

[LAND]

Frühpädagogisches Personal

Forschungsfragen für die nationalen Expertenberichte

1

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Staatsinstitut für
Frühpädagogik und Medienkompetenz



Schlüsselbegriffe

Frühpädagogische Tageseinrichtungen: Alle regulierten institutionellen Formen der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung für Kinder vom ersten Lebensjahr bis zum Schuleintritt, die Ganztags- oder Halbtagsplätze anbieten. In Deutschland setzt sich der Begriff „Kita“ durch – als Kurzbeschreibung von „Kindertageseinrichtung“. In dieser Studie wird die Tagespflegepersonal nicht berücksichtigt.

Frühpädagogisches bzw. Kita-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, das die Gesamtverantwortung über eine oder mehrere frühpädagogische Tageseinrichtung/en hat. Möglicherweise arbeiten sie zusätzlich auch direkt mit Kindern.

Fachberatung, pädagogische Koordinatorinnen und Koordinatoren: Spezialisiertes Personal mit Verantwortung für Qualitätssicherung und –entwicklung in der Bildungsarbeit mit Kindern, aber auch hinsichtlich des Managements einer Einrichtung. In der Regel sind sie verantwortlich für mehrere Einrichtungen.

Grundständige Ausbildung: 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 (<https://europa.eu/europass/de/european-qualifications-framework-eqf>)

ECTS – *European Credit Transfer and Accumulation System*: Europäisches System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen (https://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/european-credit-transfer-and-accumulation-system-ects_de)

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. (<https://www.oecd.org/berlin/publikationen/Zuordnung%20nationaler%20Bildungsprogramme%20zur%20ISCED%202011.pdf>)

Hinweis

- Bitte stützen Sie sich bei Ihren Recherchen vor allem auf nationale Rechtsgrundlagen, Berichte und Forschungsstudien.
- Wenn Sie in Ihrem Bericht relevante Fachpersonen zu Wort kommen lassen wollen, können Sie dies gern tun, wenn Sie es genau kenntlich machen.
- Bitte verwenden Sie eine gendergerechte Sprache. Wenn es verschiedene Beschreibungen der jeweiligen Berufsbezeichnungen gibt, bitte nennen Sie diese (z.B. auf Deutsch: Erzieherin / Erzieher; auf Französisch: *éducatrice / éducateur*).

1. Zuständigkeiten im System der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung
2. Wer gehört zum frühpädagogischen Personal?
 - 2.1 Reguläres Einrichtungspersonal mit direktem Kontakt zu Kindern
 - 2.2 Einrichtungsleitung
 - 2.3 Funktionsstellen innerhalb der frühpädagogischen Tageseinrichtung
 - 2.4 Fachberatungs- und Fachaufsichtspersonal
 - 2.5 Fachspezialistinnen und Fachspezialisten als Unterstützungspersonal
3. Personalstrukturen: Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund
4. Grundständige Ausbildungen
 - 4.1 Ausbildungswege (berufsbildende und hochschulische)
 - 4.2 Kompetenzprofile, curriculare Schwerpunkte und pädagogisch-didaktische Ansätze in den verschiedenen Ausbildungen
 - 4.3 Alternative Zugangs- und Ausbildungs- bzw. Qualifizierungswege, Systemdurchlässigkeit
5. Fachpraktischer Teil der Ausbildung von Kernfachkräften (Praktika)
6. Fort- und Weiterbildung des frühpädagogischen Personals
7. Arbeitsbedingungen und aktuelle Personalangelegenheiten
 - 7.1 Bezahlung
 - 7.2 Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung
 - 7.3 Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz für neu qualifizierte bzw. neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
 - 7.4 Kinderfreie Arbeitszeiten
 - 7.5 Weitere Personalangelegenheiten (z.B. Personalmangel, Personalgewinnung, Altersverteilung des Personals)
8. Neuere politische Reformen und Initiativen hinsichtlich der Professionalisierung und Personalfragen
9. Neuere Forschungsprojekte mit Fokus auf das Personal in frühpädagogischen Tageseinrichtungen
10. Künftige Personalherausforderungen – subjektive Experteneinschätzung

Literatur

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

Bitte beschreiben Sie im Rahmen einer kurzen Einführung, wie das Steuerungssystem der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung in Ihrem Land kategorisiert werden kann. Nutzen Sie dazu eines oder mehrere der folgenden Stichworte:

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

Siehe Anhang für Beispiele – Übersicht 1

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, Betreuung und Erziehung (z. B. Vereinigtes Königreich) 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 deutschsprachigen 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 und in der ISCED 2011-Klassifizierung

Siehe Anhang für Beispiel – Tabelle 1

2.2. Einrichtungsleitung

Bitte beschreiben Sie kurz die Basisqualifikationen und Merkmale der Leitung der frühpädagogischen Tageseinrichtungen. Gibt es eine offizielle Stellenbeschreibung für diese Position? Wird Führung eher kollegial oder eher hierarchisch verstanden? Hat die Leitung vor allem pädagogisch-orientierte oder administrative Aufgaben? Arbeitet die Kita-Leitung auch regelmäßig direkt mit Kindern? Sind zusätzliche Qualifikationen für diese Position erforderlich? Falls ja, welche? Bitte geben Sie darüber hinaus weitere Informationen an, die Sie für wichtig halten, um „Leitung in Kindertageseinrichtungen“ in Ihrem Land zu beschreiben.

2.3 Funktionsstellen innerhalb der frühpädagogischen Einrichtungen

Gibt es in der Einrichtung gruppenübergreifende Funktionsstellen hinsichtlich pädagogischer Aufgaben (z.B. für die Arbeit mit Familien mit Migrationshintergrund; für inklusive pädagogische Praxis; Mentoring für Auszubildende). Sind sie mit einer höheren Bezahlung verbunden?

2.4 Fachberatungs- und Fachaufsichtspersonal

Pädagogische *Fachberatungskräfte* sind für mehrere Einrichtungen hinsichtlich Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung der Einrichtung und der Teams verantwortlich. In einigen Fällen organisieren sie Inhouse-Fortbildungen oder regionale Lerngemeinschaften. Falls es sie in Ihrem Land gibt, bitte beschreiben Sie die Qualifizierungsvoraussetzungen und Aufgaben – auch für das *Fachaufsichtspersonal*, das in der Regel für externe Evaluationen oder Inspektionen verantwortlich ist.

2.5 Fachspezialist:innen als Unterstützungspersonal

Bitte beschreiben Sie das Personal, das mit einzelnen Kindern in der Einrichtung arbeitet, z.B. Sprachtherapeutinnen und -therapeuten, Personal für Kinder mit besonderen Bedürfnissen, Logopädinnen und Logopäden. Geben Sie bitte an, ob sie regelmäßig in der Einrichtung arbeiten oder ob sie nur bei Bedarf über einen Beratungsdienst angefordert werden können.

3. Personalstrukturen: Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund

Bitte geben Sie den statistischen Anteil des Personals in möglichst vielen der folgenden Kategorien (mit Jahresangabe) an. Bitte beachten Sie, dass es hier um das **gesamte** frühpädagogische Personal geht, nicht nur um die Kernfachkräfte. Wenn es in Ihrem Land ein getrennt organisiertes System für jüngere und ältere Kinder bis zum Schuleintritt gibt, geben Sie bitte die Zusammensetzung für jeden Sektor an und - wenn möglich - in verschiedenen Einrichtungstypen. Wenn es keine belastbaren nationalen Daten gibt, weisen Sie bitte explizit darauf hin.

- Fachkräfte mit einem einschlägigen, mindestens dreijährigen Hochschulabschluss
- Fachkräfte mit einer einschlägigen postsekundären Berufsausbildung
- Fachkräfte mit einschlägigem berufsbildenden Sekundarstufenabschluss
- Personal mit einer nicht-einschlägigen Ausbildung
- Personal in Ausbildung
- Unqualifiziertes Personal
- Männliches Personal (getrennt nach Kita-Leitungen, Kernfachkräften, Ergänzungs(fach)kräften)
- Personal mit Migrationshintergrund. Hier sind die Definitionen je nach Land unterschiedlich. Bitte fügen Sie eine kurze Erklärung hinzu.

Siehe Anhang für Beispiele – Tabellen 2a und 2b

4. Grundständige Ausbildungen

4.1 Ausbildungswege (Berufsfachschule, Fachschule, (Fach)Hochschule, Universität)

Bitte geben Sie für jede Personalkategorie Folgendes an:

- Zugangsvoraussetzungen
- Institution und Länge der Ausbildung
- Abschluss; ECTS-Punkte (wenn zutreffend)
- EQR-Stufe; ISCED-Stufe
- Hauptarbeitsfelder

4.2 Kompetenzen, Inhalte und pädagogisch-didaktische Ansätze der Ausbildungsgänge

Bitte beschreiben Sie für jede Ausbildungsrouten

- Spezifizierte Kompetenzprofile
- Schwerpunkte des Ausbildungscurriculums, inkl. digitaler Bildung
- Pädagogisch-didaktische Ansätze

4.3 Alternative Zugangs- und Ausbildungs- bzw. 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)

5. Fachpraktischer Teil der Ausbildung von Kernfachkräften (Praktika)

Welche Rolle spielt das Lernen am Arbeitsplatz (begleitetes Praktikum) in der Ausbildung? 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 frühpädagogischen Tageseinrichtungen ein?

- Wie lange dauern die Praktika während der Ausbildung (Tage, Wochen)? Wie sieht die Struktur der Zeitblöcke aus?
- Falls zutreffend, wie viele ECTS-Punkte 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 frühpädagogischen Tageseinrichtung begleiten?
- Haben Mentoring-Fachkräfte eine ausgewiesene Funktionsstelle mit regulierten Zeitkontingenten und werden sie für diese Aufgabe bezahlt?

- Ist die fachpraktische Ausbildung Thema aktueller fachpolitischer Diskussionen im frühpädagogischen Feld?

6. Fort- und Weiterbildung (FWB) des frühpädagogischen Personals

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

- **Gesetzgebung und Regulierung:** Existiert ein gesetzliches und/oder administratives Regelwerk auf nationaler, regionaler und/oder Trägerebene für die Fort- und Weiterbildung der (a) Einrichtungsleitung, (b) Kernfachkräfte und (c) Ergänzungs(fach)kräfte?
- **Hauptformen:** Wie sehen die Hauptformen der FWB für verschiedene Fachkräfte in ihrem Land aus, z.B. (offizielle) Seminare/Kurse, Inhouse-Fortbildungen oder anderes?
- **Fort- und Weiterbildungs-Anbieter:** Welche Organisationen und Agenturen sind die Hauptanbieter in Ihrem Land? Müssen sich private Anbieter an bestimmte nationale oder regionale Standards halten? Werden Zertifikate, die bei einem Anbieter erworben werden, im gesamten frühpädagogischen Sektor und von verschiedenen Arbeitgebern anerkannt?
- **Anspruch auf freie Tage:** Wie sieht der Anspruch auf freie Tage für FWB aus? Wie viele Tage pro Jahr während der Arbeitszeit werden dafür genehmigt?
- **Verpflichtung:** Ist berufsbegleitende Fortbildung für (a) Einrichtungsleitungen, (b) Kernfachkräfte und (c) Ergänzungs(fach)kräfte optional oder in manchen Fällen verpflichtend?
- **Kostenübernahme:** Übernimmt der Arbeitgeber die Kosten für Fortbildungen?
- **Zugang zu FWB:** Hat das gesamte frühpädagogische Personal ähnliche Zugangsmöglichkeiten zu FWB? Gibt es immer wiederkehrende Probleme bei der Freistellung für Fortbildungen bei (a) Einrichtungsleitungen, (b) Kernfachkräften und (c) Ergänzungs(fach)kräften (z.B. kein Ersatzpersonal verfügbar)?
- **FWB und Karrieremöglichkeiten:** Wird die Teilnahme an Fortbildungen formal anerkannt (durch die Vergabe von Kreditpunkten, die die Übernahme einer spezifischen Funktionsstelle bzw. Beförderung ermöglichen)? Existieren Aufbaukurse/Module für bestimmte Funktionsstellen (z. B. Einrichtungsleitung, Mentoring-Funktion für Studierende; Coaching-Funktion bei Sprachunterstützung)? Falls ja, mit welchem thematischen Schwerpunkt? Gibt es Unterstützung durch staatliche Stipendien und/oder Arbeitgeber?
- **Thematische Schwerpunkte:** Gibt es sichtbare Trends in der aktuellen Auswahl von Fortbildungsthemen? Stehen bestimmte Themen wie z.B. sprachliche Bildung, digitales Lernen, Bildung für nachhaltige Entwicklung im Vordergrund? Wer entscheidet über diese Themen? Wie groß ist die Mitbestimmung der Fachkräfte?
- **Forschung:** Wurden in den letzten fünf Jahren größere Forschungsprojekte finanziert, die sich mit der FWB frühpädagogischer Fachkräfte befassen (z.B. Studien über Zugangsmöglichkeiten, Motivation, Einflussfaktoren)?
- **Aktuelle Themen:** Ist die Fort- und Weiterbildung der Fachkräfte Thema aktueller fachpolitischer Diskussionen im frühpädagogischen Feld?

7. Arbeitsbedingungen und aktuelle Personalangelegenheiten

Bitte beurteilen Sie die allgemeinen Arbeitsbedingungen des frühpädagogischen Personals unter Einbeziehung folgender Aspekte:

7.1 Bezahlung

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)

7.2 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?

7.3 Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz für neues Personal

Zum Beispiel:

Sind Einführungsmaßnahmen für neu qualifiziertes bzw. neu eingestelltes Personal vorhanden? Sind sie rechtlich verbindlich? Gibt es ein organisiertes System von Mentoring, Coaching, Supervision für dieses Personal in den ersten sechs Monaten ihrer Anstellung? Wer ist dafür verantwortlich?

7.4 Kinderfreie Arbeitszeiten

Zum Beispiel:

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

7.5 Weitere Personalangelegenheiten (z.B. Personalmangel, Personalgewinnung, Altersverteilung des Personals)

Zum Beispiel:

Gibt es in Ihrem Land einen Personalmangel? Falls ja, in welchen Bereichen? Falls ja, welche Strategien der Personalgewinnung werden auf Träger- und nationaler Ebene eingesetzt? Bitte beschreiben Sie auch andere aktuelle Aspekte, die Auswirkungen auf das Personal haben könnten, wie z.B. die Altersstruktur.

8. Neuere politische Reformen bzw. Initiativen hinsichtlich der Professionalisierung und Personalfragen

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

9. Neuere Forschungsprojekte mit Fokus auf das Personal in frühpädagogischen Tageseinrichtungen

Bitte beschreiben Sie kurz drei bis vier relevante Forschungsprojekte der letzten fünf Jahre nach folgender Gliederung: Quelle, Ziele und Vorgehen, ausgewählte Ergebnisse, Implikationen. Es wäre wünschenswert, wenn darunter mindestens ein Projekt ist, das seit dem Ausbruch der Covid-19-Pandemie durchgeführt wurde.

10. Künftige Personalherausforderungen – subjektive Experteneinschätzung

Bitte beschreiben Sie kurz aus Ihrer Sicht drei potentielle kurz- und langfristige personalbezogene Herausforderungen (z.B. Qualifizierung, Gewinnung, Unterstützung), die in Ihrem Land bestehen.

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

Siehe www.seeepro.eu für länderspezifische Beispiele.

Übersicht 1:

Kurzbeschreibung des Kita-Systems (Beispiele)

1. **Finnland** hat ein integriertes System der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung, das in zwei Stufen organisiert ist. Die Verantwortung für frühpädagogische Tageseinrichtungen für Kinder bis zum Schuleintritt mit 7 Jahren (*päiväkoti*) sowie für Vorschulklassen für 6- bis 7-Jährige (*esiopetus*) liegt beim Ministerium für Bildung und Kultur.

2. Das System der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung in der **Tschechischen Republik** ist getrennt organisiert. Kindergärten (*materšské školy*) für 2/3- bis 6/7jährige Kinder und Vorbereitungsklassen für vom Pflichtschulbesuch zurückgestellte 6- bis 7-Jährige stehen unter der Verantwortung des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport, während für Kindergruppen (*dětské skupiny*) – eine relativ neue Einrichtungsform für 1- bis 6jährige Kinder – das Ministerium für Arbeit und Soziales zuständig ist.

3. Im Vereinigten Königreich von Großbritannien und Nordirland hat jedes der vier Nationen sein eigenes System der frühkindlichen Bildung und Kindertagesbetreuung. Das von **England** beispielsweise kann als „teilweise integriert“ bezeichnet werden. Obwohl die Gesamtverantwortung für die Organisation und das Monitoring frühpädagogischer Tageseinrichtungen für Kinder bis zum Schuleintritt (in der Regel mit 4/5 Jahren) beim Bildungsministerium liegt, existieren zwei Subsysteme mit jeweils unterschiedlichen Träger-, Finanzierungs- und Personalbedingungen: (1) der staatliche Sektor (*state-maintained sector*) und (2) der nicht-staatliche Sektor (*private, voluntary and independent sector*).

Tabelle 1:

Reguläres Einrichtungspersonal mit direktem Kontakt zu Kindern (Beispiel: Schweden)

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder und Alter der betreuten Kinder	Haupt-Funktion/en	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation, ECTS, EQR-Stufe, < ISCED-Kategorie
<i>Förskollärare</i> („Vorschullehrkraft“)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Förskola</i> Frühpädagogische Tageseinrichtung („Vorschule“) 1–5 Jahre • <i>Förskoleklass</i> Vorschulklasse in Schulen 6 Jahre • <i>Öppen förskola</i> Offene Tageseinrichtung 1–5 Jahre • <i>Fritidshem</i> Freizeitzentrum 6–12 Jahre 	<ul style="list-style-type: none"> • Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung • Einrichtungsleitung 	1-6 Jahre	Bachelor-Abschluss, 3½ Jahre Universität ECTS-Punkte: 210 EQR-Stufe 6 ISCED 2011: 6
<i>Barnskötare</i> (‘Kinderbetreuungs-fachkraft‘)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Förskola</i> Frühpädagogische Tageseinrichtung 1–5 Jahre • <i>Öppen förskola</i> Offene Tageseinrichtung 1–5 Jahr 	Qualifizierte Ergänzungskraft	Breiter Sozialpflege-Ansatz, 1–10 Jahre und darüber hinaus	Berufsbildende Sekundaraus-bildung (3 Jahre), Fachrichtung pädagogische Arbeit ECTS-Punkte: trifft nicht zu EQR-Stufe 3 / 4 ISCED 2011: 3

Tabelle 2a:**Personalstrukturen (Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund) in einem integrierten Kita-System (Beispiel: Kroatien, 2015/2016)**

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

* Croatian Bureau of Statistics 2015a, eigene Berechnungen.

Tabelle 2b:**Personalstrukturen (Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund) in einem getrennt organisierten Kita-System (Beispiel: Frankreich)****Betreuungssektor (0–3 Jahre)**

Personal	Jahr/Prozentanteile
Fachkräfte mit einschlägigem, dreijährigen (oder längeren) Hochschulabschluss	2011*: <i>Puéricultrices/puériculteurs</i> : 4% <i>Éducatrices/éducateurs</i> (nur Leitungen): 16% Nur eine oder zwei <i>éducatrices</i> arbeiten direkt mit Kindern, je nach Größe der Kinderkrippe. Immer mehr sind in einer Leitungsposition.
Fachkräfte mit einschlägigem Fachschulabschluss (postsekundär)	Nicht zutreffend
Personal mit einschlägigem berufsbildenden Sekundarstufenabschluss II	2011**: <i>Auxiliaires de puériculture</i> : 36% <i>CAP petite enfance</i> : unbekannt, abhängig vom Ort
Personal ohne formale Ausbildung	Ca. 50% (geschätzt, inklusive des Personals mit CAP-Zertifikat) Unterschiede zwischen Kommunen, öffentlichem und privatem Sektor
Fachkräfte mit besonderer Spezialisierung (z.B. förderpädagogische Fachkräfte), die regelmäßig in der Einrichtung arbeiten	Kinderärztin (ein halber Tag/Woche, verpflichtend), die die Babys zu Beginn untersuchen und sie weiter begleiten. Psychologin und/oder psychomotorische Therapeutin (ein halber Tag/Woche, nicht verpflichtend, aber häufig nachgefragt).
Männliche Fachkräfte	2011: <i>Puériculteurs</i> : 1,5% <i>Éducateurs de jeunes enfants</i> : 2,7% <i>Auxiliaires de puériculture</i> : 1,0%
Fachkräfte mit Migrationshintergrund	Keine nationalen Statistiken verfügbar Der geschätzte Anteil des Personals aus afrikanischen Ländern ist relativ hoch**.

Quellen: *Gresy and Georges 2012; **Ulmann et al. 2015.

Vorschulischer Bildungssektor (2–6 Jahre)

Personal	Jahr/Prozentanteile
Lehrkräfte (Vor- und Grundschule) mit Hochschulausbildung	2014/15: 97%* mit Master-Abschluss (<i>Professeurs des écoles</i>)
Fachkräfte mit einschlägigem berufsbildenden Sekundarstufenabschluss II	ATSEM (bezahlt von Kommunen): Verteilung sehr unterschiedlich unter den Kommunen; keine nationalen Statistiken verfügbar.
Personal ohne formale Ausbildung	Keine
Fachkräfte mit besonderer Spezialisierung (z.B. förderpädagogische Fachkräfte), die regelmäßig in der Einrichtung arbeiten	Schulärztinnen (1.200 landesweit) und Schulkrankenschwestern (7.000 Landesweit) arbeiten in mehreren <i>écoles maternelles</i> und <i>écoles élémentaires</i> gleichzeitig (Gesundheitsförderung, Früherkennung von Entwicklungsverzögerungen, Förderung von inklusiver Arbeit). Sie besuchen die Einrichtungen regelmäßig. Weitere Spezialistinnen (Psychologinnen, Logopädinnen) werden falls nötig durch RASED ¹ angefordert.
Männliche Fachkräfte	In Vor- und Grundschulen* Öffentlicher Sektor: 20% Privater Sektor: 2% 2007: 16% der Studierenden, die sich auf die CRPE Prüfung vorbereiten **
Fachkräfte mit Migrationshintergrund	Keine nationalen Statistiken verfügbar – Personal mit Migrationshintergrund arbeitet bevorzugt in Gebieten mit einem hohen Anteil einer Minderheitensprache in der Bevölkerung.

Quellen: *Ministry of National Education 2017b; **Paola 2007.

¹RASED (*Réseaux d'aides spécialisées pour enfants en difficulté*) = Netzwerke von Lehrkräften und Schulpsychologinnen, die Kinder bei Bedarf unterstützen. Wenn nötig kann die Psychologin die Eltern über externe Logopädinnen, klinische Psychologinnen etc. informieren.