

# UKRAINE

## Frühpädagogisches Personal

Ausbildungen, Arbeitsfelder, Arbeitsbedingungen

*Autorin des Länderberichts*

**Natalia Sofiy**

Ukrainisches Step by Step Büro, Kiew

**Zitier-Vorschlag:**

Sofiy, N. 2017. „Frühpädagogisches Personal – Länderbericht Ukraine“. In *Personalprofile in Systemen der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung in Europa*, herausgegeben von I. Schreyer und P. Oberhuemer. [www.seepro.eu/Deutsch/Laenderberichte.htm](http://www.seepro.eu/Deutsch/Laenderberichte.htm)

Gefördert vom:



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

ifp Staatsinstitut  
für Frühpädagogik



# Inhalt

1. Governance/Zuständigkeiten im System der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung.....	3
2. Wer gehört zum frühpädagogischen Personal? .....	3
2.1 Reguläres Einrichtungspersonal mit direktem Kontakt zu Kindern .....	3
2.2 Personalstrukturen: Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund .....	5
3. Grundausbildungen .....	6
3.1 Ausbildungswege frühpädagogischer Kernfachkräfte und Leitungsfachkräfte .....	6
3.2 Kompetenzanforderungen und Ausbildungscurricula .....	7
3.3 Alternative Zugangs- und Qualifizierungswege, Systemdurchlässigkeit .....	8
4. Fachpraktische Komponente der Ausbildung von Kernfachkräften .....	8
5. Fort- und Weiterbildung (FWB).....	10
6. Neuere Reformen zu Professionalisierung und Personalangelegenheiten.....	12
7. Neuere Forschungsprojekte zu Professionalisierung und Personalangelegenheiten.....	13
8. Allgemeine Rahmenbedingungen .....	15
8.1 Bezahlung und Arbeitszeiten.....	15
8.2 Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung .....	16
8.3 Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz .....	16
8.4 Kinderfreie Arbeitszeiten .....	16
8.5 Personalmangel und Personalgewinnung .....	16
9. Künftige Personalherausforderungen – subjektive Experten- einschätzung .....	17
10. Literatur .....	17



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

Die Gesetzgebung für die frühkindliche Bildung, Erziehung und Betreuung in der Ukraine basiert auf der Verfassung der Ukraine und umfasst das ukrainische Gesetz „Über die Bildung“ (Verkhovna Rada 1991; 2016), das Gesetz „Über Vorschulbildung“ (Verkhovna Rada 2001; Ministry of Education and Science of Ukraine 2015) und andere regelnde Gesetze. Frühkindliche Bildung ist ein wichtiger Punkt auf der Agenda der Regierung.

Die Ukraine hat ein teilweise integriertes System der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung. Sowohl Einrichtungen für die unter 3-Jährigen – Kinderkrippen und Kindergarten-Krippen – als auch vorschulische Einrichtungen/Kindergärten für Kinder von 3 bis 6/7 Jahren stehen unter der Verantwortung des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft der Ukraine (*Ministerstvo osvity i nauky Ukrainy*). Letztere sind Teil des staatlichen Bildungssystems.

Häusliche Betreuungsformen und Gesundheits-Kinderzentren für Kinder unter 4 Jahren fallen in die Zuständigkeit des Gesundheitsministeriums (*Ministerstvo okhorony zdorov'ya Ukrainy*).

Nationale frühpädagogische Strategien werden von o.g. Gesetzgebung festgelegt und regionale Verwaltungen (*oblast*; einschließlich der Stadtverwaltung Kiew sowie lokaler Vollzugs- und Selbstverwaltungsbehörden) sind verantwortlich für das Management der Einrichtungen: Fast 99% der frühpädagogischen Einrichtungen werden von Kommunen finanziert und gemanagt.

## 2. Wer gehört zum frühpädagogischen Personal?

### 2.1 Reguläres Einrichtungspersonal mit direktem Kontakt zu Kindern

Nach dem Gesetz über Vorschulbildung besteht das Personal in frühpädagogischen Einrichtungen aus:

**Fachkräfte für frühe Bildung** (*vykhovatel*) sind die Kernfachkräfte und müssen einen Hochschulabschluss (mindestens auf Bachelor-Niveau, optional auf Master-Niveau) vorweisen, um mit Kindern von 0 bis 6 Jahren in Tageseinrichtungen arbeiten zu können.

Jede frühpädagogische Einrichtung/jeder Kindergarten wird von einer Einrichtungsleitung (*zavivach*) gemanagt, die für die Organisation der pädagogischen (und methodischen) Programme und für die Verwaltungsarbeit zuständig ist. Sie arbeitet auch mit dem Elternbeirat zusammen, mit lokalen Verwaltungsbehörden, Nicht-Regierungs-Organisationen und anderen Bildungsinstitutionen.

**Pädagogische Fachberatungen**, die in der Ukraine als Methodik-Fachkraft (*vyxovatel-metodyst/starshyj vyxovatel*) bezeichnet werden, gehören ebenfalls zum Personal und haben Aufsichtspflichten in den Einrichtungen.

Zudem ist eine Reihe von Unterstützungspersonal angestellt, wie z.B. Förderfachkräfte, Sprachtherapeutinnen, Schulpsychologinnen, Sozialpädagoginnen, Kunst- und Sportlehrkräfte, sowie medizinisches Personal.

2016 (Beschluss des Ministerkabinetts der Ukraine Nr. 526 vom 23.8.2016) wurde die neue Berufsposition der **Assistenzfachkräfte für frühe Bildung** in integrativen Einrichtungen eingeführt. Alle dafür erforderlichen Dokumente (Arbeitsbeschreibungen, etc.) befinden sich noch im Einführungsprozess. Ihre Aufgaben umfassen die Unterstützung der Lehrkräfte bei der Entwicklung individueller Bildungspläne für Kinder mit besonderen Bedürfnissen. Derzeit sind die Qualifikati-

ansforderungen noch dieselben wie die für die Fachkräfte für frühe Bildung, obwohl es klar ist, dass sich dies ändern muss.

Tabelle 1 unterscheidet verschiedene Arten von Fachkräften, die direkt mit Kindern arbeiten und kategorisiert Kernfachkräfte nach einem von fünf Berufsprofilen, die sich an diejenigen der ursprünglichen SEEPRO-Studie anlehnen (siehe *Kasten 1*).

Tabelle 1

Ukraine: Personal in frühpädagogischen Tageseinrichtungen

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder und Alter der betreuten Kinder	Haupt-Funktion/en	Altersbezogene Ausrichtung in der Ausbildung	Mindestqualifikation, ECTS-Punkte, EQR-Stufe, ISCED-Kategorie <sup>1</sup>
<i>Vykhovatel</i> <b>Fachkraft für frühe Bildung</b>  <i>Profil:</i> Frühpädagogische Fachkraft	<i>Yasla – dytyachyy sadok</i> <b>Kinderkrippe/ Kindergarten-Krippe</b> 2 Monate – 6/7 Jahre  <i>Doshkil’nyy navchal’nyy zaklad</i> <b>Frühpädagogische Tageseinrichtung/Kindergarten</b> 3–6 (7) Jahre  <i>Spetsial’nyy doshkil’nyy navchal’nyy zaklad</i> <b>Fördereinrichtung/Förderkindergärten</b> 2–7 (8) Jahre  <i>Tsentr rozvytku dytyny</i> <b>Kinderentwicklungszentrum</b> 5–6 (7) Jahre	Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung  Einrichtungsleitung	2 Monate – 6/7 Jahre	Bachelor, 4 (oder 3) Jahre Universität <b>oder</b> Abschluss einer tertiären Fachschule  ECTS-Punkte: 180 EQR-Stufe: 6 ISCED 2013-F: 0112 ISCED 2011: 6
<i>Asystent vykhovatel</i> <b>Assistenzfachkraft für frühe Bildung</b>	<i>Yasla – dytyachyy sadok</i> <b>Kinderkrippe/Kindergarten-Krippe</b> 2 Monate – 6/7 Jahre  <i>Doshkil’nyy navchal’nyy zaklad</i> <b>Frühpädagogische Tageseinrichtung/Kindergarten</b> 3–6 (7) Jahre	Qualifizierte Ergänzungskraft	2 Monate – 6/7 Jahre	Bachelor, 4 (oder 3) Jahre Universität <b>oder</b> Abschluss einer tertiären Fachschule  ECTS-Punkte 180 EQR-Stufe: 6 ISCED 2013-F: 0112 ISCED 2011: 6
<i>Pomichnyk vykhovatelya</i> <b>Technische Assistentkraft für frühe Bildung</b>	<i>Yasla – dytyachyy sadok</i> <b>Kinderkrippe/Kindergarten-Krippe</b> 2 Monate – 6/7 Jahre  <i>Doshkil’nyy navchal’nyy zaklad</i>	unqualifizierte Ergänzungskraft	n/z <sup>2</sup>	Keine formale Grundausbildung erforderlich

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

<sup>2</sup> 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 <sup>1</sup>
	<b>Frühpädagogische Tageseinrichtung/Kindergarten</b> 3–6 (7) Jahre  <i>Spetsial'nyy dosh-kil'nyy navchal'nyy zaklad</i> <b>Fördereinrichtung/Förderkindergarten</b> 2–7 (8) Jahre			

Kasten 1

#### SEEPRO-Professionsprofile für Kernfachkräfte nach Altersfokus der Ausbildung

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

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

## 2.2 Personalstrukturen: Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund

Nach den Daten des staatlichen Statistikbüros der Ukraine bestand das frühpädagogische Personal am 1. Januar 2016 aus 133.108 Personen. Von den insgesamt 40% mit zweijähriger postsekundärer Ausbildung waren 34,6% (53.253) Fachkräfte für frühe Bildung und 5,4% (7.181) Förderfachkräfte oder Assistenzfachkräfte für frühe Bildung oder „andere“. Von denen mit Bachelor- oder Master-Abschluss (insgesamt 60%) waren 49,6% (79.855) Fachkräfte für frühe Bildung und 10,4% (13.832) Förderfachkräfte oder Assistenzfachkräfte für frühe Bildung.

Tabelle 2

#### Ukraine: Personalstrukturen – Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund

Personal	Jahr/Prozentanteile*
Fachkräfte mit einschlägigem, dreijährigen (oder längeren) Hochschulabschluss	2016: ca. <b>60%</b>
Fachkräfte mit einschlägigem Fachschulabschluss (postsekundär)	2016: ca. <b>40%</b>
Personal mit einschlägigem berufsbildenden Sekundarstufenabschluss II	n/z
Personal mit anderer, nicht einschlägiger Qualifikation	Keine aufgeschlüsselten Daten verfügbar
Personal ohne formale Ausbildung	Keine aufgeschlüsselten Daten verfügbar
Fachkräfte mit besonderer Spezialisierung (z.B. Integrationsfachkräfte), die regelmäßig in der Einrichtung arbeiten	Keine aufgeschlüsselten Daten verfügbar
Männliche Fachkräfte	Keine Daten verfügbar
Fachkräfte mit Migrationshintergrund	Keine systematisch erhobenen nationalen Daten verfügbar

\*Quelle: Statistical Bulletin/State Statistics Service of Ukraine 2016.

### 3. Grundausbildungen

#### 3.1 Ausbildungswege frühpädagogischer Kernfachkräfte und Leitungsfachkräfte

Grundausbildungen für künftige Fachkräfte für frühe Bildung werden von tertiären Fachschulen sowie von pädagogischen und klassischen Universitäten angeboten.

Die Mindest-Zugangsvoraussetzung für die Bachelor-Ausbildung an den *tertiären Fachschulen* ist ein Sekundarschulabschluss. Einige dieser Fachschulen haben mit pädagogischen oder klassischen Universitäten Übernahmeverträge abgeschlossen. Danach werden Absolventinnen mit fachspezifischen Vordiplomen von tertiären Fachschulen bevorzugt aufgenommen und können das Universitätsstudium im dritten Semester beginnen. *Pädagogische Universitäten* bilden Lehrkräfte für die Sekundarstufe I und II und für Fachschulen aus. Viele der Pädagogischen Fachschulen und Universitäten bieten jedoch auch Programme für Fachkräfte für frühe Bildung und für Grundschullehrkräfte an. Absolventinnen mit Bachelor-Abschluss können ihre pädagogische Ausbildung an Universitäten fortsetzen, um einen Fachspezialisten- oder Master-Abschluss zu erlangen.

*Universitäten* bieten Ausbildungen für Lehrkräfte innerhalb des Studienprogramms „Bildung“ an; in klassische Universitäten können auch pädagogische Institute eingebunden sein. Bachelor-Ausbildungen an Universitäten haben eine nominale Studiendauer von vier Jahren (drei Jahre für Personen mit fachspezifischem Vordiplom). Fachspezialisierungs- oder Master-Ausbildungen dauern in der Regel ein Jahr; in einigen Fällen hat das Ministerium für Bildung und Wissenschaft eine Dauer von eineinhalb Jahren genehmigt. Die Länge der Master-Ausbildung für Absolventinnen eines Fachspezialisten-Abschlusses kann individuell festgelegt werden, je nach den Unterschieden in den Lehrplänen zwischen Fachspezialisten- und Master-Ausbildung.

Personen mit einem Basis-Sekundarschulabschluss und ausreichenden Kenntnissen und Fertigkeiten im frühpädagogischen Bereich können sich in einen fachspezifischen Juniorstudiengang einschreiben (zweieinhalb bis drei Jahre), um den Bachelor-Abschluss zu erhalten. In der Regel dauert ein Universitäts-Bachelor-Studium vier Jahre (240 ECTS-Punkte), obwohl für den frühpädagogischen Bereich nur 180 ECTS-Punkte erforderlich sind. In den frühpädagogischen Einrichtungen übernehmen alle Absolventinnen dann die gleichen Aufgaben.

Tabelle 3

#### Ukraine: Fachkraft für frühe Bildung

<b>Titel in Ukrainisch: Vykhovatel</b> <b>Profil: Frühpädagogische Fachkraft</b>
<b>Zugangsvoraussetzungen:</b> Sekundarschulabschluss (9 oder 11 Jahre Schule) <b>Ausbildung:</b> 4 Jahre an einer tertiären Fachschule für Studierende mit 9 Jahren, 3 Jahre für die mit 11 Jahren Sekundarschulbildung. Die reguläre Dauer beträgt für Bachelor-Programme an tertiären Fachschulen 4 Jahre in Vollzeit und 5 Jahre in Teilzeit oder im Fernstudium. <b>oder</b> 4 Jahre (3 Jahre für Personen mit fachspezifischem Vordiplom) im Studiengang „Bildung“ an einer Universität An dieses Studium kann ein 1- oder 1½-jähriger Fachspezialisierungs- oder Master-Programm angeschlossen werden. <b>Abschluss:</b> Bachelor-Abschluss in Frühpädagogik <b>ECTS-Punkte:</b> 180 <b>EQR-Stufe:</b> 6 <b>ISCED 2013-F:</b> 0112 <b>ISCED 2011:</b> 6 <b>Haupt-Arbeitsfelder im Kinderbetreuungsbereich:</b> Kinderkrippen (2 Monate – 6/7 Jahre), frühpädagogische Tageseinrichtungen/Kindergärten (3–6 (7) Jahre), Förderkindergärten (2 – 7 (8) Jahre), Kinderentwicklungszentren (5–6 (7) Jahre).

**Anmerkung:** Hochschulinstitutionen müssen nicht für die Erwerbstätigkeit aller Absolventinnen sorgen. Absolventinnen können sich auf Positionen ihrer Wahl bewerben, mit Ausnahme derer, die durch staatliche oder lokale Finanzierung unterstützt werden. Diese sind verpflichtet, eine vorgeschlagene Stelle anzunehmen, gemäß eines Vorgehens, das vom Ministerkabinett der Ukraine (Beschluss des Ministerkabinetts der Ukraine Nr. 992, 1996) festgelegt wurde. Sie unterzeichnen eine Vereinbarung mit der Verwaltung einer Hochschuleinrichtung, mindesten drei Jahre nach ihrem Studienabschluss im staatlichen Sektor zu arbeiten. Absolventinnen, die sich verpflichten, mindestens drei Jahre in ländlichen Gebieten zu arbeiten, erhalten vom Staat innerhalb der gesetzlich festgesetzten Normen freie Unterkunft, Heizung und Elektrizität (Ministerkabinetts der Ukraine 2011b). Wenn sich Absolventinnen weigern und die vorgeschlagene Arbeitsstelle nicht antreten möchten, müssen sie die vollen Ausbildungskosten an den Staat zurückzahlen (Paragraph 2 des Präsidialbeschlusses 1996).

Einrichtungsleitungen und Pädagogische Mentorinnen (Methodik-Fachkräfte) absolvieren die gleiche Ausbildungsrouten wie Fachkräfte für frühe Bildung (siehe *Tabelle 3*).

## 3.2 Kompetenzanforderungen und Ausbildungscurricula

### Fachkraft für frühe Bildung (*Vykhovatel*)

#### Kompetenzen

Kompetenzen, die von Fachkräften für frühe Bildung erworben werden, sind in der Regel nach fachspezifischen (beruflichen) und allgemeinen Kompetenzen (grundlegende Kompetenzen und übertragbare Fertigkeiten) organisiert.

Zudem gibt es auch andere ebenso wichtige, allgemeine Kompetenzen, die Studierende während ihres Studiums beherrschen lernen. Diese beziehen sich auf alle Ebenen des Lehrberufs und umfassen:

- lernen zu lernen,
- eine Fremdsprache und grundlegende Informationstechnologien zu beherrschen,
- mit Kindern, Eltern und Kolleginnen zu kommunizieren,
- in der Lage zu sein, nach Informationen zu suchen und sie selbstständig anzuwenden,
- die Strategie des lebenslangen Lernens zu verfolgen,
- reflektieren zu können,
- die Individualität der Kinder zu berücksichtigen,
- in der Lage zu sein, Materialien zu organisieren und sie angemessen zu präsentieren,
- die Entwicklungsstufe eines Kindes einzuschätzen,
- eine stimulierende und altersgerechte Umgebung für Kinder zu schaffen, ohne den Lernprozess zu forcieren oder zu beschleunigen.

Absolventinnen des Bachelor-Studiums der Frühpädagogik sollten ...

- sozial wichtige Probleme und Prozesse analysieren können und Forschungsmethoden bei beruflichen und sozialen Aktivitäten einsetzen;
- in der Lage sein, ihre Arbeit wissenschaftlich zu organisieren, indem sie die aktuellsten Ansätze nutzen;
- grundlegende Kenntnisse von Arbeitsbeziehungen haben;
- mit Kolleginnen kooperieren und in einem Team arbeiten können;
- die grundlegenden pädagogischen Fertigkeiten kennen;
- über ihre eigene Erfahrung reflektieren und persönliche Fähigkeiten analysieren können;
- in der Lage sein, neue Kenntnisse zu erwerben, indem sie moderne Informationstechnologien nutzen;
- die geeignetsten didaktischen Ansätze in ihrer täglichen Arbeit mit den Kindern implementieren können;
- ihre eigenen persönlichen und beruflichen Fähigkeiten und Vermittlungskompetenzen verbessern können;
- angemessene Ansätze für Kinder mit besonderen Bedürfnissen aus benachteiligten Milieus

oder für Kinder mit Krisen- oder Konflikterfahrungen anbieten können.

### Curriculare Schwerpunkte

Das Bachelor-Studium besteht aus verschiedenen Bildungsblöcken. Der erste ist allgemeiner Art und zielt ab auf die Gesamtentwicklung der Persönlichkeit, der Herausbildung von Werten, Führungseigenschaften, Wissen über sich selbst und eine Dokumentation über ein ausgewähltes Kind. Der zweite Block besteht aus allgemeinen pädagogischen Kenntnissen und beinhaltet Psychologie und Pädagogik. Während dieses Blocks beginnt ein Kurs über Frühpädagogik, der die intellektuelle kindliche Entwicklung und mögliche Einflussnahmen auf die Entwicklung umfasst.

Absolventinnen des Bachelor-Programms Frühpädagogik sollten Kenntnisse haben über:

- grundlegende Humanwissenschaften und soziale Wirtschaftswissenschaften sowie ethische und gesetzliche Standards, die die Beziehungen einer Person zur Gesellschaft und zur Umgebung steuern;
- Merkmale und gesellschaftliche Bedeutung ihres künftigen Berufs;
- eine ganzheitliche Sichtweise der Prozesse und Phänomene in Gesellschaft und Natur; die Fähigkeit, diese Prinzipien bei Entscheidungen über angemessene Bildungsziele zu nutzen;
- ein wissenschaftliches Verständnis über eine gesunde Lebensführung und -ausführung;
- Lernkulturen und Gesetzmäßigkeiten des Denkens.

Aktuell werden die curricularen Richtlinien für die Grundausbildung künftiger Fachkräfte für frühe Bildung, die vom Staat herausgegeben werden, von Wissenschaftlern, Methodikfachkräften<sup>3</sup> und anderen Experten entwickelt und können sich hinsichtlich des Formats, des Ansatzes und der Inhalte unterscheiden. Pädagogisch didaktische Ansätze umfassen Vorlesungen, Workshops, Debatten, praktische Übungen, Seminare und Laborklassen, Dialoge, Simulationen, Konferenzen, gemeinsame, individuelle und Gruppendiskussionen sowie verschiedene Evaluationsmethoden.

Hauptformen der Organisation von Bildungsprozessen sind: Trainingseinheiten, selbstständige Arbeit der Studierenden, praktische Übungen, Einschätzungen und Prüfungen.

### 3.3 Alternative Zugangs- und Qualifizierungswege, Systemdurchlässigkeit

In der Ukraine benötigen Kernfachkräfte in frühpädagogischen Einrichtungen die volle formale Qualifizierung als Fachkraft für frühe Bildung. Außer der oben beschriebenen existieren keine alternativen Qualifizierungsrouten, die einen flexibleren Ansatz oder alternative Zugangsvoraussetzungen erlauben. Derzeit können Männer und Frauen ohne formale Qualifikation nur als Technische Assistenzkräfte arbeiten. Technisches Personal erhält in der Regel eine berufs begleitende Fortbildung bzw. Anleitung während sie im Kindergarten arbeiten.

Leitungen von frühpädagogischen Einrichtungen bzw. Kindergärten müssen eine Hochschulausbildung vorweisen, die an einer tertiären Fachschule oder einer pädagogischen Universität erworben wird.

## 4. Fachpraktische Komponente der Ausbildung von Kernfachkräften

Art, Dauer und Organisation des Praktikums in der Grundausbildung frühpädagogischer Kernfachkräfte sind im curricularen Rahmenwerk des Ukrainischen Bildungsministeriums definiert (1993). Je nach Studiengang (Bachelor, Fachspezialisierungsstudium, Master) kann der Schwer-

<sup>3</sup> Methodik-Fachkräfte/pädagogische Fachberatungen arbeiten entweder bei regionalen Fortbildungsinstituten für Bildungsfachkräfte oder bei lokalen Bildungsbehörden.



punkt des Praktikums auf Aspekten der Bildung, Technologie, Entwicklung, Pädagogik, Wirtschaft oder Forschung der Frühpädagogik liegen.

Nach dem offiziellen Curriculum besteht das vierte Studienjahr aus einem einjährigen Praktikum für alle, die Fachkraft für frühe Bildung werden möchten. Im ersten Studienjahr findet ein einwöchiges Sommerpraktikum statt. Im zweiten und dritten Jahr dauert das Praktikum drei oder vier Wochen. Dazu schließen die tertiären Fachschulen und die Universitäten eine Vereinbarung mit frühpädagogischen Einrichtungen aller Träger ab. Das Management von Bildung und Aufsicht (in methodischer Hinsicht) und die Implementierung des Programms werden von einer geeigneten Abteilung oder einem Fachkomitee der jeweiligen Hochschulinstitution sichergestellt. Während des Praktikums führen die Studierenden Aufgaben in verschiedenen Bereichen der Frühpädagogik durch.

Um das Praktikum zu evaluieren existieren verschiedene Formen der studentischen Selbsteinschätzung und externer Einschätzung: Fragebögen, Präsentation der Praktikumserfahrungen auf einer Abschlusskonferenz und Beobachtungen der Hochschullehrkraft. Externe Einschätzungen basieren auf bestimmten vordefinierten Kriterien. Derzeit ist die Einschätzung der Praktika nicht geregelt.

Während des Praktikums wird von den Studierenden erwartet, dass sie Kompetenzen und Kenntnisse in folgenden Bereichen entwickeln:

Tabelle 4

**Ukraine: Kompetenzen und Kenntnisse im Praktikum der angehenden Fachkräfte für frühe Bildung**

<i>Grundlegende Werte</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnisse verschiedener Werte</li> <li>• allgemeine kulturelle Bildung, breitgefächerte Interessen</li> <li>• Verständnis der Natur und gesellschaftliche Bedeutung der pädagogischen Berufe</li> <li>• Verständnis der Vorteile eines gesunden Lebensstils und dies als eigene Werte annehmen</li> </ul>
<i>Kommunikation</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• interpersonelle Kommunikation, emotionale Stabilität und Toleranz</li> <li>• in einem Team arbeiten</li> </ul>
<i>Information</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• für spezifische Themen nach Informationen aus verschiedenen Quellen suchen und sie verarbeiten</li> </ul>
<i>Forschung</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wissenschaftliche Forschung durchführen, basierend auf analytischen und synthetischen Ansätzen, Gelehrsamkeit, und auf kritischem Denken</li> <li>• Implementierung von Forschungsergebnissen in die tägliche Praxis einer frühpädagogischen Einrichtung</li> </ul>
<i>Selbstbildung</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• die eigene Praxis und Selbstorganisation/-management reflektieren</li> </ul>
<i>Organisation</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fähigkeit, Aktivitäten zu planen, organisieren, koordinieren, begleiten und zu evaluieren</li> <li>• Fähigkeit zu kognitiver Flexibilität, situationsspezifischem (unmittelbarem) Problemlösen, indem wechselnde Bedingungen und Umstände berücksichtigt werden, um eine Entscheidung zu erreichen</li> <li>• Fähigkeit, stereotypes Denken zu überwinden</li> </ul>
<i>Pädagogische Psychologie</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• grundlegende Kenntnisse von Pädagogik und Psychologie und die Fähigkeit, diese zu implementieren</li> <li>• Gesetzmäßigkeiten der persönlichen Entwicklung in verschiedenen Altersstufen</li> </ul>
<i>Methodik</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anwendung grundlegender philosophischer, psychologischer, pädagogischer und methodischer Kenntnisse und Fertigkeiten</li> </ul>
<i>Inklusive Bildung</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fähigkeit, das Verständnis von inklusiven Werten zu demonstrieren</li> <li>• Kenntnisse und Verständnis der grundlegenden Konzepte und Theorien der inklusiven Bildung</li> </ul>

## Unterstützung durch Mentoring

In frühpädagogischen Einrichtungen/Kindergärten finden zwei Formen des Mentorings statt: 1) für neu qualifizierte Lehrkräfte und 2) für alle Team-Mitglieder einer Einrichtung durch eine pädagogische Fachberatung/Methodik-Fachkraft (siehe *Abschnitt 8.3*). Diese Aufgaben sind im Jahresplan der Einrichtung vorgesehen. Spezifisches Mentoring für Studierende, die ihr Praktikum in einem Kindergarten absolvieren, wird von der Leitung der Gasteinrichtung angeboten.

## 5. Fort- und Weiterbildung (FWB)

Fort- und Weiterbildung ist durch die Regelung über die Zertifizierung von Lehrpersonal (Ministry of Education and Science of Ukraine 2010) geregelt. Im August 2001 bestätigte das Ministerium, dass alle Bildungsfachkräfte mindestens einmal in fünf Jahren verpflichtende Kurse an spezialisierten Abteilungen der Institutionen für Lehrkraftausbildung, Instituten und Universitäten besuchen müssen oder an Weiterbildungsinstituten, Rezertifizierungszentren und an Fortbildungsinstitutionen für Lehrkräfte (INSETT). Es gibt jedoch keine bestimmte Zeitdauer, die jährlich für Fortbildungen vorgesehen ist. Wenn man den heute sehr raschen sozialen Wandel betrachtet, ist die Zeitspanne von einmal in fünf Jahren nicht länger angemessen. Aus diesem Grund werden in den Zeiten zwischen den Fortbildungen in der Regel alle vier Monate regionale Treffen arrangiert. Diese sind im Jahresplan der Kommune (Bezirk/Stadt) eingeschlossen.

Im Paragraph 1.7 der Regelung über die Zertifizierung von Lehrpersonal (Ministry of Education and Science of Ukraine 2010) ist festgelegt, dass Lehrkräfte einmal in fünf Jahren eingeschätzt und zertifiziert werden sollen. Wenn eine Lehrkraft schneller eine höhere Stellung erreichen will, kann sie beantragen, außer der Reihe eingeschätzt zu werden, aber nicht früher als ein Jahr nach der vorhergehenden Einschätzung. Dieses Vorgehen wird *Rezertifizierung* genannt.

Voraussetzung für eine Beförderung ist der Besuch eines spezifischen Kursangebots an einer Fortbildungsinstitution für Bildungsfachkräfte (INSETT) und danach die Demonstration einer Unterrichtsstunde vor einer Kommission von Lehrkolleginnen, Schulverwaltungskräften und einer Vertretung einer lokalen Bildungsbehörde. Die Kommission berücksichtigt alle Aspekte der beruflichen Aktivitäten der Lehrkraft, die Teilnahmebestätigung des Kurses der Fortbildungsinstitution für Bildungsfachkräfte sowie die beobachtete Unterrichtsstunde. Danach wird entschieden, ob die Arbeit der Kandidatin der entsprechenden Berufskategorie entspricht, für die die Bewerbung galt und ob eine Beförderung ausgesprochen wird.

Fortbildungen für Lehrkräfte dienen dazu, die Qualifikation, das Training und die Spezialisierung des pädagogischen Personals anzuheben. Dazu dient eine Reihe von Bildungsprogrammen und -projekten, die sich mit pädagogischen Fähigkeiten, innovativen Techniken, interaktiven Trainingsmethoden, Informationstechnologien, sowie Innovationen in Theorie und Praxis von Psychologie, Pädagogik und Lehrmethodik befassen. Kurse können auch über Fernstudium und den effektiven Gebrauch von Informations- und Kommunikationstechnologien stattfinden (Ministry of Education of Ukraine 1993).

*Hauptziele der formalen Fortbildungskurse für alle Kategorien des Lehrberufs:*

- Entwicklung von Standards der postgraduierten Ausbildung, die sich auf die Modernisierung der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften und Schulleitungen beziehen;
- Implementierung moderner Technologien und Formen der Fortbildung und Ausbildung des erzieherischen, wissenschaftlichen und pädagogischen Personals im Bildungssystem nach den Erfordernissen einer innovativen Bildungsentwicklung;
- Sicherstellen der proaktiven Art der Ausbildung des erzieherischen, wissenschaftlichen und pädagogischen Personals, um die Anforderungen der Bildungsreform und die Herausforderungen moderner gesellschaftlicher Entwicklung zu erfüllen (Decree of the President of Ukraine 2013).

Die Fortbildungen von Bildungsfachkräften werden über regionale und kommunale Budgets finanziert. Diese lokalen Verwaltungen entscheiden, wie viele Fachkräfte aus ihrem jeweiligen Gebiet in jedem Jahr Fortbildungen besuchen sollen. Sie zahlen pro Person eine Pauschale an die Fortbildungsinstitutionen für Bildungsfachkräfte und decken auch die Kosten, wenn jemand nicht zu Hause wohnen kann. Wenn es das lokale Budget nicht erlaubt, Fortbildungen zu bezahlen, werden keine Lehrkräfte an die INSETT-Institutionen gesandt. Es kann auch vorkommen, dass die Kommunen bei niedrigem Budget nur die Fortbildungsgebühren bezahlen und die Fachkräfte für die restlichen Kosten aufkommen müssen.

Die Kosten für den Besuch von Seminaren, Workshops, Konferenzen und anderen Fortbildungsformaten außerhalb der staatlichen Anforderungen müssen individuell getragen werden.

In allen ukrainischen Bildungsinstitutionen, einschließlich der Kindergärten, wird Fortbildung als integraler Teil der beruflichen Arbeit gesehen. Dennoch finden Fortbildungen nicht während der Arbeitsstunden statt, sondern danach oder während der Ferien. Von jeder Lehrkraft wird erwartet, dass sie einen Fortbildungsplan hat, der den Schwerpunkt auf spezifische Probleme legt, die sie gerne bearbeiten möchte. Die lokalen Bildungsbehörden evaluieren die Fortbildungspläne jeder Institution, da dies ihre Entscheidungen über die Akkreditierung eines Kindergartens oder einer Schule beeinflussen kann.

Kindergartenfachkräfte schätzen die Aktivitäten am Arbeitsplatz, die vom INSETT-Personal in ihren Kindergärten angeboten werden. Diese Trainings sind sehr beliebt, vor allem bei Fachkräften in ländlichen Gebieten, weil sie auf diese Weise von den INSETT-Programmen profitieren können ohne ihre Familien verlassen zu müssen. Zudem sind die niedrigen Kosten der Trainings in Kindergärten sehr attraktiv für die Bildungsbehörden, die deshalb ihre Entwicklung fördern. In diesem Modell können auch Kindergartenteams das Institut bitten, ein Programm zu gestalten, das sich mit einem spezifischen Problem oder mit den aktuellsten lokalen oder staatlichen bildungspolitischen Initiativen befasst. So berücksichtigt das Training die Interessen der Fachkräfte und trägt damit zur Verbesserung der Fortbildungsqualität bei.

Hinsichtlich der **Teilnahme an Fortbildung** gibt es keine Probleme, da der Besuch fast ausschließlich von den individuellen Wünschen abhängt. Fortbildungen werden im Rahmen des **Karriereaufstiegs** anerkannt. Die INSETT Institutionen bilden auch Kandidatinnen für eine bestimmte Berufskategorie aus und verleihen das entsprechende Zertifikat. Dennoch entscheiden die Institute nicht über Beförderungen im Beruf.

INSETT-Institute bieten regelmäßig eine Reihe modularer Kurse an, die zusammen mit erfahrenen Fachkräften erstellt werden. Das Hauptziel ist es, ihre Ideen und die Ergebnisse mit interessierten Lehrkräften auszutauschen. Die Lehrkräfte haben daher die Möglichkeit, die Module zu wählen, die sie am meisten interessieren. Das INSETT-Personal wird angehalten, diese Module zu evaluieren und die Ergebnisse in Fachzeitschriften (oder als Teil einer Doktorarbeit) zu präsentieren. Erstellen erfahrene Fachkräfte solche Module, werden sie eingeschätzt und können somit in eine Beförderung münden. Kurze Trainingsmodule werden „thematische Kurse“ genannt. INSETT-Institute bieten Kurse mit verschiedener Dauer an und sind frei, die Anzahl von Stunden, die mit jedem Thema verbracht werden, zu bestimmen – vorausgesetzt, alle relevanten Themen sind abgedeckt.

Es gibt auch Fortbildungsformate, die von INSETT **speziell für Fachkräfte für frühe Bildung** erstellt werden und die in der frühpädagogischen Einrichtung stattfinden. Manchmal werden auch für technische Assistenzkräfte Kurse organisiert.

Im Februar und März jedes Jahres führt das regionale INSETT-Institut hinsichtlich der möglichen **Themen** eine Fragebogenuntersuchung beim frühpädagogischen Personal durch. Im Mai/Juni werden diese Themen genehmigt und ab September in das INSETT Programm aufgenommen. Derzeit ist eines der vorrangigsten Themen die Rolle der Assistenzfachkräfte für frühe Bildung in Kindergärten.

## Anforderungen für Kindergartenleitungen

Das Gesetz der Ukraine „über die vorschulische Bildung“ (Ministry of Education of Ukraine 2001) legt die Anforderungen für die Position einer Kindergartenleitung fest. Die Leitung muss Bürger der Ukraine sein, eine Qualifikation mindestens auf dem Fachspezialisten-Niveau besitzen, mindestens drei Jahre relevante Berufserfahrung und organisatorische Fähigkeiten haben sowie in stabiler körperlicher und mentaler Fassung sein, die die Ausübung ihrer Pflichten nicht behindert. Erfolgreiche Kandidatinnen können mit der Leitung eines Kindergartens betraut werden, ungeachtet der Art oder des Trägers. Meist sind es erfahrene pädagogische Mentorinnen, die Leitung werden.

Dennoch gibt das Gesetz keinen Hinweis für spezielle Qualifikationsanforderungen der verschiedenen Leitungspositionen (ein Beschluss, der dies genehmigt hatte, wurde aufgehoben), lediglich für die Arbeitsbeschreibungen jeder Stelle. Dies bedeutet, dass jeder Kindergarten einen jährlichen Arbeitsplan hat, der verschiedene Stellen und Arbeitsaufgaben für das Personal vorsieht, die auf deren Erfahrungen oder Qualifikation (Beratungen, Seminare, Gesprächsleitung, Workshops etc.) beruhen.

## Aktuelle Reformen/Trends/Debatten hinsichtlich der Fortbildung des frühpädagogischen Personals

Seit der Unabhängigkeit 1991 richtet das Ministerium viel Aufmerksamkeit auf eine Reformierung des Systems der Aus- und Fortbildung von Bildungsfachkräften, um die Anforderungen einer Gesellschaft zu erfüllen, die sich durch sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Wandel auszeichnet. Insbesondere wurde 2011 das staatliche Programm „Lehrkraft“ entwickelt (Ministry of Education and Science of Ukraine 2011b). Dies sieht koordinierte Anstrengungen zur Verbesserung der Qualität der Lehrkraftausbildung in der Ukraine vor und wird derzeit implementiert.

Andere Reformen beziehen sich auf die Erstellung des neuen ukrainischen Gesetzes „Über Bildung“, das 2017 vom Ministerium für Bildung und Wissenschaft entwickelt wurde und vermutlich im September 2017 in Kraft tritt (Ministry of Education and Science of Ukraine 2017). Eine der Hauptreformen, die in diesem Gesetz vorgesehen sind, ist die *Dezentralisierung* des Fortbildungssystems. Bisher wurden die Lehrkräfte (sowohl in Kindergärten als auch in Schulen) ermutigt, ihre beruflichen Kenntnisse nur mit kostenfreien Kursen an regionalen INSETT-Instituten zu verbessern. Derartige Fortbildungen sollten einmal in fünf Jahren stattfinden. Nach dem neuen Gesetz sollen Lehrkräfte nun einmal pro Jahr eine Fortbildung besuchen, obwohl es derzeit noch keinen Hinweis auf die Anzahl von Tagen gibt. 50% der Fortbildungszeit soll an regionalen INSETT-Instituten stattfinden, über die andere Hälfte der Zeit entscheiden die Lehrkräfte selbst; Kosten können über ein Gutschein-System gedeckt werden, das noch implementiert werden muss. Wegen des Schwerpunkts der Reformen sind die Änderungen für Schullehrkräfte besser ausgearbeitet; da aber dieses Gesetz ein grundlegendes ist, werden die Änderungen auch für frühpädagogische Fachkräfte gelten.

Das neue ukrainische Gesetz „Über Bildung“ sieht die Ausweitung der strukturellen Reformen auf das frühkindliche Bildungssystem vor, z.B. durch die Einführung neuer Bildungsstandards, die derzeit öffentlich diskutiert werden.

## 6. Neuere Reformen zu Professionalisierung und Personalangelegenheiten

Die wichtigsten Änderungen, die sich auf frühpädagogisches Personal beziehen, wurden dadurch ausgelöst, dass Änderungen des Gesetzes „Über Vorschulbildung“ umgesetzt wurden, die das

Konzept der „inklusive Bildung“ sowie 2015 die Position der Assistenzfachkräfte für frühe Bildung betrafen.

Diese Position ist in die Liste des pädagogischen und wissenschaftlich-pädagogischen Personals eingeschlossen, wie sie im Beschluss des Ministerkabinetts der Ukraine (29. Juli 2015, Nr. 531) genehmigt wurde und folgt den Personalstandards in Kindergärten (Ministry of Education and Science, 20.05.2016, No. 544).

Wenn es mindestens eine inklusive Gruppe in einem Kindergarten gibt, kann eine Assistenzfachkraft für frühe Bildung angestellt werden.

## 7. Neuere Forschungsprojekte zu Professionalisierung und Personalangelegenheiten

2013 wurde in der Ukraine eine umfassende Forschungsstudie des frühpädagogischen Bildungssystems mit finanzieller Unterstützung der Internationalen Renaissance Stiftung (Kiew) durchgeführt.

### Studie über das frühpädagogische Bildungssystem in der Ukraine

**Quelle:** International Renaissance Foundation. 2013 (siehe *Literatur* für vollständige Angaben).

**Hintergrund:** Die Studie wurde von 2012 bis 2013 von der ukrainischen Wohlfahrtsinstitution „Öffentlicher Gesellschaftsrat“ mit Unterstützung der Internationalen Renaissance Stiftung durchgeführt.

**Ziele:** Die Studie untersuchte das System der frühkindlichen Bildung im Hinblick auf Steuerung, Finanzierung, Qualitätssicherung, Implementierung von Curricula und die Beteiligung von Eltern. Zudem wurden die Bereitstellung von Personal, fachdidaktischer Unterstützung und Forschungsaktivitäten untersucht.

**Vorgehen:** Es wurden qualitative Methoden (Experteninterviews und Gruppendiskussionen) eingesetzt. Die Studie fand in Kiew und in Donetsk statt sowie in der autonomen Region Krim; 129 Personen nahmen teil, darunter waren:

- Personal der Bildungsministerien der Ukraine und der Krim;
- Experten der Nationalagentur der pädagogischen Wissenschaften der Ukraine;
- Abteilungsleitungen von Hochschulinstitutionen;
- Vertretungen lokaler Bildungsbehörden;
- Leitungen und Fachkräfte von staatlichen und privaten frühpädagogischen Tageseinrichtungen;
- Eltern der Kinder, die diese Einrichtungen besuchen.

### Ergebnisse:

- Die bestehende Gesetzgebung zur frühen Bildung erfüllt nicht die aktuellen Anforderungen und muss aktualisiert und überarbeitet werden.
- Das aktuelle staatliche Finanzierungssystem ist nicht effektiv, teilweise deswegen, weil die frühpädagogischen Tageseinrichtungen hinsichtlich der Geschäftsführung keine Autonomie haben, weder bei der Nutzung staatlicher Subventionen noch bei der Suche nach alternativen Finanzressourcen.
- Frühpädagogische Tageseinrichtungen werden weder nach ihrer Effektivität noch nach lokalen Bedürfnissen und Prioritäten subventioniert.
- Der Prozess der Budgetierung ist nicht transparent – weder für Leitungen noch für die Kommunen.
- Die Systeme der staatlichen/kommunalen Steuerung müssen reformiert werden.
- Niedrige Gehälter sind der Hauptgrund für den niedrigen sozialen Status der frühpädagogischen Fachkräfte.

- Die Qualität der Grundausbildung für künftige Fachkräfte für frühe Bildung muss verbessert werden. Die Ansätze basieren vor allem auf Vermittlung und Didaktik statt den Schwerpunkt auf das Kind zu legen und die pädagogischen Ansätze stammen oft noch aus Sowjetzeiten.
- Die große Gruppengröße in frühpädagogischen Einrichtungen erschwert die Implementierung der erforderlichen pädagogischen Standards und eines kindzentrierten Ansatzes.
- Mehr Forschung ist erforderlich, um Beweise für die Effektivität von Reformen und für die Weiterentwicklung zu liefern.

### Die frühkindliche Personalinitiative der Internationalen Step by Step Vereinigung (ISSA) und der R4D (Washington, DC)

**Quelle:** [R4D] Results for Development Institute. 2017. Early Childhood Workforce Initiative of International Step by Step Association (ISSA) and R4D (Washington, DC). Siehe *Literatur* für vollständige Angaben.

**Hintergrund und Ziele:** Die noch andauernde Studie über das frühpädagogische Personal wird vom R4D Institut in Washington DC zusammen mit der ukrainischen Step by Step Stiftung und dem Institut für Bildungspolitik (Kiew) durchgeführt, mit finanzieller Unterstützung der Open Society Foundations.

R4D und ISSA starteten kürzlich die frühkindliche Personalinitiative (ECWI), die darauf abzielt, Länder und internationale Partner zu ermutigen, diejenigen zu unterstützen und ermächtigen, die mit Familien und Kindern unter 8 Jahren arbeiten sowie diejenigen, die Praxiskräfte fachlich unterstützen und begleiten.

ECWI besteht aus drei Komponenten:

- **Online Portale:** Eine Webplattform, die globale, regionale und lokale Personalinitiativen darstellt, relevante Forschungen und Ausbildungspakete verbreitet und einen Raum schafft für gemeinsame Lernaktivitäten wie z.B. Webinars.
- **Neue Kenntnisse:** Eine Reihe von Länderstudien soll die Ländererfahrungen im Hinblick auf die Stärkung und Aufwertung des frühpädagogischen Personals (mehr Details siehe unten) dokumentieren; thematische länderübergreifende Analysen über vier Themen: Kompetenzen und Standards, Ausbildung und Fortbildung, Monitoring und Mentoring sowie Anerkennung des Berufs.
- **Gemeinsames Lernen:** Reguläre persönliche Treffen und virtuelle Treffen zielen darauf ab, die teilnehmenden Länder und internationale Partner zusammenzubringen, um über die Länderstudien zu reflektieren, Erfahrungen auszutauschen und aus innovativen und vielversprechenden Praktiken zu lernen.

**Vorgehen:** Durch eine Reihe von Länderstudien (z.B. in Peru, Ukraine) sammelt und analysiert R4D Informationen, um Politikempfehlungen auszusprechen, die die Qualität des frühpädagogischen Personals innerhalb bestimmter Kontexte stärkt und aufwertet. Für die Länderstudie in der Ukraine führte das Forschungsteam die Datensammlung im Januar und April 2017 durch, die zum Zeitpunkt der Berichterstellung abgeschlossen wird. Die Studie nutzt einen multimodalen Ansatz, der u.a. folgendes beinhaltet:

- Analyse der *policy*-Kontexte und Beschreibung des frühkindlichen Entwicklungssystems durch Dokumentenanalysen und Validierung durch nationale Akteure;
- eingehende Forschung über die Fachkräfte für frühe Bildung und Assistenzkräfte, Analyse ihrer Qualifikationen, Aus- und Fortbildungen, Arbeitsbedingungen, etc.
- Einschätzung der Kosten (Einstellungen, Ausbildungen, Gehälter, begleitende Unterstützung etc.) für die Verbesserung und Aufwertung dieser Berufsgruppe, um die Ausbauziele zu erreichen;
- durch Interviews mit Schlüsselinformanten und Gruppendiskussionen die größten Hindernisse und Chancen hinsichtlich Qualitätsentwicklung und des landesweiten Ausbaus dieser Berufsgruppe identifizieren;
- öffentliche Empfehlungen formulieren, um Qualitätsverbesserungen landesweit zu fördern.

**Ergebnisse:** Die Veröffentlichung der Ergebnisse wird im Herbst 2017 erwartet.

## 8. Allgemeine Rahmenbedingungen

### 8.1 Bezahlung und Arbeitszeiten

In Übereinstimmung mit dem Bildungsgesetz legen die Akkreditierungsregelungen (Ministry of Education and Science of Ukraine 2010) fest, dass eine Lehrkraft einmal in fünf Jahren eingeschätzt und zertifiziert werden muss. Diese Ergebnisse bestimmen das Kategorie-Niveau der Lehrkraft und haben damit direkten Einfluss auf das Gehalt.

Seit Januar 2017 wurden die offiziellen Gehaltstarife geändert (Beschluss Nr. 1037 des Ministerkabinetts 2016b). Dadurch beziehen sich nun neue Gehälter auf die erste Tarifikategorie, die im Hinblick auf das Existenzminimum für arbeitsfähige Personen am 1. Januar 2017 (1.600 UAH, 54,57€ monatlich) erstellt wurde.

Zudem wurde auch eine Gehaltserhöhung genehmigt (Beschluss Nr 974 des Ministerkabinetts 2016a). Dadurch stieg das Gehaltsniveau der Fachkräfte für frühe Bildung um zwei Positionen auf der Tarifskala; dies tritt ab September 2017 in Kraft. In einigen Regionen wurden die Gehälter bereits erhöht (Beschluss Nr 373 des Ministerkabinetts 2011b).

Prämien bis zu maximal 20% des Gehaltes erhält u.a. Personal in frühpädagogischen Tageseinrichtungen, außerschulischen Einrichtungen, Sekundar- und Berufsschulen, Universitäten der Akkreditierungsstufe I und II sowie in Schulen (Beschluss Nr 78 des Ministerkabinetts 2001).

Pädagogische und wissenschaftlich-pädagogische Angestellte von Schulen und Bildungseinrichtungen erhalten eine monatliche Rentenprämie, die einem bestimmten Anteil ihres Gehaltes entspricht, je nach Dauer ihrer Arbeit im Bildungsbereich: über 3 Jahre – 10%, über 10 Jahre – 20%, über 20 Jahre – 30% (Beschluss Nr. 557, Ministry of Education and Science of Ukraine 2005).

Daneben können zusätzliche Prämien gezahlt werden:

- a) bis zu 50% des Gehaltes
  - für außergewöhnliche Arbeitsleistungen;
  - für die Durchführung besonders wichtiger Aufgaben (für die Zeit der Implementierung);
  - für die Komplexität und Intensität der Arbeit;
- b) für Verdienste der Ukraine: „öffentlich“ – 40%, „ehrenhaft“ – 20% des Gehaltes<sup>4</sup>, für Sporttitel „Ehrencoach“, „Ehren-Sportmeister“ – 20%, „internationaler Sportmeister“ – 15%, „Sportmeister“ – 10 % des Gehaltes;  
Prämien für Sport- und Ehrentitel werden an Personen verliehen, die den o.g. Profilen entsprechen. Wenn zwei oder mehr Titel verliehen werden, werden die Zulagen für den höchsten Rang gezahlt. Über die Eignung für Ehrentitel oder Sporttitel wird von Schulleitungen, Bildungseinrichtungen und Forschungsinstitutionen entschieden;
- c) für Kenntnisse und die Anwendung einer Fremdsprache: eine europäische – 10%; eine östliche, finnisch-ugrische oder afrikanische – 15%; zwei oder mehr Sprachen – 25% des Gehaltes;  
Prämien werden nicht an Angestellte ausbezahlt, für die Kenntnisse einer Fremdsprache beruflich erforderlich sind und die dies mit entsprechenden Dokumenten nachweisen.

Weitere Zusatzzahlungen für Angestellte umfassen:

- a) bis zu 50% des Gehaltes
  - für den Ersatz abwesender Kolleginnen;

<sup>4</sup> In Übereinstimmung mit der Regelung über Ehrentitel der Ukraine wird die Auszeichnung „Ehren-Lehrkraft der Ukraine“ an Lehrkräfte und anderes pädagogisches Personal des allgemeinen Sekundar-Bildungssystems für herausragende Leistungen in der Lehre und der Bildung von Kindern und Studierenden verliehen. Personen mit diesem Titel sollten eine Hochschul- oder eine berufsbildende Ausbildung haben. Der Ehrentitel „Öffentliche Lehrkraft der Ukraine“ ist das höchste Niveau der „Ehrenlehrkräfte der Ukraine“ und wird in der Regel erst zehn Jahre nach der Verleihung eines vorherigen Ehrentitels vergeben. Die Verleihung der Ehrentitel ist in einem Beschluss des Präsidenten der Ukraine festgelegt. Ehrentitel können an Bürger der Ukraine, an ausländische oder staatenlose Personen verliehen werden.

- für kombinierte Positionen;
  - für die Ausweitung der Dienstleistung oder erhöhte Arbeitsleistungen.
- Diese Zahlungen werden nicht gezahlt an Leitungen von Bildungseinrichtungen und Forschungseinrichtungen sowie an ihre Stellvertretungen;
- b) bis zu 40% des Stundenlohns für Nachtarbeit von 10 Uhr abends bis 6 Uhr früh;
  - c) für akademische Ränge, vorausgesetzt, die Angestellten entsprechen dem Profil des bestehenden akademischen Status. Bei zwei und mehr Titeln werden Boni für den höchsten Titel gezahlt: Professorin – bis maximal 33% des Gehaltes; außerordentliche Professorin, leitende Wissenschaftlerin – bis zu 25%;
  - d) für akademische Abschlüsse, wenn die Tätigkeiten der Angestellten dem Profil der bestehenden wissenschaftlichen Abschlüsse entsprechen. Bei zwei und mehr Titeln werden Boni für den höchsten Abschluss gezahlt: Promotion – bis maximal 25% des Gehaltes; Studierende – bis maximal 15%.

Die Gehälter der Fachkräfte für frühe Bildung und die der Schullehrkräfte sind identisch. Während Schullehrkräfte auch für das Prüfen von Schulaufgaben oder Klassenräumen bezahlt werden, ist dies bei den Fachkräften für frühe Bildung nicht der Fall.

Gehälter ohne Zulagen oder Boni werden folgendermaßen geschätzt: eine neu qualifizierte Lehrkraft (Tarifebene 9) erhält 2.768 UAH (ca. 94,97€), mit höherer Lehrkraftausbildung (Tarifkategorie 12) 3.392 UAH (ca. 115,70€); mit Zulagen, Boni etc. Kann das Gehalt 4.500 UAH (ca. 153,50€) erreichen.

## 8.2 Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Eine Fachkraft für frühe Bildung arbeitet in der Regel 30 Stunden in der Woche mit den Kindern, während eine Schullehrkraft 23 Wochenstunden arbeitet. Über Voll- oder Teilzeitbeschäftigung liegen keine Informationen vor.

## 8.3 Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz

Es gibt zwei Arten von Mentoring in frühpädagogischen Einrichtungen/Kindergärten.

- 1) Neu qualifizierte frühpädagogische Fachkräfte werden in ihrem ersten Arbeitsjahr von einer Mentorin unterstützt, die qualifizierte Methodik-Fachkraft ist. Die Unterstützung umfasst das Planen von Veranstaltungen, die Beantwortung von Fragen, die Beobachtung der Praxis und Rückmeldungen.
- 2) Eine pädagogische Mentorin unterstützt alle Teammitglieder, z.B. durch Hilfe bei der Stundenvorbereitung oder dem Umgang mit Entwicklungsproblemen bei bestimmten Kindern. Die Mentorinnen beziehen sich auf Literatur und geben Fachwissen über innovative Ansätze weiter. Sie beobachten auch in den Gruppen und geben Rückmeldungen – dies ist eine der wichtigsten Aspekte der Arbeit einer Mentorin.

Die Aufgaben einer Mentorin werden nicht zusätzlich bezahlt.

## 8.4 Kinderfreie Arbeitszeiten

In der Ukraine existiert keine offizielle kinderfreie Arbeitszeit für Fachkräfte für frühe Bildung. Zeit, die „ohne Kinder“ verbracht wird, d.h. für Planungen, Treffen mit Eltern oder mit der Teilnahme an beruflichen Netzwerken wird nicht bezahlt.

## 8.5 Personalmangel und Personalgewinnung

Derzeit gibt es keinen Personalmangel in frühpädagogischen Einrichtungen in der Ukraine. Wenn ein bestimmter Kindergarten schließen muss, weil es in der Gegend zu wenig Kinder gibt, wird dem Personal eine andere Arbeitsstelle angeboten.



## 9. Künftige Personalherausforderungen – subjektive Experten-einschätzung

Der soziale Status des Personals im frühkindlichen Bildungssystem ist viel niedriger als der des Personals in Grund- oder Sekundarschulen. Zwischen der Qualität der Arbeit und der jeweiligen Bezahlung besteht kein Verhältnis – die Qualität der Arbeit wird nur indirekt gemessen (nach den Dienstjahren, dem Niveau der Ausbildung, verpflichtenden Bestätigungen). All dies führt zu nachlassender Motivation der Fachkräfte.

Der niedrige soziale Status der Fachkräfte für frühe Bildung führt zu folgenden Problemen:

- Studierende mit relativ wenigen einschlägigen Kenntnissen, die einen höheren Abschluss erlangen möchten, tendieren dazu, sich an tertiären Fachschulen/Institute einzuschreiben, weil es einfacher ist, diese Qualifizierungskurse zu absolvieren, da der Wettbewerb nicht sehr groß ist. Dennoch ist es wegen ihrer schlechteren Noten nach dem Abschluss nicht sehr wahrscheinlich, dass sie eine Arbeitsstelle erhalten.
- Zudem entschließen sich einige Absolventinnen mit guten Noten, nicht in einem Kindergarten zu arbeiten oder sie arbeiten dort nur für kurze Zeit. Ein Grund sind die sehr niedrigen Gehälter der Fachkräfte für frühe Bildung, weswegen Absolventinnen es bevorzugen, sich besser bezahlte Arbeitsstellen zu suchen.
- Der Großteil der Fachkräfte für frühe Bildung ist derzeit über 40 Jahre alt oder schon im Vor-Ruhestand (über 55 Jahre); wenn diese Fachkräfte in Rente gehen, wird es einen Personalmangel im Kindergarten geben.

Das Thema der Grundausbildung ist ebenfalls problematisch. Die Mehrheit der Absolventinnen, die sich für die Arbeit in frühpädagogischen Tageseinrichtungen bewerben, erfüllen nicht die Erwartungen der Leitungen und finden es oft schwierig, mit Eltern zu arbeiten. Mögliche Erklärungen dafür sind:

- die Studienprogramme sind zu theoretisch ausgerichtet;
- traditionelle Lernmethoden wie Vorlesungen und Seminare dominieren;
- Forschungen werden nicht praktisch angewendet;
- es fehlen pädagogische Themen während des Praktikums.

## 10. Literatur

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

<https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2016/pdf-bildungsbericht-2016/bildungsbericht-2016>.

International Renaissance Foundation. 2013. *Kompleksne doslidzhennya stanu systemy doshkil'noyi osvity Ukrayiny* [Umfassende Studie des staatlichen Vorschulsystems der Ukraine].

[http://www.irf.ua/files/ukr/programs/edu/edu\\_preschool.pdf](http://www.irf.ua/files/ukr/programs/edu/edu_preschool.pdf).

[Ministerkabinett der Ukraine] Cabinet of Ministers of Ukraine. 1996. Beschluss Nr. 992, *Über das Vorgehen der Einstellung von Absolventinnen tertiäre Ausbildungsinstitutionen, die nach den staatlichen Beschlüssen ausgebildet wurden*. (22. August 1996). <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/992-96-n>.

[Ministerkabinett der Ukraine] Cabinet of Ministers of Ukraine. 2001. Beschluss Nr. 78, *Über die Implementierung bestimmter Aspekte des Artikels 57 des ukrainischen Gesetzes "Über die Bildung", des ersten Teils des Artikels 25 des ukrainischen Gesetzes "Über die allgemeine Sekundarbildung", des zweiten Teils des Artikels 18 und des ersten Teils des Artikels 22 des ukrainischen Gesetzes "Über die Schulbildung"*. (31. Januar 2001). <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/78-2001-n>.

[Ministerkabinett der Ukraine] Cabinet of Ministers of Ukraine. 2011a. Beschluss Nr. 1341 *Nationales Qualifikationsrahmenwerk*. (23.11.2011). <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-n>.

- [Ministerkabinett der Ukraine] Cabinet of Ministers of Ukraine. 2011b. Beschluss Nr. 373 *Über die Erstellung der Prämien für Lehrpersonal in Vorschulen, außerschulischen Einrichtungen, Sekundar- und berufsbildenden Schulen, Universitäten der Akkreditierungsebenen I und II, Schulen und anderen Institutionen, ungeachtet ihrer Nachrangigkeit.* (23. März 2011). <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/373-2011-n>.
- [Ministerkabinett der Ukraine] Cabinet of Ministers of Ukraine. 2015. Beschluss Nr. 531 *Über die Änderungen des Beschlusses des Ministerkabinetts der Ukraine vom 14. April 1997, Nr. 346 und vom 14. Juni 2000, Nr. 963.* <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/531-2015-n>.
- [Ministerkabinett der Ukraine] Cabinet of Ministers of Ukraine. 2016a. Beschluss Nr. 974 *Über die Änderungen des Anhangs 2 des Ministerkabinetts der Ukraine vom 30. August 2002, Nr. 1298.* (14.12.2016). <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/974-2016-n>.
- [Ministerkabinett der Ukraine] Cabinet of Ministers of Ukraine. 2016b. Beschluss Nr. 1037 *Über die Gehälter der Angestellten von Institutionen und Organisationen des Budgetbereichs.* (28.12.2016). <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1037-2016-n>.
- [Ministerkabinett der Ukraine] Cabinet of Ministers of Ukraine. 2016c. Beschluss Nr. 526 *Über die Änderungen des Anhangs 2 des Beschlusses des Ministerkabinetts der Ukraine vom 30. August 2002, Nr. 1298.* <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/526-2016-n>.
- Ministry of Education of Ukraine. 2001. *The Law of Ukraine "On Preschool Education"*. <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2628-14>.
- Ministry of Education of Ukraine. 1993. *Terms and Conditions of Practice of University Students in Ukraine.* (08.04.1993 N 93). <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0035-93>.
- Ministry of Education and Science of Ukraine. 2005. *Order No 557 On Streamlining the Terms of Remuneration and Approving the Tariff Disbursement Schemes for Employees of Educational Institutions and Scientific Institutions.* (26.09.2005). <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1130-05>.
- Ministry of Education and Science of Ukraine. 2010. *Regulation on the Certification of Teaching Staff.* <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1255-10>.
- Ministry of Education and Science of Ukraine. 2011a. *Regulation No 930 On the Certification of Teaching Staff.* (6.10.2010). <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1255-10>.
- Ministry of Education and Science of Ukraine. 2011b. *State Programme "Teacher"*. <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/379-2002-n>.
- Ministry of Education and Science of Ukraine. 2015. *Ukrainian Law "On Preschool Education", 2001 No. 2628-III. Amendments from 24-12-2015.* <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2628-14>.
- Ministry of Education and Science of Ukraine. 2016. *Order No 544 on Amendments to the Order of the Ministry of Education and Science of Ukraine dated November 4, 2010 No 1055.* <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0821-16>.
- Ministry of Education and Science of Ukraine. 2017. *The New Law of Ukraine "On Education"*. <http://mon.gov.ua/activity/education/zagalna-serednya/gromadske-obgovorennya-zakonoproektu-«pro-osvitu».html>.
- Oberhuemer, P. und I. Schreyer. 2010. *Kita-Fachpersonal in Europa. Ausbildungen und Professionsprofile.* Opladen und Farmington Hills, MI: Barbara Budrich.
- President of Ukraine. 1996. *Decree Measures to Reform the System of Specialist Training and Employment of Graduates of Higher Education Institutions* of 23 January 1996, No.77/96, Paragraph 2. <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/77/96>.
- President of Ukraine. 2013. *Decree On the National Strategy for Development of Education in Ukraine for the period till 2021.* <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>.
- [R4D] Results for Development Institute. 2017. *Early Childhood Workforce Initiative of International Step by Step Association (ISSA) and R4D (Washington, DC).* <http://www.r4d.org/focus-areas>.
- Statistical Bulletin/State Statistics Service of Ukraine. 2016. *Preschool Education in Ukraine in 2015.* [https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/Arhiv\\_u/15/Arch\\_bosh\\_bl.htm](https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/Arhiv_u/15/Arch_bosh_bl.htm).
- UNESCO Institute for Statistics. 2014. *ISCED Fields of Education and Training 2013 (ISCED-F 2013). Manual to accompany ISCED 2011.* <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/isced-fields-of-education-and-training-2013-en.pdf>.
- Verkhovna Rada [Ukrainisches Parlament]. 1991. *Law of Ukraine "On Education", Article 61. Financial and Economic Activities of Educational Institutions and Establishments, Organisations, Enterprises of the System of Education,* Kiev. <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1060-12/page3>.

Verkhovna Rada [Ukrainisches Parlament]. 2001. *Law of Ukraine "On Preschool Education" as of 11.07.2001 No 2628-III (Law 2628)*. <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2628-14>.

Verkhovna Rada [Ukrainisches Parlament]. 2016. *Law of Ukraine "On Education", No. 1060-XII, amended on 19.02.2016, Article 61. Financial and Economic Activities of Educational Institutions and Establishments, Organisations, Enterprises of the System of Education*. <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1060-12/page3>.

