- Lazzari, A., M. Picchio, and T. Musatti 2013. "Sustaining ECEC quality through continuing professional development: systemic approaches to practitioners' professionalisation in the Italian context". *Early Years* 33 (2): 2-13.
- Mantovani, S. 2007. "Early Childhood Education in Italy". In *Early childhood education: An international encyclopedia*, edited by R.S. New, and M. Cochran: Vol. 4, 1110-1115. Westport, CT: Praeger.
- Mantovani, S. 2010. "Italy". In *Professionals in early childhood education and care systems. European profiles and perspectives*, by P. Oberhuemer, I. Schreyer, M.J. Neuman, 239-259. Opladen, Farmington Hills, MI: Barbara Budrich.
- Mantovani, S., C. Bove, S. Cescato and P. Braga, C. 2016. "Milan: Fostering innovation in a big city: continuity and change". In C. Bove, S. Mantovani, B. Jensen, M. Karwowska-Struczyk, and O. Wysłowska (2016). D 3.3 613318. CARE. Curriculum Quality Analysis and Impact Review of European ECEC CARE. Instrument: Collaborative project. Call Identifier: FP7-SSH-2013-2. D3.3: *Report on "good" practice case studies of professional development in three countries*. 141-209. Unpublished. <http://ecec-care.org/resources/publications/>
- MIUR. 2011. *Monitoraggio Sezioni Primavera*. [Monitoring der Brückenklassen]. Academic Year 2010/2011. <http://www.foe.it/Resource/18-6-2012-miur-monitoraggio-sezioni-primavera-2012.pdf>
- MIUR. 2012. *Indicazioni Nazionali per il Curricolo della scuola dell'infanzia e del primo ciclo di istruzione*. [Nationale curriculare Richtlinien für den Kindergarten und die Grundschule]. [http://www.indicazioninazionali.it/documenti\\_Indicazioni\\_nazionali/indicazioni\\_nazionali\\_infanzia\\_primo\\_ciclo.pdf](http://www.indicazioninazionali.it/documenti_Indicazioni_nazionali/indicazioni_nazionali_infanzia_primo_ciclo.pdf)
- MIUR. 2013. *L'integrazione scolastica degli alunni con disabilità. Dati statistici*. [Inklusive schulische Ausbildung von Schülerinnen mit Behinderungen. Statistiken]. October 2013. [http://www.istruzione.it/allegati/integrazione\\_scolastica\\_degli\\_alunni\\_con\\_disabilita.pdf](http://www.istruzione.it/allegati/integrazione_scolastica_degli_alunni_con_disabilita.pdf)
- Moss, P., ed. 2013. *Early Childhood and Compulsory Education. Reconceptualising the Relationship*. London: Routledge.
- Murphy R., R. Ridgway, M. Cuneen and M. Horgan. 2016. "Reggio Emilia". In *The Routledge International Handbook of Philosophies and Theories of Early Childhood Education and Care*, edited by T. David, K. Gouch, and S. Powell, 306-315. Oxon, UK: Routledge.
- Musatti, T., M. Picchio, and S. Mayer. 2016. "Continuous Professional Support and Quality. The case of Pistoia". In *Pathways to Professionalism in Early Childhood Education and Care*, edited by M. Vandebroek, M. Urban, and J. Peeters, 43-56. London: Routledge.
- New, R.S., B. Mallory, and S. Mantovani. 2001. "Adult Relations in Italian Early Care and Education". *Innovations* 8 (2): 8-13.

- Nigris, E. 2007. "Teacher in training". In *Early Childhood Education: An international Encyclopedia*, edited by R.S. New, and M. Cochran: Vol. 4, 1145–1150. Westport, CT: Praeger.
- Oberhuemer, P. und I. Schreyer. 2010. *Kita-Fachpersonal in Europa. Ausbildungen und Professionsprofile*. Opladen, Farmington Hills, MI: Barbara Budrich.
- OECD. 2014. *Education at a Glance 2014*. Paris: OECD Publishing. <http://www.oecd.org/edu/Education-at-a-Glance-2014.pdf>
- [OECD] *Starting Strong 2017. Key Indicators on Early Childhood Education and Care*. Paris: OECD.
- Rinaldi, C. 2001. "Documentation and assessment". In *Making Learning Visible: Children as Individual and Group Learners*, edited by Project Zero, and Reggio Children, 78–89. Reggio Emilia: Reggio Children.
- Rinaldi, C. 2006. *In Dialogue with Reggio Emilia. Listening, Researching and Learning*. Abingdon: Routledge.
- TFIEY. 2013. *L'accesso ai servizi per l'infanzia*. [Zugang zu frühpädagogischen Einrichtungen]. Transatlantic Forum on Inclusive Early Years, n. 1/2013. <http://tfieyitalia.org/laccesso-ai-servizi-per-linfanzia-2013/>
- UNESCO Institute for Statistics. 2014. *ISCED Fields of Education and Training 2013 (ISCED-F 2013). Manual to accompany ISCED 2011*. <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/isced-fields-of-education-and-training-2013-en.pdf>
- Urban, M., M. Vandenbroeck, J. Peeters, A. Lazzari, and K. Van Laere. 2011. *Competence requirements in early childhood education and care. (CoRe)*. Brussels, European Commission - DG Education and Culture. [http://ec.europa.eu/education/more-information/doc/2011/core\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/more-information/doc/2011/core_en.pdf)
- Yin, R.K. 2009. *Case Study Research: Design and Method* (4<sup>th</sup> edition). Thousand Oaks, CA: Sage.

