

SPANIEN

Frühpädagogisches Personal Ausbildungen, Arbeitsfelder, Arbeitsbedingungen

Autorin des Länderberichts

Ana Ancheta Arrabal

Universität Valencia,
Abteilung für vergleichende Erziehungswissenschaft und
Geschichte der Erziehungswissenschaft (außerordentliche Professorin)

Zitier-Vorschlag:

Ancheta Arrabal, A. 2017. „Frühpädagogisches Personal – Länderbericht Spanien“. 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	6
3. Grundausbildungen	7
3.1 Ausbildungswege frühpädagogischer Kernfachkräfte und Leitungsfachkräfte	7
3.2 Kompetenzanforderungen und Ausbildungscurricula	10
3.3 Alternative Zugangs- und Qualifizierungswege, Systemdurchlässigkeit.....	13
4. Fachpraktische Komponente der Ausbildung von Kernfachkräften	14
5. Fort- und Weiterbildung (FWB).....	15
6. Neuere fachpolitische Reformen zu Professionalisierung und Personalangelegenheiten	18
7. Neuere Forschungsprojekte zu Professionalisierung und Personalangelegenheiten.....	18
8. Allgemeine Rahmenbedingungen	20
8.1 Bezahlung und Arbeitszeiten.....	21
8.2 Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung	22
8.3 Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz	22
8.4 Kinderfreie Arbeitszeiten	22
8.5 Personalmangel und Personalgewinnung.....	23
9. Künftige Personalherausforderungen – subjektive Experteneinschätzung	23
10. Literatur.....	24

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

In Spanien wurde mit dem Bildungsgesetz von 1990 (*Ley Orgánica General del Sistema Educativo – LOGSE*) ein integrierter Ansatz der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung adaptiert. Dieses nationale Gesetz erkannte ausdrücklich an, dass frühpädagogische Einrichtungen – von frühester Kindheit an – den ersten Schritt auf dem Bildungsweg markieren. Seit damals ist für frühkindliche Bildung, Erziehung und Betreuung das Bildungsministerium verantwortlich, das derzeit als Ministerium für Bildung, Kultur und Sport (*Ministerio de Educación, Cultura y Deporte – MECES*) bezeichnet wird. Frühkindliche Bildung, Erziehung und Betreuung ist in zwei Zyklen geteilt (0 bis 3 und 3 bis 6 Jahre), die entweder in separaten Einrichtungen (*centros incompletos de primer ciclo* bzw. *colegios de educación infantil y primaria*) oder in kombinierten und integrierten Einrichtungen für beide Zyklen (*escuelas infantiles*) stattfindet. Aktuell legt das Bildungsministerium das allgemeine Rahmenwerk für das gesamte nationale frühpädagogische System fest, aber hinsichtlich der Implementierung ist es dezentralisiert. Dies bedeutet, dass die Bildungsabteilungen der 17 autonomen Gemeinschaften für den Betrieb der frühkindlichen Bildung in ihrem Gebiet zuständig sind und dass Kommunen auch eine Rolle bei der Organisation des ersten Zyklus (0- bis 3-Jährige) spielen. Die Verantwortung ist also auf vier Ebenen verteilt: zentrale Regierung, regionale Regierungen (Autonome Gemeinschaften), Kommunen sowie Schulen/frühpädagogische Einrichtungen.

2. Wer gehört zum frühpädagogischen Personal?

2.1 Reguläres Einrichtungspersonal mit direktem Kontakt zu Kindern

Das Bildungsgesetz von 1990 LOGSE führte nicht nur zu einer kompletten Umstrukturierung des Bildungssystems für Kinder von 0 bis 6 Jahren, sondern auch zu einer Reform und Aktualisierung der beruflichen Qualifikationen, die für die Arbeit in diesem Bereich erforderlich sind. Seit 1990 gibt es nun zwei Hauptkategorien von Fachkräften, die in frühpädagogischen Einrichtungen arbeiten:

- *Maestra especialista en educación infantil* – Lehrkraft für frühkindliche Bildung,
- *Técnica superior en educación infantil* – Höhere Fachkraft für frühkindliche Bildung.

Im zweiten Zyklus der frühkindlichen Bildung arbeiten nur *maestras* als Gruppenleitungen, während im ersten Zyklus entweder die *maestras* oder die *técnicas* als Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung arbeiten können. In Kinderkrippen für unter 3-Jährige muss mindestens eine *maestra* Teil des Teams sein. Nach LOGSE wurde die Ausbildung zur Assistentkraft eingestellt und die Mindestvoraussetzungen für das restliche Personal in frühpädagogischen Einrichtungen beträchtlich angehoben.

Seit dem Bildungsgesetz von 2006 (*Ley Orgánica 2/2006 de Educación – LOE*) gibt es in Bildungseinrichtungen jedoch verschiedene Kategorien von Fachkräften, die für die Unterstützung im Bereich der Bildung und Gesundheit junger Kinder zuständig sind. Hierbei handelt es sich um Fachkräfte, die speziell für diese Aufgaben ausgebildet wurden. Je nach den Bedürfnissen der Einrichtungen und/oder ihrer Merkmale können alle oder einige dieser Fachkräfte in den Einrichtungen angestellt sein (Real Decreto 1630/2006). Im Hinblick auf ihre Qualifikationen können sie folgendermaßen eingeteilt werden:

Hochschulabsolventinnen: Diese umfassen auch *licenciados* (diejenigen, die ihre Ausbildung vor dem Bologna-Prozess absolvierten), Kinderärztinnen oder Architektinnen mit Aufgaben, die ihrer jeweiligen Ausbildung entsprechen.

Absolventinnen mit mittleren Abschlüssen:

- Staatlich anerkannte Krankenschwestern: Sie betreuen und begleiten Kinder, die krank sind, überwachen die Vergabe von verschriebener Medizin etc.
- Sprachtherapeutinnen: Sie stellen in Koordination mit anderen beteiligten Fachkräften spezielle Behandlungen für Sprachstörungen bereit.
- Physiotherapeutinnen: Sie sorgen für die spezielle Behandlung von Kindern mit körperlichen Problemen und sind verantwortlich für die Gesundheitspflege, wenn es im Team keine Krankenschwestern gibt. In Zusammenarbeit mit Rehabilitationsärztinnen sind sie auch verantwortlich für die Begleitung und Evaluation der stattfindenden Behandlungen der Kinder und dafür, den Kindern zu zeigen, wie sie Geräte oder für sie angepasste Hilfsmittel verwenden etc.
- Beschäftigungstherapeutinnen: Sie sorgen für funktionale Wiederherstellung, indem sie Kindern zeigen, wie sie Hilfsmittel und Prothesen benutzen, mit ihnen verschiedene Übungen durchführen, die sie dem Lernen und Wohlbefinden der Kinder anpassen. In Absprache mit anderen Fachkräften der Einrichtungen sind sie zuständig für die Begleitung und Evaluation der stattfindenden Behandlungen der Kinder.

Andere Qualifikationen:

- Krankenschwestern sind Fachkräfte mit einer Ausbildung auf mittlerem Niveau *ciclos formativos* (berufsbildender Ausbildungszyklus) in der Gesundheitspflege. Sie führen die Aufgaben durch, die ihnen (Kinder)Ärztinnen oder staatlich anerkannte Krankenschwestern übertragen haben und die auch ihre Arbeit beaufsichtigen.
- Spielfachkräfte arbeiten mit den *maestras* zusammen, um Freizeitaktivitäten zu planen. Sie sind verantwortlich für deren Durchführung und der Unterstützung der Kinder während dieser Aktivitäten; sie koordinieren und begleiten außerrcurriculare Angebote und sind beim Monitoring der Kinder Verbindungsglied zwischen der Einrichtung und den Familien etc.
- Assistenzkräfte für frühkindliche Bildung helfen anderem Personal bei Betreuungsaufgaben, vor allem im Hinblick auf die Ernährung und das Wohlbefinden der Kinder und bei individueller Zuwendung. Sie sind vor allem auch für die Hygiene im Gruppenraum zuständig.
- *Técnicas Especialistas III* in der Bildung (Supervisorinnen) sind Personen mit einem berufsbildenden Abschluss auf dem zweiten Niveau oder mit vergleichbarer Qualifikation, die Kindern mit Behinderungen zusätzliche Unterstützung gewähren, ihnen in den Schulbus helfen, sowie bei ihrer täglichen persönlichen Pflege und auch beim Essen, während der Nacht und in anderen ähnlichen Situationen. In Absprache mit Lehrkräften, die für derartige Aktivitäten direkt verantwortlich sind, passen sie auch auf den Gängen bei Klassenwechseln auf, beim Toilettenbesuch, in den Klassenzimmern (wenn die Lehrkraft nicht da ist) und während der Pausen auf dem Spielgelände.

Tabelle 1 zeigt die Hauptkategorien des frühpädagogischen Einrichtungspersonals und kategorisiert die Kernfachkräfte, d.h. Personal mit Gruppen- oder Einrichtungsverantwortung, nach einem von fünf Berufsprofilen, die sich an diejenigen der ursprünglichen SEEPRO-Studie anlehnen (siehe *Kasten 1*).

Tabelle 1

Spanien: 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>Maestra especialista en educa-</i>	<i>Escuela de educación infantil unificada</i>	Kernfachkraft mit Gruppenverant-	0–6 Jahre	Bachelor, 4 Jahre Universität

¹ Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016; UNESCO 2012.

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>educación infantil</i> Lehrkraft für frühkindliche Bildung <i>Profil:</i> Frühpädagogische Fachkraft	Integrierte Kindertageseinrichtung 0- bis 6-Jährige (1. und 2. Zyklus) <i>Centros incompletos de primer ciclo de educación infantil</i> Eigenständige Kinderkrippe 0- bis 3-Jährige (1. Zyklus) <i>Colegio de Educación Infantil y Primaria</i> Kindertageseinrichtung in der Grundschule 3- bis 6-Jährige (2. Zyklus)	Leitung Einrichtungsleitung		ECTS-Punkte: 240 EQR-Stufe: 6 ISCED 2013-F: 0112 ISCED 2011: 6
<i>Técnica superior en educación infantil</i> Höhere Fachkraft für frühkindliche Bildung <i>Profil:</i> Gesundheits-/Sozialpflege-Fachkraft	<i>Escuela de educación infantil unificada</i> Integrierte Kindertageseinrichtung 0- bis 6-Jährige (1. und 2. Zyklus) <i>Centros incompletos de primer ciclo de educación infantil</i> Eigenständige Kinderkrippe 0- bis 3-Jährige (1. Zyklus)	Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung (nur für die Arbeit mit 0- bis 3-Jährigen) Qualifizierte Ergänzungskraft	0–3 Jahre	Post-sekundäres Diplom/höhere Fachkraft für frühkindliche Bildung ECTS-Punkte: n/z ² EQR-Stufe: 5 ISCED 2013-F: 0922 ISCED 2011: 4
<i>Técnica / Auxiliar en educación infantil</i> Assistenzkraft für frühkindliche Bildung	<i>Escuela de educación infantil unificada</i> Integrierte Kindertageseinrichtung 0- bis 6-Jährige (1. und 2. Zyklus) <i>Escuela de educación infantil</i> Kindertageseinrichtung 0- bis 3-Jährige 3- bis 6-Jährige (1. und 2. Zyklus) <i>Escuelas de educación infantil primer ciclo</i> Kindertageseinrichtung/Kinderkrippe 0- bis 3-Jährige (1. Zyklus)	Ergänzungskraft mit Kurzeitusbildung	0–6 Jahre	6monatige berufsbildende Ausbildung (100–150 Stunden, je nach autonomer Gemeinschaft) + 1–2 Monate (100–150 Stunden) Praktikum. ECTS-Punkte: n/z EQR-Stufe: 3 ISCED 2013-F: 0922 ISCED 2011: 3
<i>Monitor/ An-</i>	<i>Escuela de educación</i>	Ergänzungskraft	Alle Altersgrup-	6monatige berufsbil-

² n/z = nicht zutreffend.

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder und Alter der betreuten Kinder	Haupt-Funktion/en	Altersbezogene Ausrichtung in der Ausbildung	Mindestqualifikation, ECTS-Punkte, EQR-Stufe, ISCED-Kategorie ¹
<i>madora de ocio y tiempo libre</i> Spielfachkraft/sozio-kulturelle Animateurin	<i>infantil</i> Kindertageseinrichtung <i>Escuela de educación infantil y primaria</i> Kindertageseinrichtung in der Grundschule 0- bis 3-Jährige (1. Zyklus) 3- bis 6-Jährige (2. Zyklus)	mit Kurzeit- ausbildung	pen	dende Ausbildung (100–150 Stunden, je nach autonomer Gemeinschaft) + 1–2 Monate (100–150 Stunden) Praktikum. ECTS-Punkte: n/z EQR-Stufe: 3 ISCED 2013-F: 0922 ISCED 2011: 3

Kasten 1

SEEPRO-Professionsprofile für 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-/Gesundheitspflege-Fachkraft** (je nach Berufsausbildung sowohl enger als auch breiter Altersfokus, manchmal auch für die Arbeit mit Erwachsenen)

2.2 Personalstrukturen: Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund

Tabelle 2:

Spanien: Personalstrukturen – Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund

Personal	Jahr / Prozentanteil
Fachkräfte mit einschlägigem, dreijährigen (oder längeren) Hochschulabschluss	Keine nationalen Daten verfügbar – da ein Bachelor-Abschluss für die Arbeit als Kernfachkraft im frühpädagogischen Bereich (3-6) Voraussetzung ist, kann von einem hohen Anteil ausgegangen werden*
Fachkräfte mit einschlägigem Fachschulabschluss (postsekundär)	Keine nationalen Daten verfügbar**
Personal mit einschlägigem berufsbildenden Sekundarstufenabschluss II	Keine nationalen Daten verfügbar**
Personal mit anderer, nicht einschlägiger Qualifikation	Keine nationalen Daten verfügbar
Personal ohne formale Ausbildung	2014: n/z ***
Fachkräfte mit besonderer Spezialisierung (z.B. Integrationsfachkräfte), die regelmäßig in der Einrichtung arbeiten	0,9% von extern*
Männliche Fachkräfte	2014: 2,3% gesamt* 19,1% Einrichtungsleitungen oder Verwaltungskräfte (12,1% Einrichtungsleitungen + 7% Einrichtungssekretärinnen)*; Anteil an den Kernfachkräften und qualifizierten Ergänzungsfachkräften unbekannt**
Fachkräfte mit Migrationshintergrund	Keine nationalen Daten verfügbar

* 2014 waren 6,2% aller Lehrkräfte im Schulsystem im vorschulischen Bereich tätig (MECS 2015a: Abschnitt B.3.2, B.3.3 und B.3.4)

** Für diese Kategorie existieren keine aufgeschlüsselten Daten. Offizielle Daten des Bildungsministeriums unterscheiden nicht zwischen den Ausbildungen von Fachkräften, die in formalen frühpädagogischen Einrichtungen arbeiten. Die einzigen relevanten Daten beziehen sich auf den Anteil der Fachkräfte, die mit Kindern von 0 bis 3 Jahren in nicht-formalen frühpädagogischen Einrichtungen arbeiten (mit oder ohne Berufsausbildung, aber unbezahlt), der 18% beträgt (MECS 2015b).

*** Das Bildungsgesetz LOE von 2006 legt fest, dass nur qualifizierte Fachkräfte mit Kindern zwischen 0 und 6 Jahren arbeiten dürfen.

3. Grundausbildungen

3.1 Ausbildungswege frühpädagogischer Kernfachkräfte und Leitungsfachkräfte

In Spanien müssen sowohl die Lehrkräfte für die frühkindliche Bildung als auch Grundschullehrkräfte einen Bachelor-Abschluss vorweisen, der als Generalisten-Ausbildung betrachtet wird. Für alle anderen Schulstufen und Lehrkraftstellen mit bestimmter fachspezifischer Ausrichtung ist ein Master-Abschluss erforderlich.

Nach der Reform, die durch das Bildungsgesetz LOGSE von 1990 initiiert wurde, gibt es heute zwei Hauptkategorien von qualifizierten Fachkräften, die mit Kindern in den Jahren vor der Einschulung arbeiten: 1) Lehrkräfte mit einer Universitätsausbildung/Schwerpunkt Frühpädagogik (Lehrkräfte für frühkindliche Bildung) und 2) höhere Fachkräfte für frühkindliche Bildung mit einer post-sekundären Ausbildung, die in erster Linie mit Kindern unter 3 Jahren arbeiten.

Die folgenden Tabellen zeigen die Ausbildungen und Arbeitsgebiete der Fachkräfte, die täglich direkt mit kleinen Kindern arbeiten.

Lehrkräfte für frühkindliche Bildung (*Maestra especialista en educación infantil*)

Ein vierjähriger Universitätsabschluss mit Fachrichtung Frühpädagogik ist die erforderliche Qualifikation für Lehrkräfte für frühkindliche Bildung, die sowohl in öffentlichen als auch in privaten frühpädagogischen Tageseinrichtungen arbeiten möchten (Real Decreto 476/2013).

Die Grundausbildung wurde 1970 an Pädagogischen Hochschulen transferiert, die sich auf die Lehrkräfteausbildung spezialisiert hatten und nach 1990 verlangte die Route für künftige Lehrkräfte für frühkindliche Bildung (*maestras especialistas en educación infantil*) höhere Zugangsvoraussetzungen. Die neue Ausbildung wurde in Übereinstimmung mit dem Bologna Prozess reformiert, dauert derzeit vier Jahre und umfasst 240 ECTS-Punkte. Aktuell findet die Grundausbildung an Pädagogischen Hochschulen, die an Universitäten angeschlossen sind, statt und qualifiziert für die Arbeit mit der Altersgruppe 0 bis 6 Jahre. Es handelt sich dabei um eine Ausbildung auf Bachelor-Niveau (*primer ciclo de formación universitaria*) – im Gegensatz zum Master-Studium, das die Voraussetzung ist für die Arbeit in allen Stadien des Bildungssystems, außer der Vor- und Grundschule.

Tabelle 3

Spanien: Lehrkräfte für frühkindliche Bildung

Titel in Spanisch: <i>Maestra en educación infantil</i> Profil: Frühpädagogische Fachkraft
<p>Seit 2006:</p> <p>Zugangsvoraussetzung: 10 Jahre Pflichtschule (bis 16 Jahre) + 2 voruniversitäre Orientierungsjahre von 16 bis 18 Jahre (<i>Curso de Orientación Universitaria – COU</i>), Schulabschlusszeugnis – <i>Bachillerato</i>.</p> <p>Ausbildung: 4 Jahre Ausbildung an einer Universitätsfakultät für Lehrkraftausbildung (<i>Facultad universitaria de formación de profesorado</i>) – mit Spezialisierung auf die Arbeit mit 0- bis 6-Jährigen</p> <p>Abschluss: Bachelor – Fachrichtung Frühpädagogik, <i>Grado en Maestro/a en Educación Infantil</i>.</p> <p>ECTS-Punkte: 240</p> <p>EQR-Stufe: 6</p> <p>ISCED 2013-F: 0112</p> <p>ISCED 2011: 6</p> <p>Haupt-Arbeitsfelder im Kinderbetreuungsbereich: Kindertageseinrichtung (<i>Escuela de educación infantil</i>), 0 bis 3 Jahre (1. Zyklus), 3 bis 6 Jahre (2. Zyklus), Kindertageseinrichtung in der Grundschule (<i>Escuela de Educación Infantil y Primaria</i>), 3 bis 6 Jahre und 6 bis 12 Jahre.</p>

Titel in Spanisch: <i>Maestra en educación infantil</i> Profil: Frühpädagogische Fachkraft
<p><i>Von 1990 bis 2006:</i></p> <p>Zugangsvoraussetzung: 12 Jahre Pflichtschule + 1 voruniversitäres Orientierungsjahr</p> <p>Ausbildung: 3 Jahre berufsbildende Ausbildung an einer Pädagogischen Hochschule (<i>Escuela universitaria de formación de profesorado</i>) – mit Spezialisierung auf die Arbeit mit 0- bis 6-Jährigen</p> <p>Abschluss: Universitätsdiplom in Frühpädagogik, <i>Diplomado Maestro Especialidad en Educación Infantil</i></p> <p>ECTS-Punkte: n/z</p> <p>EQR-Stufe: n/z</p> <p>ISCED 1997: 5A</p> <p>Haupt-Arbeitsfelder im Kinderbetreuungsbereich: siehe oben</p>

Höhere Fachkraft für frühkindliche Bildung (*Técnica superior en educación infantil*)

Bis 2000 galt eine Reihe von Übergangsregelungen für diejenigen, die bereits arbeiteten, bevor das Gesetz 1990 in Kraft trat. 1987 und 1993 wurde für Praxiskräfte, die ohne formale Qualifikation in Kindertageseinrichtungen arbeiteten, eine spezielle Ausbildung entwickelt. Diese berücksichtigte frühere Arbeitserfahrungen und sollte sie befähigen, als Angestellte in einer Kindertageseinrichtung zu arbeiten. Das Bildungsgesetz LOE von 2006 legte dann fest, dass nur qualifiziertes Personal mit Kindern von 0 bis 6 Jahren arbeiten darf.

Tabella 4

Spanien: Höhere Fachkraft für frühkindliche Bildung

Titel in Spanisch: <i>Técnica superior en educación infantil</i> Profil: Sozialpflege-/Gesundheitspflege-Fachkraft
<p><i>Seit 2006:</i></p> <p>Zugangsvoraussetzung: 10 Jahre Pflichtschule (bis 16 Jahre) + 2 voruniversitäre Orientierungsjahre von 16 bis 18 Jahre, Schulabschlusszeugnis (<i>Bachillerato</i>) oder eine erfolgreich abgeschlossene Eingangsprüfung für die höhere berufsbildende Ausbildung (Mindestalter 20 Jahre)</p> <p>Ausbildung: Etwa 1½ Jahre (1.600 Stunden) post-sekundäre, nicht tertiäre berufsbildende Ausbildung + 3 Monate (400 Stunden) Praktikum mit Schwerpunkt auf die Altersgruppe 0 bis 3 Jahre.</p> <p>Abschluss: Diplom/höhere Fachkraft für frühkindliche Bildung, <i>Técnico Superior en Educación Infantil</i></p> <p>ECTS-Punkte: 120</p> <p>EQR-Stufe: 5</p> <p>ISCED 2013-F: 0922</p> <p>ISCED 2011: 4</p> <p>Haupt-Arbeitsfelder im Kinderbetreuungsbereich: Integrierte Kindertageseinrichtungen (<i>Escuelas de educación infantil unificadas/unidades de primer ciclo en centros separados</i>), 0 bis 3 Jahre (1. Zyklus)</p> <p><i>Von 1990 bis 2006:</i></p> <p>Zugangsvoraussetzung: 12 Jahre Pflichtschule + Abschlusszertifikat (<i>Bachillerato Unificado Polivalente – BUP</i>) + 1 voruniversitäres Orientierungsjahr (COU) oder <i>bachillerato experimental</i> oder <i>Formation profesional, módulo 2</i>; Mindestalter 18 Jahre</p> <p>Ausbildung: Etwa 1 Jahr (900 Stunden) post-sekundäre, nicht tertiäre berufsbildende Ausbildung + 3 Monate (400 Stunden) Praktikum mit Schwerpunkt auf die Altersgruppe 0 bis 3 Jahre.</p> <p>Abschluss: Diplom/höhere Fachkraft für frühkindliche Bildung, <i>Técnico Superior en Educación Infantil</i></p> <p>ECTS-Punkte: n/z</p> <p>EQR-Stufe: n/z</p> <p>ISCED 1997: 5B</p> <p>Haupt-Arbeitsfelder im Kinderbetreuungsbereich: siehe oben</p>

Assistenzkraft für frühkindliche Bildung (*Técnica/Auxiliar en educación infantil*)

Die *Técnicas o Auxiliares en Educación Infantil* (siehe auch *Abschnitt 2.1*) unterstützen Fachkräfte in der Betreuung von Kindern im frühen Alter, vor allem im Hinblick auf ihre Ernährung, ihr Wohlbefinden und die persönliche Aufmerksamkeit für diese Kinder. Meist sind sie für die Hygiene der Kinder im Gruppenraum zuständig oder sie helfen ihnen während der Mahlzeiten. Für dieses Berufsprofil existieren keine nationalen Regelungen. Das Bildungsgesetz LOE von 2006 legte fest, dass nur qualifizierte Fachkräfte mit Kindern von 0 bis 6 Jahren arbeiten dürfen. Dennoch ist das Zertifikat für Assistenzkräfte für frühkindliche Bildung teilweise anerkannt, allerdings nicht auf nationaler Ebene vom Bildungsministerium, sondern von einigen Arbeitsämtern in den Autonomen Gemeinschaften und es wird vor allem in Übereinstimmung mit bestimmten privaten Ausbildungsinstitutionen angeboten.

Die Professionalisierung dieses Sektors war eine wichtige Reform, um die Einrichtungsqualität, vor allem für den 1. Zyklus, zu verbessern und um bei der Integration von benachteiligten Gruppen die gleiche Aufmerksamkeit zu garantieren, was innerhalb der frühpädagogischen Einrichtungen eine Herausforderung ist.

Tabella 5

Spanien: Assistenzkraft für frühkindliche Bildung

Titel in Spanisch: <i>Técnica/Auxiliar en educación infantil</i>
<p><i>Seit 2006:</i></p> <p>Zugangsvoraussetzung: 10 Jahre Schule (6 bis 16 Jahre; Mindestalter 16 Jahre)</p> <p>Ausbildung: ½ Jahr (100–150 Stunden, je nach Autonome Gemeinschaft) berufsbildende Ausbildung + 1–2 Monate (100–150 Stunden) Praktikum</p> <p>Abschluss: Zertifikat Assistenzkraft für frühkindliche Bildung, <i>Técnico/Auxiliar en Educación Infantil</i></p> <p>ECTS-Punkte: n/z</p> <p>EQR-Stufe: 3</p> <p>ISCED 2013-F: 0922</p> <p>ISCED 2011: 3</p> <p>Haupt-Arbeitsfelder im Kinderbetreuungsbereich: Kindertageseinrichtung (<i>Escuela de educación infantil</i>), 0 bis 3 Jahre (1. Zyklus), 3 bis 6 Jahre (2. Zyklus), Kindertageseinrichtung/Kinderkrippe (<i>Escuelas de educación infantil primer ciclo</i>), 0 bis 3 Jahre (1. Zyklus)</p> <p><i>Von 1990 bis 2006:</i></p> <p>Zugangsvoraussetzung: 8 Jahre Schule + Schulabschlusszeugnis</p> <p>Ausbildung: Etwa 1 Jahr berufsbildende Ausbildung, Schwerpunkt auf der Altersgruppe von 0 bis 3 Jahre</p> <p>Abschluss: Zertifikat <i>Técnico auxiliar de jardín de infancia</i></p> <p>ECTS-Punkte: n/z</p> <p>EQR-Stufe: n/z</p> <p>ISCED 1997: 2</p> <p>Haupt-Arbeitsfelder im Kinderbetreuungsbereich: siehe oben</p>

Spielfachkraft/sozio-kulturelle Animateurin (*Monitor/Animador de ocio y tiempo libre*)

Spielfachkräfte sind keine Fachkräfte für Frühpädagogik, sondern für Freizeitaktivitäten in verschiedenen Bildungsinstitutionen. In der Regel arbeiten sie unabhängig mit Kindern vor und nach den Schulstunden und während der Pausen. In Einrichtungen für unter 3-jährige Kinder können sie jedoch auch manchmal neben der Fachkraft arbeiten oder sogar als Ersatz für die Fachkraft, vor allem in privaten Einrichtungen. Das Zertifikat der Spielfachkräfte für Freizeitaktivitäten wird als berufsbildende Ausbildungsrouten auf nationaler Ebene vom Bildungsministerium anerkannt (Ministerium für Arbeit und Soziale Sicherheit 2015) aber die Kompetenz eine Grund-

ausbildung einzurichten, liegt in der Verantwortung der Bildungsbehörden jeder Autonomen Gemeinschaft (Institut Valencià de la Juventut 2002, 7).

In Spanien begann die Grundausbildung der Fachkräfte im Freizeitbereich in den 1960er Jahren mit Kursen für Spielfachkräfte und Freizeitmanagerinnen. 1988 wurde der Abschluss für Fachkräfte in soziokultureller Animation auf nationaler Ebene geregelt (Figueres and Morros 2005). In der Ausbildung gibt es immer noch Komplikationen, da sie nur sehr wenig praktisches Lernen enthält, aber einen sehr breit angelegten theoretischen Lehrplan hat und wenig Zeit bleibt, um diese Kenntnisse zu erforschen und auszuweiten (Morros 2008).

Tabelle 6

Spanien: Spielfachkraft/soziokulturelle Animateurin

Titel in Spanisch: <i>Monitor/Animador de ocio y tiempo libre</i>
<p><i>Seit 2006:</i></p> <p>Zugangsvoraussetzung: 10 Jahre Schule (6 bis 16 Jahre; Mindestalter 16 Jahre)</p> <p>Ausbildung: 6 Monate (100–150 Stunden je nach autonomer Gemeinschaft) berufsbildende Ausbildung + 1–2 Monate (100–150 Stunden) Praktikum</p> <p>Abschluss: Zertifikat Spielfachkraft für Freizeitaktivitäten, <i>Monitor/Animador de ocio y tiempo libre</i>.</p> <p>ECTS-Punkte: n/z</p> <p>EQR-Stufe: 3</p> <p>ISCED 2013-F: 0922</p> <p>ISCED 2011: 3</p> <p>Haupt-Arbeitsfelder im Kinderbetreuungsbereich: Kindertageseinrichtung, Kindertageseinrichtung an der Grundschule (<i>Escuela de educación infantil, Escuela de Educación Infantil y Primaria</i>), 0 bis 3 Jahre (1. Zyklus), 3 bis 6 Jahre (2. Zyklus)</p> <p><i>Von 1990 bis 2006:</i></p> <p>Zugangsvoraussetzung: 8 Jahre Schule + Schulabschlusszeugnis</p> <p>Ausbildung: Etwa 1 Jahr (900 Stunden) geregelte berufsbildende Ausbildung, Schwerpunkt Freizeit in Schulen</p> <p>Abschluss: Zertifikat <i>Técnica en Animación sociocultural</i></p> <p>ECTS-Punkte: n/z</p> <p>EQR-Stufe: n/z</p> <p>ISCED 1997: 3</p> <p>Haupt-Arbeitsfelder im Kinderbetreuungsbereich: siehe oben</p>

3.2 Kompetenzanforderungen und Ausbildungscurricula

Lehrkraft für frühkindliche Bildung (*Maestra especialista en educación infantil*)

Kompetenzen: Künftige Lehrkräfte für frühkindliche Bildung sollen Kompetenzen erwerben, die sich auf die Implementierung der curricularen Ziele und Inhalte beziehen. Dazu gehören: sich mit Diversität zu befassen; Kenntnisse der Informationstechnologien; Schulorganisation; Lernen, miteinander zu leben, sowohl innerhalb als auch außerhalb des Gruppenraums; sich mit dem Lernen von Sprachen in multikulturellen und multilingualen Kontexten zu befassen; effektiv mit Familien zusammenzuarbeiten; die Praxis im Gruppenraum zu reflektieren; und Kenntnisse von Qualitätsverbesserungsmodellen zu haben (Oberhuemer und Schreyer 2010). Die Gesetzgebung, die insbesondere die neuen universitären Bachelor-Studien in Vor- und Grundschulpädagogik reguliert, legt die Kompetenzen und Fähigkeiten fest, die von den Studierenden erworben werden sollen (Real Decreto 1594/2011):

- vertraut sein mit den Zielen, curricularen Inhalten und Evaluationskriterien der frühkindlichen/vorschulischen Bildung;

- Lernumgebungen in Kontexten mit Diversität gestalten und regeln und dabei die jeweiligen Bedürfnisse von Kindern sowie Gleichheit der Geschlechter, Chancengleichheit und die Achtung der Menschenrechte berücksichtigen;
- das Zusammenleben innerhalb und außerhalb des Gruppenraums fördern und Konflikte friedlich lösen, in der Lage sein, Lernen und Koexistenz systematisch zu beobachten und dies zu reflektieren; in der Gruppe über die Akzeptanz von Regeln und den Respekt für andere zu reflektieren; die Autonomie und die Einzigartigkeit der Kinder als Faktoren für die Herausbildung von Emotionen, Gefühlen und Werten in der Frühpädagogik zu fördern;
- Sprachentwicklung während der frühen Kindheit kennenlernen, in der Lage sein, mögliche Dysfunktionen zu erkennen und die richtigen Interventionen sicherzustellen; mit dem Sprachenlernen in multikulturellen und multilingualen Kontexten umgehen; die Anwendung verschiedener Ausdrucksweisen in der mündlichen und schriftlichen Sprache beherrschen;
- Auswirkungen von Informationstechnologien im Bildungsbereich und vor allem über das Fernsehen in der frühen Kindheit kennenlernen;
- Grundlagen der kindlichen Ernährung und Hygiene kennenlernen;
- Grundlagen der Aufmerksamkeit, der psychologischen Prozesse und der Prozesse, die für das Lernen und die Persönlichkeitsbildung während der frühen Kindheit wichtig sind, kennenlernen;
- die Organisation frühpädagogischer Einrichtungen kennenlernen;
- Unterrichten als eine berufliche Tätigkeit ansehen, die kontinuierlich verbessert und an wissenschaftliche, pädagogische und soziale Veränderungen angepasst werden muss;
- im Hinblick auf die Familienbildung als Beraterin für Eltern mit Kindern von 0 bis 6 Jahren agieren und soziale Fähigkeiten in der Behandlung und der Beziehung zu den Familien aller Kinder und mit allen Familien beherrschen;
- Reflexion über die Gruppenpraxis hinsichtlich der Innovationen und Verbesserungen im Unterricht;
- Regeln und Fertigkeiten für das autonome und kooperative Lernen erwerben und dies bei den Kindern unterstützen;
- Funktion, Möglichkeiten und Grenzen der Bildung in der modernen Gesellschaft verstehen sowie Schlüsselkompetenzen, die frühpädagogische Einrichtungen und die vorschulische Bildung und ihre Fachkräfte betreffen;
- Modelle zur Verbesserung der Qualität in Bildungseinrichtungen kennenlernen;
- die katalanische Sprache (bzw. in den Autonomen Gemeinschaften mit einer weiteren Amtssprache, diese Amtssprache) auf dem C1-Niveau (oder einem vergleichbaren) beherrschen, neben einer Fremdsprache auf dem B1-Niveau (allgemeines europäisches Rahmenreferenzwerk für Sprachen).

Curriculare Schwerpunkte: Die Grundausbildung für künftige Lehrkräfte für frühkindliche Bildung sind in drei Bereiche oder Module organisiert: 1) theoretisches Rahmenwerk, 2) Didaktik und fachspezifische Übungen und 3) Praktikum.

Das Bachelor-Studium muss landesweit folgende Module und Inhalte umfassen, ohne die Autonomie der Universität zu gefährden (Real Decreto 1027/2011):

- **Grundlagenbildung:** Bildungsprozesse, Lern- und Persönlichkeitsentwicklung (0- bis 6-Jährige); Lernschwierigkeiten und -störungen; Gesellschaft, Familie und Schule; Kindheit; Gesundheit und Ernährung; Organisation des Gruppenraums; Materialien und Lehrfähigkeiten; systematische Beobachtungen und Kontextanalysen; vorschulische Bildung Schule/Tageseinrichtung;
- **Didaktik und fachspezifische Bildung:** Naturwissenschaft, Sozialwissenschaft und Mathematik; Sprachen, Lesen und Schreiben; Literacy; Musik; bildnerischer Ausdruck und Körpersprache;
- **Praktikum:** Zeit an Bildungseinrichtungen und die Vorbereitung auf das Projekt der Bachelor-Arbeit;
- **Spezialisierungshinweis (mención cualificadora):** Ein von der Universität vorgeschlagenes spezielles Projekt/Thema (z.B. die Arbeit mit Kindern mit besonderen Bedürfnissen, Kindern

mit Autismus), wenn die Studierenden ihr Projekt für die Bachelor-Arbeit wählen und erstellen.

Neben diesen allgemeinen Kernfächern gibt es in allen Studienprogrammen verpflichtende Fächer, die je nach Spezialisierung eingebunden werden müssen. Außer diesen sog. allgemeinen Kernpflichtfächern und spezialisierten Kernpflichtfächern ist jede Universität in Ausübung ihrer Autonomie berechtigt, andere Pflichtfächer und auch Wahlfächer festzulegen. Der pädagogisch-didaktische Ansatz der Bachelor-Studien betont mit dem erfahrungsgestützten Lernen die Autonomie der Studierenden. Das Grundstudium wurde unter diesem Ansatz konzeptualisiert, daher haben das Praktikum und die Arbeitserfahrungen in frühpädagogischen Einrichtungen einen wichtigen Stellenwert im Studium. Nach Eurydice (2017) werden der praktischen Arbeitserfahrung 50 ECTS-Punkte zugewiesen, was etwa ein Fünftel der gesamten 240 ECTS-Punkte ausmacht und im ersten Studiensemester beginnt. Die verbleibenden Kreditpunkte werden auf die Grundlagenbildung (100 ECTS-Punkte), die Didaktik und fachspezifische Bildung (60 ECTS-Punkte) und den Spezialisierungshinweis (30–60 ECTS-Punkte) verteilt. Das heißt, dass die Studierenden mit nur 30 ECTS-Punkten einen Abschluss mit Spezialisierung erlangen können.

Höhere Fachkraft für frühkindliche Bildung (*Técnica superior en educación infantil*)

Der königliche Beschluss von 2007 (Real Decreto 1394/2007; 18. Juli) legte die Bedingungen für die höhere berufsbildende Ausbildung fest. Zudem erstellte jede Autonome Gemeinschaft ein Regelrahmenwerk für die erforderlichen Prüfungen. Mittlere und höhere berufsbildende Ausbildungen können von Institutionen angeboten werden, die sich ausschließlich der berufsbildenden Ausbildung verschrieben haben oder auch in regulären Schulen mit einer berufsbildenden Sekundarstufe II. In letzterem Fall wird die berufsbildende Ausbildung separat organisiert, aber Personalressourcen und Ausstattung können gemeinsam genutzt werden.

Nach dem königlichen Beschluss von 2006 (Real Decreto 1538/2006) müssen alle diese Institutionen eine Reihe von Voraussetzungen und Bedingungen erfüllen, die landesweit gelten.

Die Ausbildung zur höheren Fachkraft für frühkindliche Bildung ist relativ kurz und legt den Schwerpunkt auf die Altersgruppe von 0 bis 3 Jahren. Nach dem LOGSE Gesetz wurde sie 1990 aufgewertet und 2006 wurde die Kursdauer von einem Jahr auf eineinhalb Jahre angehoben, mit weiteren drei Monaten (400 Stunden) Praktikum. Dies kann in einer Krippengruppe eines Kindergartens, in einem Kinderkrankenhaus oder in anderen Betreuungs- oder Sozialeinrichtungen stattfinden.

Kompetenzen: Höhere Fachkräfte für frühkindliche Bildung sollen während ihrer Grundausbildung folgende Kompetenzen erwerben (Real Decreto 1394/2007):

- entsprechend den kindlichen Bedürfnissen und Merkmalen Ressourcen organisieren;
- Aktivitäten des Bildungsprogramms entwickeln, indem die passenden Ressourcen und methodischen Strategien angewandt werden und ein vertrauensvolles Klima geschaffen wird;
- angemessene Handlungsstrategien mit Familien erstellen und anwenden, die sich auf die Ziele und Vorgehensweisen der frühpädagogischen Einrichtung beziehen;
- mit Unsicherheiten umgehen im Hinblick auf Personen, Ressourcen und Umgebungen, Sicherheit und Vertrauen ausstrahlen;
- Interventionsprozesse und die erhobenen Ergebnisse evaluieren; die Dokumentation, die der Prozess verlangt, vorbereiten und managen, mit dem Ziel die Einrichtungsqualität zu verbessern;
- Kenntnisse über Forschungen und Techniken im Hinblick auf berufliche Tätigkeiten aktualisieren, verfügbare Ressourcen für lebenslanges Lernen verwenden;
- Beziehungen zu den Kindern, ihren Familien, Gruppen in der Gemeinschaft und anderen Fachkräften pflegen;
- mit kultureller Diversität umgehen und Lösungen für mögliche Konflikte anbieten;

- sichere Umgebungen schaffen, Regeln und Sicherheitsprotokolle beim Planen und der Entwicklung von Aktivitäten beachten;
- im Rahmen der aktuellen Arbeitsvereinbarungen ihre Rechte wahrnehmen und sich an ihre Verpflichtungen halten;
- ihre berufliche Karriere managen, Arbeitsmöglichkeiten analysieren, Arbeiten als Selbständiger und Weiterbildung;
- ein kleines Unternehmen gründen und managen, eine Machbarkeitsstudie erstellen, Produktion und Marketing planen
- sich aktiv, kritisch und verantwortungsvoll mit ökonomischen, sozialen und kulturellen Aspekten beschäftigen.

Curriculare Schwerpunkte: Qualifikationsrouten auf höherem berufsbildenden Niveau müssen sich an das staatlich regulierte Kern-Curriculumsrahmenwerk halten, das folgendes einschließt (siehe Eurydice 2017):

- Didaktik der vorschulischen Bildung: 125 Stunden (14 ECTS-Punkte)
- persönliche Autonomie und kindliche Bildung: 105 Stunden (12 ECTS-Punkte)
- kindliches Spiel und Methodik: 105 Stunden (12 ECTS-Punkte)
- Ausdruck und Kommunikation: 100 Stunden (11 ECTS-Punkte)
- kognitive und motorische Entwicklung: 105 Stunden (12 ECTS-Punkte)
- soziale und emotionale Entwicklung: 75 Stunden (8 ECTS-Punkte)
- soziale Fähigkeiten: 60 Stunden (6 ECTS-Punkte)
- Intervention mit Familien und Aufmerksamkeit auf sozial gefährdete Kinder: 60 Stunden (6 ECTS-Punkte)
- Projekte, um sich mit alternativen frühpädagogischen Einrichtungen vertraut zu machen: 25 Stunden (5 ECTS-Punkte)
- Erste Hilfe: 35 Stunden (3 ECTS-Punkte)
- Arbeitstraining und Anleitung: 50 Stunden (5 ECTS-Punkte)
- Unternehmen und unternehmerische Initiative: 35 Stunden (4 ECTS-Punkte)
- verschiedene Praktika: 220 Stunden (22 ECTS-Punkte).

Diese Studien werden in Vollzeit oder Teilzeit angeboten und einige berufsbildende Module werden unterschiedlich vermittelt: als Präsenz- oder Fernunterricht oder kombiniert. Die Anzahl der ECTS-Kreditpunkte beträgt 120. 20% der Zeit wird im Praktikum verbracht und diesem werden knapp über 18% der ECTS-Punkte zugewiesen.

3.3 Alternative Zugangs- und Qualifizierungswege, Systemdurchlässigkeit

Beide Ebenen der berufsbildenden Grundausbildung (mittlere und höhere) stehen auch Bewerberinnen offen, die die üblichen akademischen Voraussetzungen nicht erfüllen, falls diese eine spezielle Prüfung bestehen, die nachweist, dass ihr Hintergrund sie dazu befähigt, alle Vorteile einer derartigen Ausbildung zu nutzen. Für den Zugang zur mittleren berufsbildenden Ausbildung müssen die Schülerinnen das Zertifikat *Graduado en Educación Secundaria Obligatoria* besitzen. Bei erfolgreichem Absolvieren des Studiums erhalten die Schülerinnen das *Técnica* Zertifikat, mit dem sie einen Bachelor-Studiengang aufnehmen können, wie z.B. den zur Lehrkraft für frühkindliche Bildung *Maestra en Educación Infantil*.

Zudem gibt es Pläne, ein System zur Evaluation und Akkreditierung von Kenntnissen und Fertigkeiten einzurichten, die durch Erfahrungen oder non-formale Ausbildungen erworben wurden und auch zur Anpassung und Aktualisierung von berufsbildenden Ausbildungsrouten am tatsächlichen Bedarf des Markts. Das Gesetz von 2002 (*Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional*, LOCFP) über die Qualifikationen und berufsbildenden Ausbildungen zielte darauf ab, ein umfassendes System der berufsbildenden Ausbildung, Qualifikationen und Akkreditierungen zu organisieren, das Lösungen bereitstellt für die sozialen und ökonomischen Anforderungen mittels verschiedener Ausbildungsformen, einschließlich der Ausbildungen am Arbeitsplatz und Weiterbildungen sowie Ausbildungen für die Integration und Reintegration von

Arbeitern in den Arbeitsmarkt. Daher wurde für Personen zwischen 18 und 24 Jahren ohne berufsbildende Ausbildung u.a. ein System von Zuschüssen und finanziellen Unterstützungen geschaffen, das es ihnen ermöglicht, ihre Arbeit mit Ausbildungsaktivitäten, die zur Erlangung der Qualifikation erforderlich sind, zu kombinieren (Real Decreto 1224/2009).

4. Fachpraktische Komponente der Ausbildung von Kernfachkräften

Das Praktikum der Grundausbildung sowohl der Lehrkräfte für frühkindliche Bildung als auch der höheren Fachkräfte für frühkindliche Bildung umfasst Zeit in Bildungseinrichtungen und die Vorbereitung eines Abschlussprojektes, das nötig ist, um den Spezialisierungshinweis zu erhalten (siehe oben). Praktika werden von einer Mentorin der Einrichtung, an der sie stattfinden, und von einer akademischen Tutorin der Universität oder des berufsbildenden Ausbildungszentrums beaufsichtigt. Ihr Hauptziel ist es, die Studierenden zu befähigen, das in ihrer akademischen Ausbildung erworbene Wissen anzuwenden und zu ergänzen.

Tabelle 7 vergleicht das Praktikum der Grundausbildung von Kernfachkräften in seinen verschiedenen Dimensionen:

- ob dieses Grundausbildungselement durch nationale und/oder regionale und/oder trägerspezifische Richtlinien reguliert ist und wie explizit diese Richtlinien hinsichtlich der Kooperation zwischen den Grundausbildungsinstitutionen und den Einrichtungen sind;
- die Zeitdauer, die insgesamt während des Studiums am Arbeitsplatz verbracht wird (in Wochen oder Tagen) und wie die Zeitblöcke strukturiert sind;
- die Anzahl der ECTS-Punkte, die dem Praktikum in der Grundausbildung für Kernfachkräfte zugewiesen werden;
- die Fertigkeiten und Kompetenzen, die Studierende am Arbeitsplatz entwickeln sollen;
- Formen der Selbstevaluation der Studierenden und der externen Evaluation;
- ob Mentorinnen/Aufsichtspersonal in den Einrichtungen einen speziellen Kurs für die Unterstützung der Studierenden am Arbeitsplatz absolvieren sollen oder müssen;
- ob Mentorinnen/Aufsichtspersonal in den Einrichtungen eine vorgesehene Rolle haben mit zeitlichen Spezifikationen und ob/wie sie für ihre Arbeit bezahlt werden.

Tabelle 7

Spanien: Merkmale der Praktika

	Lehrkraft für frühkindliche Bildung	Höhere Fachkraft für frühkindliche Bildung	Assistenzkraft für frühkindliche Bildung
Regulierung/Träger	Vereinbarungen mit öffentlichen/privaten Trägern*	Vereinbarungen mit öffentlichen/privaten Trägern**	Nur private Vereinbarungen***
Dauer/Zeitblöcke	erstes und letztes Studienjahr 1 Semester	letztes Studienjahr 3 Monate	letztes Studienjahr 1–2 Monate
ECTS-Punkte	50	22	n/z
Fertigkeiten/ Kompetenzen	Üben von beruflichen Tätigkeiten; Förderung der Berufstätigkeit; Stärkung unternehmerischer Fähigkeiten	n/z	n/z
Selbstevaluation/ externe Evaluation	Bachelor-Projekt mit Mentorin an der Grundausbildungsinstitution	Abschluss-Projekt mit Mentorin an der Grundausbildungsinstitution	Unbekannt
Verpflichtender Kurs für Mentorinnen	Nein	Nein	Unbekannt
Vorgesehene Zeit/Bezahlung für Mentoring	Nein	Nein	Unbekannt

* Real Decreto 1027/2011; ** Real Decreto 1543/2011; *** Orden ESD/4066/2008

Aktuelle Reformen, Trends, Debatten

Derzeit gibt es keine aktuellen Reformen oder Debatten über dieses Thema, aber im Rahmen der letzten Reform über die Erwerbstätigkeit und Arbeit in Spanien taucht ein besorgniserregender Trend auf, der eine neue Art von Vertrag einschließt, den sog. „Praktikumsvertrag“ (*Contrato en prácticas*). Diese Art von Vertrag und die Zeit, die Studierende während ihres Praktikums in der frühpädagogischen Einrichtung verbringen, wird von privaten Trägern dazu genutzt, ihren Personalbedarf zu bestimmten Zeiten im Schuljahr zu decken. Dies hat Auswirkungen auf die Einrichtungsqualität und auf die Praktika. Ein negativer Effekt ist der Personalmangel in der Einrichtung, die für die Studierenden eine Mentoring- und Aufsichtsrolle bereitstellen soll, ein anderer ist, dass die Studierenden während ihres Praktikums als Ersatzfachkräfte genutzt werden und ohne Aufsicht alleine arbeiten müssen, trotz der Tatsache, dass die Übernahme von Verantwortung für eine Kindergruppe nicht erlaubt ist.

5. Fort- und Weiterbildung (FWB)

Nationales, regionales und/oder trügerspezifisches Rahmenwerk zur Regulierung der Fort- und Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte

Nationale Regelungen hinsichtlich der Fort- und Weiterbildung des frühpädagogischen Personals existieren nur für voll qualifizierte Lehrkräfte. Fachkräfte mit niedrigeren Qualifikationen werden ermutigt, höhere Ausbildungen anzustreben, um ihre Grundausbildung zu verbessern und Zugang zu Jobs im öffentlichen Sektor zu erhalten, die wiederum freien Zugang zu Fortbildungen bieten.

Lehrkräfte für frühkindliche Bildung haben sowohl ein Recht als auch eine Verpflichtung, sich in lebenslangem Lernen zu engagieren (Artikel 102.1 des Bildungsgesetzes 2/2006). Fortbildung liegt daher in der Verantwortung der Bildungsbehörden und der Bildungseinrichtungen. Von Lehrkräften und höheren Fachkräften für frühkindliche Bildung wird erwartet, dass sie ihre Kenntnisse in den Gebieten der frühpädagogischen Forschung, der Didaktik und anderen beruflichen Angelegenheiten kontinuierlich aktualisieren. Dennoch ist die Teilnahme an Fortbildungen freiwillig.

Bildungsbehörden planen Trainings für Lehrpersonal in öffentlichen Schulen, einschließlich der frühpädagogischen Tageseinrichtungen. Sie garantieren verschiedene kostenfreie Kurse und unternehmen einiges, um die Teilnahme der Lehrkräfte daran zu fördern. Es gibt finanzielle Unterstützung für Teilnehmende, die Fortbildungen anderer Anbieter besuchen möchten.

Die Bildungsbehörden erleichtern auch den Zugang zu Qualifikationen, die eine gewisse Mobilität zwischen den verschiedenen Bildungseinrichtungen/Schulstufen ermöglichen, einschließlich der Universitätsausbildung durch Vereinbarungen mit den Universitäten. Im Gegenzug kann das Bildungsministerium den Lehrkräften, die in einem gesetzlich regulierten Bildungsbereich arbeiten, auch staatliche Programme zur Ausbildung am Arbeitsplatz anbieten und entsprechende Vereinbarungen mit anderen Institutionen abschließen. Das Bildungsministerium ist zusammen mit den 17 Autonomen Gemeinschaften verantwortlich für die Förderung der internationalen Mobilität der Schullehrkräfte im öffentlichen Bereich, für den Austausch von Lehrkräften und für Besuche in anderen Ländern.

Fortbildungen für Lehrkräfte für frühkindliche Bildung werden nach den Prioritäten der jeweiligen Autonomen Gemeinschaft geplant und nach den Fortbildungsbedürfnissen, die die Lehrkräfte selbst nennen. Die Autonomen Gemeinschaften können ihre eigenen Prioritäten festlegen, indem sie die Bedürfnisse des Lehrpersonals in ihrem Einflussbereich berücksichtigen. Dies bedeutet, dass sowohl die Inhalte der Trainings als auch die Weiterbildungsinstitutionen sich je nach Autonomer Gemeinschaft unterscheiden.

Fortbildungen werden nach der bestimmten Altersgruppe und der Spezialisierung (z.B. Frühpädagogik) organisiert. Die Gemeinschaften steuern die Ankündigungen, Validierungen, Zertifikate, Registrierung der Aktivitäten, die Gleichwertigkeit zwischen Forschungsaktivitäten und Universitätsabschlüssen, die Prioritäten im lebenslangen Lernen usw. Nach der Teilnahme an den Fortbildungen erhalten die Fachkräfte eine Teilnahmebestätigung.

Das Gesetz über die Verbesserung der Bildungsqualität von 2013, das eine Änderung des Bildungsgesetzes von 2006 darstellt, legt mehrere Richtlinien fest für das Fortbildungsrahmenwerk, das von den Bildungsbehörden der Autonomen Gemeinschaften angeboten wird. Diese Richtlinien sollen: Kenntnisse und Lehrmethoden an Forschungstrends und spezifische Lehrmethoden anpassen; Training im Hinblick auf Koordination, Anleitung, Tutorien, Diversität und Schulorganisation anbieten; Trainingsprogramme in Informationstechnologien (ICT) und Fremdsprachen einrichten; Bildungsforschung und innovative Programme fördern und spezifische Trainings hinsichtlich der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen und der Koedukation anbieten.

Hauptformen der Fortbildungen für frühpädagogische Fachkräfte

Fortbildungen können durch Präsenz- und online-Veranstaltungen, durch Seminare und Arbeitsgruppen oder Trainingsprojekte in Bildungseinrichtungen implementiert werden. Lehrkräfte für frühkindliche Bildung können außerhalb oder während ihrer Präsenzstunden in der Bildungseinrichtung daran teilnehmen oder während der Arbeitsstunden, die außerhalb der Bildungseinrichtung stattfinden. Um daran teilzunehmen, müssen sich die Lehrkräfte an mehrere Zugangsvoraussetzungen halten, die sich in der Regel auf ihre Universitätsausbildung oder Lehrerfahrungen in bestimmten Bildungsstufen beziehen.

Fortbildungen können in folgende drei Grundformate eingeteilt werden: 1) Kurse mit Anwesenheitspflicht oder Teilnahme an online-Kursen, 2) Seminare und 3) Teamarbeit. Fortbildungen finden auch am Arbeitsplatz statt. Diese Art wird als effektives Instrument betrachtet, um die Trainingsbedürfnisse eines Teams oder einer Gruppe von Praxiskräften in einer bestimmten frühpädagogischen Einrichtung zu erfüllen. Solche Projekte zielen ab auf die theoretische und praktische Ausbildung von frühpädagogischen Fachkräften und können auch Themen wie die Verwaltung, das Management und die Organisation einer Einrichtung, innovative Projekte und ihre Entwicklung, usw. enthalten. Das spanische Institut für Bildungstechnologien und Lehrkraftausbildung (INTEF) schließt dahingehend auch relevante Verträge mit anderen Institutionen.

Anspruch auf freie Tage

Die Verwaltung der Autonomen Gemeinschaften fördern und gewähren bezahlte freie Tage für das Lehrpersonal in den öffentlichen frühpädagogischen Einrichtungen unter ihrem Management (Artikel 105.2.d des Bildungsgesetzes 2/2006). Damit soll die Teilnahme an Fortbildungsaktivitäten hinsichtlich des Trainings und der Bildungsforschung und -innovation gefördert werden. Fortbildung, die von öffentlichen Institutionen angeboten wird, ist kostenfrei, während Angebote anderer Anbieter bezahlt werden müssen, die Lehrkräfte jedoch dafür finanzielle Unterstützung erhalten. Die Bedingungen werden von der jeweiligen Behörde einer Autonomen Gemeinschaft, die sich mit Bildungsthemen befasst, festgelegt. Die Höhe der finanziellen Unterstützung richtet sich nach dem verfügbaren Budget. Offizielle Praktika werden durch einen Auswahlprozess gewährt und gegebenenfalls erhalten die Lehrkräfte dafür freie Tage.

Hauptanbieter von Fortbildungen für frühpädagogische Fachkräfte

Das Ministerium für Bildung, Kultur und Sport legt durch das Institut für Bildungstechnologien und Lehrkraftausbildung (INTEF) jährlich die Prioritäten der Lehrkraft-Fortbildungsprogramme fest und geht Vereinbarungen mit anderen Institutionen ein. Alle Autonomen Gemeinschaften haben ein Netzwerk von Institutionen, die Lehrkraftfortbildungen anbieten. Obwohl sie verschiedene Bezeichnungen haben, sind diese Lehrkraft- und Ressourcenzentren am weitesten

verbreitet und sind die hauptsächlich Verantwortlichen für formale Fortbildungen. Ihre Aufgaben und Berechtigungen beziehen sich auf die Organisation und die Entwicklung des Fortbildungsplans innerhalb ihres Tätigkeitsbereichs, auf die Förderung von interinstitutionellen Arbeitsteams, die die Verbreitung von Wissen unterstützen sowie die Bereitstellung von Ressourcen für das Lehrpersonal, um zur Entwicklung ihrer pädagogischen Arbeit und der Verbesserung der Bildungsinnovation beizutragen.

Jede Institution ist für eine unterschiedliche Anzahl von Grundschulen (inklusive frühpädagogischer Einrichtungen in Grundschulen) und Sekundarschulen zuständig, die sie im Hinblick auf berufliche Weiterbildung, Ressourcen oder Anleitung zur Durchführung von Innovationen und Verbesserungsstrategien unterstützen.

In allen Autonomen Gemeinschaften gibt es auch andere Institutionen, die sich mit der Fortbildung von Lehrkräften befassen, wie z.B. Universitätsabteilungen, Bildungsinstitute, Berufsvereinigungen, Gewerkschaften oder Reforminitiativen im Bereich Bildung (Eurydice 2015).

Schließlich gibt es zahlreiche private Vereinigungen, Gruppen oder Institutionen wie offizielle Berufsvereinigungen, Gewerkschaften, pädagogische Reformgruppen, Stiftungen etc., deren Ziel die Förderung von Fortbildungen für Bildungsfachkräfte ist. Bildungsbehörden können diesen Institutionen finanzielle Unterstützung gewähren, damit sie dieses Ziel erreichen können.

Formale Anerkennung von Fortbildungen

Die Teilnahme an Fortbildungen hat eine direkte Auswirkung auf die berufliche Karriere der Lehrkräfte, da sie bei Auswahlprüfungen als „Kredite“ bzw. Kreditpunkte angesehen wird (Kreditpunkte für Versetzungen, Abordnungen, Management von Bildungsinstitutionen) oder als eine notwendige Voraussetzung für eine Gehaltszulage. Die Höhe und die Bezeichnung dieser Boni sind in den Autonomen Gemeinschaften unterschiedlich.

2011 schlossen das Bildungsministerium und die regionalen Ministerien oder Bildungsabteilungen der Autonomen Gemeinschaften mehrere Vereinbarungen im Hinblick auf die Fortbildung von Schullehrkräften einschließlich der frühpädagogischen Lehrkräfte. Bildungsbehörden müssen die Fortbildungsaktivitäten, sowie Forschungen und Innovationen, die vom Lehrpersonal in ihrem Einflussbereich durchgeführt werden, anerkennen – vorausgesetzt, diese wurden vorher von der Bildungsbehörde, an der sie implementiert wurden, akkreditiert. Die Anerkennung dieser Aktivitäten wird bei jeder Ausschreibung, einschließlich der Einschätzung von erworbenen Kreditpunkten für die Fortbildungsteilnahme geprüft, um dafür eine bestimmte Gehaltszulage zu erhalten (Eurydice 2015).

Die Bildungsbehörden der Autonomen Gemeinschaften fördern bezahlte Studienzeiten für das Lehrpersonal in öffentlichen frühpädagogischen Einrichtungen, womit die Teilnahme an Weiterbildungsaktivitäten sowie an Bildungsforschung und -innovation gefördert werden soll.

Inhalte der Fortbildungskurse

Das Gesetz zur Verbesserung der Bildungsqualität von 2013, das eine Änderung des Bildungsgesetzes von 2006 darstellt (Ley Orgánica 2/2006), legt mehrere Richtlinien für Fort- und Weiterbildungen fest, die von den Bildungsbehörden der Autonomen Gemeinschaften angeboten werden. Diese Richtlinien sollen: Kenntnisse und Lehrmethoden an Forschungstrends und spezifische Lehrmethoden anpassen; Training im Hinblick auf Koordination, Anleitung, Tutorien, Diversität und Schulorganisation anbieten; Trainingsprogramme in Informationstechnologien (ICT) und Fremdsprachen einrichten; Bildungsforschung und innovative Programme fördern und spezifische Trainings hinsichtlich der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen und der Koedukation anbieten.

Zudem bietet jede Gemeinschaft spezifische Richtlinien für verschiedene Gruppen von Lehrkräften, je nach dem Bedarf und den Bedürfnissen der Bildungsstufe, in denen sie arbeiten (z.B. Frühpädagogik). Fortbildungen für frühpädagogische Fachkräfte in Spanien war immer schon

sehr unterschiedlich, da so viele verschiedene Bildungsträger solche Fortbildungen anbieten und es gab dahingehend wenig Steuerung (Úcar Martínez et. al. 2007).

Groß angelegte Forschungsprojekte über Fortbildungsaktivitäten von frühpädagogischem Personal fanden in den letzten fünf Jahren nicht statt. Kleinere Studien betrafen folgende Themen:

- Implementierung und Anwendung von Informationstechnologien in frühpädagogischen Einrichtungen;
- Fortbildungen für Fremdsprachen in frühpädagogischen Einrichtungen;
- die Bedeutung von qualitativ hochwertiger Frühpädagogik hinsichtlich der besseren Integration in der Schule und der Verhinderung von Schulabbrüchen/-versagen.

6. Neuere fachpolitische Reformen zu Professionalisierung und Personalangelegenheiten

2008 startete das Ministerium für Bildung, Sozialpolitik und Sport (MEPSyD) das „Educa3 Programm“, um die Bildung und Betreuung für den ersten Zyklus (0 bis 3 Jahre) zu verbessern. Dieses Programm sollte die Platzkapazitäten für die unter 3-Jährigen ausbauen und die Qualität durch Fortbildungen des Personals verbessern (MEPSyD 2009). Dazu wurde die berufsbildende Ausbildung für die *técnicas* ausgeweitet, je nach der spezifischen Situation in den Autonomen Gemeinschaften. Es wurde begonnen, frühere Arbeitserfahrungen anzuerkennen und Weiterbildungsmodule als Fernstudium oder in einer Institution anzubieten; den Erfahrungsaustausch zwischen frühpädagogischen Einrichtungen zu fördern; sowie die Verbesserung der Bildungsqualität zu stärken, z.B. durch das Einrichten einer Webseite für professionelle Weiterbildung und für Familienbildung, die Informationen über Ressourcen und didaktischen Materialien enthält und ein Rahmenwerk für Erfahrungsaustausch bietet.

Ein Ergebnis war die Implementierung des königlichen Beschlusses über die Anerkennung von beruflichen Kompetenzen, die durch Arbeitserfahrungen erworben wurden (Real Decreto 1224/2009).

7. Neuere Forschungsprojekte zu Professionalisierung und Personalangelegenheiten

Evaluation von Fortbildungsprogrammen

Quelle: Manzares Moya, A. and M.J. Galván-Bovaira 2012 (für vollständige Angaben siehe *Literatur*).

Ziele: Fortbildungen sind wichtige Voraussetzungen für die professionelle Weiterentwicklung von Bildungsfachkräften. Neben anderen Fortbildungsanbietern haben Lehrkraftzentren, die in den verschiedenen Autonomen Gemeinschaften unterschiedliche Bezeichnungen haben, seit ihrer Gründung vor über 20 Jahren die Aufgabe, die Fortbildungsbedürfnisse der Lehrkräfte zu identifizieren und zu erfüllen. Diese Studie, die von 2008 bis 2012 durchgeführt wurde, sollte mit einem zu diesem Zweck entwickelten Evaluationsmodell die Beziehung zwischen den Fortbildungsangeboten und dem Fortbildungsbedarf analysieren.

Vorgehen: Diese Evaluationsforschung war dreistufig: a) Durchführung einer Dokumentenanalyse des Regelrahmenwerks für Fort- und Weiterbildung und der Merkmale der Angebote; b) Durchführung einer qualitativen Studie, in der eingehende Interviews mit Organisationsvertretungen sowie Diskussionsgruppen mit Managementteams und Vor- und Grundschullehrkräften geführt wurden und c) Beobachtungen in vier Bildungseinrichtungen, die Trainingsprogramme

anbieten. Um jede dieser Stufen durchzuführen, wurden verschiedene Evaluationsinstrumente entwickelt und sowohl quantitative als auch qualitative Analyseverfahren eingesetzt.

Ergebnisse: Die Studie hatte eine Vorreiterstellung im Feld. Die Ergebnisse betonen den Bedarf nach einer besseren Abgleichung zwischen den Bedürfnissen der Lehrkräfte und den Programmaktivitäten der Bildungsbehörden. Die Studie zeigt, dass deren Prioritäten eine größere Resonanz unter den Lehrkräften haben, wenn sie vorher als dringende Bedürfnisse für sie und die Lehrkraftzentren eingeschätzt worden waren. Debatten über die Professionalisierung von Beraterinnen, bevorzugten Beratungsmodellen und Änderungen, die in der Fortbildungskultur der Lehrkraftzentren nötig sind sowie den Bedarf, die Trainingsmethoden zu überdenken, um neue Bildungsanforderungen zu erfüllen, sind in der Folge die Hauptthemen für Entscheidungsträger.

Fortbildungen zur Anwendung von Informationstechnologien

Quelle: Fernández-Díaz, E. and A. Calvo Salvador 2012 (für vollständige Angaben siehe *Literatur*).

Ziele: Das Ziel dieser Forschungs- und Entwicklungsstudie war es, ein gemeinschaftliches Netzwerk zu etablieren, das die Anwendung von Informationstechnologien fördert, um eine Änderung des Unterrichts in Vor- und Grundschulen zu bewirken.

Vorgehen: Durch ein Aktionsforschungsprojekt, das von 2006 bis 2010 in vorschulischen Einrichtungen und Grundschulen durchgeführt wurde und durch den Ansatz des blended-learning waren Forscher in der Lage, gemeinschaftliche Projekte wie z.B. die Unterstützung der Kinder im digitalen Bereich aufzubauen. Dabei begleiteten Lehrkräfte Kinder in den frühpädagogischen Tageseinrichtungen bei der Anwendung von digitalen Medien und förderten Peer-Learning-Ansätze. Es waren auch verschiedene Fortbildungsstrategien im Hinblick auf kollegiales Lernen und gemeinschaftliches Lernen mit Forschern sowie die Etablierung eines Netzwerks für Diskussionen über die Anwendung von Informationstechnologien in frühpädagogischen Einrichtungen und Grundschulen eingeschlossen.

Ergebnisse: Die Studie befähigte die Forscher dazu, in Bildungsprozessen Innovationen zu entwickeln. Die Ergebnisse betonten die Wichtigkeit von Praxisgemeinschaften, in denen die Bedeutung digitaler Medien erörtert und in einer sozialen Lernumgebung diskutiert werden.

Arbeiten mit Kindern von Einwanderern: Lehrkraftbildung, Erfahrungen und Einstellungen

Quelle: Ocampo Gómez, C. I. and B. Cid Souto 2012 (für vollständige Angaben siehe *Literatur*).

Ziele: Die Studie wurde an der Abteilung für Unterricht, Schulorganisation und Forschungsmethoden der Universität Vigo von 2009 bis 2010 durchgeführt. Das Ziel war, herauszufinden, wie die Ausbildung und die Praxiserfahrungen von Lehrkräften die Entwicklung positiver Einstellungen gegenüber inklusiver Praxis im Hinblick auf Kinder mit Migrationshintergrund beeinflussen (können).

Vorgehen: Die Forschungsfrage bezog sich darauf, herauszufinden, ob es eine Beziehung gab zwischen der Ausbildung von Lehrkräften, ihrem Alter, ihren interkulturellen Erfahrungen und ihrer beruflichen Einstellung gegenüber der Arbeit mit Kindern mit Migrationshintergrund. Es wurde ein theoretisches Rahmenwerk, das sich auf Einstellungen, Ausbildungs- und Arbeitserfahrungen bezog, erstellt, in dem Konzepte definiert wurden und mögliche Ansätze und Bildungsmodelle, die als Grundlage der interkulturellen Einstellungen von Lehrkräften gelten, diskutiert wurden.

Ergebnisse: Vor der Datenanalyse wurde die Anwendbarkeit des Instruments durch die Prüfung der Homogenität oder der internen Konsistenz durch den Cronbach alpha-Koeffizient untersucht. Der Cronbach alpha-Koeffizient von 0.89 weist auf eine hohe Beziehung zwischen den Skalenitems hin und durch den Umfang der Untersuchung ist die Stabilität ausreichend.

Vier Schlussfolgerungen führten zu folgenden Empfehlungen hinsichtlich der aktuellen Situation in spanischen Schulen:

- Lehrkräfte mit weniger Jahren an Berufserfahrung zeigen positivere Einstellungen gegenüber der Inklusion von Kindern mit Migrationshintergrund in Regelklassen (sie stimmen der Aussage „Integration macht die Lehr-Lern-Prozesse im Klassenraum schwieriger“ seltener zu).
- Lehrkräfte, die häufiger an Fortbildungen teilnehmen, berichten meist, dass die Integration von Kindern mit Migrationshintergrund für die gewünschte Entwicklung von Unterrichts- und Lernprozessen schwierig ist und bekräftigen damit die vorhergehende Schlussfolgerung.
- Der Großteil der Lehrkräfte hat den folgenden Annahmen gegenüber positive Einstellungen: die Kulturen anderer Länder sollten beachtet werden; die Integration nicht-spanischer Kinder in Regelklassen ist eine Quelle des Lernens für alle Kinder, die den Erwerb neuer Kenntnisse und gegenseitigen Respekt fördert; es muss garantiert werden, dass diese Kinder ihre jeweiligen Sitten im Gastland beibehalten können.
- Das Modell der multikulturellen Bildung, das die Antworten der Lehrkräfte in der Stichprobe untermauert, ist sehr eklektisch, teilweise basierend auf die vorherrschende Annahme eines Assimilationsansatzes hinsichtlich der spanischen (und galizischen) Kultur, und teilweise darauf, die Vielzahl von Kulturen im Schulkontext anzuerkennen, einschließlich einiger Elemente eines „kulturellen Pluralismus“ Modells.
- Die Antworten in dieser Studie lassen keine Visionen eines multikulturellen Bildungsmodells erkennen, die auf einen interkulturellen Ansatz beruhen, der geprägt ist durch ein Verständnis von kultureller Symmetrie oder durch eine Bewegung hin zu einer gerechteren und gleichberechtigteren Gesellschaft im Hinblick auf aktives Eintreten gegen kulturelle, soziale und politische Ungerechtigkeit.

8. Allgemeine Rahmenbedingungen

Die Arbeitsbedingungen für **Lehrkräfte für frühkindliche Bildung** variieren je nach der Bildungsstufe und der Trägerschaft der Bildungseinrichtung. Für die Regelung dieser Bedingungen sind die Bildungsbehörden, sowohl das Ministerium für Bildung, Kultur und Sport (MECS) als auch die regionalen Ministerien oder Bildungsabteilungen jeder Autonomen Gemeinschaft, verantwortlich. Das Gesetz über die Verbesserung der Bildungsqualität von 2013 legt fest, dass die Bildungsbehörden sicherstellen müssen, dass das Lehrpersonal die Rücksicht, Behandlung und den Respekt erhält, der die soziale Wichtigkeit ihrer Aufgabe widerspiegelt. Dies führte zu neuen Maßnahmen, die auf die soziale Anerkennung und Unterstützung der Lehrkräfte und die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen abzielen.

Die **höheren Fachkräfte für frühkindliche Bildung** kämpften in den vergangenen zehn Jahren für die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen, inklusive ihrer höheren Einstufung innerhalb der öffentlichen Verwaltung. Die höheren Fachkräfte für frühkindliche Bildung gehören zu den sog. „technischen Kategorien“, für die nur ein *baccalaureate* oder eine berufsbildende Ausbildung erforderlich ist; daher wurden sie als Berufsgruppe auf ein niedrigeres Niveau eingestuft als die Lehrkräfte für frühkindliche Bildung. Sie argumentieren jedoch, dass die meisten höhere Abschlüsse – in der Regel Universitätsabschlüsse – haben, aber die unterschiedlichen Qualifikationen, die für den ersten und zweiten Zyklus erforderlich sind, halten sie in einer niedrigeren Berufskategorie fest (Cadena Ser 2017), da es immer noch keine gleichen Arbeitsbedingungen für die Arbeit mit Kindern unter und über 3 Jahren gibt. Nach einer Umfrage von Sánchez Muliterno (2009) handelt es sich dabei eher um eine wirtschaftlich begründete Rechtfertigung als um eine berufliche, da es weitgehend akzeptiert ist, dass die Fachkräfte umso weniger qualifiziert sein müssen, je kleiner die Kinder sind. Höhere Fachkräfte für frühkindliche Bildung arbeiten in Regel- und in Fördereinrichtungen und haben zahlreiche Aufgaben. Deswegen wird für die Berufskate-

gorie selbst mehr Anerkennung gefordert sowie eine Klärung der Zeitpläne, Pflichten und anderer Arbeitsbedingungen.

Zudem ist zu überdenken, dass es sowohl in der Grundausbildung als auch in der Fortbildung von frühpädagogischen Fachkräften zu wenig Schwerpunkte gibt, die für die frühpädagogische Qualität wichtig sind, z.B. die Rolle der Familien bei der Bildung der Kinder, Verbesserung der Lernprozesse oder die Optimierung von Methoden (Lebrero Baena and Fernández Pérez 2009, 213). Dies ist nicht trivial, denn Studien, die die Sichtweisen der Eltern einschlossen, kamen zu ähnlichen Schlüssen über die Lücken in der Grundausbildung hinsichtlich der Rolle und Perspektiven von Familien und über die Bedingungen, die die frühpädagogische Qualität untergraben, wie z.B. ungünstige Fachkraft-Kind-Verhältnisse in den Gruppen, sich dauernd ändernde nationale Strategien in der Frühpädagogik oder den Mangel an Ressourcen (Sánchez Muliterno 2009, 59). Daher sollten weitere Analysen den Schwerpunkt legen auf dieses soziale und berufliche Verständnis, das mit den aktuellen Arbeitsbedingungen und dem sozialen Status der frühpädagogischen Fachkräfte in Verbindung gebracht werden kann.

8.1 Bezahlung und Arbeitszeiten

In Spanien unterscheiden sich die Gehälter der frühpädagogischen Lehrkräfte je nach der Trägerschaft der Bildungseinrichtung. Sie werden ebenso bezahlt wie Grundschullehrkräfte. Mit diesem Gehalt ist es möglich, auch als Alleinerziehende in einer Großstadt ohne zusätzliche Unterstützung zu leben.

Lehrkräfte in **öffentlichen Bildungseinrichtungen**, auch in frühpädagogischen Tageseinrichtungen, die Beamte sind, erhalten folgendes (siehe Eurydice 2016):

- a) **Grundeinkommen:** wird gezahlt nach ihrer Abordnung oder Kategorie und nach ihrer Dienstzugehörigkeit:
- *Basisgehalt:* Der Standardbetrag wird auf nationaler Ebene für alle Beamten festgelegt, die zur selben Untergruppe oder beruflichen Klassifizierungsgruppe gehören.
 - *Bonus:* Alle drei Dienstjahre wird ein Betrag gezahlt, der auf nationaler Ebene für jede Gruppe oder berufliche Klassifizierungsgruppe festgesetzt wird.
 - *Zusatzzahlungen* richten sich nach den Merkmalen der Arbeitsstelle, der beruflichen Karriere oder der professionellen Entwicklung, den Leistungen oder Ergebnissen, die von der Beamtin erzielt wurden.
- b) **Zusätzliche Boni** werden neben den regulären Zulagen im Sommer und an Weihnachten gezahlt. Sie werden errechnet, indem das reguläre Monatsgehalt berücksichtigt wird und der Bonus, der alle drei Jahre vergeben wird. Die unten beschriebenen Gehälter der Lehrkräfte beziehen sich auf die landesweit festgelegten Mindestgehälter.

Frühpädagogische Lehrkräfte in öffentlichen Einrichtungen sind in der Gehaltstabelle der verbeamteten Lehrkräfte in die Gruppe B/Untergruppe A2, Ebene 21 eingestuft. Bei drei Jahren Berufserfahrung haben sie ein monatliches Grundeinkommen von mindestens 1.988,30€. Mit zusätzlichen Boni können sie 27.129,72€ im Jahr oder 2.260,81€ monatlich verdienen (für eine detaillierte Gehaltstabelle siehe Eurydice 2016).

Das Gehaltssystem für Lehrkräfte in **privaten Einrichtungen** wird durch die verschiedenen Arbeitsvereinbarungen und Abkommen geregelt. In **öffentlich subventionierten privaten Einrichtungen** ist das Mindestgehalt für das Personal in der rechtlichen Zuständigkeit dieser Abkommen in Gehaltstabellen festgelegt und es besteht aus dem Grundgehalt, den weiteren Zulagen, einem Bonus alle drei Dienstjahre und zwei außerordentlichen Zahlungen. Diese variieren je nach autonomer Gemeinschaft und werden von der betreffenden Bildungsbehörde in Stellvertretung und im Namen des Einrichtungsträgers gezahlt. Zahlungen für das Personal nach dem 9. gemeinsamen Abkommen über private Bildung ohne Zuschüsse oder Subventionen (öffentlich geförderte private Einrichtungen) bestehen aus dem Grundgehalt, einem Produktivitätsbonus, einer zusätzlichen Zahlung für Fortbildungen (für erworbene Trainings und Kenntnisse, erforderlich für den Nachweis der 100 Mindeststunden alle fünf Jahre) und einem zusätzlichen Transportbonus.

8.2 Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Sowohl die Arbeitszeit als auch der Urlaub variieren je nach Autonomer Gemeinschaft und ob sich die frühpädagogischen Einrichtungen in öffentlicher oder freier Trägerschaft befinden. In der Regel besteht eine Arbeitswoche in öffentlichen Bildungseinrichtungen aus 37,5 Stunden. Alle frühpädagogischen Lehrkräfte im öffentlichen Sektor arbeiten in Vollzeit. Im privaten Sektor kann dies anders sein, aber es existieren dahingehend keine aufgeschlüsselten nationalen Statistiken.

8.3 Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz

In öffentlichen Bildungseinrichtungen gibt es mehrere allgemeine Unterstützungsmaßnahmen, die auf alle Lehrkräfte abzielen, unter ihnen auch die Lehrkraftanfängerinnen. Bildungsbehörden sind z.B. auch dafür verantwortlich, bezahlte Abwesenheiten für Fortbildungen zu fördern oder für Forschungszwecke, zur Implementierung von Innovationen und auf Wunsch zur Reduzierung der Lehrzeit für über 55jährige Lehrkräfte oder zum teilweisen Ersatz ihrer Arbeitszeit durch andere Aktivitäten (Real Decreto 1594/2011).

Organisierte Einführungsmaßnahmen für neu qualifiziertes Personal

Während des ersten Jahres müssen Kandidatinnen, die beide Auswahlprozesse für den Zugang zum Lehrberuf absolviert haben, eine letzte Qualifizierungsphase „am Arbeitsplatz“ durchlaufen, bevor sie als Beamtinnen ernannt werden. Währenddessen und als eine Unterstützungsmaßnahme für neu ernannte Lehrkräfte werden sie von erfahrenen Lehrkräften begleitet, damit die Verantwortung für den Lehrplan angemessen verteilt wird. Diese Einführungsphase, einschließlich der begleitenden Fortbildungen dauert von mindestens drei Monaten bis zu maximal einem Schuljahr. Bildungsbehörden sind verantwortlich für die Steuerung und Organisation der letzten Qualifizierungsphase am Arbeitsplatz. Die Mentorin der neuqualifizierten Lehrkräfte wird von einem Beurteilungsgremium ernannt und muss derselben Lehrkraftkategorie (z.B. frühkindliche Bildung) und der von der Kandidatin gewünschten Fachrichtung angehören. Diese Mentorin begleitet und evaluiert die Arbeit der Kandidatin während der Probezeit. Im Gegenzug muss die Berufsanfängerin einen Abschlussbericht erstellen über die Schwierigkeiten, die sie hatte und die Unterstützung, die sie erhielt. Zum Ende der Probezeit wird die Lehrbefähigung der Kandidatin eingeschätzt und sie wird als geeignet/nicht geeignet beurteilt. Wenn sie als nicht geeignet befunden wurde, kann die Bildungsbehörde der Kandidatin erlauben, diese letzte Phase zu wiederholen. Diejenigen, die danach keine Arbeitsstelle antreten oder zum zweiten Mal als ungeeignet beurteilt werden, verlieren das Recht, als Beamtin ernannt zu werden.

8.4 Kinderfreie Arbeitszeiten

Die Arbeitszeit der Lehrkräfte im Beamtenverhältnis variiert je nach der betreffenden Bildungsbehörde. Im Allgemeinen ist der Arbeitstag für Lehrkräfte in der *Educación Infantil* in allen Autonomen Gemeinschaften ähnlich, derzeit 37,5 Stunden pro Woche mit ungefähr einer Stunde von fünf Stunden für kinderfreie Arbeitszeit (siehe *Tabelle 8*).

Mindestens müssen 25 bis 30 Stunden in der Einrichtung verbracht werden, je nach Autonomer Gemeinschaft. Die Lehrkräfte verbringen die meiste Zeit mit Unterrichtstätigkeiten, der Rest sind ergänzende Tätigkeiten. Diese Stunden werden genutzt für Treffen, Elterngespräche, Evaluationen usw. Siebeneinhalb Stunden der Arbeitszeit können je nach Wunsch verbracht werden und müssen nicht in der Einrichtung stattfinden. Sie werden für Fortbildungen, Vorbereitung, Treffen, Evaluation oder außercurricularen Aktivitäten mit Kindern genutzt.

Tabelle 8

Spanien: Arbeitszeit bei Vollzeit Personal in öffentlichen frühpädagogischen Einrichtungen

	Mindeststunden/Woche	Mindeststunden/Jahr
Unterricht*	25	875
Stunden, die in der Einrichtung	bis 30	bis 1.140

	Mindeststunden/Woche	Mindeststunden/Jahr
verbracht werden müssen **		
Arbeitstag gesamt **	37,5	1.425

Quelle: Eurydice 2016.

*Der Berechnung der Lehre liegt die Mindestanzahl von Schultagen im Gesetz über die Verbesserung der Bildungsqualität zugrunde (175 Schultage), obwohl in den Kalendern der Bildungsbehörden diese Anzahl höher ist, mit leichten Unterschieden unter den autonomen Gemeinschaften.

**Die an der Einrichtung verbrachten Stunden sowie der Gesamt-Arbeitstag wurden berechnet unter Berücksichtigung der 190 Tage zwischen 2. September und 30. Juni, ohne Weihnachts- und Osterferien und gesetzliche Feiertage (Eurydice 2016).

Die Arbeitszeit der Lehrkräfte in **öffentlich-subventionierten privaten Einrichtungen** schließt auch eine bestimmte Anzahl von Stunden für pädagogische und nicht-pädagogische Tätigkeiten ein. Die jährliche Arbeitszeit des Lehrpersonals im zweiten Zyklus der vorschulischen Bildung beträgt 1.180 Stunden (1.140 in öffentlichen Einrichtungen). 850 Stunden davon sind pädagogische (maximal 25 Wochenstunden) und 330 nicht-pädagogische Aktivitäten, die über das Schuljahr verteilt werden. Die jährliche Arbeitszeit im ersten Zyklus (0 bis 3 Jahre) beträgt 1.362 Stunden für Lehrkräfte für frühkindliche Bildung (maximal 32 Wochenstunden) und 1.620 Stunden für höhere Fachkräfte für frühkindliche Bildung (maximal 38 Wochenstunden). 875 Stunden davon sind Lehre (maximal 25 Wochenstunden) und 330 nicht-pädagogische Aktivitäten, die über das Schuljahr verteilt werden.

Die Arbeitszeit von Lehrkräften im **privaten Sektor** hängt ab von der gemeinsamen Vereinbarung, die auf sie zutrifft. Nach der Vereinbarung beträgt sie für die vorschulische Bildung 32 Wochenstunden in der Einrichtung. Auf den anderen Bildungsebenen legt die Vereinbarung 27 Wochenstunden fest, plus 237 zusätzliche Stunden, die über das Schuljahr verteilt werden, vorausgesetzt die Tagesarbeitszeit von acht Stunden wird nicht überschritten. Zudem können weitere 50 Stunden pro Jahr für Trainings, Umschulungen und Auffrischkurse genutzt werden.

8.5 Personalmangel und Personalgewinnung

In Spanien gibt es derzeit mehr frühpädagogische Fachkräfte als gebraucht werden. Viele von ihnen absolvieren nun eine zusätzliche Ausbildung, um eine höhere Fachkraft für frühkindliche Bildung zu werden, da es im privaten Sektor mehr Arbeitsstellen in Einrichtungen für 0 bis 3-Jährige gibt. Dies bedeutet jedoch, dass sie in eine niedrigere Gehaltsklasse fallen und weniger gute Arbeitsbedingungen haben als im öffentlichen Sektor in einer *Educación Infantil* Einrichtung.

9. Künftige Personalherausforderungen – subjektive Experteneinschätzung

Eine der aktuellen Personalherausforderungen für Lehrkräfte im Allgemeinen ist es, ein Gleichgewicht zu erzielen zwischen der pädagogischen Arbeit mit den Kindern und den administrativen Aufgaben der Kernfachkräfte. Eine Umfrage, die sich speziell auf die Ansichten von frühpädagogischen Fachkräften bezog (Sandstrom 2012), stellte fest, dass eine exzessive bürokratische Arbeitsbelastung eine negative Auswirkung auf die Praxis hat, da die verfügbare Zeit für Reflexion, Arbeitstreffen, Planungen oder Fortbildungsteilnahme reduziert wird. Die Studie zeigte auch, dass je mehr Kinder eingeschrieben sind, die Lehrkräfte sich umso häufiger auf Unterrichtsbücher und Arbeitsblätter verlassen, um eine große Klasse kontrollieren zu können.

In dieser Hinsicht schreibt das neue Gesetz über die Verbesserung der Bildungsqualität (Ley Orgánica 2013) mit der Implementierung ab 2014/105 fest, dass die Regierung verantwortlich ist für folgende Aspekte im zweiten Zyklus der vorschulischen Bildung:

- die Ziele sowie die Kriterien des Kerncurriculums hinsichtlich der Fähigkeiten und Evaluation, die in den Autonomen Gemeinschaften mit einer weiteren Amtssprache 55% des schulischen Zeitplans und in den restlichen Gemeinschaften 65% ausmachen werden sowie
- die Grundlagen der multilingualen Bildung.

Ob die Implementierung dieses Gesetzes die gewünschte Balance erreicht, ist wegen des Fehlens relevanter politischer Maßnahmen oder Forschungen noch unklar.

Eine zweite Herausforderung, die entsprechend von den Behörden angegangen werden muss, ist die Identifizierung und Anerkennung dieser Bedingungen und die Finanzierung von Forschungen, die bei ihrer Verbesserung helfen. Besonders wichtig sind ein verbesserter Zugang und die Verfügbarkeit von Informationen. Z.B. zeigen die verfügbaren Statistiken nicht die Anteile von frühpädagogischen Fachkräften nach der Fachrichtung oder dem Niveau der Qualifikation. Dies ist ebenso der Fall für benachteiligte Gruppen in niedrigeren Berufspositionen wie z.B. die Anzahl der Assistenzkräfte aus ethnischen kulturellen Minderheiten. Sicher ist jedoch, dass die Anforderungen für den Zugang zum privaten Sektor immer höher werden (wie z.B. das Vorweisen eines Hochschulabschlusses in Englisch oder anderen Sprachen), sogar für Assistenzkraftstellen. Dies kommt zur eher allgemeinen Finanzkrise, die Spanien gerade durchmacht, noch hinzu und hat es für Minderheitengruppen noch schwieriger gemacht, Zugang zu höheren Ausbildungen zu erlangen oder auch nur ihre Pflichtausbildung zu beenden – was bedeutet, dass diese Art von Arbeitsmöglichkeiten sehr begrenzt ist. Dennoch kann nicht einfach davon ausgegangen werden, dass die meisten Personen aus Minderheitengruppen frühpädagogische Assistenzkräfte sind. Dies trifft eher auf die Betreuungskräfte in der Tagespflege zu, da „die demographischen, wirtschaftlichen, sozio-kulturellen und gesundheitlichen Änderungen das Entstehen einer neuer Art von Betreuungskräften begünstigt: die nur kurzfristig angestellten Betreuungskräfte, in der Regel Frauen mit Migrationshintergrund“ (Ruiz López and Moreno Preciado 2013, 86).

Schließlich muss – wie schon im *Abschnitt 3* gezeigt – die Tatsache neu überdacht werden, dass sich, verglichen mit anderen Gebieten, sowohl die Grundausbildung als auch die Fort- und Weiterbildung von frühpädagogischen Fachkräften nur unzureichend auf Qualitätsaspekte in der Frühpädagogik konzentriert. Dies ist ein Schlüsselbereich für Forschungen – eine gesellschaftliche und berufliche Sichtweise zu erklären, die den beruflichen Status der frühen Bildung zu wenig wertschätzt und daher die Entwicklung des Berufsfeldes und einer effektiven Fortbildungspolitik behindert. Die Gründe dafür müssen durch weitere Analysen untersucht werden. In Übereinstimmung mit der Agenda für angemessene Arbeit (ILO 2013) ist dies eine Verantwortung, die soziale und wirtschaftliche Vertreter, einschließlich der Sozialwissenschaftler und Praxiskräfte teilen. Daher sollte neuer Raum geschaffen werden für Diskussion, Studium und Reflexion über den (Selbst-)Status der frühpädagogischen Fachkräfte in Spanien sowie über die Konsequenzen für die Verbesserung des Berufs. Dies sollte die höchsten Bildungsbehörden betreffen, aber auch die Fachkräfte, die arbeiten und ihre tägliche Aufmerksamkeit den jüngsten und wertvollsten Mitgliedern unserer Gesellschaft widmen, um deren Bildung als das anzuerkennen und wertzuschätzen was es ist: ein Menschenrecht.

10. Literatur

Autorengruppe Bildungsberichterstattung. Hrsg. 2016. *Bildung in Deutschland 2016*. S.12f.

https://m.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/2016/06/2016-06-16-bildungsbericht.pdf?__blob=publicationFile&v=1.

Bildungsgesetz. 2006. (siehe Ley Orgánica 2/2006 unten).

Cadena Ser. 2017. “Los educadores de Infantil y Especial piden que se dignifique su labor” [Frühpädagogische und Förderfachkräfte fordern Respekt für ihre Arbeit]. *SER, Radio Valencia*, 3 Enero, 2017.

http://cadenaser.com/emisora/2017/01/03/radio_valencia/1483453984_584265.html.

- Eurydice. 2015. *Continuing Professional Development for Teachers Working in Early Childhood and School Education*.
https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Spain:Continuing_Professional_Development_for_Teachers_Working_in_Early_Childhood_and_School_Education.
- Eurydice. 2016. *Conditions of Service for Teachers Working in Early Childhood and School Education*.
https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Spain:Conditions_of_Service_for_Teachers_Working_in_Early_Childhood_and_School_Education#Salaries.
- Eurydice. 2017. *Initial Education for Teachers Working in Early Childhood and School Education*.
https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Spain:Initial_Education_for_Teachers_Working_in_Early_Childhood_and_School_Education#Pre-primary_and_primary_education_2.
- Fernández-Díaz, E. and A. Calvo Salvador. 2012. "In-Service Teacher Education in the Innovative Use of ICT. An Action Research in Pre-school and Primary Education". *Profesorado* 16 (2): 403–418.
<http://www.ugr.es/local/recfpro/rev162COL7.pdf>.
- Figueres, M. and J. Morros. 2005. *Animación de ocio y tiempo libre* [Freizeitanimation]. Barcelona: Editorial Altamar.
- [ILO] International Labour Organization. 2013. Decent Work Indicators.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf.
- Institut Valencià de la Juventut. 2002. "Marco regulador de la formación en animación juvenil" [Regelrahmenwerk für die Ausbildung von Animationsaktivitäten mit jungen Leuten]. *Revista Animació* 14: 7. http://www.gvajove.es/ivaj/export/sites/default/IVAJ/es/ivaj/Publicaciones/Animacio_14.pdf.
- Lebrero Baena, M. P. and M.D. Fernández Pérez. 2009. "Some Quality Indicators for Pre-primary Education". *Revista de Teoría de la Educación*. Universidad de Salamanca, 21: 195-225.
<http://revistas.usal.es/index.php/1130-3743/article/viewFile/7156/7221>.
- Ley Orgánica. 5/2002. De 19 de junio. *De las Cualificaciones y de la Formación Profesional* (BOE 20-6-2002) [Organisationsgesetz 5/2002, 19. June 2002, über die Qualifikationen und berufsbildende Ausbildung]. Spanish Official Gazette 20/6/2002.
- Ley Orgánica. 2/2006. De 3 de mayo. *De Educación* (BOE 4-5-2006) [Bildungsgesetz Act 2/2006, 3. Mai 2006, über die Bildung]. Spanish Official Gazette 4/5/2006.
- Ley Orgánica. 8/2013. De 9 de diciembre. *Para la mejora de la calidad educativa* (BOE 10-12-2013) [Organisationsgesetz 8/2013, 9. Dezember 2013, über die Verbesserung der Bildungsqualität]. Spanish Official Gazette 10/12/2013.
- Manzanares Moya, A. and M.J. Galván-Bovaira. 2012. "In-service Education of Pre-school and Primary School Teachers in Teacher Centres. An Evaluation Model". *Revista de Educación*, 359. Septiembre-diciembre 2012, 431-455. DOI: 10.4438/1988-592X-RE-2011-359-101.
- [MECS] Ministerium für Bildung, Kultur und Sport. 2015a. *Cifras clave de educación 2013-2014* [Schlüsselzahlen der Bildung 2013–2014]. <http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/indicadores-publicaciones-sintesis/cifras-educacion-espana/2016.html>.
- [MECS] Ministerium für Bildung, Kultur und Sport. 2015b. *Estadística de las Enseñanzas no universitarias. Curso 2013–2014* [Statistik der nicht-universitären Bildung]. <http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/indicadores-publicaciones-sintesis/cifras-educacion-espana/2016/B3p.pdf>.
- [MEPSyD] Ministerium für Bildung, Sozialpolitik und Sport. 2009. *Plan Educa3. Plan Español para el estímulo de la economía y el empleo* [Spanischer Plan zur Stimulierung der Wirtschaft und der Erwerbstätigkeit]. <http://www.mepsyd.es/plane/educa3.html>. p16.
- [Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit] Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2015. *Resolución de 3 de julio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector ocio educativo y animación sociocultural* [Beschluss des Generaldirektorats für Erwerbstätigkeit, das die gemeinsame Vereinbarung der Bildung im Freizeitsektor und der soziokulturellen Animation registriert und veröffentlicht, 3. Juli 2015]. Boletín Oficial del Estado. <https://boe.es/boe/dias/2015/07/15/pdfs/BOE-A-2015-7946.pdf>.
- Morros, P. 2008. "La formación académica del animador sociocultural en la sociedad del conocimiento" [Die akademische Ausbildung der sozio-kulturellen Animateurin in der Wissensgesellschaft]. *RES: Revista de Educación Social*, 9. <http://www.eduso.net/res/?b=12&c=114&n=343>.

- Oberhuemer, P. und I. Schreyer. 2010. *Kita-Fachpersonal in Europa. Ausbildungen und Professionsprofile*. Opladen und Farmington Hills, MI: Barbara Budrich.
- Ocampo Gómez, C. I. and B. Cid Souto. 2012. "Training, Experience and Attitudes from the Early Childhood and Primary Education Teachers Concerning the School Education of Children from Immigrant People in Spain". *Revista de Investigación Educativa* 30 (1): 111-130. DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/rie.30.1.114321>.
- Orden ESD/4066/2008. De 3 de noviembre. *Por la que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Superior correspondiente al título de Técnico Superior en Educación Infantil* [Beschluss ESD/4066/2008, 3. November 2008, Regulierung des Curriculums des Diploms/der höheren technischen Fachkräfte bzw. der berufsbildenden Ausbildung der höheren Fachkraft für frühkindliche Bildung].
- Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo (BOE 3-1-2007) [Königlicher Beschluss 1538/2006, 15. Dezember 2006, Festschreibung der allgemeinen Organisation der berufsbildenden Ausbildung im Bildungssystem]. Spanish Official Gazette 3/1/2007.
- Real Decreto 1630/2006. De 29 de diciembre. *Por el que se establecen las enseñanzas mínimas del segundo ciclo de Educación infantil* (BOE 4-5-2007) [Königlicher Beschluss 1630/2006, 29. Dezember 2006, Festschreibung des Kerncurriculums für den zweiten Zyklus der vorschulischen Bildung]. Spanish Official Gazette 4/5/2006.
- Real Decreto 1394/2007. De 29 de octubre. *Por el que se establece el título de Técnico Superior en Educación Infantil y se fijan sus enseñanzas mínimas* (BOE 24-11-2007) [Königlicher Beschluss 1394/2007, 29. Oktober 2007, Festschreibung des Abschlusses der höheren Fachkraft für frühkindliche Bildung und des Kerncurriculums]. Spanish Official Gazette 24/11/2007.
- Real Decreto 1224/2009. De 17 de julio. *De reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral* (BOE 25-8-2009) [Königlicher Beschluss 1224/2009, 17. Juli 2009, über die Anerkennung beruflicher Kompetenzen, die durch Arbeitserfahrung erworben wurden]. Spanish Official Gazette 25/8/2009.
- Real Decreto 1027/2011. De 15 de julio. *Por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior* (BOE 3-8-2011) [Königlicher Beschluss 1027/2011, 15. Juli 2011, Festschreibung des spanischen Qualifikationsrahmens für die Hochschulausbildung]. Spanish Official Gazette 3/8/2011.
- Real Decreto 1537/2011. De 31 de octubre. *Por el que se establecen dos certificados de profesionalidad de la familia profesional Servicios socioculturales y a la Comunidad que se incluye en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad* [Königlicher Beschluss 1537/2011, 31. Oktober, Festschreibung zweier Berufszertifikate für sozio-kulturelle Einrichtungen und Gemeinschaften, die im nationalen Register der Berufszertifikate enthalten sind]. Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es/boe/dias/2011/12/10/pdfs/BOE-A-2011-19358.pdf>.
- Real Decreto 1543/2011. De 31 de octubre. *Por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas* (BOE 18-11-2011) [Königlicher Beschluss 1543/2011, 31. Oktober 2011, Regulierung von Arbeitslosigkeit. Trainings in Unternehmen]. Spanish Official Gazette 18/11/2011.
- Real Decreto 1594/2011. De 4 de noviembre. *Por el que se establecen las especialidades docentes del Cuerpo de Maestros que desempeñen sus funciones en las etapas de Educación Infantil y de Educación Primaria reguladas en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación* (BOE 9-11-2011) [Königlicher Beschluss 1594/2011, 4. November 2011, Festschreibung der Spezialisierung von Lehrkörpern, die ihre Funktionen in der vorschulischen und Grundschulbildung entwickeln, die nach dem Bildungsgesetz 2/2006 geregelt sind, 3. Mai 2006]. Spanish Official Gazette 9/11/2011.
- Real Decreto 1697/2011. De 18 de noviembre. *Por el que se establecen cinco certificados de profesionalidad de la familia profesional Servicios socioculturales y a la comunidad que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad* [Königlicher Beschluss 1697/2011, 18. November, Festschreibung von fünf Berufszertifikaten für sozio-kulturelle Einrichtungen und Gemeinschaften, die im nationalen Register der Berufszertifikate enthalten sind]. Boletín Oficial del Estado. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-20102.
- Real Decreto 476/2013. De 21 de junio. *Por el que se regulan las condiciones de cualificación y formación que deben poseer los maestros de los centros privados de Educación Infantil y de Educación Primaria* (BOE 13-7-2013) [Königlicher Beschluss 476/2013, 21. Juni 2013, Regulierung der Qualifikation und Ausbildungsvoraussetzungen für Schullehrkräfte in privaten vorschulischen Einrichtungen und Grundschulen]. Spanish Official Gazette 13/7/2013.

- Ruiz López, M. and Moreno Preciado M. 2013. "Cuidadoras inmigrantes: trabajo emocional" [Betreuungskräfte mit Migrationshintergrund: Emotionale Arbeit]. *Cultura de los Cuidados*, Año XVII, 35 (1. cuatrimestre 2013): 86–95. <http://dx.doi.org/10.7184/cuid.2013.35.08>.
- Sánchez Muliterno, J. 2009. "El estado de la Educación Infantil en España. La opinión de los maestros y educadores infantiles" [Der Status der Frühpädagogik in Spanien. Die Sichtweise frühpädagogischer Lehr- und Fachkräfte]. *CEE Participación Educativa* 12, noviembre 2009: 56–73. <http://www.mecd.gob.es/revista-cee/pdf/n12-sanchez-muliterno.pdf>.
- Sandstrom, H. 2012. "The Characteristics and Quality of Pre-school Education in Spain". *International Journal of Early Years Education* 20 (2): 130–158. <http://dx.doi.org/10.1080/09669760.2012.715012>.
- Úcar Martínez, X., E. Belvis Pons, P. Pineda Herrero, and M.V. Moreno Andrés. 2007. "Necesidades, retos y propuestas de acción para la formación permanente del profesorado de educación infantil [Bedarf, Herausforderungen und Aktionsvorschläge für die Fortbildung von frühpädagogischen Lehrkräften]. *Revista Iberoamericana de Educación* 44 (4), versión digital, 10 de noviembre de 2007. <http://rieoei.org/deloslectores/1990ucar.pdf>.
- UNESCO Institute for Statistics. 2014. *ISCED Fields of Education and Training 2013 (ISCED-F 2013)*. DOI. <http://dx.doi.org/10.15220/978-92-9189-150-4-en> (18-20).

