

KROATIEN

Frühpädagogisches Personal

Ausbildungen, Arbeitsfelder, Arbeitsbedingungen

Autorin des Länderberichts

Dejana Bouillet

Professorin, Fakultät für Lehrkräfteausbildung, Universität Zagreb

Zitier-Vorschlag:

Bouillet, D. 2017. „Frühpädagogisches Personal – Länderbericht Kroatien“. In *Personalprofile in Systemen der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung in Europa*, herausgegeben von I. Schreyer und P. Oberhuemer. www.seepro.eu/Deutsch/Laenderberichte.htm

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Staatsinstitut
für Frühpädagogik



Inhalt

1. Governance/Zuständigkeiten im System der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung.....	3
2. Wer gehört zum frühpädagogischen Personal?.....	3
2.1 Reguläres Einrichtungspersonal mit direktem Kontakt zu Kindern	3
2.2 Personalstrukturen: Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund	5
3. Grundausbildungen	8
3.1 Ausbildungswege frühpädagogischer Kernfachkräfte und Leitungsfachkräfte	8
3.2 Kompetenzanforderungen und Ausbildungscurricula	11
3.3 Alternative Zugangs- und Qualifizierungswege, Systemdurchlässigkeit.....	14
4. Fachpraktische Komponente der Ausbildung von Kernfachkräften	14
5. Fort- und Weiterbildung (FWB).....	17
6. Neuere Reformen zu Professionalisierung und Personalangelegenheiten.....	19
7. Neuere Forschungsprojekte zu Professionalisierung und Personalangelegenheiten.....	21
8. Allgemeine Rahmenbedingungen	24
8.1 Bezahlung und Arbeitszeiten.....	24
8.2 Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung	25
8.3 Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz	25
8.4 Kinderfreie Arbeitszeiten	26
8.5 Personalmangel und Personalgewinnung	26
9. Künftige Personalherausforderungen – subjektive Experteneinschätzung	27
10. Literatur	28

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

Seit 1997 wird das System der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung als ein Teil des Bildungssystems gesteuert (Gesetz zur vorschulischen Bildung, Official Gazette, Nr. 10/97, 107/07 und 94/13). Während das Management frühpädagogischer Einrichtungen in der Hand kommunaler Selbstverwaltungen liegt, ist das kroatische Ministerium für Wissenschaft und Bildung (*Ministarstvo znanosti i obrazovanja*) zuständig für die Überprüfung und Genehmigung aller frühpädagogischen Programme. Zu frühpädagogischen Einrichtungen gehören Kinderkrippen, Kindergärten und Vorschulgruppen. Kinderkrippen in Kindergärten nehmen Kinder zwischen 6 Monaten und 3 Jahren auf, Kindergärten und Vorschulgruppen werden von Kindern zwischen 3 Jahren und 6/7 Jahren besucht. Seit 2014 ist der Besuch einer Übergangsguppe im Jahr vor dem Grundschulbeginn für alle Kinder verpflichtend (Official Gazette, Nr. 107/2014).

Das System der frühkindlichen Bildung/Betreuung kann daher in Kroatien als integriert und dezentralisiert bezeichnet werden. Die meisten Einrichtungen haben öffentliche Träger, wie z.B. Kommunen und werden vom Ministerium für Wissenschaft und Bildung überwacht. Daneben gibt es auch die Betreuung über Tagespflegedienste (sog. „Nannies“). Diese werden meist privat finanziert und stehen unter der Aufsicht des Ministeriums für Demographie, Familie, Jugend und Sozialwohlfahrt.

Die Verantwortung für Finanzierung und Platzkapazitäten in der Frühpädagogik liegt auf der lokalen Ebene. Da dies stark von den ökonomischen Gegebenheiten der Regionen in Kroatien abhängt, führt es zu ausgeprägten und dauerhaften regionalen Unterschieden in der Verfügbarkeit von Betreuungsangeboten (Dobrotić et al. 2010). Auch hinsichtlich der Qualität und der Erschwinglichkeit der Angebote bestehen große regionale Unterschiede, was bedeutet, dass Kinder je nach Wohnort unter sehr unterschiedlichen Bedingungen in das frühpädagogische System eintreten.

2. Wer gehört zum frühpädagogischen Personal?

2.1 Reguläres Einrichtungspersonal mit direktem Kontakt zu Kindern

In Kroatien werden Personalangelegenheiten im frühpädagogischen System durch die nationalen frühpädagogischen Standards (Official Gazette, Nr. 63/08; 90/10) geregelt.

Tabelle 1 beschreibt verschiedene Arten von Personal, das direkt mit den Kindern arbeitet. Kernfachkräfte, d.h. Personal mit Gruppen- oder Einrichtungsverantwortung, werden zudem nach einem von fünf Berufsprofilen kategorisiert, die sich an die der ursprünglichen SEEPRO-Studie anlehnen (siehe *Kasten 1* am Ende dieses Abschnitts).

Tabelle 1

Kroatien: 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 ¹
<i>Odgojitelj predškolske djece</i> Frühpädagogische	<i>Predškolske ustanove</i> Frühpädagogische	Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung	6 Monate - 7 Jahre	Bachelor Abschluss, 3 Jahre Universität

¹ 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 ¹
Fachkraft (auch Kindergartenfachkraft genannt) <i>Profil:</i> Frühpädagogische Fachkraft	Tageseinrichtungen 6 Monate - 7 Jahre			ECTS-Punkte: 180 EQR-Stufe: 6 ISCED 2013-F: 0112 ISCED 2011: 6
<i>Stručni suradnik – pedagog</i> Pädagogin (Unterstützungsfachkraft mit spezieller Ausbildung)	<i>Predškolske ustanove</i> Frühpädagogische Tageseinrichtungen 6 Monate - 7 Jahre	Unterstützungsfachkraft mit spezieller Ausbildung	Breiter Altersfokus (Kinder und Erwachsene)	Master Abschluss (3+2 Jahre Universität) ECTS-Punkte: 300 EQR-Stufe: 7 ISCED 2013-F: 0313 ISCED 2011: 7
<i>Stručni suradnik – psiholog</i> Psychologin	<i>Predškolske ustanove</i> Frühpädagogische Tageseinrichtungen 6 Monate - 7 Jahre	Unterstützungsfachkraft mit spezieller Ausbildung	Breiter Altersfokus (Kinder und Erwachsene)	Master Abschluss (3+2 Jahre Universität) ECTS-Punkte: 300 EQR-Stufe: 7 ISCED 2013-F: 0313 ISCED 2011: 7
<i>Stručni suradnik – edukacijski rehabilitator ili logoped</i> Förderpädagogische Fachkraft (Rehabilitations-Fachkraft, Sprachtherapeutin)	<i>Predškolske ustanove</i> Frühpädagogische Tageseinrichtungen 6 Monate - 7 Jahre	Unterstützungsfachkraft mit spezieller Ausbildung	Breiter Altersfokus (Kinder und Erwachsene)	Master Abschluss (3+2 Jahre Universität) ECTS-Punkte: 300 EQR-Stufe: 7 ISCED 2013-F: 0112 ISCED 2011: 7
<i>Viša medicinska sestra</i> Krankenschwester <i>Profil:</i> Gesundheits-/Sozialpflege-Fachkraft	<i>Predškolske ustanove</i> Frühpädagogische Tageseinrichtungen 6 Monate - 7 Jahre	qualifizierte Ergänzungsfachkraft vor allem in Gesundheitsfragen	Breiter Altersfokus (Kinder und Erwachsene)	Bachelor Abschluss, 3 Jahre Universität ECTS-Punkte: 180 EQR-Stufe: 6 ISCED 2013-F: 0913 ISCED 2011: 6
<i>Osobni pomoćnik</i> Ergänzungskraft	<i>Predškolske ustanove</i> Frühpädagogische Tageseinrichtungen 6 Monate - 7 Jahre	Ergänzungskraft ohne formelle Ausbildung Sie helfen bei der Unterstützung von Kindern mit Entwicklungsverzögerungen.	Keine formelle Grundausbildung	Abgeschlossene Sekundarschulbildung plus Abschluss eines Weiterbildungsprogramms zur Arbeit mit Kindern mit besonderen Bedürfnissen ECTS-Punkte: n/z ² EQR-Stufe: 4 ISCED 2013: n/z ISCED 2011: 4

² n/z nicht zutreffend

Table 1 zeigt, dass in kroatischen frühpädagogischen Einrichtungen sehr viele unterschiedliche Fachkräfte arbeiten. Die einzigen, die jedoch speziell für die Arbeit mit Kindern bis zu 7 Jahren ausgebildet sind, sind die frühpädagogischen Fachkräfte (*Odgojitelj predškolske djece*). Das dreijährige Universitätsstudium (sechs Semester) bereitet sie mit einem Bachelor-Abschluss in früher und vorschulischer Bildung auf die Aufgaben vor, die sie in verschiedenen Einrichtungen in der Arbeit mit Kindern bis zum Grundschulalter (6 Monate bis 7 Jahren) hinsichtlich ihrer Betreuung und Bildung erfüllen müssen. Diesem Abschluss kann ein zweijähriges Masterstudium (vier Semester) folgen, das dazu qualifiziert, im Bereich der frühen und vorschulischen Bildung nicht nur professionell zu arbeiten, sondern auch Forschungs- und Entwicklungsaufgaben zu übernehmen.

Andere Berufsgruppen, die in frühpädagogischen Einrichtungen arbeiten, haben verschiedene andere Studiengänge absolviert (Pädagogik, Psychologie, Rehabilitation, Sprachtherapie) und die Arbeit in frühpädagogischen Einrichtungen ist nur ein Aspekt ihres Berufes. Sie sind für verschiedene Bereiche und verschiedene Zielgruppen ausgebildet (kleine Kinder, Schulkinder, Teenager und Erwachsene). In den frühpädagogischen Einrichtungen ist ihre Hauptaufgabe, Fachkräfte, Kinder und Eltern im Bildungsprozess zu unterstützen. Nach dem vorschulischen Bildungsgesetz und den nationalen frühpädagogischen Standards entscheidet jede Einrichtung selbst, welche Art von Expertinnen beschäftigt werden – je nach Bedürfnissen und Anzahl der Kinder. Sie verfolgen die psychologische und physische Entwicklung der Kinder, identifizieren individuelle Bedürfnisse und entscheiden über mögliche Interventionen. Sie nehmen auch an Fortbildungsmaßnahmen für frühpädagogische Fachkräfte teil.

In jeder frühpädagogischen Einrichtung arbeitet eine Krankenschwester als unabhängige Spezialistin im Hinblick auf Gesundheitsfragen. Sie kümmert sich um die Gesundheit der Kinder, indem sie hilft, die Umgebung sicher, sauber und kinderfreundlich zu gestalten und zu erhalten. Neben anderen einschlägigen Tätigkeiten arbeitet sie mit Kindern, Eltern und Expertinnen, um die Gesundheit der Kinder zu schützen und eine gesunde Umgebung zu gewährleisten.

Die Aufgabe von Ergänzungskräften ist es, die frühpädagogischen Fachkräfte in der Arbeit mit Kindern mit Entwicklungsschwierigkeiten zu unterstützen. Sie sind dem Kindergarten zugewiesen und arbeiten unter der Aufsicht der frühpädagogischen Fachkräfte. Für die Ausbildung dieser Personen ist ein Sekundarschulabschluss ausreichend und der Besuch eines speziellen Weiterbildungsprogramms für die Arbeit mit Kindern mit Entwicklungsverzögerungen. Diese Programme werden nicht national geregelt.

Personen mit Vorstrafen dürfen nicht mit kleinen Kindern arbeiten.

Kasten 1

SEEPRO-Professionsprofile der Kernfachkräfte nach Altersfokus der Ausbildung

(nach Oberhuemer, P. und I. Schreyer 2010)

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

2.2 Personalstrukturen: Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund

Nach den nationalen statistischen Daten (Croatian Bureau of Statistics 2015a) gab es Anfang 2015/16 in Kroatien 1.602 Einrichtungen, die frühpädagogische Programme implementierten. Darunter waren 1.432 Kindergärten und 170 andere genehmigte Einrichtungen wie Grundschulen, Spielgruppen in Bibliotheken oder andere Organisationen. 288 davon waren eigenständige

Kindergärten und 266 waren Kindergärten mit angeschlossenen Einheiten, auch an verschiedenen Orten (insgesamt 878)³. Im Vergleich zum vorhergehenden Jahr ist die Anzahl der Einrichtungen um 0,7% gestiegen und die Anzahl der Kinder um 0,6% (siehe *Tabelle 2*).

Tabelle 2

Kroatien: Kindergärten und andere akkreditierte frühpädagogische Einrichtungen, 2015/2016*

Träger	Gesamt	Kindergärten (6 Monate – 6 Jahre)			Andere akkreditierte Einrichtungen		
		Eigenständig	Kindergärten mit mehreren Einheiten	Anzahl der Einheiten insgesamt	Grundschulen	Spielräume in Bibliotheken	Andere
Staatlich gefördert	3	1	-	-	-	-	2
		1					
Kommunen und Selbstverwaltungen	1.232	142	198	738	136	3	15
		1.078					
Andere Rechtsträger ⁴	313	134	54	113	6	1	5
		301					
Religiöse Gemeinschaften	54	11	14	27	-	-	2
		52					
Gesamtanzahl der Kindergarten-einheiten	1.602	288	266	878	142	4	24
		1.432					

*Croatian Bureau of Statistics 2015a.

In diesen frühpädagogischen Einrichtungen arbeiten 18.791 Personen. 1.381 (92,5%) von ihnen sind in Vollzeit angestellt. Teilzeitangestellte arbeiten in Vorschulgruppen mit Kindern, die keinen regulären Kindergarten besuchen, aber verpflichtet sind, im Jahr bevor sie in die Schule kommen, eine Vorschulgruppe zu besuchen (siehe auch Abschnitt 8.2). 95,7% (17.984) aller Angestellten in frühpädagogischen Einrichtungen in Kroatien sind Frauen. Das Strukturgefüge der Fachkräfte ist in *Tabelle 3* dargestellt.

Tabelle 3

Kroatien: Angestellte in frühpädagogischen Einrichtungen nach ihrer Ausbildung und Geschlecht, 2015/16* (in Kindergärten, vorschulischen und anderen Einrichtungen)

Personal-Kategorien	Gesamt	Frauen, in %	Männer, in %
Frühpädagogische Fachkräfte (61,4%)	11.538	99,1	0,9
Krankenschwestern (3%)	564	98,6	1,4
Pädagoginnen (2%)	385	98,4	1,6
Psychologinnen, Rehabilitations-Fachkräfte, Sprachtherapeutinnen (2,6%)	493	97,2	2,8
Verwaltungspersonal (4,8%)	895	89,0	10,9
Anderes Personal (26,2%)	4.916	88,2	11,8
Gesamt	18.791	95,7	4,3
Fachkräfte mit einschlägigem Hochschulabschluss (Master)	1.458	95,5	4,5
Fachkräfte mit einschlägigem Hochschulabschluss (Bachelor)	10.755	98,9	1,1
Personal mit einschlägigem berufsbildendem Sekundarstufenabschluss II	4.452	86,8	13,2
Personal ohne formelle Grundausbildung	1.578	98,9	1,1

* Croatian Bureau of Statistics 2015a, eigene Berechnungen.

³ 288 Kindergärten sind freistehend, während 266 angeschlossene Einheiten, auch an verschiedenen Orten, haben.

⁴ Private Organisationen, Sozial- und Gesundheitseinrichtungen.

Tabelle 4

Kroatien: Personalstrukturen - Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund des Personals in Kindergärten (insgesamt 14.896, Vollzeit), 2015/16*

Personal-Kategorien	Frühpädagogische Fachkräfte	Krankenschwestern	Spezielle Unterstützungsfachkräfte	Verwaltungspersonal	Gesamt	Anteil in %
Fachkräfte mit einschlägigem Hochschulabschluss (BA)	10.051	262	75	279	10.667	71,6
Fachkräfte mit einschlägigem Hochschulabschluss (MA)	310	7	872	186	1.375	9,2
Fachkräfte mit einschlägigem Fachschulabschluss (postsekundär)	580	286	2	408	1.276	8,6
Personal mit anderer, nicht einschlägiger Qualifikation	0	0	0	0	1.578	10,6
Männliche Fachkräfte	27,1 % (inklusive männlichem Verwaltungspersonal; keine systematischen Daten nach Qualifikationen und Arbeitsstellen verfügbar)					
Fachkräfte mit Migrationshintergrund	Keine systematischen nationalen Daten verfügbar; (geschätzt: 9,6% in 2011)					

* Croatian Bureau of Statistics 2015a, eigene Berechnungen.

Während die Daten in Tabelle 3 Personen betreffen, die in allen frühpädagogischen Einrichtungen arbeiten, inklusive Kindergärten, vorschulischer und anderer Einrichtungen (wie z.B. Spielgruppen in Bibliotheken), zeigen die Daten in Tabelle 4 nur die Personen, die in Kindergärten arbeiten, denn im nationalen Statistikbüro werden die Daten nicht für alle Einrichtungen aufbereitet.

Dennoch kann man davon ausgehen, dass die Mehrheit des Personals in frühpädagogischen Einrichtungen weiblich ist. Über zwei Drittel des Personals hat eine einschlägige Hochschulbildung. Es arbeiten immer noch einige Personen ohne Ausbildung in kroatischen Kindergärten, z.B. als Fachkräfte oder spezielle Unterstützungsfachkräfte, weil sie ihre Stelle unter den Voraussetzungen der alten Gesetzgebung angetreten und sie seither behalten haben (Arbeitsgesetz, Official Gazette Nr. 93/2014). Gleichzeitig besitzen ca. 3% aller frühpädagogischen Fachkräfte einen Master-Abschluss, was für Personen, die direkt mit Kindern arbeiten, sehr positiv ist. Personen mit einer berufsbildenden Ausbildung arbeiten in der Regel als Verwaltungspersonal und sog. technische Angestellte. Unterstützungspersonal wie Köche, Reinigungskräfte oder Hausmeister sind meist unqualifiziert und haben nur acht Jahre Pflichtschule absolviert.

Nationale Daten über die ethnische Zugehörigkeit und Migrationshintergrund sind nicht verfügbar, weil sie nicht systematisch erhoben werden. Nach der letzten Volkszählung im Jahr 2011 (Croatian Bureau of Statistics 2015b⁵) ist jedoch der Großteil der Bevölkerung kroatisch (90,4%), was bedeutet, dass auch in den frühpädagogischen Einrichtungen in der Regel Kroatinnen arbeiten.

⁵ Kroatien hat 4.284.889 Einwohner, von denen 48,2 % Männer und 51,8 % Frauen sind.

3. Grundausbildungen

3.1 Ausbildungswege frühpädagogischer Kernfachkräfte und Leitungsfachkräfte

Frühpädagogische / Kindergarten-Fachkräfte (*Odgojitelj predškolske djece*)

Seit 2005 haben sich die Berufsausbildungen der künftigen frühpädagogischen Fachkräfte in Kroatien durch die Implementierung der Bologna Richtlinien deutlich geändert. Dabei war die größte Änderung die Anhebung aller Grundausbildungen auf das tertiäre Niveau. Seitdem hat Kroatien ein zweifaches Hochschulausbildungssystem, d.h. künftige Studierende können wählen zwischen (a) akademischen Studiengängen, die nur an Universitäten angeboten werden und (b) Ausbildungen, die zu einem Berufsabschluss führen und die an Fachhochschulen durchgeführt werden. In Ausnahmefällen gibt es „Professional Bachelor“-Abschlüsse auch an Universitäten, wie z.B. im Fall der Grundausbildung für frühpädagogische Fachkräfte. In letzter Zeit haben jedoch die meisten Universitäten die Grundausbildungen für künftige frühpädagogische Fachkräfte geändert und begonnen, für diese Universitätsstudiengänge anzubieten. *Tabelle 5* zeigt die sechs Universitäten, an denen derartige Studiengänge möglich sind. Fünf von ihnen bieten Universitätsstudiengänge an, eine Fakultät immer noch das Bachelor-Programm. An drei Fakultäten kann auch frühe und vorschulische Bildung auf Master-Niveau studiert werden (in Zagreb, Rijeka und Osijek).

Tabelle 5:

Kroatien: Universitäten mit Grundausbildungen für künftige frühpädagogische Fachkräfte nach Art des Studienprogramms

Universität	Art und Dauer des Studiums	ECTS-Punkte	Akademischer Titel
Juraj Dobrila Universität Pula, Fakultät Erziehungswissenschaft	Professionsbezogenes Studium 3 Jahre (6 Semester)	180	„Professional Bachelor“ – Vorschulische Bildung EQR-Stufe 6; ISCED 2013-F 0102
Universität Split, Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften	Universitätsstudium, 3 Jahre (6 Semester)	180	Bachelor (Univ.) – Frühpädagogik/ vorschulische Bildung EQR-Stufe 6; ISCED 2013-F 0102
Josip Juraj Strossmayer Universität Osijek, Fakultät Erziehungswissenschaft	Universitätsstudium, 3 Jahre (6 Semester)	180	Bachelor (Univ.) – Frühpädagogik/ vorschulische Bildung EQR-Stufe 6; ISCED 2013-F 0102
Universität Rijeka, Fakultät für Lehrkraftausbildung	Universitätsstudium, 3 Jahre (6 Semester)	180	Bachelor (Univ.) – Frühpädagogik/ vorschulische Bildung EQR-Stufe 6; ISCED 2013-F 0102
Universität Zadar, Abteilung für die Ausbildung von Lehrkräften und frühpädagogischen Fachkräften	Universitätsstudium, 3 Jahre (6 Semester)	180	Bachelor (Univ.) – Frühpädagogik/ vorschulische Bildung EQR-Stufe 6; ISCED 2013-F 0102
Universität Zagreb, Fakultät für Lehrkraftausbildung	Universitätsstudium, 3 Jahre (6 Semester)	180	Bachelor (Univ.) – Frühpädagogik/ vorschulische Bildung EQR-Stufe 6; ISCED 2013-F 0102
Josip Juraj Strossmayer Universität Osijek, Fakultät Erziehungswissenschaft	Universitätsstudium, 2 Jahre (4 Semester)	120	Master-Abschluss – Frühpädagogik/ vorschulische Bildung EQR-Stufe 7; ISCED 2013-F 0102
Universität Rijeka, Fakultät für Lehrkraftausbildung	Universitätsstudium, 2 Jahre (4 Semester)	120	Master-Abschluss – Frühpädagogik/ vorschulische Bildung EQR-Stufe 7; ISCED 2013-F 0102
Universität Zagreb, Fakultät für Lehrkraftausbildung	Universitätsstudium, 2 Jahre (4 Semester)	120	Master-Abschluss – Frühpädagogik/ vorschulische Bildung EQR-Stufe 7; ISCED 2013-F 0102

Es ist auch wichtig zu betonen, dass es in einigen Fakultäten (in Zagreb, Pula, Osijek und Zadar) neben dem Vollzeitstudium auch Teilzeitstudiengänge gibt und dass die Fakultäten Zagreb und Osijek auch noch Abteilungen an anderen Orten haben (in Petrinja, Čakovec und Slavonski Brod). Man kann daher Frühpädagogik und vorschulische Bildung in insgesamt neun kroatischen Städten studieren. Für alle oben erwähnten Studiengänge ist die Zugangsvoraussetzung der Abschluss des vierjährigen Gymnasiums oder einer berufsbildenden Sekundarschule sowie die nationale Abschlussprüfung, vor allem in Kroatisch, einer Fremdsprache und in Grundlagen der Mathematik. Die Zugangsvoraussetzungen für die Master-Studiengänge sind ein abgeschlossenes Grundstudium in früher und vorschulischer Bildung oder ein Universitätsstudium in Sozialwissenschaften, im Bereich Pädagogik, Psychologie, Erziehungswissenschaft und Rehabilitation, Kinesiologie, Soziologie und interdisziplinäre Studien oder ein spezielles Studium in Frühpädagogik/Vorschulischer Bildung – vorausgesetzt, die Bewerberin hat die für das Masterstudium erforderlichen Kompetenzen erworben.

Absolventinnen mit einem **Bachelor**-Abschluss in Frühpädagogik/Vorschulischer Bildung sind dazu qualifiziert:

- Bildung als stimulierenden Entwicklungsbereich effektiv zu planen, zu gestalten und zu evaluieren und gleichzeitig die Fähigkeiten, Bedürfnisse und Interessen des Kindes zu berücksichtigen, d.h. Bildung als ganzheitliches Konzept zu implementieren;
- mit Aktivitäten und Materialien, die sich an aktuelle Theorien der kindlichen Entwicklung anlehnen, selbständig ein integriertes Curriculum zu erstellen, zu implementieren und zu evaluieren, das alle Entwicklungsbereiche berücksichtigt;
- ihre Praxis zu reflektieren und ihre implizite Pädagogik einzuschätzen, indem sie deren Wirksamkeit hinterfragen und die Qualität ständig zu verbessern suchen;
- Bildungskontexte für alle Kinder zu schaffen, ungeachtet des sozio-kulturellen oder ökonomischen Status;
- enge, wechselseitige und vertrauensvolle Beziehungen mit den Eltern aufzubauen, indem sie einen partnerschaftlichen Ansatz verfolgen und sich aktiv in die Verbesserung der Zusammenarbeit mit Kommunen und anderen Kindergärten einbringen;
- sich im Kontext des lebenslangen Lernens ständig um berufliche Fortbildung zu bemühen.

Die erworbene Qualifikation befähigt zum Eintritt in den Beruf der frühpädagogischen Fachkraft in frühpädagogischen Institutionen als Nachwuchskraft. Selbständige Arbeit ist nur für die Personen vorgesehen, die eine zusätzliche Probezeit absolviert und eine Prüfung abgelegt haben und deren Fähigkeit, als frühpädagogische Fachkraft zu arbeiten, evaluiert wurde. Nach Abschluss des Bachelor-Studiums kann ein Master-Studium ohne weitere Voraussetzungen abgeschlossen werden. Weiterführende Studiengänge in anderen Bereichen hängen von den jeweiligen Ausbildungsinstitutionen ab.

Ein **Master**-Abschluss in Frühpädagogik/vorschulischer Bildung qualifiziert dazu im Bereich der frühen und vorschulischen Bildung professionell zu arbeiten und zu forschen, insbesondere:

- an komplexen, mehrstufigen Prozessen in der frühen und vorschulischen Bildung teilzunehmen und dazu beizutragen, die Laufbahn einer frühpädagogischen Fachkraft gesellschaftlich aufzuwerten;
- effektiv mit den steigenden Herausforderungen im Bereich der Frühpädagogik und der vorschulischer Bildung umzugehen;
- Forschung als kreative und aktive Komponente der Bildung voranzutreiben;
- im Hinblick auf den eigenen Beruf und im Vergleich zu anderen Berufen einen integrierten Denkansatz zu verfolgen;
- im Kontext des lebenslangen Lernens regelmäßig Fortbildungen zu besuchen.

Die erworbene Qualifikation bietet Zugang zu Berufen im frühpädagogischen Feld, mit Aufgaben und Pflichten auf einem qualitativ höheren Niveau. Zudem ist die Absolventin für Tätigkeiten in der Wissenschaft und an Hochschulen qualifiziert und auch für den öffentlichen Dienst, staatliche Institutionen sowie Einrichtungen lokaler und regionaler Selbstverwaltungen, die sich mit Kinderbetreuung und früher, vorschulischer Bildung befassen. Nach Abschluss des Masterstudi-

ums kann ein entsprechendes Postgraduiertenstudium zu den Bedingungen der jeweiligen Universität aufgenommen werden. Derzeit wird jedoch im Gesetz zur vorschulischen Bildung zwischen Bachelor- und Master-Abschlüssen in früher/vorschulischer Bildung nicht unterschieden. Daher arbeiten Praxiskräfte mit einem Master-Abschluss zu denselben Bedingungen in Einrichtungen wie diejenigen mit einem Bachelor-Abschluss. Darüber hinaus erlaubt das Gesetz zur vorschulischen Bildung allen, die ihre Grundausbildung als frühpädagogische Fachkraft vollendet haben, sich für dieselben Positionen zu bewerben, egal ob sie den Bachelor an einer Universität oder an einer anderen Hochschule erworben haben. Seit 2017 jedoch werden bei manchen Trägern (z.B. in der Stadt Zagreb) Absolventinnen mit Bachelor- oder Master-Abschlüssen unterschiedlich bezahlt.

Tabelle 6

Kroatien: Frühpädagogische/Kindergarten-Fachkraft

Titel in Kroatisch: <i>Odgojitelj predškolske djece</i> Profil: Frühpädagogische Fachkraft
Zugangsvoraussetzungen: 4 Jahre Gymnasium oder berufsbildende Sekundarschule und Abschlussprüfung Ausbildung: 3 Jahre Universitätsstudium Abschluss: Bachelor – Frühpädagogik/Vorschulische Bildung ECTS-Punkte: 180 EQR-Stufe: 6 ISCED 2013-F: 0112 ISCED 2011: 6 Hauptarbeitsfelder: frühpädagogische Einrichtungen (6 Monate bis 7 Jahre)

Tabelle 7

Kroatien: Förderpädagogische Fachkraft

Titel in Kroatisch: <i>Stručni suradnik</i>
Zugangsvoraussetzungen: 4 Jahre Gymnasium oder berufsbildende Sekundarschule und Abschlussprüfung Ausbildung: 5 Jahre Universitätsstudium (in Pädagogik, Psychologie oder Erziehungs- oder Rehabilitationswissenschaft) Abschluss: Master ECTS-Punkte: 300 (180+120) EQR-Stufe: 7 ISCED 2013-F: 0111 (Pädagogin), 0313 (Psychologin) oder 0112 (förderpädagogische Fachkraft oder Sprachtherapeutin) ISCED 2011: 7 Hauptarbeitsfelder: Als Pädagoginnen, Psychologinnen, Expertinnen für inklusive Bildung, Rehabilitationsfachkräfte oder Sprachtherapeutinnen in frühpädagogischen Einrichtungen (6 Monate bis 7 Jahre). Absolventinnen können auch in Schulen arbeiten oder im öffentlichen Dienst, in staatlichen Einrichtungen und Einrichtungen lokaler und regionaler Selbstverwaltungen (mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen)

Tabelle 8

Kroatien: Krankenschwester

Titel in Kroatisch: <i>Viša medicinska sestra, Zdravstveni voditelj</i> Profil: Gesundheits-/Sozialpflege-Fachkraft
Zugangsvoraussetzungen: 4 Jahre Gymnasium oder berufsbildende Sekundarschule und Abschlussprüfung (=fachgebundene Hochschulreife) Ausbildung: 3 Jahre Studium an einer Fachhochschule Abschluss: Bachelor ECTS-Punkte: 180 EQR-Stufe: 6 ISCED 2013-F: 0913 ISCED 2011: 6 Hauptarbeitsfelder: Arbeit mit Kindern, Eltern und Expertinnen im Bereich des Gesundheitsschutzes

3.2 Kompetenzanforderungen und Ausbildungscurricula

Frühpädagogische / Kindergarten-Fachkräfte (*Odgojitelj predškolske djece*) – Bachelor Studium

Allgemeine Kompetenzen

Nach Abschluss eines Bachelor-Studiums in Frühpädagogik/vorschulischer Bildung wird von den Studierenden erwartet, dass sie folgende allgemeine Kompetenzen aufweisen:

Professionelle Kompetenzen

- gründliches Verständnis ihres Berufsfeldes auf mehreren Ebenen;
- Fähigkeiten zur Organisation und zur Planung eigener Lern- und Fortbildungsaktivitäten sowie selbstkritisch sein und wissenschaftliche Theorien kritisch zu reflektieren;
- nötige Kenntnisse, um neue Ideen zu entwickeln und sie an neue Situationen anzupassen;
- in der Lage zu sein, einen wissenschaftlichen, forschungsbasierten Artikel zu verfassen;
- sich über Themen der frühkindlichen Bildung in der Muttersprache sowie in einer Fremdsprache klar und kontextspezifisch zu unterhalten.

Kommunikative Kompetenzen

- Fähigkeiten, um situationsspezifische Entscheidungen zu treffen;
- in einem Team zu arbeiten und mit Partnern auf verschiedenen Ebenen zusammenzuarbeiten;
- Fähigkeiten, sich selbst und die eigene Arbeit ständig zu evaluieren;
- Unterschiede in einer multikulturellen Gesellschaft wertzuschätzen;
- Bereitschaft zeigen, die eigene professionelle Arbeit zu reflektieren und weiterzuentwickeln;
- über eine berufliche Ethik zu verfügen.

Systematische Kompetenzen

- in der Lage zu sein, selbständig zu arbeiten und kontinuierlich verschiedene Quellen und Lernmethoden anzuwenden;
- mittels Reflexionen die eigenen Leistungen kontinuierlich zu evaluieren;
- sich an neue und unerwartete Situationen anzupassen, indem neu erworbenes Wissen; Fähigkeiten und Fertigkeiten angewandt werden;
- kreative Dimensionen in der Arbeit zu entwickeln;
- Achtung und Engagement für die Arbeit einer frühpädagogischen Fachkraft zu zeigen;
- aktiv die eigene persönliche und berufliche Weiterentwicklung zu verfolgen und in der Lage zu sein, die Wichtigkeit der eigenen Expertise darzustellen und voranzutreiben;
- die kontinuierliche Evaluation hinsichtlich der Qualität der eigenen beruflichen Arbeit zu fördern und weiterzuentwickeln.

Spezifische Kompetenzen

Nach Abschluss eines Bachelor-Studiums in Frühpädagogik/vorschulischer Bildung wird von den Studierenden erwartet, dass sie folgende spezifische Kompetenzen aufweisen:

- aktuelle wissenschaftliche Theorien über das Lernen in der frühen Kindheit und über verschiedene Arten der Sozialisation und Erziehung zu kennen und zu verstehen;
- Kenntnisse von bildungsbezogenen Wissenschaften zu haben, um Prozesse, Regularien und Phänomene sowohl theoretisch als auch praktisch erklären zu können;
- Kenntnisse zu haben über effiziente Strategien zur Förderung der kindlichen Entwicklungspotentiale während der frühen Kindheit;
- eine unterstützende Beziehung zu Kindern aufzubauen;
- eine gehaltvolle Lernumgebung zu schaffen, die der Gruppe angemessen ist und die individuellen Fähigkeiten, Fertigkeiten, Bedürfnisse und Interessen jedes Kindes berücksichtigt und damit einen integrierten Bildungsansatz schafft;
- eine gesundheitsförderliche Umgebung im Kindergarten zu schaffen und aufrechtzuhalten sowie die Gewährleistung von Sicherheit, angemessener Betreuung und Mahlzeiten;
- Wissen über die Begleitung und Evaluierung der kindlichen Aktivitäten und Fähigkeiten zu besitzen, um darauf aufbauend ein integriertes Curriculum zu erstellen, das die Bedürfnisse der Kinder hinsichtlich ihrer Entwicklung und Bildung berücksichtigt;
- zu verstehen, wie Sprechen und Sprache erworben werden und in der Lage sein, das kreative Po-

tential eines Kindes ganzheitlich zu fördern (physisch, kognitiv, sozial);

- selbständig ein integriertes Curriculum in verschiedenen Bereichen (Kinesiologie, Musik, Kunst, Sprache, Kommunikation, Forschung und Kognition) zu erstellen, zu implementieren und zu evaluieren;
- Aktivitäten und Materialien in Übereinstimmung mit aktuellen Entwicklungstheorien anzuwenden;
- praktische Kompetenzen zu zeigen, sowie die eigene implizite Pädagogik durch das Hinterfragen ihrer Wirksamkeit im Hinblick auf eine ständige Qualitätsverbesserung einzuschätzen;
- Chancengleichheit aller Kinder im Kindergarten zu fördern, ungeachtet ihres sozio-kulturellen und ökonomischen Status;
- enge und kooperative Partnerschaften mit Eltern zu schaffen;
- sich aktiv in gemeinschaftlichen Netzwerken in der Nachbarschaft des Kindergartens einzubringen.

Frühpädagogische / Kindergarten-Fachkräfte (*Odgojitelj predškolske djece*) – Master Studium

Allgemeine Kompetenzen

Nach Abschluss eines Master-Studiums in Frühpädagogik/vorschulischer Bildung wird von den Studierenden erwartet, dass sie folgende allgemeine Kompetenzen aufweisen:

Professionelle Kompetenzen

- im Hinblick auf Theorie und Praxis frühkindlicher und vorschulischer Bildung ein höheres Niveau von Kenntnissen und Einsichten zu zeigen, indem Analyse-, Synthese- und Evaluationsfähigkeiten eingesetzt werden;
- Fähigkeiten zur Informationsverarbeitung zu zeigen, indem verschiedene Quellen wie Texte, Informationen und Kommunikationstechnologien herangezogen werden;
- Lernen, Probleme in neuen und ungewohnten Situationen durch ein breiteres (multidisziplinäres) Verständnis zu lösen;
- erfolgreich Probleme lösen und Entscheidungen in Ausübung der jeweiligen beruflichen Rolle zu treffen;
- mündliche und schriftliche Kommunikation in einer Fremdsprache.

Kommunikative Kompetenzen

- in der Lage sein, auf reflektierendem Niveau zu kommunizieren und Informationen, Ideen und Probleme auszutauschen;
- interdisziplinär im eigenen Bereich und in anderen Gebieten in einem Team und mit Expertinnen zu arbeiten;
- Fähigkeiten zu entwickeln, Multikulturalismus zu verstehen und zu akzeptieren.

Systematische Kompetenzen

- neue Bildungsmöglichkeiten nutzen - wie formelles und informelles Lernen oder e-learning - und aktuelle Ansätze und Strategien in die persönliche und berufliche Weiterbildung implementieren;
- Entwicklung neuer Lernkompetenzen als Voraussetzungen für lebenslanges Lernen;
- kreative neue Informationen und Ideen für ihr berufliches Umfeld zu entwickeln;
- in ihrem beruflichen Umfeld Forschungsdaten auf hohem Niveau zu interpretieren und zu evaluieren;
- die eigene Praxis zu reflektieren und zu evaluieren;
- eigenständige Führungskompetenzen zu entwickeln, sowohl in der jeweiligen Einrichtung als auch in der beruflichen Zusammenarbeit im gesamten frühpädagogischen Bereich;
- Diversität der kindlichen Entwicklung zu verstehen und zu akzeptieren;
- hohes persönliches Commitment und Engagement gegenüber des frühpädagogischen Berufs zu zeigen.

Spezifische Kompetenzen

Nach Abschluss eines Master-Studiums in Frühpädagogik/vorschulischer Bildung wird von den Studierenden erwartet, dass sie folgende spezifische Kompetenzen aufweisen:

- einschlägiges Wissen in anthropologischen, psychologischen, kulturellen, historischen, soziologischen und anderen Theorien zu haben, um Kindheit zeitgemäß zu interpretieren;
- Kenntnisse verschiedener theoretischer Perspektiven und praktischer Ansätze im Hinblick auf das Konzept der „institutionalisierten Kindheit“;
- ein integriertes Curriculum zu erstellen und neue Strategien zu implementieren hinsichtlich des aktuellen Verständnisses über kindliche Entwicklung und frühe Bildung;
- ein hohes Niveau an wissenschaftlichen Kenntnissen innerhalb der gewählten Spezialisierung zu haben;
- aktive Beteiligung an der Entwicklung fachpolitischer Strategien;
- Konzepte, Theorien, Strategien und Praktiken im Bereich der frühkindlichen Bildung und Betreuung zu analysieren, evaluieren und zu fördern;
- Forschungsprojekte zu entwerfen, die in Kindergärten durchgeführt werden, passende Methoden auszuwählen, Ergebnisse zu analysieren und interpretieren;
- kritisch über die Kontinuität und Diskontinuität fachwissenschaftlicher Annahmen, Kenntnisse und aktueller Praktiken im Bildungsbereich hinsichtlich der Diskussionen um „child outcomes“ (leistungsbezogene Lernergebnisse) zu reflektieren;
- sich mit Überblicksartikeln zu relevanten Forschungsergebnissen in der akademischen Diskussion zu positionieren..

Curriculare Schwerpunkte

Die Hauptbereiche in den Bachelor- und Masterstudiengängen sind: Spielen, Lernen und kindliche Entwicklung; Lernumgebung, Erstellung von Curricula; Reflexion und Selbstreflexion; Zusammenarbeit mit Familien und Gemeinschaften sowie Fort- und Weiterbildung. Tabelle 9 zeigt eine Auswahl von Lehrplaninhalten.

Tabelle 9

Kroatien: Curriculare Bereiche und Studienprogramme (Krstović, Vuičić, and Pejić Papak 2016)

	Kurse	Anteil in %	
Bachelor Studiengang, Universität Rijeka			
Pflichtkurse	Grundlegende wissenschaftliche Disziplinen (Entwicklungspsychologie, inklusive Pädagogik, Frühpädagogik und vorschulische Bildung, Kroatisch, Kommunikation, Kinderliteratur, bildende Kunst, Musik, Kinesiologie; Informationstechnologien in der Frühpädagogik, berufliche Identität, Philosophie, Ethik, etc.)	15-35	70
	Verwandte Disziplinen und interdisziplinäre Ansätze (integriertes Vorschulcurriculum, vorschulische Erfahrungen, bildende Kunst im integrierten Curriculum, Musik im integrierten Curriculum, Methoden der Kinesiologie, etc.)	25-45	
	Entwicklung von Forschungskompetenzen (Statistik, Einführung in die wissenschaftliche Arbeit, qualitative und quantitative Forschungsmethoden, etc.)	10-30	
	Entwicklung von praktischen Kompetenzen (Kommunikationsfähigkeiten; Zusammenarbeit mit Eltern, Gesundheitsaspekte in der Bildung, praktische Erfahrungen in vorschulischen Einrichtungen, etc.)	5-15	
Wahlkurse	Grundlegende wissenschaftliche Disziplinen	0-15	30
	Verwandte Disziplinen und interdisziplinäre Ansätze	0-15	
	Entwicklung von praktischen Kompetenzen	0-15	
	Andere Kurse (Englisch, Deutsch, Turnen, etc.)	0-15	
Master Studiengang, Universität Rijeka			
Pflichtkurse	Grundlegende wissenschaftliche Disziplinen	25-40	70
	Verwandte Disziplinen und interdisziplinäre Ansätze	10-25	
	Entwicklung von Forschungskompetenzen	10-25	
	Entwicklung von praktischen Kompetenzen	20-35	

Wahlkurse	Grundlegende wissenschaftliche Disziplinen	0-15	30
	Entwicklung von Forschungskompetenzen	0-15	
	Andere Kurse	0-15	
Bachelor Studiengang, Universität Zagreb			
Pflichtkurse	Grundlegende wissenschaftliche Disziplinen	25-40	70
	Verwandte Disziplinen und interdisziplinäre Ansätze	10-25	
	Entwicklung von Forschungskompetenzen	10-25	
	Entwicklung von praktischen Kompetenzen	20-35	
Wahlkurse	Grundlegende wissenschaftliche Disziplinen	0-15	30
	Verwandte Disziplinen und interdisziplinäre Ansätze	0-15	
	Entwicklung von praktischen Kompetenzen	0-15	
	Andere Kurse	0-15	
Master Studiengang, Universität Zagreb			
Pflichtkurse	Grundlegende wissenschaftliche Disziplinen	25-40	70
	Verwandte Disziplinen und interdisziplinäre Ansätze	10-25	
	Entwicklung von Forschungskompetenzen	10-25	
	Entwicklung von praktischen Kompetenzen	20-35	
Wahlkurse	Grundlegende wissenschaftliche Disziplinen	0-15	30
	Entwicklung von Forschungskompetenzen	0-15	
	Andere Kurse	0-15	

Pädagogisch-didaktische Ansätze sind Vorlesungen, Seminare, Methodenübungen und Praktika. 45% der Studiengänge bestehen aus Vorlesungen, 15% sind Seminare und 40% sind Praktika in frühpädagogischen Einrichtungen. Jede Fakultät hat jedoch ihr eigenes Studienprogramm mit speziellen Kursen, Lernergebnissen, Strukturen und Qualitätskriterien.

3.3 Alternative Zugangs- und Qualifizierungswege, Systemdurchlässigkeit

Formelle Anschluss- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie alternative Zugänge in die frühpädagogische Arbeit gibt es in Kroatien nicht. Frühpädagogische Fachkräfte können ihren Berufsweg weiter verfolgen indem sie weiterführende Studiengänge belegen oder sich in Aktivitäten des lebenslangen Lernens engagieren – ohne jedoch eine andere berufliche Position oder einen anderen Arbeitsplatz zu erhalten. Auch wenn die kroatische Regierung viele verschiedene Strategien und Gesetze verabschiedet hat, die das informelle Lernen als Schwerpunkt haben, sind diese Initiativen noch nicht implementiert.

4. Fachpraktische Komponente der Ausbildung von Kernfachkräften

Eine der wichtigsten Prinzipien der kroatischen Universitäten ist ihre Autonomie, die folgendes einschließt (*Scientific Activity and Higher Education Act*, Official Gazette, Nr. 123/03; 198/03; 105/04; 174/04; 02/07; 45/09; 63/11; 94/13; 101/14; 60/15):

- Entscheidung über die interne Organisation der Universität;
- Erstellung bestimmter wissenschaftlicher, künstlerischer, beruflicher und Bildungsprogramme;
- finanzielle Autonomie in Übereinstimmung mit dem o.g. Gesetz;
- eigene Entscheidungen über die Genehmigung von Projekten und internationaler Kooperationen.

Jede Ausbildungsinstitution legt das Curriculum für jeden Studiengang selbst fest. Vor der Genehmigung eines Studienprogramms muss die Institution einen Akkreditierungsprozess durch die Agentur für Wissenschaft und Hochschulausbildung durchlaufen. Das Gesetz zu wissenschaftlichen Tätigkeiten und zur Hochschulbildung (2003, mit Änderungen) fordert, dass Curricula mit den neuesten wissenschaftlichen Errungenschaften, nationalen Prioritäten und beruflichen Anforderungen übereinstimmen und mit den Curricula der EU kompatibel sein sollten. Obwohl es auf nationaler oder regionaler Ebene keine Pflicht- oder Kernfächer gibt, sind sie in den meisten Studienprogrammen vorhanden.

Dies bedeutet, dass Lernen am frühpädagogischen Arbeitsplatz (Praktikum) in den Curricula jeder Fakultät enthalten ist. In jedem Methodenkurs werden in einigen Lektionen (zwischen 15 und 45 pro Semester) praktische Übungen thematisiert. Während dieser Veranstaltungen besuchen die Studierenden frühpädagogische Einrichtungen und üben Aktivitäten mit den Kindern, die zum Thema (Kunst, Musik, Turnen, Literacy, etc.) des jeweiligen Kurses passen. Dabei werden sie von ihren Universitätstutorinnen und von Kolleginnen unterstützt.

Die Kooperation zwischen Fakultäten und frühpädagogischen Einrichtungen sowie ihre einander ergänzenden Rollen sind durch einen Erlass über „das Ausbildungszentrum und innovative Programme“ in den Einrichtungen geregelt (Official Gazette, Nr. 49/2004). Der Status frühpädagogischer Einrichtungen als Ausbildungszentren, die auch als Fortbildungszentren dienen, wird vom Ministerium für Wissenschaft und Ausbildung für bis zu vier Jahre festgelegt – je nach den Erfordernissen der Fakultät, die die Praktika organisiert. Als Ausbildungszentrum muss eine frühpädagogische Einrichtung folgendes sicherstellen:

- hohe Qualität der Bildungsprozesse;
- angemessene Räume für verschiedene Lernformen und für die (individuelle) Beratung von Studierenden;
- ausreichende Materialien für verschiedene didaktische Ansätze;
- qualifiziertes Personal und
- ein jährliches Ausbildungsprogramm.

Wechselseitige Verpflichtungen des Ausbildungszentrums und der Fakultät werden durch einen Vertrag geregelt, der jährlich erneuert werden kann. Dieser enthält einen Arbeitsplan für die Studierenden sowie Regelungen zur finanziellen Unterstützung der Mentorinnen und der Einrichtungen, an denen das Praktikum stattfindet. Die finanziellen Mittel stammen von den Fakultäten und hängen ab von der Anzahl der Studierenden, die an der jeweiligen Einrichtung ihr Praktikum machen.

Dauer und ECTS-Punkte der Praktika sind in Tabelle 10 dargestellt.

Tabelle 10

Kroatien: Praktika in frühpädagogischen Einrichtungen als Teil der Grundausbildung von Kernfachkräften (Bachelor-Ausbildung)

Universität	Stunden/Tage	ECTS-Punkte
Juraj Dobrila Universität Pula, Fakultät für Erziehungswissenschaft	1. Jahr: 50/10 2. Jahr: 75/25 3. Jahr: 100/20 Gesamt: 325/55	2 2 2 Gesamt: 6
Universität Split, Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften	2. Jahr: 40/8 3. Jahr: 60/12 Gesamt: 100/20	2 2 Gesamt: 4
Josip Juraj Strossmayer Universität Osijek, Fakultät Erziehungswissenschaft	1. Jahr: 30/6 2. Jahr: 30/6 3. Jahr: 30/6 Gesamt: 90/18	2 2 2 Gesamt: 6

Universität	Stunden/Tage	ECTS-Punkte
Universität Rijeka, Fakultät für Lehrkraftausbildung	2. Jahr: 60/12 3. Jahr: 60/12 Gesamt: 120/24	4 4 Gesamt: 8
Universität Zadar, Abteilung für die Ausbildung von Lehrkräften und frühpädagogischen Fachkräften	1. Jahr: 30/6 2. Jahr: 30/6 3. Jahr: 30/6 Gesamt: 90/18	2 2 2 Gesamt: 6
Universität Zagreb, Fakultät für Lehrkraftausbildung	1. Jahr: 40/8 2. Jahr: 80/16 3. Jahr: 80/16 Gesamt: 200/42	2 4 4 Gesamt: 10

Die Praktika werden an den meisten Fakultäten als separater Kurs organisiert, der außerhalb der regulären Unterrichtsstunden (während der Prüfungsmonate) stattfindet. Die Studierenden suchen ihren Praktikumsplatz selbst aus. Während der Zeit, die sie am Arbeitsplatz verbringen, werden sie von einer Mentorin unterstützt, die mindestens fünf Jahre Berufserfahrung hat. Dies ist die einzige Voraussetzung für diese Rolle; spezifische Qualifikationen oder bestimmte Arbeitsbedingungen sind bisher noch nicht entwickelt worden. Eine Mentorin soll die Studierenden bei der Planung, Vorbereitung und Evaluation ihrer Aktivitäten unterstützen. Die Mentorinnen-Tätigkeit wird im Rahmen der beruflichen Beförderung mit drei Punkten honoriert (Official Gazette, Nr. 49/2004):

Während des Praktikums sollen sich die Studierenden mit den organisatorischen, gesetzlichen und pädagogischen Aspekten der Einrichtung und auch denjenigen der frühpädagogischen Fachkräfte vertraut machen. An der Josip Juraj Strossmayer Universität Osijek, Fakultät Erziehungswissenschaft (Josip Juraj Strossmayer Universität Osijek 2009b) sind die studentischen Verpflichtungen z.B. folgende:

- sich mit dem Bildungsplan für verschiedene Altersgruppen vertraut machen;
- alle Dokumentationen hinsichtlich der Verwaltung und Pädagogik der verschiedenen Gruppen einzusehen;
- an den täglichen gruppenbezogenen Aktivitäten teilzunehmen;
- mit der Arbeit des Teams im Kindergarten vertraut zu werden, einschließlich der Zusammenarbeit zwischen Fachkräften und Eltern;
- einige Aktivitäten mit Kindern zu beginnen, wie es im Praktikumsplan vorgesehen und mit der Mentorin abgesprochen ist.

Die Studierenden sollen ihre Fähigkeit zeigen, Aktivitäten und das Wohlbefinden von Kindern einzuschätzen sowie ihr Engagement für die Frühpädagogik insgesamt zu demonstrieren. Zudem sollen sie die Fähigkeit entwickeln, ihre eigene Arbeit und die der Fachkräfte kontinuierlich einzuschätzen und Einfühlungsvermögen zu zeigen für Kinder, Eltern, Kolleginnen und andere Expertinnen, die in den Einrichtungen arbeiten.

Die Anforderungen an Praktika nehmen jedes Studienjahr zu, aber die Kompetenzen, die hierbei erworben werden sollen, bleiben die gleichen.

Praktika sind auch Teil der Master-Studiengänge. Hier liegt der Fokus für die Studierenden darauf, sich das unabhängige Arbeiten mit bestimmten methodischen Kenntnissen und Fertigkeiten anzueignen sowie frühpädagogische Theorien und Praktiken zu reflektieren und zu verbessern. An der Josip Juraj Strossmayer Universität Osijek, Fakultät Erziehungswissenschaft (2009b) verbringen die Studierenden während jedem der beiden Studienjahre 60 Stunden (drei Wochen oder 15 Tage) in einer Einrichtung (8 ECTS-Punkte). Während des Praktikums sollen die Studierenden:

- ein hohes Niveau an Kenntnissen zeigen im Hinblick auf die Analyse, Synthese und Evaluation spezifischer Theorien und Praktiken;
- moderne Technologien anwenden;

- Forschungsdaten in ihrem beruflichem Kontext auf hohem Niveau interpretieren und evaluieren;
- höhere Fertigkeiten erwerben, indem sie ihre eigene Praxis reflektieren und evaluieren (siehe auch Abschnitt 3.2).

Alle Studierenden müssen neben anderen Dokumentationen, die im Lehrplan festgelegt sind, ein Arbeitstagebuch führen. Die Mentorinnen sind verpflichtet, die Qualität der studentischen Praxis in einem schriftlichen Bericht zu evaluieren. Am Ende des Praktikums übergeben die Studierenden alle Dokumente der zuständigen Universitätstutorin, die überprüft, ob alle Verpflichtungen erfüllt sind. Dies ist die einzige Formalität hinsichtlich der Einschätzung von studentischer Praxis. Jede Universitätstutorin kann jedoch den Studierenden zusätzliche Aufgaben erteilen, die mit bestimmten Kursen zusammenhängen. In diesen Fällen schätzen die Studierenden ihre Arbeit aufgrund des Rahmenplans des jeweiligen Kurses ein und reflektieren darüber zusammen mit der Tutorin.

Insgesamt kann davon ausgegangen werden, dass das arbeitsplatzbasierte Lernen von Kernfachkräften in der Grundausbildung nicht genügend ausgearbeitet ist. Dies wird auch deutlich an der niedrigen Zahl der ECTS-Punkte, die für diesen Bereich vergeben werden, an fehlenden formalen Vorgehensweisen für die Organisation und Evaluierung der Prozesse und an fehlenden Qualifikationsanforderungen für Mentorinnen, die nicht gut anerkannt sind und auch nicht gut unterstützt werden. Es sind jedoch einige Reformen geplant: der neue Erlass über das Ausbildungszentrum und innovative Programme in den Einrichtungen soll 2017 verabschiedet werden.

5. Fort- und Weiterbildung (FWB)

Fort- und Weiterbildung der frühpädagogischen Fachkräfte wird geregelt über:

- das Gesetz zur vorschulischen Bildung (Official Gazette, Nr. 10/97, 107/07 und 94/13);
- den Erlass über die Bedingungen der Prüfung frühpädagogischer Fachkräfte und anderer Expertinnen in frühpädagogischen Einrichtungen (Official Gazette, Nr. 133/97);
- den Erlass über die Bedingungen der Beförderungen im Berufsfeld der frühpädagogischen Fachkräfte und anderer Expertinnen in frühpädagogischen Einrichtungen (Official Gazette, Nr. 133/97).

FWB wird definiert als die Teilnahme frühpädagogischer Fachkräfte und anderem Personal an Bildungsaktivitäten, die vom Ministerium für Wissenschaft und Bildung sowie von anderen Institutionen und Nicht-Regierungsorganisationen vorbereitet und organisiert werden.

Die Beförderung im Berufsfeld der Frühpädagogik setzt drei Erfordernisse voraus (Official Gazette, Nr. 133/97):

- Leistungen in der direkten Arbeit mit Kindern;
- professionelle Aktivitäten neben der Arbeit in den Einrichtungen;
- Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen.

Für professionelle Aktivitäten, die über die pädagogische Arbeit hinausgehen, wird eine bestimmte Anzahl von Kreditpunkten (keine ECTS-Punkte) verliehen:

- 1 Kreditpunkt für einen Vortrag oder die Koordination von Treffen für Fachkräfte an einer Einrichtung auf lokaler/regionaler Ebene;
- 2 Kreditpunkte für die Veröffentlichung eines Artikels in einer Fachzeitschrift, für eine Präsentation auf einem nationalen Kongress oder die Teilnahme an einem Forschungsprojekt;
- 3 Kreditpunkte für die Rezension eines Fach- oder Lehrbuchs;
- 4 Kreditpunkte für die Übersetzung eines fachlichen Manuals oder eines Lehrbuchs;
- 6 Kreditpunkte für die Autorenschaft eines Fachbuchs oder wissenschaftlichen Artikels oder die Teilnahme an einem wissenschaftlichen Forschungsprojekt.

Frühpädagogische Fachkräfte können während ihrer beruflichen Karriere den Status einer Mentorin oder Beraterin erreichen, was teilweise auch von der Teilnahme an Fortbildungskursen abhängt.

Um Mentorin zu werden, ist es erforderlich ...

- mindestens sechs Jahre Berufserfahrung zu haben;
- exzellente oder gute Leistungsbeurteilungen zu haben;
- mindestens 7 Kreditpunkte vorzuweisen (siehe oben);
- an einer Fortbildung teilgenommen zu haben.

Um Beraterin zu werden, ist es erforderlich ...

- mindestens elf Jahre Berufserfahrung zu haben;
- exzellente oder gute Leistungsbeurteilungen zu haben;
- mindestens 15 Kreditpunkte vorzuweisen (siehe oben);
- an einer Fortbildung teilgenommen zu haben.

Jedoch ist die „Teilnahme an einer Fortbildung“ weder im Hinblick auf die Anzahl von Tagen oder Stunden noch hinsichtlich der Themen oder anderer Bedingungen festgelegt.

Hauptanbieter von Fort- und Weiterbildungen in Kroatien ist die Agentur für Bildung und Lehrkraftausbildung (Official Gazette, Nr. 85/06), eine öffentliche Institution, die auf allen Ebenen des Bildungssystems verantwortlich ist für Angebote beruflicher und beratender Unterstützung. Dies schließt folgendes ein:

- Teilnahme an der Vorbereitung, Entwicklung und Implementierung des nationalen Curriculums;
- Bereitstellung von Richtlinien und die Unterstützung von Bildungsinstitutionen, ihren Leitungen, Fachkräften und Beratungslehrkräften;
- Organisation und Implementierung von in-service Fortbildungen für Fachkräfte, Beratungslehrkräfte und Leitungen;
- Prüfungen zur Lizenzierung von Lehrkräften und Beratungslehrkräften nach den jeweiligen spezifischen Vorschriften.

In den Büros der Agentur in Zagreb, Split, Rijeka und Osijek arbeiten 110 Beraterinnen mit verschiedenen Fachspezialisierungen. Fortbildungen über die Agentur und auch von anderen Anbietern sind nicht an das ECTS-Punkte-System angeschlossen.

Die Agentur organisiert Fortbildungen auf staatlicher, regionaler und überregionaler Ebene – mit verschiedenen Ausbildungen für verschiedene Zielgruppen. Jedes Jahr werden ca. 1.000 Trainings organisiert; 3.000 werden zudem von Beratungsfachkräften auf regionaler Ebene abgehalten (Education and Teacher Training Agency 2016). Jedoch beschäftigt sich nur ein kleiner Teil dieser Fortbildungen mit frühpädagogischen Themen.

Von der Agentur organisierte Fortbildungen werden über das Staatsbudget finanziert. Dienstleistungen anderer Anbieter müssen in der Regel von den Fachkräften bezahlt werden, außer die Fortbildungen werden über EU- oder Ministeriums-Mittel oder aus anderen Quellen finanziert. Regelmäßig stattfindende Trainings für frühpädagogische Fachkräfte oder andere Unterstützungsfachkräfte werden auch von folgenden Organisationen angeboten: dem kroatischen Büro der internationalen Step by Step Vereinigung und den Zentren für lebenslanges Lernen der Fakultäten für Lehrkräfteausbildung der Universitäten Zagreb und Rijeka.

Auch wenn das Fortbildungssystem organisiert ist, sind weder Kernfachkräfte noch qualifizierte oder unqualifizierte Ergänzungskräfte verpflichtet, daran teilzunehmen. Daher hängt die Teilnahme davon ab, ob eine Fachkraft an ihrer Weiterbildung interessiert ist. Nach den Daten der Agentur für Bildung und Lehrkraftausbildung (2013) sind 64,5% der frühpädagogischen Fachkräfte im Fortbildungssystem registriert. Da jedoch die Kommunen verantwortlich sind für die Regularien hinsichtlich der Fortbildungsteilnahme, entscheidet jede Einrichtung selbst über die Fortbildungsaktivitäten ihres Personals.

Im Gesetz zur vorschulischen Bildung ist festgelegt, dass Leitungen frühpädagogischer Einrichtungen voll qualifizierte frühpädagogische Fachkräfte oder Unterstützungsfachkräfte sind und

mindestens fünf Jahre Berufserfahrung im frühpädagogischen Bereich vorweisen müssen. Spezielle sonstige Qualifikationen sind nicht erforderlich, aber die Agentur organisiert einige Trainings ausschließlich für das Management von frühpädagogischen Einrichtungen.

In den letzten fünf Jahren fanden keine größeren Forschungsprojekte über Fortbildungsaktivitäten frühpädagogischer Fachkräfte statt. Die Agentur führte eine Analyse des Fortbildungssystems des Bildungspersonals im Allgemeinen durch, deren Ergebnisse 2013 veröffentlicht wurden (Gabrček 2013). Frühpädagogische Fachkräfte waren jedoch hier nicht eingeschlossen. Dies war lediglich in einem IPA-Projekt der Fall, das von 2013 bis 2015 über die „Qualifikationsstandards und die Qualitätsverbesserung von Studienprogrammen für vorschulische und Grundschullehrkräfte“ in Kroatien durchgeführt wurde. Dennoch hatte dieses Projekt bisher keine Auswirkungen auf frühpädagogische Strategien im Allgemeinen oder auf die Fortbildung frühpädagogischer Fachkräfte.

Frühpädagogik und die Fortbildung frühpädagogischer Fachkräfte ist daher weder in öffentlichen Debatten noch bei Reforminitiativen der Regierung ein Thema.

6. Neuere Reformen zu Professionalisierung und Personalangelegenheiten

Das kroatische Gesetz zum Qualifikationsrahmenwerk (*Croatian Qualifications Framework Act, CQF 2013*) ist ein großes, öffentliches, politisches und gesetzliches Rahmenwerk, das die Tür für die Fortbildung frühpädagogischer Fachkräfte in Kroatien öffnet und ein bedeutendes Reforminstrument zur Steuerung des Systems der Qualifikationsstandards darstellt. Das Gesetz unterstützt die Standardisierung und Harmonisierung von Qualifikationsstandards über alle Berufe im Bildungssystem hinweg. Es führt Hochschulinstitutionen hin zur systematischen Anwendung eines lernergebnisorientierten Ansatzes als Grundlage für die Planung eines Curriculums (Beljo Lučić et al. 2011). Um Qualität und Transparenz der Implementierung zu gewährleisten, wird derzeit ein „Register der kroatischen Qualifikationen“ erstellt, mit dem Ziel, eine bessere Balance zwischen den Bedürfnissen des Bildungsbereichs und denen des Arbeitsmarktes zu erreichen. Das Register wird eine Liste aller Berufe mit den entsprechenden Kompetenzanforderungen und Lernergebnissen enthalten. Es soll zudem Grundlage für die Entwicklung eines internen und externen Qualitätssicherungssystems sein, weil nur die Bildungsprogramme, die mit den Qualifikationsstandards des Registers übereinstimmen, die Stufen des kroatischen Qualifikationsrahmenwerks nutzen dürfen.

Um den CQF zu implementieren wurden mehrere Projekte initiiert, damit Qualifikationsstandards für die Programme der Lehrkraftausbildung hinsichtlich der Lernergebnisse definiert werden können. Daran waren die Fakultäten der Lehrkraftausbildung verschiedener Universitäten beteiligt. Das Projekt „Qualifikationsstandards und die Qualitätsverbesserung von Studienprogrammen für vorschulische und Grundschullehrkräfte“ ist das einzige, das die Ausbildung frühpädagogischer Fachkräfte im Blick hat. Es wurde von 2013 bis 2015 von der Fakultät für Lehrkraftausbildung der Universität Rijeka in Zusammenarbeit mit der gleichen Fakultät der Universität Zagreb durchgeführt. Das Ziel war, Vorschläge für Kernstandards in den Bachelor- und Masterstudiengängen in Kroatien zu entwickeln (Krstović, Vujčić, and Pejić Papak 2016, 15)⁶. Zwei Gruppen von Studierenden und Lehrkräften in Bachelor- und Masterstudiengängen der beiden Universitäten erstellten zwei Arten von Standards:

- Standards für frühpädagogische Fach- und Unterstützungskräfte (Planung, Organisation und Analyse der Arbeit; Vorbereitung des Arbeitsplatzes; betriebswirtschaftliche Tätigkeiten; Kommunikation und Kooperation mit anderen; Forschung; Entwicklungsaktivitäten; Innovationen; Qualitätssicherung; Gesundheits- und Umweltschutz; Fort- und Weiterbildung);

⁶ Das Projekt beschäftigt sich auch mit der Grundschule, aber dieser Teil wird hier nicht vorgestellt.

- Standards für Qualifizierungsprozesse, d.h. was frühpädagogische Fachkräfte während ihrer Grundausbildung lernen müssen (siehe auch Abschnitt 3.2).

Ein weiteres, kürzlich verabschiedetes und bedeutendes Dokument ist die „Strategie über Bildung, Wissenschaft und Technologie – Neue Farben des Wissens“ (Official Gazette, Nr. 124/14). Die Strategie definiert fünf Ziele, die sich auf das gesamte Bildungssystem beziehen, einschließlich der Frühpädagogik:

- Entwicklung eines Systems zur Identifizierung, Förderung und Entwicklung der Fähigkeiten und Potentiale von Individuen sowie die Stärkung der Rahmenbedingungen für lebenslange persons- und professionsbezogene Fort- und Weiterbildung;
- Verbesserung der Bildungsqualität und Einrichtung eines Qualitätssicherungssystems;
- Entwicklung von Prozessen und eines Systems zur Anerkennung von nicht-formell und informell erworbenem Wissen und Fertigkeiten;
- Verbesserung des Fortbildungssystems für Bildungspersonal;
- verstärkte Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien (ICT) im Bereich Bildung und Lernen.

Als Schlüsselaspekte von Professionalisierung wird folgendes angesehen:

- allgemeine Anerkennung der Arbeit einer Lehrkraft als sozial wertvoll und mit hohem sozialen Status;
- hohes Niveau von spezifischem Wissen und Fertigkeiten, die zum Treffen selbständiger Entscheidungen in komplexen Situationen befähigen;
- Erwerb beruflicher Kompetenzen durch eine lange universitäre Grundausbildung, gefolgt von einer formellen Einführungsperiode und einer Prüfung zur vollen Lizenzierung;
- Entwicklung lebenslanger Kompetenzen, basierend auf ständiger formeller Weiterbildung und informellem Lernen sowie regelmäßigen Evaluationen der Kompetenzen (Neulizenzierung);
- Programme zur Grundausbildung, die neben beruflichem Wissen und Fertigkeiten auch den Erwerb beruflicher Werte sowie den Aufbau einer beruflichen Identität als Lehrkraft fördern;
- Einrichten von Berufsvereinigungen, die über einen Verhaltenskodex ethische Kriterien für den Berufszugang und die berufliche Praxis festlegen.

Die Professionalisierung der Lehrberufe, so wie sie in der Strategie vorgesehen ist, sollte ein gemeinsames Unterfangen mehrerer Entscheidungsträger sein. Momentan treiben die akademische Community und die Bildungsexperten die Implementierung bestimmter Aktivitäten voran, aber für die volle Umsetzung dieses Ziels ist noch mehr Unterstützung durch andere Entscheidungsträger wie Politiker, Lehrer-Gewerkschaften und professionelle Lehrer-Vereinigungen erforderlich.

Auch wenn die Strategie auf die volle Unterstützung aller politischen Parteien Kroatiens zählen konnte, fehlt noch Einiges im Hinblick auf die Implementierung:

- die Existenz von klar definierten Ergebnissen für jede Stufe des Bildungssystems (hier stellt das kroatische Qualifikationsrahmenwerk ein wichtiges Instrument dar);
- die Existenz eines Qualitätssicherungssystems, mit dem der Erfolg von Lernprozessen und Forschungsarbeiten festgestellt werden kann;
- die Verbesserung der Grundausbildung und der Fort- und Weiterbildung.

In letzter Zeit gab es einige wichtige Änderungen in der Frühpädagogik:

- seit 2011 gibt es Masterstudiengänge für frühpädagogische Fachkräfte an Universitäten;
- Änderungen nach dem vorschulischen Bildungsgesetz von 2013, als:
 - die erforderlichen Qualifikationen für die Arbeit in frühpädagogischen Einrichtungen mit den Berufstiteln abgestimmt wurden, die nach Abschluss der frühpädagogischen Studienprogramme in Kroatien verliehen werden;
 - Personen, die mit dem Gesetz in Konflikt kamen, auf keinen Fall mehr in frühpädagogischen Einrichtungen arbeiten durften (nach den in der Liste aufgeführten Verbrechen);

- die Anstellungsprozeduren in frühpädagogischen Einrichtungen klarer definiert wurden (öffentliche Ausschreibung freier Stellen durch den Arbeitgeber);
- die Implementierung des nationalen Curriculum-Rahmenwerks für die Frühpädagogik verpflichtend wurde;
- der 250-Stunden-Besuch im Kindergarten für alle Kinder im Jahr vor der Grundschule Pflicht wurde und der Erlass über den Inhalt und die Dauer von vorschulischen Programmen in Kraft trat (Official Gazette, Nr. 107/14);
- Verabschiedung eines Nationalen Curriculums für frühe Kindheit und vorschulische Bildung (Official Gazette, Nr. 5/15), das sich an aktuelle Forschungen über Kindheit, sowie über den Zweck und die Wichtigkeit der Frühpädagogik anlehnt.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass in Kroatien hinsichtlich der Qualitätsverbesserung des Bildungssystems als Ganzes relativ viel getan wird - auch auf politischer Ebene. Im Vergleich zum Bereich der Primar-, Sekundar- und tertiären Bildung erhalten Reformen im Bereich der Frühpädagogik jedoch keine so große Aufmerksamkeit durch Politik, Forschung oder Berufsvereinigungen. Alle Initiativen, die in den letzten fünf Jahren durchgeführt wurden, sind in diesem Bericht aufgeführt.

Zudem startete das nationale Zentrum für externe Bildungsevaluation 2010 ein Projekt über Selbstevaluationen von frühpädagogischen Einrichtungen, dessen Ziel es war, eine Methodologie und Instrumente zu entwickeln, die auf den frühpädagogischen Bereich zugeschnitten waren. Die Ergebnisse wurden in einem Handbuch veröffentlicht (Antulić 2013), das alle frühpädagogischen Einrichtungen bei der Qualitätssicherung unterstützt und somit ein wichtiges Werkzeug in der Professionalisierung der frühpädagogischen Fachkräfte ist.

7. Neuere Forschungsprojekte zu Professionalisierung und Personalangelegenheiten

In Kroatien existieren keine repräsentativen Studien mit dem Schwerpunkt auf der Professionalisierung von frühpädagogischen Fachkräften und Personalangelegenheiten. Die Studien der letzten fünf Jahre umfassen meist nur kleine Stichproben und repräsentieren nicht den frühpädagogischen Beruf in ganz Kroatien. Einige dieser Studien sollen hier dargestellt werden – Quellen sind auf dem zentralen Portal der kroatischen wissenschaftlichen Zeitschriften verfügbar (Portal of scientific journals in Croatia, www.hrcak.srce.hr).

Evaluation eines neuen Studienprogramms in Frühpädagogik an der Fakultät für Lehrkräfteausbildung in Rijeka.

Quelle: Tatalović Vorkapić, S., L. Vujičić, and Ž. Boneta 2016. (siehe Literaturliste)

Ziele: Die Studie zielte darauf ab, die Motivation frühpädagogischer Fachkräfte und der Studierenden zu untersuchen, die in einem neuen Master-Studiengang an der Universität Rijeka eingeschrieben sind. Zudem sollten die Kompetenzen erforscht werden, die während des Studiums entwickelt wurden und die Vorhersagekraft von drei bedeutenden Motiven, die zu diesen Kompetenzen in Beziehung stehen.

Vorgehen: An dieser Studie nahmen 44 frühpädagogische weibliche Fachkräfte mit einem Durchschnittsalter von 34 Jahren (SD=7,5; 23 bis 51 Jahre) teil. Die mittlere Berufserfahrung im frühpädagogischen Bereich betrug 10 Jahre (SD=7,9; 2 bis 32 Jahre). Es wurde ein Fragebogen mit 39 Items benutzt, in dem die Teilnehmenden ihre Zustimmung zu jedem Item auf einer 5-stufigen Likert-Skala angeben sollten. Um die Motive der Fachkräfte zu analysieren, sich in dieses Studienprogramm einzuschreiben, wurde ein Fragebogen mit zehn Items eingesetzt.

Ergebnisse: Die statistische Auswertung zeigte, dass die entsprechenden erworbenen Kompetenzen sehr positiv wahrgenommen wurden. Dies bestätigte die Hypothese, dass Fortbildungen über formale Hochschulausbildungen signifikant dazu beitragen, die Leistung der frühpädagogischen Fachkräfte zu verbessern, während sie mit wechselnden und wachsenden Herausforderungen des Berufs umgehen. Zudem zeigten die Teilnehmenden eine intrinsische Motivation, sich für einen derartigen Kurs einzuschreiben. Extrinsische Motive wiesen eher auf eine negative, intrinsische eher auf eine positive Wahrnehmung der Lernergebnisse und der erworbenen Kompetenzen hin. Insgesamt bestätigten die Ergebnisse, dass die Befriedigung der beruflichen Bedürfnisse der frühpädagogischen Fachkräfte sehr wichtig ist.

Die Haltung von Leitungen hinsichtlich der (Selbst)Evaluation in frühpädagogischen Einrichtungen

Quelle: Magaš, M. and S. Tatalović Vorkapić 2015. (siehe Literaturliste)

Ziele: Das Ziel dieser Studie war es, die Haltung von Leitungen im Hinblick auf die (Selbst)Evaluation von Arbeitsleistungen in den Einrichtungen zu untersuchen sowie die Beziehung zwischen den Merkmalen dieser Einrichtungen, den sozio-demographischen Merkmalen der Leitungen und deren Einstellung zur (Selbst)Evaluation.

Vorgehen: Die Studie umfasste 62 Kindergarten-Leitungen in ganz Kroatien (9,2% aller Leitungen). Für die Studie wurde ein Fragebogen mit 31 Aussagen erstellt.

Ergebnisse: Die Leitungen waren gegenüber der (Selbst)Evaluation positiv eingestellt. Zwischen den beruflichen Qualifikationen der Leitungen und ihren Haltungen gegenüber (Selbst)Evaluation konnte eine positive Korrelation gefunden werden, d.h. Leitungen mit höheren Qualifikationen tendierten dazu, (Selbst)Evaluation positiver einzuschätzen. Diese Ergebnisse weisen darauf hin, wie wichtig es ist, Einstellungen gegenüber Qualität und (Selbst)Evaluation zu untersuchen und bestätigen die bedeutende Rolle der Leitungen, die Qualität in Kindergärten zu sichern und zu verbessern.

Frühpädagogische Fachkräfte und Eltern-Beratungen

Quelle: Skočić Mihić, S., D. Blanua Trošeč, and V. Katić 2015. (siehe Literaturliste)

Ziele: Mit dieser Forschung sollte die Hypothese überprüft werden, dass frühpädagogische Fachkräfte sich nur teilweise als kompetent wahrnehmen, um Eltern zu beraten und dass dies mit ihrem Alter, ihrer Lebens- und Berufserfahrung und dem Bildungsniveau zusammenhängt.

Vorgehen: An der Studie nahmen 136 frühpädagogische Fachkräfte teil, die eine eigens für die Studie konstruierte Skala zur Selbsteinschätzung ihrer Kompetenz in der Elternberatung ausfüllten. Eine Faktorenanalyse ergab mehrere Subskalen.

Ergebnisse: Die Ergebnisse wiesen darauf hin, dass frühpädagogische Fachkräfte ihre Beratungskompetenz nur als mittelmäßig beurteilten. Unterschiede zeigten sich hinsichtlich des Alters, der Lebens- und Berufserfahrung und der Art ihrer Grundausbildung. Die Berufserfahrung war das Schlüsselement beim Erwerb von Kompetenzen zur Elternberatung und korrelierte mit der Lebenserfahrung und dem Bildungsniveau. Dies lässt darauf schließen, dass Fachkräfte zu Beginn ihrer Berufslaufbahn bezüglich der Beratung von Eltern eher benachteiligt sind. Dies könnte vermieden werden, wenn der Erwerb von Beratungskompetenzen bereits in der Grundausbildung enthalten wäre.

Situationsspezifisches Umgehen mit Stress bei frühpädagogischen Fachkräften

Quelle: Pavlović, Ž. and J. Sindik 2014. (siehe Literaturliste)

Ziele: In dieser Studie sollte die Möglichkeit untersucht werden, den Umgang mit Stress vorherzusagen. Als Prädiktoren dienten z.B. Persönlichkeitsfaktoren der frühpädagogischen Fachkräfte (Optimismus/Pessimismus, emotionale Kompetenz, Selbstwirksamkeit), Dienstalter, dispositio-

nale Stress-Bewältigungsstrategien und die verschiedene Wahrnehmung der Ursachen von Stress in der Arbeit.

Vorgehen: Teilgenommen hatten 366 frühpädagogische Fachkräfte aus der Region Split-Dalmatien. Folgende Instrumente wurden eingesetzt: eine Skala zur Einschätzung von Stress bei frühpädagogischen Fachkräften, Optimismus/Pessimismus-Skala der allgemeinen Selbstwirksamkeit, Skala zur sozialen Erwünschtheit, Fragebogen zur emotionalen Kompetenz EUK-15 und ein Fragebogen zur Bewältigung von Stress-Situationen.

Ergebnisse: Als Hauptergebnis kann festgehalten werden, dass die frühpädagogischen Fachkräfte ihre Arbeit als äußerst stressig empfanden. Die Ergebnisse wiesen zudem darauf hin, dass die dispositionalen Bewältigungsmechanismen sich signifikant auf Persönlichkeitsfaktoren wie Selbstwirksamkeit (etwas weniger ausgeprägt) und auf das Dienstalder beziehen. Teilnehmende, die extremen Stress empfinden, sind meist weniger zufrieden mit ihrer Arbeit. Die Ergebnisse tragen zu einem besseren Verständnis von Stress bei frühpädagogischen Fachkräften bei, was wiederum helfen kann, verbesserte Stressbewältigungsprogramme zu konzipieren.

Die Sichtweise von Studierenden auf den Beruf der frühpädagogischen Fachkraft – bezogen auf das Niveau der Berufsausbildung

Quelle: Borovac, T. 2014. (siehe Literaturliste)

Ziele: Die Studie erforschte, ob Studierende mit verschiedenen Bildungsniveaus den Beruf der frühpädagogischen Fachkraft unterschiedlich wahrnehmen.

Vorgehen: Für die Studie wurde ein Fragebogen mit drei Subskalen entwickelt: Verständnis für Praxisarbeit, die an verschiedene Entwicklungsphasen angepasst ist; Bild vom Kind und der Kindheit; Wahrnehmung von Kompetenzen und beruflichen Aufgaben. Die Studie wurde durchgeführt mit Studierenden im letzten (dritten) Studienjahr des Bachelor-Studiums und im letzten (fünften) Jahr des Master-Studiums in Frühpädagogik/vorschulischer Bildung (N=74).

Ergebnisse: Statistische Analysen lassen darauf schließen, dass sich die Wahrnehmung des Berufs zwischen den Studierenden im dritten und fünften Studienjahr in allen drei Subskalen signifikant unterscheidet. Die Ergebnisse können für weitere Analysen der studentischen Wahrnehmung hinsichtlich ihres künftigen Berufs genutzt werden, vor allem im Hinblick auf Meta-Kompetenzen und zur Evaluation der Wirksamkeit der Studienprogramme für künftige Fachkräfte.

Die Sicht von Erzieherinnen auf die Kompetenzen für den effektiven Umgang mit Problemsituationen

Quelle: Modrić, N. 2013. (siehe Literaturliste)

Ziele: Das Ziel der Studie war es, die Haltungen der frühpädagogischen Fachkräfte auf spezifische Kenntnisse und Fertigkeiten zu untersuchen, die in der täglichen Arbeit wichtig sind, vor allem im Umgang mit Problemsituationen. Der Autor untersuchte, wie diese Fertigkeiten von den Fachkräften eingeschätzt werden und in welchem Ausmaß sie diese beherrschen. Ein spezielles Augenmerk lag darauf, wie sich die Einschätzungen der Fachkräfte, die am „Weiterbildungsprogramm für das Management von Problemsituationen“ beteiligt waren, von denen unterscheiden, die nicht daran teilgenommen hatten.

Vorgehen: Die Stichprobe umfasste 155 frühpädagogische Fachkräfte in fünf Einrichtungen in Zagreb und Samobor, die einen speziell konstruierten Fragebogen ausfüllten.

Ergebnisse: Die Ergebnisse zeigten keine statistisch signifikanten Unterschiede in der Einschätzung der Wichtigkeit der Kenntnisse und Fertigkeiten zwischen den Gruppen. Dennoch gab es einen signifikanten Unterschied in der Selbsteinschätzung hinsichtlich der Beherrschung dieser Fertigkeiten: Die Gruppe, die das „Weiterbildungsprogramm für das Management von Problemsituationen“ absolviert hatte, fühlte sich hier kompetenter.

8. Allgemeine Rahmenbedingungen

8.1 Bezahlung und Arbeitszeiten

Zwischen frühpädagogischen Fachkräften und anderen Lehrkräften gibt es in Kroatien zwei große Unterschiede: Zum einen ist die Ausbildungsvoraussetzung bei Primar- und Sekundarlehrkräften ein Master-Abschluss, bei frühpädagogischen Fachkräften ein Bachelor-Abschluss. Zum anderen werden Lehrkräfte in Schulen nach einer nationalen Einstufung bezahlt, während sich die Gehälter frühpädagogischer Fachkräfte nach regionalen Regelungen richten, da die Kommunen für den frühpädagogischen Bereich zuständig sind. Gehälter für Lehrkräfte an Schulen kommen daher aus dem nationalen Budget, die Gehälter der frühpädagogischen Fachkräfte werden über kommunale Budgets bezahlt, die auch die jeweiligen frühpädagogischen Einrichtungen finanzieren. Einige der Einrichtungen werden aus privaten oder anderen Mitteln (z.B. von religiösen Gemeinschaften) finanziert. Im Allgemeinen sind die Gehälter der Schullehrkräfte im ganzen Land die gleichen, während sich die der frühpädagogischen Fachkräfte stark unterscheiden.

Tabelle 11 zeigt Beispiele monatlicher Brutto-Gehälter von frühpädagogischen Fachkräften in acht kroatischen Städten aus zwei Regionen.

Tabelle 11

Kroatien: Beispiele monatlicher Brutto-Gehälter von frühpädagogischen Fachkräften in zwei Bezirken *

Stadt	Kuna	EUR (ungefähre Angaben)
Ludbreg	6.198	821
Novi Marof	6.357	842
Koprivnica	6.648	881
Ivanec	6.837	906
Čakovec	7.014	930
Lepoglava	7.362	975
Varaždin	9.300	1.232
Krapina	9.500	1.258

* Harači Pintarić, I. 2016.

Tabelle 11 zeigt die Ungleichheit der Gehälter frühpädagogischer Fachkräfte, die abhängen von der ökonomischen Entwicklung und den finanziellen Möglichkeiten der Städte und Kommunen, die Träger der Einrichtungen sind. Regional können die Gehälter bis zu 18% höher oder bis zu 10,6% niedriger sein als das nationale Durchschnittseinkommen, das nach Angaben des kroatischen Statistikbüros derzeit 7.739 Kuna bzw. 1.032€ beträgt (Croatian Bureau of Statistics 2016).

Zudem ist das Durchschnittsgehalt frühpädagogischer Fachkräfte landesweit niedriger als in Tabelle 11 aufgeführt, da viele Kommunen sich angemessene Gehälter nicht leisten können. Dazu kommt, dass das Nettogehalt deutlich niedriger ist (durchschnittlich 5.633 kuna bzw. 748€ nach den Angaben des Statistikamtes). Daher kann man sagen, dass frühpädagogische Fachkräfte verglichen mit ihrer Ausbildung ein relativ bescheidenes Gehalt haben. Es gibt aber auch Kommunen, in denen sie besser bezahlt sind als Schullehrkräfte. Das durchschnittliche Netto-Einkommen im Bildungsbereich ist unter Angestellten mit akademischer Ausbildung das niedrigste in Kroatien. In der Regel reicht das Gehalt für die nötigsten Dinge im Leben. Frühpädagogische Fachkräfte in schwierigen Lebensumständen können sich auf andere Gesetze berufen und werden von anderen öffentlichen Diensten unterstützt (z.B. gemäß des Sozialwohlfahrtsgesetzes von den Zentren der sozialen Wohlfahrt).

Frühpädagogischer Fachkräfte erhalten Zulagen für:

- die Funktion als Leitung oder stellvertretende Leitung;
- Berufserfahrung;
- die Funktion als Mentorin oder Beraterin (siehe Abschnitt 5);
- Überstunden.

Auch wenn sie bestimmte Tätigkeiten übernehmen, die nicht mit der Einrichtung zusammenhängen, können sie zusätzliche Zahlungen erhalten (als Mitglied einer berufsnahen Nicht-Regierungs-Organisation oder als Teilnehmerin an einem fachlichen Projekt, etc.).

8.2 Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Tabelle 12 zeigt, dass der Großteil der frühpädagogischen Fachkräfte in Vollzeit angestellt ist. Eine Ausnahme ist das Personal vorschulischer Programme, die in anderen Einrichtungen (z.B. in Grundschulen oder Bibliotheken) stattfinden, da diese Programme nur zwischen drei bis fünf Stunden täglich dauern. Nach dem Erlass zum „Inhalt und der Dauer vorschulischer Programme“ (2014) sollte jedes Kind, das nicht an regulären vorschulischen Bildungsangeboten teilnimmt, im Jahr vor der Einschulung 250 Stunden in einer dieser alternativen Einrichtungen verbringen.

Tabelle 12

Kroatien: Angestellte in frühpädagogischen Einrichtungen nach Voll- und Teilzeit Arbeit, 2015*

Einrichtungen	Gesamt	Vollzeit (40 Stunden/Woche)	Teilzeit (20 Stunden/Woche)	Anteil der Vollzeit- beschäftigten
Kindergärten	18.243	17.180	1.063	94,2%
Vorschulische Programm außerhalb von Kindergärten	267	0	267	0%
Andere Einrichtungen	281	201	80	71,5%
Gesamt	18.791	17.381	1.410	92,5%

*Croatian Bureau of Statistics 2015a.

Einige Teilzeit-Angestellte in frühpädagogischen Einrichtungen arbeiten als Assistentinnen für Kinder mit Entwicklungsverzögerungen. Da diese Kinder die Einrichtung meist nur vier bis fünf Stunden täglich besuchen (der Großteil der Kinder ist zehn Stunden dort) arbeiten diese Personen auch meistens weniger.

Wie bereits erwähnt, entscheidet jede Einrichtung nach den nationalen pädagogischen Standards für den frühpädagogischen Bereich (2008) selbst über die Art und Anzahl von Unterstützungsfachkräften. Hier wird die Anzahl der Kinder in der jeweiligen Einrichtung mit den möglichen Unterstützungskräften in Beziehung gesetzt (Pädagoginnen, Psychologinnen, Rehabilitationsfachkräfte, etc.). Einige von diesen werden auf Teilzeitbasis angestellt, während einige auch in mehreren Einrichtungen tätig sind.

8.3 Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz

Das Gesetz zur vorschulischen Bildung (1997) legt fest, dass frühpädagogische Fachkräfte und anderes Personal (Pädagoginnen, Psychologinnen, Rehabilitationsfachkräfte, Sprachtherapeuten, etc.), die in vorschulischen Einrichtungen arbeiten, ihre Stelle zunächst als Angestellte auf Probe antreten. Diese Probezeit dauert ein Jahr und endet mit einer Prüfung. Der Ablauf und der Inhalt der Probezeit, die Unterstützung durch anderes Personal sowie der Inhalt der Prüfung sind geregelt durch den Erlass über die „Bedingungen zur Prüfung frühpädagogischer Fachkräfte und anderer Expertinnen in frühpädagogischen Einrichtungen“ (1997). Die Prüfung ist verpflichtend für alle Angestellte auf Probe, die in frühpädagogischen Einrichtungen arbeiten und einen befristeten oder unbefristeten Vertrag haben, Vollzeit oder Teilzeit arbeiten und für alle Personen, die mit verschiedenen Arten von Bildungsarbeit mit Kindern und ihren Eltern beschäftigt sind (Ehrenamtliche, externe Mitarbeiterinnen).

Eine Angestellte auf Probe wird unterstützt von der Leitung, von einer dafür bestimmten Mentorin und von Mitgliedern eines Expertenteams. Während der Probezeit sollten die künftigen frühpädagogischen Fachkräfte vertraut werden mit:

- den gesetzlichen Rahmenwerken ihrer Arbeit (Verfassung der Republik Kroatien, vorschulisches Bildungsgesetz, nationales Curriculum für frühe Kindheit und vorschulische Bildung sowie anderen Gesetzen und Regelungen);
- allgemeinen und berufsbezogenen Regelungen (Statuten, Organisationen, Reglements, Management etc.);
- spezifischen Merkmalen, Bedürfnissen und dynamischen Prozessen der kindlichen Entwicklung bis zum Pflichtschulalter;
- Zielen und Vorgehensweisen hinsichtlich der Betreuung, Bildung und Erziehung kleiner Kinder;
- der Organisation von Ressourcen für Bildungsprozesse bei kleinen Kindern;
- Beziehungen und Kommunikationen zwischen Personal, Kinder und Eltern;
- der Planung, Erstellung, Vorbereitung, Durchführung und der Evaluation von Bildungsprogrammen;
- pädagogischer Dokumentation.

Jede Angestellte auf Probe muss mindestens 30 Stunden während des Probejahres in der Gruppe ihrer Mentorin anwesend sein und die Mentorin ist verpflichtet, mindestens 10 Stunden ihrer Arbeit zu beobachten. Der Inhalt ihres Programms ist ein offizielles schriftliches Dokument.

Nach Abschluss der Probezeit ist eine regelmäßige Supervision der Arbeit in der Einrichtung jedoch nicht vorgesehen – nur bei Fachkräften, die an einer Beförderung interessiert sind. Das nationale Zentrum für externe Evaluation startete 2010 ein Projekt zur Selbstevaluation in frühpädagogischen Einrichtungen (Antulić 2013). Einige Einrichtungen folgen dem vorgeschlagenen Modell, aber es besteht keine Pflicht, das Monitoring-System anzuwenden. Eine kürzliche UNICEF-Forschung (Bouillet, in Druck) zeigt, dass einige Einrichtungen ein System zur Reflexion der Qualität der Arbeit entwickelt haben, während andere dem eher formelleren oben erwähnten Rahmenwerk folgen. Nach der Strategie zu Bildung, Wissenschaft und Technologie (2014) sollen sich diese Unstimmigkeiten in nächster Zeit ändern, sodass eine bestimmte Art von Selbstevaluation vermutlich verpflichtend wird.

8.4 Kinderfreie Arbeitszeiten

Sowohl Inhalt als auch Tagespläne der Arbeit in frühpädagogischen Einrichtungen sind in den nationalen pädagogischen Standards für den frühpädagogischen Bereich (2008) festgehalten. Danach arbeiten frühpädagogische Fachkräfte wöchentlich 27,5 Stunden im direkten Kontakt mit den Kindern. Der Rest der Zeit (12,5 Stunden) ist vorgesehen für Planungen, Gestaltung und Evaluation sowie für Vorbereitung und Organisation der Ressourcen, für die Zusammenarbeit mit Eltern und anderen Beteiligten am frühpädagogischen Prozess und für Fortbildungen. Das gleiche gilt für Rehabilitationsfachkräfte, die in gesonderten Gruppen mit Kindern mit Entwicklungsschwierigkeiten arbeiten. Von Assistentinnen wird erwartet, dass sie die gesamte Zeit direkt mit Kindern arbeiten.

Spezielle Unterstützungskräfte und Krankenschwestern sollten 25 Wochenstunden mit Kindern, Fachkräften und Eltern arbeiten. Die verbleibenden 15 Stunden werden in der Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen, in Fortbildungen und mit Planungen und Vorbereitungen verbracht. Diese allgemeine Regelung gilt ungeachtet der Anzahl von Einrichtungen, an denen eine Person arbeitet.

8.5 Personalmangel und Personalgewinnung

Im Allgemeinen haben frühpädagogische Fachkräfte keine Probleme, Arbeit zu finden, auch wenn jährlich etwa 500 Studierende ihren Bachelor-Abschluss machen. Es gibt eher Probleme bei der kleineren Anzahl der speziellen Unterstützungskräfte, vor allem bei Sprachtherapeutinnen und Rehabilitationsfachkräften. Für diese Fachkräfte gibt es nur in einer Fakultät in Kroatien, an der Universität Zagreb, einen Studiengang und die Anzahl der Absolventinnen deckt den landesweiten Bedarf nicht in ausreichendem Maß. Zudem ziehen es die meisten vor, lieber in

Städten als auf dem Land zu arbeiten. Aber auch wenn dies ein großes Problem ist, gibt es keine speziellen Rekrutierungsmaßnahmen. Dies ist eine der negativen Folgen davon, dass der frühpädagogische Bereich in der Zuständigkeit der Kommunen liegt. Kleine Städte und Kommunen haben weder die finanziellen noch die personellen Ressourcen, sich diesem Problem zu stellen, während sich staatliche Einrichtungen (vor allem das Ministerium für Wissenschaft und Bildung) dafür nicht verantwortlich fühlen.

Man bräuchte einen systematischen Ansatz, der Hochschulen, das verantwortliche Ministerium und die Kommunen einbezieht. Aktuelle Forschungen (Bouillet, in Druck) haben jedoch gezeigt, dass die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Bereichen und Ebenen der Regierung nicht gut funktioniert. Daher sind auch in nächster Zukunft keine wirklichen Lösungen in Sicht.

Es gibt auch deutliche Unterschiede zwischen städtischen und ländlichen Gebieten: während es in Zagreb und in einigen regionalen Zentren wie Split und Rijeka mehr Bewerberinnen als Arbeitsplätze in frühpädagogischen Einrichtungen gibt, haben weniger entwickelte Gebiete mit Personalmangel zu kämpfen.

9. Künftige Personalherausforderungen – subjektive Experteneinschätzung

Das erforderliche Qualifikationsniveau der frühpädagogischen Fachkräfte kann als ein positives Merkmal des frühpädagogischen Systems in Kroatien hervorgehoben werden. Der Übergang der Ausbildung künftiger frühpädagogischer Fachkräfte von der berufsbildenden Schule zur universitären Ausbildung war ein wichtiger Schritt in der Professionalisierung der Fachkräfte. Auch haben die steigende Anzahl der Master-Studiengänge Möglichkeiten für eine formelle Art der Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte eröffnet. Dennoch sind Änderungen in der kroatischen frühpädagogischen Gesetzgebung nötig, damit die Unterschiede zwischen Bachelor- und Master-Abschlüssen auch in formeller Hinsicht anerkannt werden.

Die „Strategie der Bildung, Wissenschaft und Technologie“ (2014) weist darauf hin, dass Kandidatinnen für frühpädagogische Ausbildungen nicht die höchsten Bewertungen in der Sekundarbildung und den staatlichen Prüfungen zur Hochschulreife (*matura*) haben. „Zudem sind auch die wirklichen Karrierewünsche dieser Kandidatinnen hinsichtlich einer Anstellung im Bildungsbereich unklar, vor allem wenn man die Gehälter, die in diesen Berufen gezahlt werden, mit berücksichtigt.“ (Official Gazette, Nr. 124/14, 66). Die Anerkennung eines Master-Abschlusses in Frühpädagogik auch im Hinblick auf die Bezahlung könnte dazu dienen, die besten Studierenden für den frühpädagogischen Bereich zu gewinnen und auch dort zu halten. Die Qualität der Lehr- und Lernprozesse an den Fakultäten ist ein anderer wichtiger Faktor, um den Status des Lehrberufs in der Gesellschaft anzuheben. Eine dritte sehr wichtige Voraussetzung ist die systematische Verbesserung der Bezahlung frühpädagogischer Fachkräfte auf nationaler Ebene.

In Kroatien ist das System der Weiterbildung von Lehrkräften am Arbeitsplatz formell etabliert, auch für frühpädagogische Fachkräfte. Jedoch sind die Formen, Programme und Themen der Trainings nicht gut aufeinander abgestimmt. In den meisten Fällen finden sie nur einmalig statt; sie bieten nicht genügend Möglichkeiten zu erforschendem und experimentierendem Lernen und Reflektieren und hinsichtlich ihrer Anwendung fehlt es an Begleitung und Unterstützung. Nötig sind Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität und Wirksamkeit der in-service Trainings sowie die Entwicklung von Mechanismen, die sicherstellen, dass alle frühpädagogischen Fachkräfte während ihrer gesamten Berufslaufbahn zur Teilnahme verpflichtet sind. Hierzu empfiehlt die „Strategie der Bildung, Wissenschaft und Technologie“ mehrere Änderungen:

- Verbesserung der Qualität des Mentorinnen-Systems während der Probezeit;
- Ausrichtung der Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften an Kompetenzstandards;

- Implementierung des Lizenzierungssystems für Lehrkräfte (einschließlich frühpädagogischer Fachkräfte).

Dazu werden folgende Vorgehensweisen vorgeschlagen (Official Gazette, Nr. 124/14):

1. Vorbereitung von Schlüsseldokumenten für die Professionalisierung des Lehrberufes: ein nationaler Kompetenz-Standard für den Lehrberuf, der sich auf das kroatische Qualifikationsrahmenwerk und einen Verhaltenskodex für Lehrkräfte stützt;
2. Entwicklung eines Modells und Einführung eines Systems der (Wieder)Lizenzierung zum Erwerb und zur Wiedererlangung einer Lizenz für die Arbeit in frühpädagogischen Einrichtungen;
3. Entwicklung eines Systems zum Karriereaufstieg mit flexiblen Möglichkeiten, das auf den nationalen Kompetenzstandard des Lehrberufs basiert;
4. Verbesserung der Bezahlung von Lehrkräften;
5. Interesse wecken, an Fakultäten der Lehrkraftausbildung zu studieren sowie hohe Kriterien bei der Auswahl der besten Kandidatinnen zugrunde legen.

Der erste Schritt zur Implementierung der Strategie im Bereich der Frühpädagogik ist das Projekt „Qualifikationsstandards und Verbesserung der Qualität der Studienprogramme für Vorschul- und Grundschullehrkräfte“ (Krstović, Vujičić and Pejić Papak 2016). Bisher hatten die Ergebnisse des Projektes noch keine formale Auswirkung auf die Implementierung im frühpädagogischen System.

2015 begann auch - basierend auf der Strategie - eine umfassende Reform, die die Konzeptualisierung eines Curriculums für alle Bildungsebenen beinhaltet. Auf dessen Grundlage wird derzeit das frühpädagogische curriculare Rahmenkonzept überarbeitet.

Das UNICEF-Büro Kroatien unterzeichnete kürzlich ein Programm zur Zusammenarbeit mit der kroatischen Regierung für den Zeitraum von 2017 bis 2020. Priorität hatte hier die Frühpädagogik und dies könnte der weiteren Verbesserung des frühpädagogischen Bereichs in Kroatien noch mehr Auftrieb verliehen. Als Grundlage dafür dient eine Analyse, die darauf abzielt (Bouillet, in Druck):

- UNICEF und weitere wichtige Entscheidungsträger über bestehende Probleme hinsichtlich der gleichen Zugangschancen zur vorschulischen Bildung zu informieren,
- im Rahmen dessen für die Anstrengungen der UNICEF Beweise zu liefern;
- die kroatische Regierung zu unterstützen, Strategien zur Förderung der Relevanz, Wirksamkeit, Effektivität und Nachhaltigkeit des frühpädagogischen Systems zu identifizieren und zu implementieren – vor allem hinsichtlich der Bedürfnisse der am meisten gefährdeten Kinder.

Alle oben erwähnten Reformen und Initiativen könnten zu einer weiteren Verbesserung der Professionalisierung in der Frühpädagogik führen. Jedoch müsste die kroatische Regierung die Frühpädagogik zu einer politischen Priorität erklären. Gute Ideen brauchen politische Unterstützung und ohne politischen Willen wird die Implementierung bestimmter Maßnahmen nicht möglich sein.

10. Literatur

Antulić, S. ed. 2013. *The Handbook for Self-Evaluation of Early Childhood and Preschool Education Institutions*. Zagreb: Nacionalni centar za vanjsko vrednovanje obrazovanja [Nationales Zentrum für externe Bildungsevaluation].

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>

- Beljo Lučić, R., A. Buntić Rogić, M. Dubravac Šigir, M. Dželalija, S. Hitrec, S. Kovačević, M. Krešo, M. Lekić, K. Mrnjaus, M. Rašan Križanac et al. 2011. *Croatian Qualifications Framework: Introduction to Qualifications*. Zagreb: Government of the Republic of Croatia, Ministry of Science, Education and Sports [Ministerium für Wissenschaft, Bildung und Sport].
- Borovac, T. 2014. „Percepcije studenata odgojiteljskih studija o odgojiteljskom pozivu u odnosu na razine obrazovanja“ [Die Wahrnehmung von Studierenden des vorschulischen Ausbildungsprogramms hinsichtlich des Berufs der frühpädagogischen Fachkraft in Beziehung zu ihren Ausbildungsniveaus], *Školski vjesnik: časopis za pedagoška i školska pitanja [Zeitschrift für Pädagogische Theorie und Praxis]* 63:1-2: 23-36, <http://hrcak.srce.hr/123228>.
- Bouillet, D. (in Druck). *S one strane inkluzije predškolske djece: analiza pristupačnosti kvalitetnog ranog i predškolskog odgoja djece u ranjivim situacijama u Hrvatskoj* [Die andere Seite der Inklusion von Vorschulkindern: Analyse von Problemen der gleichen Zugangsmöglichkeiten zu qualitativ hochwertiger früher und vorschulischer Bildung für gefährdete Kinder in Kroatien]. Zagreb: Ured UNICEF-a za Hrvatsku [UNICEF Büro Kroatien].
- Croatian Bureau of Statistics. 2015a. *Osnovne škole i dječji vrtići i druge pravne osobe koje ostvaruju programe predškolskog odgoja 2015/2016*. [Kindergärten und andere Einrichtungen, die vorschulische Bildungsprogramme implementieren, Anfang des pädagogischen Jahres 2015/2016] http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2016/08-01-08_01_2016.htm
- Croatian Bureau of Statistics. 2015b. *Statistički ljetopis Republike Hrvatske 2015* [Statistisches Jahrbuch der Republik Kroatien 2015]. http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2015/sljh2015.pdf
- Dobrotić, I., T. Maković, and J. Baran. 2010. „Zaposlenost žena i pristup sustavu predškolske skrbi za djecu u Hrvatskoj: postoji li veza?“ [Frauenerwerbstätigkeit und Zugang zu Kinderbetreuungsdiensten in Kroatien: Gibt es eine Verbindung?], *Revija za socijalnu politiku [Kroatische Zeitschrift für Sozialstrategien]* 17:3:363-385.
- Education and Teacher Training Agency. 2016. *Program rada Agencije za odgoj i obrazovanje za 2016. godinu* [Bericht über die Arbeit der Agentur für Bildung und Lehrkraftausbildung], Zagreb: Agencija za odgoj i obrazovanje, 2016.
- Gabrček, S. 2013. *Analiza postojećeg AZOO sustava stručnog usavršavanja odgojno-obrazovnih radnika i procjene potreba za stručnim usavršavanjem odgojno-obrazovnih radnika* [Analyse des aktuellen Fortbildungssystems für Angestellte im Bildungswesen]. Zagreb: Agencija za odgoj i obrazovanje,
- Harači Pintarić, I. 2016. „Preplaćene ili potplaćene tete?“ [Über- oder unterbezahlte frühpädagogische Fachkräfte?], *Regionalni tjednik 7 plus*. [Regionale Wochenzeitschrift 7 plus]. 26.02.2016. <http://regionalni.com/aktualno/>
- Josip Juraj Strossmayer University of Osijek. 2009a. *Programme of graduate University studies of early and preschool education*. Osijek: Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Faculty of Educational Sciences.
- Josip Juraj Strossmayer University of Osijek. 2009b. *Programme of undergraduate University studies of early and preschool education*. Osijek: Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Faculty of Educational Sciences.
- Krstović, J., L. Vujičić, and P. Pejić Papak, eds. 2016. *Qualification Standards and Improvement of the Quality of Study Programmes for Preschool and Primary School Teachers*. Rijeka: Faculty of Teacher Education, University of Rijeka.
- Magaš M. and S. Tatalović Vorkapić. 2015. „Stavovi ravnatelja prema (samo)vrednovanju u ustanovama za rani i predškolski odgoj i obrazovanje“ [Haltungen von Leitungen gegenüber (Selbst)Evaluation in frühpädagogischen Einrichtungen], *Život i škola: časopis za teoriju i praksu odgoja i obrazovanja* [Leben und Schule: Zeitschrift für Theorie und Praxis in der Bildung] LXI: 27-37, <http://hrcak.srce.hr/162136>.
- Modrić, N. 2013. „Kompetencije odgojitelja za učinkovito upravljanje problemnim situacijama“ [Kompetenzen von frühpädagogischen Fachkräften zum effektiven Umgang mit Problemsituationen], *Napredak: časopis za pedagojsku teoriju i praksu* [Fortschritt: Zeitschrift für pädagogische Theorie und Praxis] 154:3: 427-450, <http://hrcak.srce.hr/138810>.
- Oberhuemer, P. und I. Schreyer. 2010. *Kita-Fachpersonal in Europa. Ausbildungen und Professionsprofile*. Opladen & Farmington Hills, MI: Barbara Budrich.
- Pavlović Ž. and J. Sindik. 2014. „Situacijsko suočavanje sa stresom kod odgojitelja“ [Stressbewältigung bei frühpädagogischen Fachkräften], *Sigurnost: časopis za sigurnost u radnoj i životnoj okolini* [Sicherheit: Zeitschrift für Sicherheit in Arbeit und Leben] 56:3: 187-201, <http://hrcak.srce.hr/127761>.

- Tatalović Vorkapić, S., L. Vujičić and Ž. Boneta. 2016. "Contemporary Challenges and Preschool Teachers' Education in Croatia: The Evaluation of the New Study Program of Early/Preschool Care and Education at the Faculty of Teacher Education in Rijeka." In *Professional Development and Workplace Learning: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications*, edited by K. Wolfe, chapter 57. Hersey: IGI Global.
- 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>

Erlasse und Gesetze in chronologischer Reihenfolge

- [Official Gazette] Narodne novine. 1997. Nr.133 – *Pravilnik o načinu i uvjetima napredovanja u struci i promicanju u položajna zvanja odgojitelja i stručnih suradnika u dječjim vrtićima* [Erlass über die Bedingungen der Beförderungen im Berufsfeld der fröhpädagogischen Fachkräfte und anderer Experinnen in fröhpädagogischen Einrichtungen] http://narodnenovine.nn.hr/clanci/sluzbeni/1997_12_133_1926.html
- [Official Gazette] Narodne novine. 1997. Nr.133 – *Pravilnik o načinu i uvjetima polaganja stručnog ispita odgojitelja i stručnih suradnika u dječjem vrtiću* [Ordinance on the Manner and Conditions of Taking the Professional Exam of Preschool Teachers and other professionals in Preschool Institutions] http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/1997_12_133_1925.html
- [Official Gazette] Narodne novine. 2004. Nr.49 – *Pravilnik o vježbaonicama i pokusnim programima u dječjim vrtićima te o dječjim vrtićima kao stručno-razvojnim centrima* [Erlass über das Ausbildungszentrum und die Übungsprogramme in den Einrichtungen] <http://www.propisi.hr/print.php?id=2578>
- [Official Gazette] Narodne novine. 2006. Nr.85 – *Zakon o Agenciji za odgoj i obrazovanje* [Bildungsgesetz und die Agentur für Lehrkraftausbildung] http://narodnenovine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2006_07_85_2020.html
- [Official Gazette] Narodne novine. 2010. Nr.90 – *Državni pedagoški standard predškolskog odgoja i obrazovanja* [Nationale fröhpädagogische Standards] (vorausgegangene Version Nr.163/2008) http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2008_06_63_2128.html
- [Official Gazette] Narodne novine. 2013. Nr.94 – *Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju* [Gesetz zur vorschulischen Bildung] (vorausgegangene Versionen Nr.10/1997, 107/2007) <https://www.zakon.hr/z/492/Zakon-o-pred%C5%A1kolskom-odgoju-i-obrazovanju>
- [Official Gazette] Narodne novine 2014. Nr.93 – *Zakon o radu* [Arbeitsgesetz] http://narodnenovine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014_07_93_1872.html
- [Official Gazette] Narodne novine. 2014. Nr.107 – *Pravilnik o sadržaju i trajanju programa predškole* [Erlass zum Inhalt und der Dauer vorschulischer Programme] http://narodnenovine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014_09_107_2081.html
- [Official Gazette] Narodne novine. 2014. Nr.124 – *Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije - Nove boje znanja* [Strategie über Bildung, Wissenschaft und Technologie – Neue Farben des Wissens]
- [Official Gazette] Narodne novine. 2015. Nr.5 – *Nacionalni kurikulum za rani i predškolski odgoj i obrazovanje* [Nationales Curriculum für frühe und vorschulische Bildung]. http://narodnenovine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014_10_124_2364.html
- [Official Gazette] Narodne novine. 2015. Nr.60 – *Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju* [Gesetz zu wissenschaftlichen Tätigkeiten und zur Hochschulbildung] (vorausgegangene Versionen Nr.123/2003; 198/2003; 105/2004; 174/2004; 02/07; 45/2009; 63/2011; 94/2013; 101/2014). <https://www.zakon.hr/z/320/zakon-o-znanstvenoj-djelatnosti-i-visokom-obrazovanju>
- [Official Gazette] Narodne novine. 2016. Nr.41 – *Zakon o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru* [Gesetz des kroatischen Qualifikationsrahmenwerks] (vorausgegangene Version Nr.22/2013). <https://www.zakon.hr/z/566/Zakon-o-Hrvatskom-kvalifikacijskom-okviru>
- [Official Gazette] Narodne novine 2016 Nr. 102 – *Prosječne mjesečne neto i bruto plaće zaposlenih u 2016*. [Monatliche durchschnittliche Netto- und Bruttoeinkommen Angestellter im Jahr 2016] http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2016_11_102_2187.html