

Personalprofile in Systemen der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung in Europa

Forschungsfragen für die nationalen Expertenberichte

Schlüsselbegriffe

Frühpädagogische Tageseinrichtungen: Alle institutionellen Formen der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung für Kinder vom ersten Lebensjahr bis zum Schuleintritt, die Ganztags- oder Halbtagsplätze anbieten. In dieser Studie wird die Kindertagespflege nicht berücksichtigt.

Frühpädagogisches Personal: Alle Personen in frühpädagogischen Tageseinrichtungen, die regelmäßig direkt mit den Kindern arbeiten (Kernfachkräfte, Ergänzungs(fach)kräfte, anders qualifiziertes Personal

Kernfachkräfte: Voll qualifiziertes Personal mit Verantwortung für eine Gruppe von Kindern

Einrichtungsleitungen: Leitungspersonal/Manager, die die Gesamtverantwortung über eine frühpädagogische Tageseinrichtung haben. Möglicherweise arbeiten sie zusätzlich auch direkt mit Kindern.

Grundausbildung: Berufsbildende sowie hochschulische Ausbildungs- und Qualifizierungswege, die auf die Arbeit in frühpädagogischen Tageseinrichtungen vorbereiten

Fort- und Weiterbildung (FWB): Alle Formen der beruflichen Fort- und Weiterbildung für frühpädagogisches Personal, ob in-Haus-Angebote, externe Kurse, informelle Fortbildungen ohne Zertifizierung oder formale Weiterbildungen mit Zertifizierung

EQR – Europäischer Qualifikationsrahmen: ergebnisorientierter (Wissen, Fähigkeiten, Kompetenzen): Referenzrahmen mit acht Qualifikationsstufen, der Vergleiche zwischen verschiedenen nationalen Qualifizierungen ermöglicht (European Commission o.J.)

ECTS – European Credit Transfer and Accumulation System: Das Europäische System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen soll die Planung, Beschreibung und Durchführung von Studienprogrammen sowie die Vergabe von Hochschulqualifikationen erleichtern (European Commission 2017).

ISCED – International Standard Classification of Education: Das Instrument dient in erster Linie dem Vergleich von Bildungsabschlüssen und Schulformen. Es wurde in den 1970er Jahren von UNESCO entwickelt und 1997 bzw. 2011 aktualisiert (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016). Eine Version von 2013 (UNESCO 2014) beschreibt die Zugehörigkeiten von Berufsgruppen zu verschiedenen Bildungsbereichen.

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



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

Im Sinne einer kurzen Einführung beschreiben Sie bitte, wie das Steuerungssystem der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung in Ihrem Land kategorisiert werden kann. Hier einige Stichworte:

- vereinheitlicht, integriert
- teilweise integriert
- getrennt organisiert mit zwei oder mehreren ministeriellen Zuständigkeiten („Bildung“, „Kinderbetreuung“ ...)
- zentralstaatlich/dezentralisiert/föderal

2. Wer gehört zum frühpädagogischen Personal?

2.1 Reguläres Einrichtungspersonal mit direktem Kontakt zu Kindern

Geben Sie bitte einen Überblick über alle Personalkategorien in frühpädagogischen Tageseinrichtungen. In Ländern mit getrennten Zuständigkeiten (z. B. Frankreich) oder nur teilweise integrierten Systemen der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung (z. B. UK) spezifizieren Sie bitte, welches Personal in welchem Sektor (z. B. Bildung, Kinderbetreuung) arbeitet. Bitte geben Sie folgendes an:

- Berufstitel in der Landessprache mit einer wörtlichen englischen Übersetzung
- Hauptarbeitsfelder und Altersspanne der betreuten Kinder
- Haupt-Funktion/en
- Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung
- Mindest-Zugangsvoraussetzungen für jede Personalkategorie mit der Angabe von ECTS-Punkten (wo zutreffend) und der jeweiligen Stufe im EQR

Beispiel Schweden: 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
<p><i>Förskollärare</i> Frühpädagogische Lehrkraft („Vorschullehrkraft“)</p> <p><i>Profil:</i> Frühpädagogische Fachkraft</p>	<p><i>Förskola</i> Frühpädagogische Tageseinrichtung („Vorschule“) 1-5 Jahre</p> <p><i>Förskoleklass</i> Vorschulklasse in Schulen 6 Jahre</p> <p><i>Öppen förskola</i> Offene Tageseinrichtung 1-5 Jahre</p> <p><i>Fritidshem</i> Freizeitzentrum 6-12 Jahre</p>	<p>Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung</p> <p>Einrichtungsleitung</p>	1-6 Jahre	<p>Bachelor-Abschluss, 3½ Jahre Universität</p> <p>ECTS-Punkte : 210 EQR Stufe 6 ISCED 2013-F: 0112 ISCED 2011: 6</p>

Bitte kategorisieren Sie die Berufstitel nach einem der fünf Professionsprofile, die sich an diejenigen der ursprünglichen SEEPRO-Studie anlehnen:

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

Bitte geben Sie für möglichst viele der folgenden Kategorien den jeweiligen Anteil am Gesamtpersonal an. Wenn es keine belastbaren nationalen Daten gibt, machen Sie bitte eine Schätzung mit Bezug auf relevanten Quellen.

- Fachkräfte mit einem einschlägigen, mindestens dreijährigen, höherem Bildungsabschluss
- Fachkräfte mit einer einschlägigen postsekundären Berufsausbildung
- Fachkräfte mit einschlägigem berufsbildendem Sekundarstufenabschluss
- Personal mit einer nicht-einschlägigen Ausbildung
- Unqualifiziertes Personal
- Personal, das regelmäßig in der Einrichtung arbeitet und in bestimmten Bereichen Unterstützung anbietet (z. B. Sprachtherapeuten o. ä.)
- Männliches Personal (Leitungen, Kernfachkräfte, Ergänzungs(fach)kräfte)
- Personal mit Migrationshintergrund

Beispiel Estland: Personalstrukturen - Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund, 2015/2016

Personal	Anzahl/Prozentanteile
Fachkräfte mit einschlägigem Hochschulabschluss	5.359 (66,1%)*
Fachkräfte mit einschlägigem Fachschulabschluss (postsekundär)	2.197 (27,1%)
Personal mit einschlägigem berufsbildendem Sekundarstufenabschluss II	231 (2,9%)
Personal mit anderer, nicht einschlägiger Qualifikation	1.288 (15%)
Unqualifiziertes Personal	316 (3,9%)
Spezielle Unterstützungskräfte (z.B. Integrationsfachkräfte)	108 (1,3%)
Männliche Fachkräfte	51 (0,6%)
Fachkräfte mit Migrationshintergrund	Keine nationalen Daten verfügbar

*Ministry of Education and Science 2016, eigene Berechnungen

3. Grundausbildungen

3.1 Ausbildungswege frühpädagogischer Kernfachkräfte und Leitungsfachkräfte (Berufsschulen, Fachschulen, (Fach)Hochschulen)

Bitte geben Sie für jede Personalkategorie Folgendes an:

- Zugangsvoraussetzungen
- Länge der Ausbildung; ECTS-Kreditpunkte; EQR-Stufe; ISCED-Stufe
- Abschluss
- Hauptarbeitsfelder

3.2 Kompetenzanforderungen und Ausbildungscurricula

Bitte beschreiben Sie für jede Ausbildungsrouten

- Spezifizierte Kompetenzprofile
- Schwerpunkte des Ausbildungscurriculums
- Pädagogisch-didaktische Ansätze

3.3 Alternative Zugangs- und Qualifikationswege, Systemdurchlässigkeit

Bitte geben Sie an:

- alternative Möglichkeiten des beruflichen Zugangs und der Qualifikation für
(1) Kernfachkräfte (z. B. primär arbeitsplatzbasierte Ausbildungswege) und
(2) Ergänzungs(fach)kräfte
- formale Anschluss- und Aufstiegsmöglichkeiten (wie durchlässig ist das Ausbildungssystem?)
- Einstiegsoptionen für Männer und Frauen mit nicht einschlägigen Qualifikationen (Quereinsteiger)

4. Fachpraktische Komponente der Ausbildung von Kernfachkräften

Welche Rolle spielt das Lernen am Arbeitsplatz (Praktikum) in der Ausbildung?

Bitte geben Sie an:

- Ist dieser Teil der Ausbildung durch nationale und/oder regionale und/oder Träger-Vorgaben geregelt? Wenn ja, wie explizit gehen diese auf die Kooperation zwischen den Ausbildungsstätten und den Kindertageseinrichtungen ein?
- Wie lange dauern die Praktika während der Ausbildung (Tage, Wochen)? Wie sieht die Struktur der Zeitblöcke aus?
- Falls zutreffend, wie viele ECTS-Kreditpunkte werden für Praktika in der Ausbildung von Kernfachkräften vergeben?
- Welche Fähigkeiten und Kompetenzen sollten am Arbeitsplatz erworben werden?
- Welche Formen der Selbst- und Fremdevaluation dieses Ausbildungsabschnitts werden verwendet?
- Ist eine spezifizierte Qualifikation für die Mentoring-Fachkräfte erforderlich, die Studierende in der fröhpädagogischen Tageseinrichtung begleiten?
- Haben Mentoring-Fachkräfte eine ausgewiesene Funktion mit regulierten Zeitkontingenten und werden sie für diese Aufgabe bezahlt?
- Bitte nennen Sie drei aktuelle Reformen/Trends/Diskussionen hinsichtlich der fachpraktischen Ausbildung.

5. Fort- und Weiterbildung (FWB)

Bitte geben Sie eine kurze Beschreibung folgender Aspekte des Fort- und Weiterbildungssystems für das Personal in frühpädagogischen Tageseinrichtungen:

- Wird die Fort- und Weiterbildung (a) der Kernfachkräfte und (b) der Assistenz(fach)kräfte durch nationale, regionale und/oder Trägervorgaben geregelt?
- Wie sehen die Hauptformen der FWB (a) für Kernfachkräfte (b) für Assistenz(fach)kräfte aus?
- Wie sieht der Anspruch auf freie Tage für FWB aus? Wie viele Tage pro Jahr während der Arbeitszeit werden dafür genehmigt?
- Ist berufsbegleitende Fortbildung (a) für Kernfachkräfte und (b) für Assistenz(fach)kräfte optional oder verpflichtend?
- Übernimmt der Arbeitgeber die Kosten für Fortbildungen?
- Gibt es immer wiederkehrende Probleme bei der Freistellung für Fortbildungen?
- Wer sind die Hauptanbieter von FWB in Ihrem Land?
- Wird die Teilnahme an Fortbildungen formal anerkannt (z. B. durch die Vergabe von Kreditpunkten, die die Übernahme einer spezifischen Funktionsstelle ermöglichen)?
- Müssen die Leitungen frühpädagogischer Tageseinrichtungen (neben der Grundausbildung) bestimmte Qualifikationsvoraussetzungen mitbringen bzw. bestimmte Kurse/Module absolvieren?
- Existieren Aufbaukurse/Module für einrichtungsspezifische Funktionsstellen (z. B. Mentoring-Funktion für Studierende; Coaching-Funktion bei Sprachunterstützung)? Wenn ja, mit welchen thematischen Schwerpunkten?
- Wie sehen die Möglichkeiten der formalen Weiterqualifizierung bzw. eines weiteren Studiums aus (z. B. Masterstudiengang) aus? Werden diese durch staatliche Stipendien und/oder Arbeitgeber unterstützt?
- Wurden in den letzten fünf Jahren größere Forschungsprojekte finanziert, die sich mit der FWB frühpädagogischer Fachkräfte befassen?
- Bitte nennen Sie drei aktuelle Reformen/Trends/Diskussionen in der Fort- und Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte.

6. Neuere Reformen zu Professionalisierung und Personalangelegenheiten

Bitte beschreiben Sie drei relevante nationale Reformen oder Reforminitiativen hinsichtlich der Professionalisierung und Arbeitsbedingungen des frühpädagogischen Personals, die in den letzten fünf Jahren stattgefunden haben.

7. Neuere Forschungsprojekte zu Professionalisierung und Personalangelegenheiten

Bitte beschreiben Sie drei relevante Forschungsprojekte der letzten fünf Jahre.

8. Allgemeine Rahmenbedingungen

Bitte schätzen Sie die allgemeinen Rahmenbedingungen des frühpädagogischen Personals ein.

8.1 Bezahlung und Arbeitszeiten

Zum Beispiel:

Ist die Bezahlung von frühpädagogischen Kernfachkräften vergleichbar mit der Bezahlung von Grundschullehrkräften?

Kann man von diesem Gehalt ohne zusätzliche Unterstützung leben? (z. B. als alleinerziehender Elternteil mit einem Kind in einer Großstadt)?

Werden Funktionsstellen zusätzlich bezahlt? (Leitung, stellvertretende Leitung, Mentoring-Fachkraft)

8.2 Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Wie viele Stunden arbeitet eine Vollzeitkraft in einer Kindertageseinrichtung in Ihrem Land? Wie sieht das Verhältnis zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung aus?

8.3 Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz

Zum Beispiel:

Sind Einführungsmaßnahmen für neues Personal vorhanden?

Gibt es ein organisiertes System von Mentoring am Arbeitsplatz oder ein regionales Netzwerk, das die Qualität der professionellen Arbeit verbessern hilft?

8.4 Kinderfreie Arbeitszeiten

Zum Beispiel:

Wie viel bezahlte Arbeitszeit bzw. Verfügungszeit wird für Vorbereitungsarbeiten, Zusammenarbeit mit Eltern, Teambesprechungen, Netzwerkarbeit und weitere Aktivitäten vorgesehen?

8.5 Personalmangel und Personalgewinnung

Zum Beispiel:

Wenn es in Ihrem Land einen Personalmangel gibt, welche Strategien der Personalgewinnung werden eingesetzt?

9. Künftige Personalherausforderungen– subjektive Experteneinschätzung

Was sind aus Ihrer Sicht potentielle kurz- und langfristige Herausforderungen hinsichtlich der Qualifizierung, Gewinnung und Unterstützung des frühpädagogischen Personals in Ihrem Land?

10. Literatur

Für bibliographische Zitier-Richtlinien siehe folgenden Link (Chicago style):

https://stud.phzh.ch/globalassets/stud.phzh.ch/dienstleistungen/schreibzentrum/chicago-style_infoblatt.pdf bzw. http://www.chicagomanualofstyle.org/tools_citationguide.html

- 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>
- European Commission. 2017. Europäisches System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen (ECTS). https://ec.europa.eu/education/resources/european-credit-transfer-accumulation-system_de
- European Commission - Generaldirektion Bildung und Kultur. o.J. Der europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen. https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/leaflet_de.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)

