

BELGIEN

Frühpädagogisches Personal

Ausbildungen, Arbeitsfelder, Arbeitsbedingungen

Autorinnen und Autor des Länderberichts

Florence Pirard

Universität Lüttich

Brecht Peleman, Nima Sharmahd, Katrien Van Laere

Zentrum für Innovation in den frühen Jahren (VBJK) &
Universität Gent, Abteilung Soziale Arbeit und Sozialpädagogik

Catherine Reinertz, Jana Backes

Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft, Eupen

Zitier-Vorschlag:

Pirard, F., B. Peleman, N. Sharmahd, K. van Laere, C. Reinertz und J. Backes. 2024. „Belgien – Frühpädagogisches Personal.“ In *Frühpädagogische Personalprofile in Europa. 33 Länderberichte und kontextuelle Schlüsseldaten*, herausgegeben von I. Schreyer und P. Oberhuemer. München: Staatsinstitut für Frühpädagogik und Medienkompetenz. www.seepro.eu/Deutsch/Laenderberichte.htm

Gefördert vom:



Inhalt

1. Zuständigkeiten im System der Frühen Bildung und Kindertagesbetreuung in Belgien.....	4
2. Wer gehört zum frühpädagogischen Personal?.....	5
2.1 Reguläres Einrichtungspersonal mit direktem Kontakt zu Kindern	5
2.2 Kita-Leitungskraft	11
2.3 Funktionsstellen innerhalb der frühpädagogischen Tageseinrichtung.....	15
2.4 Fachberatungs- und Fachaufsichtspersonal.....	16
2.5 Fachspezialisten und Fachspezialistinnen als Unterstützungspersonal.....	19
3. Personalstrukturen: Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund	22
4. Berufliche Erstausbildung	26
4.1 Ausbildungswege (berufsbildende und hochschulische)	26
4.2 Kompetenzanforderungen und Ausbildungscurricula	30
4.3 Alternative Zugangs- und Qualifizierungswege, Systemdurchlässigkeit.....	42
5. Fachpraktischer Teil der Ausbildung von Kernfachkräften (Praktikum).....	44
6. Fort- und Weiterbildung (FWB) des frühpädagogischen Personals	47
7. Arbeitsbedingungen und aktuelle Personalangelegenheiten.....	53
7.1 Bezahlung	53
7.2 Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung.....	54
7.3 Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz für neues Personal	54
7.4 Indirekte pädagogische Arbeitszeiten	56
7.5 Weitere Personalangelegenheiten	57
8. Neuere politische Reformen und Initiativen hinsichtlich der Professionalisierung und Personalfragen	59
9. Neuere Forschungsprojekte mit Fokus auf das Personal in frühpädagogischen Tageseinrichtungen	60
10. Künftige Personalherausforderungen – fachliche Experteneinschätzung.....	66
Literatur.....	68

Hinsichtlich der gendergerechten Sprache haben wir uns entschieden, den Doppelpunkt als Genderzeichen dann zu nutzen, wenn dies grammatikalisch korrekt ist, z.B. „Mitarbeiter:innen“. Ansonsten verwenden wir sowohl die männliche als auch die weibliche Form, z.B. Pädagogen/Pädagoginnen.

Glossar

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-efq>

ECTS – European Credit Transfer and Accumulation System

Europäisches System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen.

<https://education.ec.europa.eu/de/education-levels/higher-education/inclusive-and-connected-higher-education/european-credit-transfer-and-accumulation-system>

ISCED – International Standard Classification of Education

Zuordnung nationaler Bildungsprogramme zur ISCED 2011. Das Instrument dient in erster Linie dem Vergleich von Bildungsabschlüssen und Schultypen. 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>

Über die Autoren und Autorinnen

Florence Pirard, promovierte in Psychologie und ist seit 2010 Professorin am Lehrstuhl Bildung und Ausbildung an der Universität de Liège (Föderation Wallonie-Brüssel). Seit über 25 Jahren arbeitet sie im Bereich der frühkindlichen Bildung, zunächst als Forscherin und dann als Bildungsberaterin in einer öffentlichen Verwaltung (*Office de la Naissance et de l'Enfance*). Ihre Veröffentlichungen fokussieren auf die berufliche Erstausbildung und die Weiterbildung von frühpädagogischen Fachkräften. Eine weitere Spezialisierung liegt in der Begleitung der Umsetzung von Curricula.

Brecht Peleman, promovierte in Erziehungswissenschaft und ist Forscher am VBJK (Innovationszentrum für die frühen Jahre) und am Lehrstuhl für Sozialarbeit und Sozialpädagogik (Universität Gent). Er arbeitet derzeit an (inter-)nationalen Forschungs- und Professionalisierungsprojekten zu den Themen sprachliche Vielfalt in der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung, Qualität der Fachkraft-Kind-Interaktion und außerschulische Betreuung.

Nima Sharmahd, promovierte am Lehrstuhl für Pädagogik und Psychologie der Universität Florenz und ist leitende wissenschaftliche Mitarbeiterin am VBJK (Innovationszentrum für die frühen Jahre) und am Lehrstuhl für Sozialarbeit und Sozialpädagogik (Universität Gent). Sie arbeitet in internationalen Forschungsprojekten im Bereich der frühkindlichen Bildung und Kindertagesbetreuung mit den Schwerpunkten berufliche Weiterbildung, Zugänglichkeit zu Bildungs- und Betreuungsangeboten und Familienbeteiligung. Sie hat mehrere Jahre in Italien (Universität Florenz) als wissenschaftliche Mitarbeiterin und Coach für verschiedene Tageseinrichtungen in der Toskana gearbeitet.

Katrien Van Laere, promovierte in Sozialer Arbeit und ist leitende wissenschaftliche Mitarbeiterin am VBJK (Innovationszentrum für die frühen Jahre) und am Lehrstuhl für Sozialarbeit und Sozialpädagogik (Universität Gent). In den letzten Jahren hat sie hauptsächlich an (inter-)nationalen Aktionsforschungsprojekten und Professionalisierungsprojekten zum Thema integrative Übergänge vom Elternhaus oder der Kinderbetreuung in die Vorschulbildung gearbeitet. Sie veröffentlichte mehrere Artikel und Aufsätze über die Bedeutung von educare und reibungslosen Übergängen in der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung.

Catherine Reinertz ist Fachbereichsleiterin Ausbildung und Unterrichtsorganisation des Ministeriums der Deutschsprachigen Gemeinschaft (Belgien). Sie ist mitverantwortlich für die Finanzierung bzw. Subventionierung der Bildungseinrichtungen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft – darunter auch der Kindergärten – sowie für den rechtlich-organisatorischen Rahmen, z. B. in Bezug auf die Wochen- und Schultagegestaltung.

Jana Backes leitet das Referat Familie im Fachbereich Familie und Soziales des Ministeriums der Deutschsprachigen Gemeinschaft (Belgien). Das Referat ist zuständig für die Anerkennung, Bezuschussung und Aufsicht der in der Kinderbetreuung tätigen Personen und Träger gemäß dem geltenden rechtlichen Rahmen sowie die administrative Umsetzung von Projekten zur Förderung der Kinderbetreuung in Ostbelgien.



Einleitung

Belgien ist ein föderaler, multilingualer Staat, der aus drei autonomen Regionen (Flandern, Wallonien, Brüssel-Region) sowie aus drei Sprachgemeinschaften (Flämisch, Französisch, Deutsch) und aus vier Sprachgebieten (Niederländisch, Französisch, Deutsch und die zweisprachige Brüssel-Region mit Französisch und Niederländisch) besteht. 2021 sprachen von der Gesamtbevölkerung von 11,5 Millionen 6,65 Millionen Niederländisch und lebten in Flandern; 3,56 Millionen sprachen Französisch und lebten in Wallonien. In der zweisprachigen Brüssel-Region (1,2 Millionen Einwohner:innen) spricht die große Mehrheit Französisch. Die Bevölkerung der Deutschsprachigen Gemeinschaft beträgt nur 0,7% der Gesamtbevölkerung (78.497 im Jahr 2021).

Wo immer es möglich war, wurden in diesem Bericht Informationen jeweils für die Flämische, Französische und Deutschsprachige Gemeinschaft separat präsentiert. Wenn nicht explizit darauf hingewiesen wird, betreffen die Informationen das ganze Land Belgien. Es sollte beachtet werden, dass die Personalherausforderungen (siehe Abschnitt 10) eine gemeinsame Bewertung darstellen, die von allen Autorinnen und dem Autor dieses Berichts gemeinsam erstellt wurde.

1. Zuständigkeiten im System der Frühen Bildung und Kindertagesbetreuung in Belgien

Frühkindliche Bildung und Betreuung ist in den drei Sprachgemeinschaften in einem multisektoralen System organisiert. Belgien ist historisch gesehen seit dem 19. Jahrhundert durch ein getrenntes System der frühen Bildung gekennzeichnet. Dies bedeutet, dass Kindertageseinrichtungen für Kinder bis zu 3 Jahren (*kinderopvang*) unter der Schirmherrschaft des Ministers für Wohlfahrt stehen, während vorschulische Einrichtungen (*Vorschulen – kleuterschool*) für Kinder von 2½ bis zum Pflichtschulalter (6 Jahre) unter der Schirmherrschaft des Bildungsministers stehen (OECD 2006). Die beiden Einrichtungsarten haben unterschiedliche Curricula, Berufsprofile und Personalschlüssel. Für den täglichen Betrieb der Kindertageseinrichtungen sind die Träger (Kommunen, gemeinnützige Organisationen und auch private, gewinnorientierte Träger) zuständig. Im März 2019 verabschiedete das belgische föderale Parlament ein Gesetz, das das Alter für den Beginn der Schulpflicht von 6 auf 5 Jahre senkte und damit auch das letzte Jahr der frühen Bildung einschließt. Das Gesetz trat am 1. September 2020 in Kraft.

In der **Flämischen Gemeinschaft** unterstehen die vorschulischen Einrichtungen (*kleuterscholen*) für Kinder von 2½ Jahren bis zum Schuleintritt dem Ministerium für Bildung und Ausbildung (*Vlaams ministerie van onderwijs en vorming*). Die Schulen genießen ein hohes Maß an Autonomie, die in der belgischen Verfassung verankert ist. Es gibt die "Freiheit der Bildung" und die "Freiheit der Organisation", die jeder natürlichen oder juristischen Person das Recht gibt, eine Schule zu gründen. Dieses Maß an Autonomie erlaubt es jeder Schule auch, ihre eigene Bildungspolitik zu entwickeln, einschließlich ihres eigenen pädagogischen Plans, ihrer Lehrmethoden, ihres Curriculums und ihrer Stundenpläne, sowie ihr eigenes Personal einzustellen. Obwohl Schulen, die öffentliche Mittel erhalten, verpflichtet sind, innerhalb eines gesetzlichen Rahmens zu arbeiten, genießen sie dennoch eine "beträchtliche Autonomie". Die Schulbehörden sind auf drei "Bildungsnetzwerke" verteilt (GO! Bildung der Flämischen Gemeinschaft; kommunale Schulen; öffentlich finanzierte und privat betriebene, meist katholische Schulen) und können einem "Dachverband" angehören, d.h. einem repräsentativen Zusammenschluss von Schulbehörden, der als Partner für die Schulen in politischen Diskussionen mit der flämischen Regierung auftritt.

Hinsichtlich der Betreuung jüngerer Kinder (*groepsopvang & gezinsopvang voor baby's en peuters*) und der schulergänzenden Betreuung von Schulkindern (*buitenschoolse opvang*) überträgt das Ministerium für Wohlfahrt, Volksgesundheit und Familie (*Department Welzijn Volksgezondheid en Gezin*) die Aufsichtspflicht an die staatliche Agentur *Agentschap Opgroeien* (Agentur „Aufwachsen“, früher *Kind en Gezin*, Kind & Familie). Diese Agentur ist zuständig für Vorschriften, Platzvergabe, Finanzierung, Qualitätsstandards und Qualitätsmanagement. Der tägliche Betrieb der Kindertageseinrichtungen liegt in der Verantwortung der Träger (Kommunen, gemeinnützige Organisationen und auch private, gewinnorientierte Träger). Alle Kindertageseinrichtungen müssen bei der Agentur „Aufwachsen“ registriert sein.

In der **Französischen Gemeinschaft** (Wallonien-Brüssel Föderation – WBF) unterstehen die *écoles maternelles* (Vorschulbildung) für 2½- bis 6-Jährige insgesamt dem Bildungsminister (*Ministre de l'Éducation*) und im Einzelnen drei Trägerverbänden: dem Staat, den Kommunen oder subventionierten Organisationen. Für die Betreuung jüngerer Kinder und die außerschulische Betreuung von Schulkindern überträgt der Minister für Kindheit, Gesundheit, Kultur, Medien und Frauenrechte (*Ministre de l'Enfance, de la Santé, la Culture, des Médias et des Droits des Femmes*) die Zuständigkeit an eine staatliche Agentur namens *ONE (Office de la Naissance et de l'Enfance* – Büro für Geburt und Kindheit). *ONE* ist zuständig für die Regulierung, die Vergabe von Plätzen, die Finanzierung, die Begleitung und das Monitoring sowohl der Kindertageseinrichtungen als auch des Systems der Fort- und Weiterbildung in WBF.

In der **Deutschsprachigen Gemeinschaft** ist der Minister für Bildung, Forschung und Erziehung sowohl für die frühe Bildung für Kinder bis zum Alter von 3 Jahren als auch für die Vorschulbildung für Kinder im Alter von 3 bis 6 Jahren zuständig. Die Vorschulbildung ist derzeit für Kinder ab 3 Jahren zugänglich, wird aber ab dem 1. September 2024 auch für 2½-Jährige zugänglich sein.

2. Wer gehört zum frühpädagogischen Personal?

2.1 Reguläres Einrichtungspersonal mit direktem Kontakt zu Kindern

Die administrative Trennung bei Einrichtungen für 0- bis 6-Jährige zwischen „Betreuung“ für die unter 3-Jährigen und „Bildung“ für Kinder von 2½ Jahren bis zum Schuleintritt spiegelt sich auch in den Qualifikationen wider, die für die Arbeit in diesen beiden verschiedenen Sektoren erforderlich sind. 2022 absolvieren Kernfachkräfte in der vorschulischen Bildung ein Bachelor-Studium neben den Lehrkräften im Schulsystem. Fachkräfte, die mit Kindern unter 3 Jahren arbeiten, sind meist Kinderbetreuungsfachkräfte (berufsbildendes Sekundarstufenniveau).

Flämische Gemeinschaft

Betreuungssektor

In der Flämischen Gemeinschaft Belgiens wird die Kinderbetreuung (*kinderopvang*) für Kinder von 0–2 Jahren in zwei Kontexten organisiert: *groepsopvang* (institutionelle Kinderbetreuung) und *gezinsopvang* (Tagespflege). Dieser Bericht konzentriert sich, sofern nicht anders angegeben, auf die institutionelle Kinderbetreuung. Die Kernfachkräfte, die dort arbeiten, werden als *kinderbegeleider groepsopvang* („Betreuungskräfte in der institutionellen Kinderbetreuung“) oder einfach als '*kinderbegeleider*' (Krippenfachkraft) bezeichnet. Es gibt keine "Assistenzkräfte", aber einige Kinderkrippen arbeiten mit Freiwilligen für unterstützende Aufgaben.

Der Personalschlüssel ist auf einen Erwachsenen pro acht Kinder festgelegt, aber es gibt keine Vorschriften hinsichtlich der Gruppengröße oder die Altersspanne der Kinder in einer Gruppe. Alle Kinderkrippen können frei entscheiden, wie sie die Gruppen zusammenstellen. Sind zwei *kinderbegeleiders* in einer Gruppe beträgt die maximale Gruppengröße 18 Kinder (in diesem Fall ist der Personalschlüssel mit 1:9 noch ungünstiger).

Im Dekret über Kinderbetreuung für die 0- bis 3-Jährigen (*Decreet houdende de organisatie van kinderopvang van baby's en peuters*) von 2014 wurde festgelegt, dass jede Krippenfachkraft bis 2024 eine Qualifikation vorweisen sollte. Es gibt eine Liste möglicher Qualifikationsnachweise aus verschiedenen Studienbereichen, die für die Tätigkeit in Frage kommen. Die Mindestanforderung an die Qualifikation ist für *kinderbegeleiders groepsopvang* dieselbe wie für *kinderbegeleiders gezinsopvang* und liegt auf der Stufe 4 des Europäischen Qualifikationsrahmens (auch ISCED 4).

Bildungssektor

In der vorschulischen Bildung in der Flämischen Gemeinschaft Belgiens werden die Kernfachkräfte als *kleuterleerkracht* (Kindergartenfachkraft) oder *kleuterleider* (Kindergartenleitung) bezeichnet. Sie arbeiten in einer *kleuterklas* (Kindergartengruppe) in einer *kleuterschool* (frühkindliche Bildungseinrichtung, Kindergarten), die sich meist am selben Standort befindet wie die Schule für Kinder von 6–12 Jahren (*lagere school* = Grundschule) mit einer Leitung sowohl für den Kindergarten als auch die Grundschule.

Alle Kindergartenfachkräfte haben einen Bachelor-Abschluss in Vorschulbildung (EQR-Stufe 6; ISCED 6, 180 ECTS-Credits). Sie erhalten oft zusätzliche Unterstützung für einige Stunden pro Woche durch eine Assistenzfachkraft (*Kinderverzorgster*). Schulen mit weniger als 35 Kleinkindern erhalten Mittel für vier Stunden "Kinderbetreuung" in der Woche. Die Betreuungsfachkräfte verfügen in der Regel über einen Sekundarschulabschluss in Kinderbetreuung (*kinderzorg*, ISCED 4). Der Einsatz dieser Hilfskräfte wird meist als Unterstützung oder Entlastung der Kernfachkräfte verstanden. Betreuungsfachkräfte in Kindergärten in der Flämischen Gemeinschaft Belgiens sind in der Regel für Betreuungsaufgaben für die jüngsten Kinder zuständig (z. B. Toiletentraining und -gänge, Betreuung während der Mahlzeiten und Zwischenmahlzeiten, Beaufsichtigung des Mittagsschlafs), während die Lehrkräfte für die Lernaktivitäten verantwortlich sind.

Viele frühkindliche Bildungseinrichtungen arbeiten entweder innerhalb oder außerhalb des Schulgebäudes mit schulergänzenden Einrichtungen zusammen. Außerschulische Fachkräfte organisieren die Freizeit der Kinder nach der Schule und können die Kinder auch zwischen den Bildungsaktivitäten und während der Mittagspause beaufsichtigen. Viele von ihnen verfügen über einen Sekundarschulabschluss in Kinderbetreuung (ISCED 4). Darüber hinaus können auch viele Mitarbeiter:innen ohne besondere pädagogische oder Bildungsqualifikation für die Aufsicht über die Spielzeit im Freien und die Mittagspause zuständig sein.

Französische Gemeinschaft (WBF)

Betreuungssektor

Sowohl im Betreuungs- als auch im Bildungssektor unterliegen die Anforderungen an die berufliche Erstausbildung derzeit einer Reihe von Reformen. Ein neues Gesetz über die Betreuung von Kindern im Alter von 0–2 Jahren ist in Kraft getreten (Beschluss 2-05-2019, MB 09-10-2019), das von allen Krippenfachkräften einen Abschluss der Sekundarstufe II verlangt und die Möglichkeit bietet, höhere Qualifikationen zu erwerben. Kernfachkräfte, die direkt mit Kindern arbeiten, sind

derzeit "*puériculteurs/puéricultrices*" (Krippenfachkräfte), aber es können auch Personen mit anderen Qualifikationen eingestellt werden (z.B. *auxiliaires de l'enfance*).

Seit September 2020 haben jedoch offizielle Arbeitsgruppen des SFMQ (*Service Franco-phone des Métiers et Qualifications*, französischsprachiger Dienst für Berufe und Qualifikationen) ein neues Berufsprofil (*accueillant/ accueillante d'enfants*) ausgearbeitet, das als offizielles gemeinsames Profil für die zahlreichen ehemaligen Erstausbildungsprogramme gelten soll (siehe 4.2). Eine weitere Arbeitsgruppe der ARES (*Académie de Recherche et d'Enseignement supérieur*, Akademie für Forschung und Hochschulbildung), die sich aus den Leitungen aller Fachhochschulen und Erwachsenenbildungsinstitute in WBF zusammensetzt, hat die Möglichkeit untersucht, eine gemeinsame Erstausbildung auf höherem Niveau einzurichten, wie sie in den vom ONE in Auftrag gegebenen Forschungsberichten (César et al. 2012; Pirard et al. 2015) empfohlen wurde, die das Ergebnis eines umfassenden Konsultationsprozesses mit den Akteuren des Betreuungsektors waren. 2022 wurde die Schaffung eines neuen Bachelor-Abschlusses in Kinderbetreuung und Bildung für September 2023 beschlossen und ein neues Berufsbild (*référentiel métier et de compétences, Bachelier en accueil et en éducation du jeune enfant*) wurde eingerichtet.

Bildungssektor

Gleichzeitig laufen weitere Reformen im Bildungswesen als Folge des *Pacte pour un enseignement d'excellence* (Pakt für exzellente Bildung), der in frühkindliche Bildungseinrichtungen als erste Stufe des gesamten Systems investiert. Ein neues Gesetz definiert ein neues gemeinsames Berufsbild für alle Lehrkräfte (von der Vorschule – "Sektion 1" bis zur Sekundarschule) (Dekret D. 07-02-2019, MB 05-03-2019; 02-12-2021, MB 02-02-2022). Dieses Gesetz tritt im Jahr 2023 in Kraft. Ein Masterstudiengang (EQR-Stufe 7, 60 ECTS) für alle Lehrkräfte (einschließlich der Vorschullehrkräfte, die für die Arbeit in frühkindlichen Bildungseinrichtungen und Primarschulen mit 2½/3- bis 8-Jährigen zugelassen sind) soll von den Fachhochschulen und Universitäten eingerichtet werden. Es sollen mehr Krippenfachkräfte (*puériculteurs/puéricultrices*) als qualifizierte Hilfskräfte für die Arbeit in frühkindlichen Bildungseinrichtungen, vor allem mit 2- und 3jährigen Kindern, zugelassen werden.

Deutschsprachige Gemeinschaft

Frühkindliche Bildung und Betreuung in der deutschsprachigen Gemeinschaft gliedert sich in zwei Bereiche: Betreuung für Kinder unter 3 Jahren und die vorschulische Bildung für Kinder über 3 Jahren.

Betreuungssektor

Im März 2014 wurde ein neues Dekret über die Kinderbetreuung für die 0- bis 3-Jährigen in Kraft gesetzt. Darüber hinaus traten im Mai 2014 zwei Erlasse in Kraft: Erlass der Regierung über die Dienste und andere Formen der Kinderbetreuung und der Erlass der Regierung über die selbstständigen Tagesmütter/-väter. Sie enthalten und regeln u.a. die Bedingungen für die Zulassung und Subventionierung von Kinderkrippen und Tagespflegediensten.

Kinderbetreuung wird für Kinder von der Geburt bis zum Eintritt in den Kindergarten organisiert. Sie umfasst in der Deutschsprachigen Gemeinschaft auch die außerschulische Betreuung nach der Schule und in den Ferien für Kinder im Grundschulalter. Das Regionalzentrum für Kleinkinderbetreuung (RZKB) ist die zentrale Anlaufstelle für die Errichtung, Organisation und den Besuch von Kinderkrippen. Es hat den Rechtsstatus einer gemeinnützigen Organisation und arbeitet mit den kommunalen öffentlichen Einrichtungen zusammen.

In der deutschsprachigen Gemeinschaft gibt es verschiedene Formen der Kinderbetreuung.

- **Bis zum Alter von 3 Jahren** werden Kinder häufig über Tagespflege betreut, die von Tagesmüttern/-v Vätern angeboten wird. Tagesmütter/-väter sind entweder selbständig und regeln die vertraglichen Details der Betreuung selbst, oder sie sind dem RZKB im sogenannten Tagesmütter/-väterdienst (konventionierte Tagesmütter/-väter) angeschlossen. In beiden Fällen betreuen sie die Kinder in ihrem eigenen Haus oder in externen Räumlichkeiten und arbeiten als Co-Tagesmütter/-väter (zwei oder drei Tagesmütter/-väter) zusammen.
- Es gibt auch Organisationen, in denen mehrere Tagesmütter und -väter unter einem Dach zusammenarbeiten. Sie werden "Tagesmütter/-väterhäuser" genannt. Die Tagesmütter und -väter legen die vertraglichen Einzelheiten der Betreuung selbst fest. Sie tun dies in Form einer Gesellschaft oder eines Vereins.
- Es gibt auch ein zentrales Angebot, das als Kinderkrippe bezeichnet wird. Zwei Kinderkrippen bieten 24 Plätze an, eine hat 36 Plätze für Kinder von 0–2 Jahren.
- Kinderhorte bieten die Möglichkeit einer gelegentlichen Kinderbetreuung.

Derzeit wird der Betreuungssektor reformiert mit dem Ziel, die RZKB in eine Einrichtung von öffentlichem Interesse umzuwandeln. Als Teil dieses Prozesses werden die rechtlichen Rahmenbedingungen, einschließlich der Qualifikations- und Ausbildungsanforderungen, überdacht. Derzeit gibt es keine Mindestqualifikationsanforderungen für alle Arten von Tagesmüttern und -v Vätern, während für die Arbeit in einer Kinderkrippe ein Zertifikat als „Kinderbetreuer:in“ erforderlich ist.

Bildungssektor

Ab dem Alter von 3 Jahren haben Kinder Anspruch auf kostenfreie frühkindliche Bildung in einem Kindergarten. Die frühkindliche Bildung bildet zusammen mit der Grundschulbildung die „Elementarbildung“. Die Grundschulbildung beginnt im Alter von 6 Jahren.

Kinderbetreuung und vorschulische Bildung für Kinder unter 5 Jahren ist in der Deutschsprachigen Gemeinschaft nicht obligatorisch. Die Schulpflicht beginnt im Alter von 5 Jahren, wenn die Kinder verpflichtet sind, ganztags eine frühkindliche Bildungseinrichtung zu besuchen.

Tabelle 1 zeigt das Personal, das direkt mit Kindern in Einrichtungen arbeitet und kategorisiert auch die Kernfachkräfte; d.h. Personal mit Gruppen- oder Einrichtungsverantwortung, nach einer von fünf Berufsprofilen, die sich an diejenigen der ursprünglichen SEEPRO-Studie anlehnen (siehe *Kasten 1*).



Tabelle 1

Belgien: Personal in Kindertageseinrichtungen

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
Betreuungssektor (0–2¹ Jahre)				
<i>Flämische Gemeinschaft</i>				
Krippenfachkraft <i>Kinderbegeleid(st)er</i> <i>Profil:</i> Sozialpflege-/Gesundheits-Fachkraft	<i>Kinderdagverblijf</i> Kinderkrippe <i>Groepsopvang</i> Institutionelle Kinderbetreuung	Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung	0–6 Jahre	3 Jahre Sekundaraus-bildung plus 1 Jahr Spezialisierung <i>Abschluss:</i> Berufsbildendes Zertifikat in Kinderbetreuung oder Zertifikat als Krippenfachkraft (über Erwachsenenbildung) – Babys und Kleinkinder ECTS-Credits: n. z. ² EQR-Stufe: 4 ISCED 2011: 4
<i>Französische Gemeinschaft</i>				
Krippenfachkraft <i>Puériculteur/puéricultrice</i> <i>Auxiliaire de l'enfance</i> <i>Profil:</i> Sozialpflege-/Gesundheits-Fachkraft	<i>Crèche</i> Kinderkrippe	Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung	0–6 Jahre	3 Jahre Sekundaraus-bildung plus 1 Jahr Spezialisierung <i>Abschluss:</i> Berufsbildendes Zertifikat in Kinderbetreuung oder über Erwachsenenbildung – nur für <i>Auxiliaires de l'enfance</i> ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: 4 ISCED 2011: 4
<i>Deutschsprachige Gemeinschaft</i>				
Kinderbetreuer:in <i>Profil:</i> Sozialpflege-/Gesundheits-Fachkraft	<i>Kinderkrippe</i> <i>Mini-Krippe</i> <i>Kinderhort</i>	Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung	0–6 Jahre	3 Jahre Sekundaraus-bildung plus 1 Jahr Spezialisierung <i>Abschluss:</i> Diplom Kinderbetreuer:in oder vergleichbares ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: 4 ISCED 2011: 4

¹ **Anmerkung der Herausgeberinnen:** Internationale Datenquellen verwenden unterschiedliche Darstellungsformen für die Altersspanne der Kinder, die Kindertageseinrichtungen besuchen. Wir haben für die SEEPRO-3-Berichte das folgende altersinklusive Format gewählt: **0–2 Jahre** für Kinder **bis zu 3 Jahren** und **3–5 Jahre** für 3-, 4- und 5-Jährige in Ländern, in denen die Grundschulpflicht mit 6 Jahren beginnt, wie auch in Belgien.

² n. z. = nicht zutreffend



Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
Bildungssektor (2½–5 Jahre)				
<i>Flämische Gemeinschaft</i>				
Vorschullehrkraft/ Kindergartenfachkraft <i>Kleuterleid(st)er, oder Kleuteronderwijzer, oder Kleuterleerkracht, oder Leraar Kleuteronderwijs</i> <i>Profil:</i> Vorschulpädagogische Fachkraft	<i>Kleuterschool</i> Frühkindliche Bildungseinrichtung	Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung	2½–6 Jahre	3 Jahre an einer Fachhochschule <i>Abschluss:</i> Bachelor in frühkindlicher Bildung ECTS-Credits: 180 EQR-Stufe: 6 ISCED 2011: 6
Assistenzfachkraft <i>Kinderbegeleid(st)er, oder Kinderverzorg(st)er</i>	<i>Kleuterschool</i> Frühkindliche Bildungseinrichtung	Qualifizierte Ergänzungskraft in frühkindlichen Bildungseinrichtungen, meist mit 2- und 3-Jährigen		3 Jahre Sekundarausbildung plus 1 Jahr Spezialisierung <i>Abschluss:</i> Berufsbildendes Zertifikat in Kinderbetreuung ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: 4 ISCED 2011: 4
<i>Französische Gemeinschaft</i>				
Vorschullehrkraft/ Kindergartenfachkraft <i>Instituteur/Institutrice Maternelle</i> <i>Profil:</i> Vorschulpädagogische Fachkraft	<i>École maternelle</i> Frühkindliche Bildungseinrichtung	Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung	2½–6 Jahre Ab 2023: 2½–7 Jahre	3 Jahre an einer Fachhochschule <i>Abschluss:</i> Bachelor in frühkindlicher Bildung (ab 2023: Master-Abschluss) ECTS-Credits: 180 EQR-Stufe: 6 (7 ab 2023) ISCED 2011: 6
Assistenzfachkraft <i>Puériculteur/ puéricultrice</i>	<i>École maternelle</i> Frühkindliche Bildungseinrichtung	Qualifizierte Ergänzungskraft in frühkindlichen Einrichtungen, meist mit 2- und 3-Jährigen		3 Jahre Sekundarausbildung plus 1 Jahr Spezialisierung <i>Abschluss:</i> Berufsbildendes Zertifikat ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: 4 ISCED 2011: 4

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
<i>Deutschsprachige Gemeinschaft</i>				
Kindergärtner:in/ Vorschullehrkraft <i>Profil:</i> Vorschulpädagogische Fachkraft	Kindergarten	Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung	3–6 Jahre	3 Jahre an einer Fachhochschule <i>Abschluss:</i> Bachelor in frühkindlicher Bildung ECTS-Credits: 180 EQR-Stufe: 6 ISCED 2011: 6
Kindergartenassistent:in	Kindergarten	Assistenzfachkraft für die Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung	3-6 Jahre	3 Jahre Sekundarausbildung plus 1 Jahr Spezialisierung <i>Abschluss:</i> Berufsbildendes Zertifikat oder Zertifikat als Krippenfachkraft (über Erwachsenenbildung) ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: 4 für beide ISCED 2011: 4

Kasten 1

SEEPRO-Professionsprofile der Kernfachkräfte nach Altersfokus der Ausbildung (nach Oberhuemer und Schreyer 2010)

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

2.2 Kita-Leitungskraft

Heutzutage muss es sowohl in den Kinderkrippen als auch in den frühkindlichen Bildungseinrichtungen in den drei belgischen Sprachgemeinschaften einen/eine Direktor:in oder eine Einrichtungsleitung geben. Häufig ist diese für die frühkindliche Bildungseinrichtung und die Grundschule gemeinsam zuständig. Der Gesetzgeber definiert ihr allgemeines Profil, aber die genaueren Tätigkeitsmerkmale und das Verständnis von Führung hängen vom jeweiligen Kontext ab.

Flämische Gemeinschaft

Betreuungssektor

Im Betreuungssektor in der Flämischen Gemeinschaft Belgiens wird die Einrichtungsleitung als *verantwoordelijke* ("verantwortliche Person") bezeichnet. Gemäß dem Dekret von 2014 über die Kinderbetreuung für 0- bis 3-Jährige ist eine Leitung "die Person, die vom Träger ernannt wird, um für die Qualität des täglichen Betriebs der Kinderkrippe zu sorgen". Sie ist auch Hauptansprechpartner:in für die Eltern, die Aufsichtsbehörde und die für die Kinderbetreuung zuständige Regierungsbehörde (*Agentschap Opgroei*). Sie hat vor allem Verwaltungsaufgaben, aber manchmal ist eine Leitung auch für die pädagogische Betreuung ihrer Teams zuständig. In kleineren Kinderkrippen kommt es häufig vor, dass Einrichtungsleitungen auch regelmäßig direkt mit den Kindern arbeiten.

Was die Qualifikationsanforderungen betrifft, so wird zwischen Einrichtungen mit bis zu 18 Vollzeitplätzen und Einrichtungen mit mindestens 19 Vollzeitplätzen unterschieden. Leitungen von Krippen mit bis zu 18 Plätzen müssen mindestens das gleiche Qualifikationsniveau wie die Kernfachkräfte haben. Es gibt eine Liste möglicher Qualifikationsnachweise aus verschiedenen Studienbereichen, die für die Ausübung der Tätigkeit in Frage kommen. Die Mindestqualifikationsanforderung ist auf Stufe 4 des Europäischen Qualifikationsrahmens (auch ISCED 4) festgelegt. Leitungen von Krippen mit mindestens 19 Vollzeitplätzen müssen mindestens über einen Bachelor-Abschluss verfügen (EQR-Stufe 6, ISCED 6). Es gibt auch hier eine Liste möglicher Qualifikationsnachweise aus verschiedenen Studienbereichen, die für die Stelle in Frage kommen.

Bildungssektor

Im Bildungsbereich sind die Direktoren/Direktorinnen für frühkindliche Bildungseinrichtungen und Grundschulen zuständig. Sie müssen einen Bachelor-Abschluss als Grundqualifikation haben. Um eine Festanstellung und damit ein höheres Gehalt zu erhalten, müssen sie über einen "pädagogischen Kompetenznachweis" verfügen. Direktoren/Direktorinnen für frühkindliche Bildungseinrichtungen und Grundschulen müssen keine zusätzliche Ausbildung absolvieren, obwohl die meisten Schulbehörden dies von ihnen erwarten. Dachverbände haben ihre eigenen Ausbildungsprogramme für Direktoren/Direktorinnen, die zwischen einem und drei Jahren dauern können. Jede Schulbehörde stellt eine Stellenbeschreibung zur Verfügung und trifft Vereinbarungen hinsichtlich der Aufsicht des Personals (in einer Funktionsstelle) gemäß den Bestimmungen des flämischen Dekrets zur Bewertung des Schulpersonals.

Französische Gemeinschaft (WBF)

Betreuungssektor

In der französischen Gemeinschaft wird in einem neuen Gesetz über die Betreuung von Kindern im Alter von 0 bis unter 3 Jahren (Beschluss 2-05-2019, MB 09-10-2019) zum ersten Mal die Position des Direktors/der Direktorin anerkannt, wie in Forschungsstudien empfohlen (César et al. 2012; Pirard et al. 2015). Es werden sechs Hauptfunktionen definiert: (1) Verwaltungs- und Organisationsmanagement; (2) Teammanagement und Personalressourcen (Gewinnung, Integration, Evaluierung, Ausbildungsplan, Organisation der Teamarbeit/des Zeitplans); (3) Unterstützung des Wandels in Teams (Ausrichtung der Praxis ...); (4) Sicherstellung, Teilnahme und Koordinierung der Umsetzung des Bildungsprojekts, seiner Bewertung und seiner Entwicklung, einschließlich seiner sozialen und gesundheitlichen Dimensionen; (5) Etablierung eines Beziehungsansatzes mit Eltern und Kindern, der die Zugänglichkeit für alle und die Unterstützung der Elternschaft fördert; (6) Rolle als Schnittstelle zu Familien, Partnern und lokalen Akteuren und Entwicklung von Aktionen mit der lokalen Gemeinschaft. Gegenwärtig ist der/die Direktor:in,



der/die nicht direkt mit den Kindern arbeitet, häufig ein/e medizinische/r, soziale/r oder neuerdings auch pädagogische/r Mitarbeiter:in. Je nach Größe der Kinderkrippe (mindestens 14 Kinder nach dem neuen Gesetz) und den Managementmöglichkeiten der Einrichtung kann er oder sie allein oder in einem multidisziplinären Team arbeiten, in dem einige Aufgaben geteilt oder delegiert werden können. Er oder sie verfügt mindestens über einen Bachelor-Abschluss, hat aber bei der ersten Anstellung nur selten einen Bezug zur Kinderbetreuung. Nach dem neuen Gesetz ist eine einschlägige Erfahrung erforderlich, oder eine von *ONE* anerkannte Zusatzqualifikation (eine Liste soll noch erstellt werden) muss innerhalb der ersten zwei Jahre im Amt erworben werden. Diese Zusatzqualifikation wurde als modulares, multidisziplinäres Zertifikat (25 ECTS) mit fünf speziell auf die Kinderbetreuung ausgerichteten Teilen konzipiert: (1) psycho-pädagogischer Ansatz, (2) Einstellungen und Strategien zu Kommunikation und Beziehungen, (3) institutionelles Management/Führung, (4) Teamunterstützung, (5) Gesundheitsförderung. Dieses Programm wurde an das Profil des Bewerbers/der Bewerberin angepasst und wird zugänglich gemacht (durch einen verschobenen Zeitplan, Stellenwechsel usw.). Eine Gehaltserhöhung von 10% ist vorgesehen. Zwei Herausforderungen für die nahe Zukunft können hervorgehoben werden. Erstens wird gemäß dem seit 2002 in WBF umgesetzten pädagogischen Curriculum zunehmend eine pädagogische Sichtweise erwartet, auch wenn die Erstausbildungen und die Qualifikationsanforderungen an das Personal (einschließlich des Direktors/der Direktorin) diesem neuen Ansatz noch nicht ausreichend Rechnung tragen. Zweitens erschweren zu viele administrative Aufgaben die pädagogische Leitung.

Bildungssektor

Im Bildungssektor sind die Aufgaben aller Schuldirektoren/-direktorinnen seit 2007 offiziell festgelegt (Dekret 2-02-2007, MB 15-05-2007) und wurden 2019 (Dekret 14-03-2019, MB 16-04-2019, Erratum MB 20-05-2019) im Rahmen der allgemeinen Schulreform (*Pacte pour un enseignement d'excellence*, Pakt für exzellente Bildung) überarbeitet. Die Direktoren/Direktorinnen sind beförderte Lehrkräfte (gegebenenfalls Vorschullehrkräfte) mit einschlägiger Erfahrung (mindestens drei Jahre) und einer Zusatzqualifikation. Sie sind sowohl für die Leitung als auch für die Organisation ihrer Einrichtung zuständig. Sie gelten als pädagogische und Bildungs-Leitungen, die für den Aktionsplan (*plan de pilotage*) ihrer Einrichtung verantwortlich sind. Ein offizielles typisches Profil weist sieben Verantwortungsbereiche aus (Rundschreiben Nr 8198, 19-07-2021): (1) Sinnstiftung im Einklang mit Werten; (2) strategisches und operatives Gesamtmanagement der Schule, einschließlich der Verantwortung für die pädagogischen und Bildungsprojekte; (3) Leitung von pädagogischen Maßnahmen und Projekten, bei denen eine gemeinsame pädagogische Leitung erwartet wird; (4) Management von Ressourcen und menschlichen Beziehungen, um eine kollektive Dynamik mit dem pädagogischen Personal zu entwickeln und die Zusammenarbeit zu unterstützen; (5) interne und externe Kommunikation; (6) administratives, finanzielles und materielles Management der Einrichtung; (7) Planung und aktives Management der eigenen Weiterbildung. Das Profil gilt für das gesamte Bildungssystem (nicht speziell für frühkindliche Bildungseinrichtungen). Gemäß dem Gesetz (Beschlüsse 22-05-2019, MB 1-10-2019 und MB 8-10-2019) ist eine zusätzliche Qualifikation erforderlich, um allgemeine Kompetenzen in den Bereichen Beziehung, Pädagogik, Verwaltung, Material, Finanzen und Organisation zu entwickeln (nicht spezifisch für Direktoren/Direktorinnen frühkindlicher Bildungseinrichtungen). Diese Erstausbildung ist kostenfrei und besteht aus zwei Teilen: (1) einem ersten gemeinsamen Teil für alle Kandidaten/Kandidatinnen, der sich mit administrativen (12 Stunden) und Steuerungsaufgaben (*pilotage*, 78 Stunden) befasst; (2) einem zweiten Teil, der von den einzelnen Bildungsdachverbänden mit ihren eigenen spezifischen Modulen zu administrativen, materiellen und finanziellen Themen (30 Stunden) sowie zu Bildungs- und pädagogischen Fragen



(60 Stunden) organisiert wird. Diese Erstausbildung umfasst auch ein Praktikum und eine Unterstützung der Entwicklung reflexiver Kompetenzen (30 Stunden) während der Einführungsphase. In WBF sind das Profil und die Erstausbildung für Direktoren/Direktorinnen in die globale Reform des gesamten Bildungssystems eingebunden. Sie berücksichtigen keine spezifischen frühpädagogischen Fragen. Im Zeitraum 2020–2021 waren nur 12,89% (251/1.947) der Schulleitungen als Leitungen frühkindlicher Einrichtungen ausgewiesen (ohne auch für eine Grundschule zuständig zu sein) und im Juni 2021 verfügten nur 16,25% (331/2.037) über eine Erstausbildung als Vorschullehrkraft (Fédération Wallonie Bruxelles 2020). Bei den Direktoren/Direktorinnen handelt es sich also häufig um Grundschullehrkräfte mit einer allgemeinen Zusatzqualifikation ohne besondere Fähigkeiten, Kenntnisse oder Ansichten zu vorschulischen Themen. Sie sind sowohl für eine Grundschule als auch für eine frühkindliche Einrichtung zuständig, die an verschiedenen Orten eingerichtet werden können. Direktoren/Direktorinnen arbeiten häufig in einem Büro (in der Regel in der Grundschule) und nicht regelmäßig direkt mit den Kindern, obwohl sie durch Besuche in den Klassen Kontakte pflegen.

Deutschsprachige Gemeinschaft

Betreuungssektor

Innerhalb des Regionalzentrums für Kleinkinderbetreuung (RZKB) gibt es verschiedene Leitungsfunktionen.

Der Direktor/die Direktorin ist nicht direkt in die Kinderbetreuung involviert, sondern befasst sich mit administrativen und finanziellen Aufgaben. Seine/ihre Rolle umfasst z.B. die Verantwortung für die gesamte Einrichtung, die Einhaltung des Managementvertrags, die strategische Ausrichtung des RZKB in Zusammenarbeit mit dem Verwaltungsrat und der Regierung sowie die Umsetzung der Entscheidungen des Verwaltungsrats.

Zweitens gibt es die Dienstleitung "Kleinkindbetreuung" und die Dienstleitung "Außerschulische Betreuung" für Kinder bis zu 12 Jahren. Zu den Aufgaben der Dienstleitung Kleinkindbetreuung gehören die Qualitätsentwicklung, strategische Entscheidungen, die Personalführung, die Einhaltung von Vorschriften, Arbeitsregeln usw. (FASNK 2022) sowie die Förderung der Entwicklung des Dienstes und des Leitbildes. Die Aufgaben der Leitung der schulergänzenden Betreuung bestehen in der Einstellung von Personal und der Personalverwaltung, einschließlich der Aufsicht, der Verwaltung von Schulungen und Bildungsprogrammen sowie der Vorbereitung und Organisation von Projekten, die während der Schulferien stattfinden.

Drittens gibt es das sozialpädagogische Fachpersonal, das für die Leitung der Kinderkrippen zuständig ist. Zu ihren Aufgaben gehören die Einstellung von Krippenfachkräften und die Leitung des Teams, die Sicherstellung der Einhaltung der Regeln und Vorschriften, die Beobachtung der pädagogischen Prozesse und der Entwicklung der Kinder, der Einsatz bei Fachkräftemangel, der Kontakt zu den Eltern (Platzvergabe, Verträge usw.), die Berechnung der Gebühren, die Verwaltung der Gebäude und des Materials sowie die Betreuung der angehenden Krippenfachkräfte vor Ort.

Jede Tagespflegeeinrichtung ernennt eine/n Hauptverantwortliche:n. Er/sie ist täglich erreichbar und auch in der Kinderbetreuung tätig. Seine/ihre Aufgaben bestehen insbesondere in der Umsetzung des pädagogischen Konzepts mit dem Team, der Betreuung und Anleitung der Tagesmütter/-väter, der laufenden Verwaltung und dem Kontakt zu Erziehungsberechtigten und Behörden.



Bildungssektor

Frühkindliche Bildungseinrichtungen können nur in Verbindung mit einer Grundschule eingerichtet werden. Folglich ist die Leitung der frühkindlichen Bildungseinrichtung auch Leitung der Grundschule. Bei den Direktoren/Direktorinnen handelt es sich in der Regel um beförderte Grundschul- oder Vorschullehrkräfte, aber eine Qualifikation in der Lehrkraftausbildung oder einschlägige Erfahrung sind gesetzlich nicht erforderlich. Jeder Hochschulabschluss ist zulässig, ebenso wie der Nachweis gründlicher Kenntnisse der deutschen und französischen Sprache (siehe Königlicher Erlass vom 22. April 1969, Erlass vom 31. August 1998 und Erlass vom 19. April 2004). Direktoren/Direktorinnen müssen innerhalb von fünf Jahren nach Amtsantritt eine spezielle Ausbildung für Schulleitungen absolvieren. Sollte dies nicht der Fall sein, würde die Ernennung zum/zur Direktor:in nach fünf Jahren von Amts wegen beendet.

Je nach Schülerzahl wird der/die Direktor:in ganz oder teilweise von der Lehrtätigkeit entbunden. In Schulen mit 50 bis 99 Schülern/Schülerinnen unterrichtet er/sie drei Viertel des Stundenplans, in Schulen mit 100 bis 149 Schülern/Schülerinnen die Hälfte und in Schulen mit 150 bis 179 Schülern/Schülerinnen ein Viertel. In Schulen mit 180 und mehr Schülern/Schülerinnen sowie in Schulzentren, die mindestens 125 Schüler:innen haben und aus mindestens drei Schulstandorten bestehen, ist er/sie ganz vom Unterricht befreit.

Die offiziellen Aufgaben der Schulleitungen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft sind die folgenden (Artikel 96 des Dekrets vom 26. April 1999): (1) die pädagogische und organisatorische Leitung der Schule im Auftrag der Schulbehörde; (2) die Umsetzung der sozialen, pädagogischen und schulischen Ziele; (3) die Führung und Beaufsichtigung des Schulpersonals; (4) die Vertretung der Schule nach außen; (5) die Sicherstellung des Unterrichts; (6) der Vorsitz in Klassenbeiräten und anderen Schulkonferenzen; (7) die Verteilung der Unterrichtsstunden; (8) die Erstellung der Wochen- und Jahrespläne; (9) die Aufnahme und Entlassung von Schülern/Schülerinnen im Auftrag der Schulbehörde; (10) die Organisation von Supervision und von Vertretungen; (11) die Überwachung der Einhaltung der gesetzlichen und behördlichen Vorschriften und der Schulordnung; (12) die Zusammenarbeit mit dem Kollegium, dem Pädagogischen Rat und den anderen Vertretungsorganen der Schule; (13) die Zusammenarbeit mit psycho-medizinisch-sozialen Zentren; (14) die Beratung von Schülern/Schülerinnen und deren Erziehungsberechtigten; (15) die Zusammenarbeit mit den Schulbehörden; (16) die Organisation von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen; (17) die persönliche Fort- und Weiterbildung; (18) Aufgaben, die zur Umsetzung des Schulprojekts und des schulinternen Curriculums beitragen; (19) die Koordinierung der förderpädagogischen Bildung; (20) Aufgaben, die dazu beitragen, die Schulentwicklung im Sinne des Leitbildes und der Schulentwicklungsziele zur kontinuierlichen Qualitätsverbesserung voranzutreiben; (21) der Einsatz der mittleren Führungsebene in Bezug auf die operativen Aufgaben des Managements in der Schulorganisation und in Bezug auf die strategischen Aufgaben der Schul- und Unterrichtsentwicklung.

2.3 Funktionsstellen innerhalb der fröhpädagogischen Tageseinrichtung

Welche Stellen innerhalb einer Einrichtung für pädagogische Aufgaben zuständig sind, hängt von der Gemeinschaft (französische, flämische oder deutschsprachige Gemeinschaft), vom Sektor (Betreuungs- oder Bildungssektor) und von lokalen Projekten ab. In der **Französischen Gemeinschaft** können Vorschullehrkräfte auch als Mentoringkräfte tätig sein und erhalten für diese Tätigkeit eine Vergütung. Vorschul- und Grundschullehrkräfte können sich auch spezialisieren auf die Unterstützung des Erlernens der französischen Sprache von Migrantenkindern oder die Integration von Kindern mit besonderen Bedürfnissen. Auch wenn einige Reformen darauf abzielen, ihnen in unmittelbarer Zukunft mehr Verantwortung innerhalb der Einrichtung zu übertragen, werden sie dennoch als Fachkräfte betrachtet (siehe *Kapitel 2.5*).

Im Allgemeinen ist es in Belgien jedoch nicht üblich, einem Mitglied des regulären Einrichtungsteams eine bestimmte und vergütete Stelle zuzuweisen, die für eine spezifische pädagogische Aufgabe zuständig ist.

Einige lokale Behörden (in Städten wie Gent, Aalst, Oostende, Sint-Niklaas, ...) setzen in frühkindlichen Bildungseinrichtungen Mitarbeiter:innen (*brugfiguren*) ein, die als "Brücke" zwischen der Schule und den Eltern fungieren, wobei der Schwerpunkt auf sozial benachteiligten Familien liegt. Obwohl einige dieser "Brückenfiguren" einen pädagogischen Hintergrund haben können, ist dies keine Voraussetzung, da ihre Auswahl auf sozialen, kommunikativen und organisatorischen Fähigkeiten sowie auf ihrer Erfahrung in den lokalen Gemeinschaften beruht.

2.4 Fachberatungs- und Fachaufsichtspersonal

In Belgien gibt es in einigen Städten wie Gand, Lüttich, Seraing, Arlon pädagogisches Koordinations- und Aufsichtspersonal, aber ihre Rolle ist nicht so generalisiert wie in einigen anderen Ländern wie Frankreich oder Italien, wo Koordinationsfachkräfte seit vielen Jahren professionelle Unterstützung und Beratung, Verwaltungs- und Koordinierungsfunktionen mit dem Ziel der Verbesserung der Bildungserfahrungen von Kindern in frühkindlichen Einrichtungen kombinieren. Pädagogische Koordinierung kann auch von pädagogischen Beratern/Beraterinnen ausgeübt werden, die von privaten Vereinigungen oder öffentlichen Verwaltungen für ein großes Gebiet angestellt sind. Dies ist eine neu entstehende Funktion.

Flämische Gemeinschaft

Betreuungssektor

Seit der Umsetzung des Dekrets über die Kinderbetreuung für 0- bis 3-Jährige im Jahr 2014 muss jeder Träger von Kinderkrippen eine pädagogische Unterstützung für alle angestellten Krippenfachkräfte garantieren. Die Regierung hat finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt, um dieses Recht auf pädagogische Unterstützung zu verwirklichen, und gewährt sie je nach Umfang der Kinderkrippen:

- Einkommensabhängige Kinderkrippen (bei denen die Eltern einen einkommensabhängigen Beitrag zahlen) mit mehr als 18 Vollzeitplätzen erhalten einen Zuschuss, den sie nach Gutdünken für die Organisation der pädagogischen Betreuung nutzen können. Sie können entweder selbst eine pädagogische Fachberatung einstellen oder das bestehende Ausbildungsangebot verschiedener pädagogischer Unterstützungszentren und Ausbildungsstätten nutzen.
- Einkommensabhängige Kinderkrippen mit weniger als 18 Vollzeitplätzen und nicht einkommensabhängige Kinderkrippen können sich an ein Unterstützungsnetz wenden, das *Mentes* genannt wird. Dieses Unterstützungsnetz besteht aus etwa 20 Unterstützungsorganisationen, die in der gesamten Flämischen Gemeinschaft tätig sind. Kinderkrippen erhalten von *Mentes* Unterstützung durch eine/n regionale/n Berater:in (*regional ondersteuner*) oder durch eine pädagogische Fachberatung (*pedagogisch coach*). Der/die regionale Berater:in ist die erste Anlaufstelle für eine Kinderkrippe und arbeitet an deren politischer Entscheidungsfähigkeit (*beleidsvoierend vermogen*). Ein/e regionale/r Berater:in (Vollzeitäquivalent) unterstützt etwa 45 Kinderkrippen und besucht sie in einem jährlichen Zyklus. Sie coachen vor allem den Träger oder die Leitung. Die pädagogische Fachberatung bietet Unterstützung vor Ort, arbeitet mit den Kinderkrippen zusammen und sucht von dort aus nach Lösungen für die anstehenden pädagogischen Probleme. Eine pädagogische Fachberatung (Vollzeitäquivalent) unterstützt insgesamt etwa 33 Kinderkrippen und besucht etwa 17 von ihnen pro Jahr. Sie coachen hauptsächlich Krippenfachkräfte.



Mit dem Flämischen Intersektoralen Abkommen (VIA6), das 2021 abgeschlossen wurde (Vlaamse Regering 2021b), wurden finanzielle Mittel für die Einstellung von 264 pädagogischen Fachberatungen (Vollzeitäquivalent) für den gesamten Betreuungssektor in der Flämischen Gemeinschaft Belgiens zur Verfügung gestellt.

Es gibt keine Liste der Qualifikationen, die mögliche Diplome für eine pädagogische Fachberatung enthält. Diese muss jedoch: (1) mindestens einen Bachelor-Abschluss (EQR 6, ISCED 6) und (2) nachweisbare Kompetenzen oder ausreichende einschlägige Erfahrungen im pädagogischen Bereich der Kinderbetreuung haben. Die Unterstützung muss auf (1) den gesetzlich festgelegten Kompetenzen für den Beruf der Krippenfachkraft (15 *Beroepscompetenties Kinderopvang*) und (2) auf dem Pädagogischen Rahmen MeMoQ (Kind en Gezin 2016) basieren. Es wird erwartet, dass die Fachberatung diese gut kennt und anwendet.

Bildungssektor

In jeder frühkindlichen Bildungseinrichtung und Grundschule gibt es eine/n Betreuungskoordinator:in (*zorgcoördinator*) und manchmal auch eine Betreuungslehrkraft (*zorgleerkracht*), die für die Entwicklung einer Betreuungspolitik verantwortlich ist, die darauf abzielt, die Bildungschancen für alle Kinder zu verbessern. Betreuungskoordinatoren/-koordinatorinnen können sich mit verschiedenen Themen befassen, z. B. mit der Einbeziehung der Eltern usw. Die meisten von ihnen sind in der Schülerberatung tätig (eingebettet in ein Betreuungskonzept des Förderunterrichts). Diese Gruppe besteht aus Lehrkräften, Sprachtherapeuten/-therapeutinnen, Förderpädagogen/-pädagoginnen oder anderen Personen mit einem sozialen oder pädagogischen Bachelor-Abschluss. Hier gibt es also eine Überschneidung mit dem Unterstützungspersonal (*Kapitel 2.5*).

Im Bildungssektor verfügt jeder Dachverband über einen eigenen Pädagogischen Beratungsdienst (PBD, *Pedagogische begeleidingsdienst*), der Schulen und Schülerberatungszentren professionelle interne Unterstützung bietet. Die Schulberater:innen (*pedagogische begeleiders/onderwijsondersteuners*) bieten den verschiedenen Schulen innerhalb ihres Netzwerks Unterstützung an, einschließlich Fort- und Weiterbildung, Unterstützung bei der Selbstevaluation und Qualitätssicherung (einschließlich Beurteilung von Schülern/Schülerinnen und Lehrkräften). Sie sind meist ehemalige Lehrkräfte, Direktoren/Direktorinnen und Betreuungskoordinatoren/-koordinatorinnen. Die Pädagogischen Beratungsdienste (PBD) spielen auch eine Rolle bei der externen Schulevaluation. Wenn die Inspektoren/Inspektorinnen eine Schule negativ bewerten, können sie feststellen, ob die Schule über ausreichende Kapazitäten für die Umsetzung eines erfolgreichen Verbesserungsplans verfügt oder nicht. Wenn die Inspektoren/Inspektorinnen zu dem Schluss kommen, dass dies nicht der Fall ist, ist die Schule verpflichtet, Unterstützung durch den PBD anzunehmen.

Französische Gemeinschaft (WBF)

Betreuungssektor

Während die meisten Kommunen eine Koordinierungsstelle für die außerschulische Betreuung von Kindern im Alter von 3 bis 11 Jahren geschaffen haben (*coordinateurs, coordinatrices* ATL, soziales, pädagogisches und psychologisches Personal mit einem Bachelor-Abschluss, der in einem dreijährigen Hochschulstudium erworben wurde), sehen nur wenige Kommunen eine solche Unterstützung für die Kinderkrippen oder frühkindliche Bildungseinrichtungen vor. Die Koordinierung ist in der Tat nur für diese spezifischen (schulergänzenden) Dienste gesetzlich vorgesehen und umfasst neben der pädagogischen Unterstützung (zur Aufrechterhaltung und Ent-

wicklung der Qualität der Einrichtungen, zur Begleitung der Ausarbeitung von Bildungsprojekten) auch einen großen Teil der Verwaltungsarbeit (zur Bestandsaufnahme und Überwachung des Angebots, zur Verbesserung der Zugänglichkeit). In einigen Kommunen (sehr oft Städte, keine offiziellen Daten verfügbar) können Koordinatoren/Koordinatorinnen für Kinderkrippen beschäftigt sein, aber ohne offizielle Richtlinien.

Die pädagogische Koordination und Supervision wurde jedoch seit 2001 von der staatlichen Verwaltung *ONE* entwickelt, die 62,8 Vollzeitstellen bietet für Betreuungskoordinatoren/-koordinatorinnen (*coordinateurs, coordinateurs, coordinatrices accueil* – soziale oder medizinische Fachkräfte mit einem Bachelor-Abschluss nach einem dreijährigen Hochschulstudium) und 10 Vollzeitstellen für pädagogische Berater:innen (*conseiller/ conseillères pédagogiques* – pädagogische und psychologische Fachkräfte mit einem Master-Abschluss nach einem fünfjährigen Hochschulstudium) zur Unterstützung und Begleitung von Kinderkrippen über die traditionelle Kontroll- und Überwachungsfunktion hinaus (Pirard, Camus und Barbier 2018). Während diese *ONE*-Koordinatoren/Koordinatorinnen seit 2001 Kontroll-, Evaluations- und Unterstützungsfunktionen mit einem erweiterten multidisziplinären Ansatz kombinieren, haben die pädagogischen Berater:innen nur eine Unterstützungs- und Beratungsfunktion, die sich auf ihre Fachspezialisierung konzentriert. Heutzutage müssen Koordinatoren/Koordinatorinnen und pädagogische Berater:innen zusammenarbeiten, um die pädagogische Funktion der Kinderkrippen zu unterstützen.

Bildungssektor

Im Bildungssektor können einige Akteure auch als pädagogische Berater:innen betrachtet werden. Sie sind bei den Bildungsdachverbänden angestellt (*conseillers pédagogiques des réseaux ou d'organes de représentation et de coordination*, pädagogische Berater:innen von Netzwerken oder Vertretungs- und Koordinierungsgremien, Dekret 28-03-2019, MB 09-10-2019). Gemäß dem Reformpakt soll sich ihre Rolle ändern. Sie müssen nicht nur mit dem/der Beauftragten für Zielvereinbarungen (*DCO, Délégués aux Contrats d'Objectifs*) an den Aktionsplänen der Schulen arbeiten, um einen diagnostischen Auftrag mit dem allgemeinen Inspektionsdienst (*SIG, Service Général d'Inspection*) zu gewährleisten bzw. einige Innovationen wie die Entwicklung eines integrierten digitalen Ansatzes fördern, sondern auch die Direktoren/Direktorinnen dabei unterstützen, eine Zusammenarbeit zwischen den Lehrkräften zu schaffen und die Lehrkräfte bei der Umsetzung ihres Plans gemäß dem Bildungsprojekt ihres Netzwerks zu begleiten. Sie unterstützen Innovationen und arbeiten daran, die Qualität der Bildung der Kinder zu verbessern. Diese übergreifenden Aufgaben betreffen das gesamte Bildungssystem und sind nicht auf Themen der frühkindlichen Bildung ausgerichtet.

Deutschsprachige Gemeinschaft

Betreuungssektor

Alle dem RZKB angeschlossenen Tagesmütter und -väter verfügen über eine Lizenz des RZKB. Sie werden von sozialpädagogischen Fachkräften des RZKB begleitet. Diese Sozialassistenten/-assistentinnen nehmen die gleichen Aufgaben wahr wie das pädagogische Personal in einer Kinderkrippe (siehe *Kapitel 2.2*). Darüber hinaus sind sie unmittelbare Ansprechpartner für alle Tagesmütter und -väter und prüfen die Eignung potenzieller neuer Tagesmütter und -väter vor der Anerkennung. Zudem organisieren sie pädagogische Beratungen.

Jede/r selbständige Tagesmutter/-vater muss von der Deutschsprachigen Gemeinschaft anerkannt sein. Sie werden von sozialpädagogischen Fachkräften von Kaleido Ostbelgien (2022) begleitet. Berater:innen des Dienstes für Kinder und Familien des Ministeriums beaufsichtigen sie und kontrollieren die Einhaltung der geltenden Vorschriften.

2.5 Fachspezialisten und Fachspezialistinnen als Unterstützungspersonal

Flämische Gemeinschaft

Betreuungssektor

Im Betreuungssektor gibt es kein Fachpersonal, das mit einzelnen Kindern in der Einrichtung arbeitet. Kinderkrippen, die Kinder mit besonderem Unterstützungsbedarf/Behinderungen betreuen, können sich jedoch an ein "Zentrum für inklusive Kinderbetreuung" (*Centrum voor Inclusieve Kinderopvang*, oder "CIK") wenden, um kostenlose Unterstützung zu erhalten. Ein Zentrum für inklusive Kinderbetreuung kümmert sich entweder selbst um die Kinder oder vermittelt Eltern an andere Einrichtungen, die inklusive Kinderbetreuung anbieten. Die Kinderkrippen können vom Zentrum für inklusive Kinderbetreuung Unterstützung und Zuschüsse erhalten. Je nach Bedarf erhält eine Kinderkrippe langfristige Unterstützung oder Unterstützung durch ein Netzwerk von Fachleuten. Das Zentrum für inklusive Kinderbetreuung bietet maßgeschneiderte Unterstützung: Überlegungen zur Organisation der Betreuung eines bestimmten Kindes, Überlegungen zur Zugänglichkeit der Betreuung, Schulungen zur inklusiven Politik und zur pädagogischen Rolle der Einrichtung, Coaching zur Kommunikation mit den Eltern. Das Ziel der Unterstützung durch ein Zentrum für inklusive Kinderbetreuung ist es, die Zugänglichkeit für Familien und Kinder mit besonderem Unterstützungsbedarf zu verbessern und eine qualitative hochwertige Kinderbetreuung zu entwickeln. In der Flämischen Gemeinschaft Belgiens gibt es 16 Zentren für inklusive Kinderbetreuung.

Bildungssektor

Jede zugelassene Schule in Flandern arbeitet mit einem Zentrum für Schülerberatung (CLB, *Centrum voor Leerlingenbegeleiding*) zusammen. Ein CLB kann bei Fragen zu folgenden Themen helfen: 1) Lernen und Studieren: Probleme beim Lesen, Schreiben, Rechnen, Lernen ... 2) Bildungslaufbahn: Fragen zur Studienwahl, zu Studiengängen, Zertifikaten und Diplomen ... 3) Psychologisches und soziales Funktionieren: depressive Gefühle, Stress, Versagensängste, Mobbingprobleme, regelwidriges Verhalten, schwierige häusliche Situation ... 4) Gesundheitsvorsorge: Gesundheitsprobleme, Impfungen, Wachstumsstörungen, Drogenkonsum, Fettleibigkeit. Eltern, Schüler:innen, Lehrkräfte und Verwaltungsangestellte können sich kostenlos an ein Team von Ärzten/Ärztinnen, Krankenschwestern/-pflegern, Psychologen/Psychologinnen, Fachkräften und Sozialarbeitern/-arbeiterinnen wenden. Im M-Dekret über Maßnahmen für Schüler:innen mit besonderen Bildungsbedürfnissen (M-Dekret 2014) heißt es, dass die inklusive Bildung die erste Option für Kinder und Eltern ist. Ziel ist es, mehr Schülern/Schülerinnen den Schulbesuch in der Regelschule zu ermöglichen und somit weniger Schüler:innen an Förderschulen zu überweisen. Eine Schule baut ein Betreuungskontinuum auf und prüft gemeinsam mit der Lehrkraft oder den Lehrkräften, den Eltern und dem Zentrum für Schülerberatung (CLB), welche angemessenen Anpassungen oder Maßnahmen ein/e Schüler:in mit förderpädagogischem Bildungsbedarf benötigt, um am Unterricht teilnehmen zu können.

Die flämische Regierung wird das M-Dekret für Schüler:innen mit besonderen Bildungsbedürfnissen durch das Dekret zur Lernunterstützung ersetzen. Im Dekret zur Lernunterstützung wird ein neues Modell zur Unterstützung von Schülern/Schülerinnen mit besonderen Bildungsbedürfnissen



nissen in der Regelschule ausgearbeitet: das Lernunterstützungsmodell. Das Dekret zur Lernunterstützung und das Lernunterstützungsmodell werden ab dem 1. September 2023 schrittweise eingeführt (Vlaamse Regering 2021a). Das Personal für Lernunterstützung wird einen eigenen Status haben, der dem eines/einer Betreuungskoordinators/-koordinatorin entspricht und sein Dienstalter bleibt das gleiche. In Absprache mit dem Bildungsbereich wird auch ein Kompetenzprofil entwickelt, das die Fachkenntnisse enthält, über die ein/e "Lernbegleiter:in" verfügen muss. Um dieses Fachwissen zu entwickeln, ist eine netzwerkübergreifende Konsultation zwischen den Lernunterstützungszentren vorgesehen.

Französische Gemeinschaft (WBF)

Betreuungssektor

Nach dem Gesetz müssen Kinderkrippen die präventive medizinische und gesundheitliche Überwachung jedes Kindes gewährleisten und einen Vertrag mit einem/einer Allgemeinmediziner:in (manchmal mit einem Kinderarzt/einer Kinderärztin) abschließen, der auch das Personal unterstützt (kollektive Gesundheitsförderung) und/oder mit einer Kinderberatungsstelle des ONE zusammenarbeiten.

Ein/e pädagogisch qualifizierte/r Kandidat:in kann ergänzend zu den Sozial- und Gesundheitsfachkräften eingestellt werden (Beschluss 2-05-2019, MB 09-10-2019), um das Personal bei der Entwicklung des pädagogischen Projekts zu unterstützen, was die Arbeit mit Kindern und Familien einschließen kann (z.B. ein/e Pädagoge/Pädagogin, ein/e Psychologe/Psychologin, eine psychomotorische Fachkraft). Auf diese Weise kann eine pädagogische Funktion integriert werden, ohne dass dafür zusätzliche öffentliche Mittel erforderlich sind. Die Einstellung eines/einer pädagogischen Mitarbeiters/Mitarbeiterin anstelle von ausschließlich Sozial- und Gesundheitspersonal ist eine innovative Wahl, keine Vorschrift. Mit Unterstützung der pädagogischen Berater:innen von ONE wurden schrittweise Netzwerke zum Austausch von pädagogischen Ansichten und Erfahrungen eingerichtet.

Auch andere Fachleute, wie z. B. Physiotherapeuten/-therapeutinnen, können in der Einrichtung arbeiten, wenn dies erforderlich ist. In der Praxis arbeiten jedoch nur wenige Fachleute regelmäßig mit einzelnen Kindern in der Einrichtung. Wie im *Kapitel 2.3* erläutert, bevorzugt der inklusive Ansatz eine kollektive Unterstützung und die Verstärkung des Personals in den Kinderkrippen gegenüber einer Vervielfachung der Spezialisten/Spezialistinnen. Das ist der Sinn der Inklusionsunterstützung, die von mobilen Teams (*Dispositif mobile de soutien à l'inclusion*, siehe *Kapitel 2.2*) geleistet wird und sich aus multidisziplinären Experten/Expertinnen und Krippenfachkräften zusammensetzt, die das Fachpersonal verstärken, ohne es zu ersetzen oder ihre Arbeit auf einzelne Kinder mit besonderen Bedürfnissen zu konzentrieren. Diese spezialisierten Teams werden auch von ONE unterstützt, die ein Team zur Entwicklung eines querschnittlichen inklusiven Ansatzes eingerichtet hat. Bei all diesen Unterstützungsmaßnahmen wird nicht nur mit dem Kind, sondern auch mit den Familien gearbeitet, gemäß ihrer Rechte und hinsichtlich des Rahmenwerks zur Unterstützung der Elternschaft (ONE 2012).

Schließlich wird von allen Fachkräften in allen Kinderkrippen ein inklusiver Ansatz gefordert, aber es gibt keine spezielle Stelle, die für diese Entwicklung zuständig ist. Allerdings können neun externe Spezialistenteams (acht in Wallonien, die von der Agentur für Lebensqualität AVIQ (*Agence pour une qualité de vie*) finanziert werden, und eines in Brüssel, das vom Dienst PHARE finanziert wird) das Personal unterstützen, wenn ein Kind oder mehrere Kinder mit besonderen Bedürfnissen in die Kinderkrippe aufgenommen werden. Diese mobilen Teams (*dispositif mobile de soutien à l'inclusion*), die sich aus multidisziplinären Fachleuten (einschließlich Psychologen/Psychologinnen) zusammensetzen, unterstützen das Personal bei der Reflexion über die

Bedürfnisse des Kindes/der Kinder und ihre eigenen Bedürfnisse. Zu einigen dieser Unterstützungsteams gehören auch Krippenfachkräfte, die das Fachpersonal unterstützen, ohne ihre Arbeit auf das Kind/die Kinder mit besonderen Bedürfnissen zu konzentrieren. Diese spezialisierten Teams und Dienste arbeiten mit *ONE* zusammen.

Bildungssektor

Im Bildungssektor arbeiten mehrere Spezialisten/Spezialistinnen vor Ort, um die Integration von Kindern mit besonderen Bedürfnissen zu unterstützen. Bislang erhalten Integrationsbeauftragte, bei denen es sich um Lehrkräfte (häufig Grundschullehrkräfte) handelt, die einer Förderschule angegliedert sind, oder um Sprachtherapeuten/-therapeutinnen, die von einem psychomedizinischen Sozialzentrum (PMS) angestellt sind, je nach Diagnose und Vereinbarung mit dem Personal etwa vier Zeiteinheiten pro Kind mit besonderen Bedürfnissen (die Anzahl der Zeiteinheiten verringert sich jedes Jahr auf zwei). Ihre Betreuung konzentriert sich mehr auf den Primärbereich als auf den frühkindlichen Bereich. Nach einem neuen Gesetz (Dekret 17-06-2021, MB 06-08-2021) sollen diese Beauftragten schrittweise durch einen Pool von Ressourcenkräften ersetzt werden, die jedem territorialen Gebiet (*pole territoriale*) zugewiesen und entsprechend der Anzahl der Kinder in der Schule in diesem Gebiet verteilt werden, und nicht mehr von der Anzahl der Kinder mit besonderen Bedürfnissen abhängen. Auch wenn einige Kinder mit besonderen Bedürfnissen weiterhin Unterstützung benötigen, wird ihre Funktion auf die Unterstützung von Lehrkräften (einschließlich Vorschullehrkräften) ausgedehnt und hilft ihnen bei der Festlegung sinnvoller Regelungen. 2019 beschloss der Bildungsminister, 170 zusätzliche Sprachheiltherapeutische Assistenzfachkräfte einzustellen, die speziell für die frühkindlichen Einrichtungen vorgesehen und in die PMS-Teams integriert sind. Sie sollen das Personal oder die Vorschullehrkräfte unterstützen und beraten (angemessene Regelungen, Lernstrategien usw.) und nicht mit einzelnen Kindern arbeiten, aber sie können sie beobachten und somit mit ihnen interagieren. Darüber hinaus werden ab 2019 zusätzliche Zeiträume für Lehrkräfte für eine neue Unterstützung namens FLA (*Français Langue d'apprentissage*; Französisch als zusätzliche Sprache) vorgesehen, die sich an Anfänger:innen (mindestens 4 Jahre alt) richtet, die die Unterrichtssprache (Französisch) noch nicht beherrschen, um sich erfolgreich an die Aktivitäten ihrer Altersgruppe anzupassen (Dekret D. 07-02-2019, MB 18-03-2019). Wenn eine Schule mindestens acht neu zugewanderte oder bereits ansässige Kinder mit Migrationshintergrund hat, kann ein pädagogischer Dienst namens DASPA (*Dispositif d'Accueil et de Scolarisation des élèves Primo-Arrivants et Assimilés*; Aufnahme- und Schulungssystem für neu zugewanderte und bereits ansässige Schüler:innen) eingerichtet und gewährt werden. Ziel des DASPA ist die Aufnahme, Schulung und Integration von Neuankömmlingen und anderen Einwandererkindern in das reguläre Schulsystem ab dem dritten Jahr der frühkindlichen Bildung bis zur Sekundarstufe. Im Jahr 2021 (15. Januar) waren nur 0,07% kleine Kinder in der DAPSA in einer frühkindlichen Bildungseinrichtung angemeldet. 2019 führte die Gewährung dieser zusätzlichen Zeiträume im Rahmen des neuen Systems FLA zu einem Anstieg der Beschäftigung im Vorschulbereich um 2%, trotz eines Rückgangs der Schülerzahl um 1,5% (Fédération Wallonie-Bruxelles 2020). Ergänzende Fortbildungen für Lehrkräfte, die in der DASPA oder in den FLA-Einrichtungen arbeiten oder arbeiten möchten, werden organisiert und sind inzwischen obligatorisch (siehe Abschnitt 6), jedoch nicht auf Vorschulfragen spezialisiert.

Deutschsprachige Gemeinschaft

Das Zentrum für die gesunde Entwicklung von Kindern und Jugendlichen, *Kaleido Ostbelgien*, ist für alle Kinder und Jugendlichen im Alter von 0 bis 20 Jahren zuständig und verfolgt die folgen-

den allgemeinen Ziele: Förderung der optimalen körperlichen und geistigen Gesundheit von Kindern und Jugendlichen, einschließlich Schwangerschaftsberatung; Unterstützung der optimalen Entfaltung des Bildungspotenzials und der Eingliederung von Kindern und Jugendlichen in die allgemeine und berufliche Bildung; Förderung einer sicheren Umgebung für Kinder und Jugendliche, um sie vor Unfällen und vorsätzlicher Schädigung zu schützen; Förderung der wirtschaftlichen Sicherheit und eines angemessenen Lebensstandards für Kinder und Jugendliche als Grundlage für eine gesunde Entwicklung; Förderung von Kindern und Jugendlichen als Teil eines entwicklungsfördernden Netzwerks von Familie, Freunden, Nachbarn und Gemeinschaft; Förderung der Einbeziehung von Kindern und Jugendlichen in die Gemeinschaft; Förderung der Fähigkeit von Kindern und Jugendlichen, einen positiven Beitrag zur Gesellschaft zu leisten.

3. Personalstrukturen: Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund

Flämische Gemeinschaft

Betreuungssektor

Im Betreuungssektor ist ein großer Teil der Kernfachkräfte noch immer nicht qualifiziert, obwohl die Verordnung dies bis 2024 vorschreibt. 8,8% der Krippenfachkräfte in der institutionellen Kinderbetreuung und 31,8% in der Tagespflege, die einem größeren Kinderbetreuungsträger angeschlossen ist, verfügen nicht über die erforderliche Qualifikation (Agentschap Opgroeien o.J.). In der institutionellen Kinderbetreuung haben 71,7% des Personals einen postsekundären berufsbildenden Abschluss (EQR 4), verglichen mit 21,6% in der Tagespflege.

Am 01.01.2022 arbeiteten insgesamt 357 Männer (2,4%) in Kinderkrippen, davon 164 (1,1%) als Kernfachkräfte, 98 (0,7%) in einer unterstützenden Funktion und 95 (0,6%) als Leitung.

Bildungssektor

In der Flämischen Gemeinschaft haben mehr als 90% des Personals, das während der offiziellen Unterrichtszeiten (*lestijden*) mit 2½- bis 6-Jährigen in frühkindlichen Bildungseinrichtungen arbeitet, einen Bachelor-Abschluss; etwa 10% des Personals in den *Kleuterscholen* sind Assistenzkräfte, die über einen Berufsabschluss der Sekundarstufe II verfügen. Im Schuljahr 2020/2021 wurden insgesamt 21.437 "Kinderbetreuungsstunden" (*uren kindzorg*) an 2.268 *Kleuterscholen* vergeben (AGODI 2021). Im Schuljahr 2020/2021 waren 23.850 Lehrkräfte in der frühkindlichen Bildung beschäftigt, davon 630 (2,6%) männliche (Departement Onderwijs en Vorming 2021b). Mitarbeiter:innen oder Freiwillige ohne spezifische pädagogische Qualifikation können für die Betreuung zahlreicher Kindergruppen während der Mittagspause sowie vor und nach der Schule verantwortlich sein. Über ihre Zahl liegen keine spezifischen Daten vor. Es gibt jedoch Ausnahmen wie in der Stadt Gent, wo qualifiziertes außerschulisches Betreuungspersonal die Kinder während dieser schulergänzenden Zeiten betreut. Das außerschulische Betreuungspersonal verfügt über eine mindestens dreimonatige Ausbildung, und viele haben einen Sekundarabschluss in Kinderbetreuung (ISCED 4).

Tabelle 2:

Belgien – Flämische Gemeinschaft: Personalstrukturen

Personal	Jahr / Prozentanteile
Fachkräfte mit einschlägigem, dreijährigen (oder längeren) Hochschulabschluss	<p><i>Vorschulische Bildung</i>, 01.10.2022:</p> <p>Bachelor Abschluss (EQF 6): 19.854 98,0</p> <p>Master Abschluss (EQF 7): 123 0,6</p> <p><i>Institutionelle Kinderbetreuung</i>, 01.01.2022:</p> <p>Bachelor Abschluss (EQF 6): 551 5,3</p> <p>Master Abschluss (EQF 7): 21 0,2</p>
Fachkräfte mit einschlägigem Fachschulabschluss (postsekundär, Sekundarstufe II)	<p><i>Vorschulische Bildung</i>, 01.10.2022:</p> <p>– Postsekundärer berufsbildender Abschluss (EQF 4)¹: 2.325 11,7</p> <p>– Höhere berufsbildende Qualifikation (EQF 5): 278 1,4</p> <p><i>Institutionelle Kinderbetreuung</i>, 01.01.2022:</p> <p>– Postsekundärer berufsbildender Abschluss (EQF 4): 7.451 71,7</p> <p>– Höhere berufsbildende Qualifikation (EQF 5): 157 1,5</p>
Personal mit anderer, nicht einschlägiger Qualifikation	<p><i>Vorschulische Bildung</i>, 2019/2020:</p> <p>– Unter festangestellten Lehrkräften 0,01</p> <p>– Unter Zeitarbeitskräften 7,7</p> <p>(Daten sind nur verfügbar als Kombination von vorschulischen und Grundschul-Mitarbeiter:innen)</p> <p><i>Institutionelle Kinderbetreuung</i>, 01.01.2022:</p> <p>- Sekundärer berufsbildender Abschluss (EQF 3): 582 5,6</p> <p>- Allg. Sekundarabschluss (EQF 4): 212 2,0</p> <p>- Technischer Sekundarabschluss (EQF 4): 1.166 11,2</p> <p>- Künstlerischer Sekundarabschluss (EQF 4): 19 0,2</p> <p>- Bachelor-Abschluss (EQF 6): 135 1,3</p> <p>- Master-Abschluss (EQF 7): 23 0,2</p>
Auszubildende (nicht im Personalschlüssel einbezogen)	Keine Daten verfügbar
Personal ohne formale Ausbildung	<p><i>Vorschulische Bildung</i>: kein unqualifiziertes Personal</p> <p><i>Institutionelle Kinderbetreuung</i>, 01.01.2022:</p> <p>– Keine Qualifikation erforderlich: 900 (701,27 VZÄ²) 8,83</p> <p>– Derzeit in Ausbildung: 994 (853,12 VZÄ²) 9,25</p>
Männliche Fachkräfte (aufgeschlüsselt nach Einrichtungen, Kernfachkräften, Hilfs-/Assistenzpersonal)	<p><i>Vorschulische Bildung</i>, 2020/21:</p> <p>630 von 23.850 2,6</p> <p>(Departement Onderwijs en Vorming 2021b)</p> <p><i>Institutionelle Kinderbetreuung</i>, 01.01.2022</p> <p>357 Männer von insgesamt 14.967 2,4</p> <p>– 164 Kernfachkräfte 1,1</p> <p>– 98 Unterstützungspersonal 0,7</p> <p>– 95 Einrichtungsleitungen 0,6</p>

Personal	Jahr / Prozentanteile
Personal mit einem ethnischen Minderheiten-Hintergrund oder einem Migrationshintergrund (Definitionen sind je nach Land verschieden)	Vorschulische Bildung, 2019 Anteil der Lehrkräfte mit ausländischer Herkunft (Departement Onderwijs en Vorming 2021a) 5,4 Institutionelle Kinderbetreuung, keine systematisch zusammengestellten Daten

Anmerkung: Die Daten für den Betreuungssektor in der Flämischen Gemeinschaft wurden von der Agentur "Aufwachsen" (Agentschap Opgroeien) bereitgestellt (nichtöffentliche Datenbank, 2022) und basiert auf einer Stichprobe von 93% aller Kinderkrippen. Die Daten für den vorschulischen Bereich wurden von der Agentur für Bildungswesen (Agentschap Voor Onderwijsdiensten AGODI) bereitgestellt (nicht-öffentliche Datenbank, 2022).

¹ In der frühkindlichen Bildung sind Mitarbeiter:innen mit einem postsekundären berufsbildenden Abschluss (EQR 4) Krippenfachkräfte, die als Assistenzkräfte der Lehrkräfte arbeiten. Sie werden nicht als Lehrpersonal gezählt.

² Vollzeitäquivalent

Französische Gemeinschaft (WBF)

Betreuungssektor

Im Betreuungssektor werden Daten über Qualifikationen erst seit 2020 erhoben, und zwar nur in subventionierten Kinderkrippen (*crèches*), nicht aber in nicht subventionierten Einrichtungen, was einen Mangel an zuverlässigen Daten über alle Einrichtungen hinweg offenbart. Die Daten sind daher unvollständig, zeigen aber einige Trends auf, die bestätigt werden müssen: 97% des Personals, das in subventionierten Kinderkrippen mit Kindern arbeitet, haben einen berufsbildenden Abschluss der Sekundarstufe II (92% *puériculteurs-puéricultrices*; 8% *auxiliaires de l'enfance*); 3% einen Bachelor-Abschluss (*instituteurs-institutrices maternelles, éducateurs/éducatrices en accompagnement spécialisés, assistant-e-s sociales, infirmiers-infirmières*). 97% des Personals, das die psycho-medizinisch-soziale Betreuung durchführt, haben einen Hochschulabschluss (48% *infirmiers-infirmières*, 37% *assistant-e-s sociales*, 1% *éducateurs/éducatrices en accompagnement spécialisés*, 0,5% *instituteurs-institutrices maternelles*, 13,5% ohne Angabe). Es gibt nur wenige männliche Beschäftigte in den Kindertageseinrichtungen für unter 3-Jährige und keine zuverlässigen Daten. Forschungsergebnisse unterstreichen, dass die derzeitige Berufsausbildung stärker auf geschlechtsneutrale Kompetenzen ausgerichtet werden muss (Pirard, Schoenmaeckers und Camus 2015). Es werden keine Daten zu Personalmerkmalen erhoben, die sich auf ethnische Minderheiten oder einen "Migrationshintergrund" beziehen.

Bildungssektor

2020 verfügten über 89% des Personals, das in **frühkindlichen Bildungseinrichtungen** mit 2½- bis 5-Jährigen arbeitet, mindestens über einen Bachelor-Abschluss; rund 11% des Personals waren Assistenzkräfte mit einem Abschluss der Sekundarstufe II, die die Lehrkräfte im ersten Jahr der *école maternelle (classe d'accueil)* mit 2 und 3-Jährigen unterstützen. Nahezu 100% der Vorschullehrkräfte (*instituteurs-intitutrices maternelles*) waren qualifiziert: 95,3% mit einem spezialisierten Bachelor-Abschluss in frühkindlicher Bildung (*bachelier instituteurs/institutrices maternelles*), 2,4% mit einem Bachelor-Abschluss in Grundschulbildung (*bachelier instituteurs/institutrices primaires*), 0,8% mit einem allgemeinen Bachelor-Abschluss und einer zusätzlichen Spezialisierung (AESI, *Agrégation de l'Enseignement Secondaire Inférieur*), 1,2% mit einem Master-

Abschluss in Erziehungswissenschaften als Ergänzung zu ihrem Bachelor-Abschluss in frühkindlicher Bildung (Fédération Wallonie-Bruxelles 2020). Im Oktober 2020 waren neben diesen Vorschullehrkräften (10.355 Vollzeitäquivalente (VZÄ), 79,1% des Personals) 1.469,74 VZÄ *puériculteurs/puéricultrices* (11,2%) als Hilfskräfte in den von WBF finanzierten *écoles maternelles* beschäftigt, andere wurden direkt von den Schulleitungen eingestellt und bezahlt (keine Daten verfügbar). Auch Assistenzkräfte ohne formale Qualifikation können zum Personal gehören (keine Angaben), wobei zu beachten ist, dass nicht jede *école maternelle* eine Assistenz- oder Hilfskraft beschäftigt. Bei der relativ geringen Zahl an spezialisiertem Unterstützungspersonal handelt es sich hauptsächlich um Psychomotoriklehrkräfte (*maîtres/maîtresses de psychomotricité*, 812,04 VZÄ, 6,2% des Personals) und in jüngerer Zeit um Lehrkräfte für Französisch als Fremdsprache (FLA, *Français Langue d'apprentissage*, 449,58 VZÄ, 3,4% des Personals). Über die in den frühkindlichen Bildungseinrichtungen tätigen Integrationsbeauftragten liegen keine Daten vor (siehe Kapitel 2.5). 97% der Vorschullehrkräfte (Fédération Wallonie-Bruxelles 2020), 98,24% der Hilfskräfte, 76,51% der *maîtres/maîtresses de psychomotricité* und 98% der FLA sind weiblich. 96,4% der Direktoren/Direktorinnen der frühkindlichen Bildungseinrichtungen sind weiblich (im Vergleich zu 66,6%, wenn man die Direktoren/Direktorinnen aller frühkindlichen Bildungseinrichtungen und Grundschulen zusammen betrachtet).

Tabelle 3

Belgien – Französische Gemeinschaft – Personalstrukturen Bildungssektor

Personal	2020 / Prozentanteile
Fachkräfte mit einschlägigem, dreijährigen (oder längeren) Hochschulabschluss	(entspricht 10.355 VZÄ <i>instituteurs /institutrices maternelles</i> von insgesamt 13.085 79.1 79.1% setzen sich zusammen aus: Bachelor Abschluss (Vorschule) 95.3 Bachelor Abschluss (Grundschule) 2.4 Bachelor Abschluss (allg. + mit Spezialisierung) 0.8 Master Abschluss 1.2
Fachkräfte mit einschlägigem Fachschulabschluss (postsekundär)	n. z.
Personal mit einschlägigem berufsbildenden Sekundarstufenabschluss II	<i>Puériculteurs/puéricultrices</i> als Assistenzfachkräfte 1.469 VZÄ von insgesamt 13.085 mind. 11.2
Personal mit anderer, nicht einschlägiger Qualifikation	n. z.
Personal ohne formale Ausbildung	Assistenzkraft (keine aktuellen Daten verfügbar)
Fachkräfte mit besonderer Spezialisierung	<i>Maîtres/maîtresses de psychomotricité</i> 812 VZÄ von insgesamt 13.085 6.2 <i>Français Langue d'apprentissage</i> 449,58 VZÄ von insgesamt 13.085 3.4
Männliche Fachkräfte	– Anteil am gesamten Personal 3.0 – Anteil an Leitungen frühkindlicher Bildungseinrichtungen 3.6
Fachkräfte mit Migrationshintergrund	Keine Daten verfügbar

Quelle: Fédération Wallonie-Bruxelles 2020 und Fédération Wallonie-Bruxelles – *Administration générale de l'Enseignement* (Allgemeine Verwaltung des Bildungswesens, unveröffentlicht)

Deutschsprachige Gemeinschaft

In der deutschsprachigen Gemeinschaft werden keine statistischen Daten über die Zusammensetzung des Personals in Kinderkrippen oder im Vorschulbereich von Grundschulen erhoben.

4. Berufliche Erstausbildung

4.1 Ausbildungswege (berufsbildende und hochschulische)

Schon seit langer Zeit spiegelt sich die administrative Trennung in "Kinderbetreuung" für die unter 3-Jährigen und "Bildung" für 2,5- bis unter 6-Jährige in den Qualifikationen wider, die für die Arbeit in diesen beiden Sektoren erforderlich sind. Einerseits haben Kernfachkräfte in Kinderkrippen eine berufsbildende Ausbildung oder gar keine formale Ausbildung. Die berufliche Qualifizierung auf der Sekundarstufe II findet an Sekundarschulen oder in der Erwachsenenbildung statt. Andererseits haben die Kernfachkräfte in der vorschulischen Bildung in der Regel mindestens einen Bachelor-Abschluss. 2021 findet die berufliche Erstausbildung auf Bachelor-Ebene an höheren Bildungseinrichtungen – Fachhochschulen – statt, die auf Lehrkraftausbildung oder die Kleinkind-Pädagogik spezialisiert sind (*Hogeschool, Department Onderwijs – Institut Supérieur de Pédagogie – Autonome Hochschule*).

In der vorschulischen Bildung arbeitet jetzt eine zunehmende Anzahl von Krippenfachkräften als Ergänzungsfachkräfte (Assistenz der Lehrkraft).

Flämische Gemeinschaft

Betreuungssektor

Um eine Qualifikation als Krippenfachkraft zu erwerben, werden Kurse in der berufsbildenden Sekundarbildung, der Erwachsenenbildung, der Hochschulbildung oder in einem spezialisierten Ausbildungszentrum angeboten.

Route 1: Berufsbildende Sekundarausbildung: '7. Jahr Kinderbetreuung'

Der Berufszweig "Kinderbetreuung" ist ein Spezialisierungsjahr in der dritten Klasse der berufsbildenden Sekundarausbildung. Es wird daher als "7. Jahr" bezeichnet. In einer linearen Vollzeitausbildung dauert die Ausbildung ein Schuljahr mit 32 bis 36 Stunden pro Woche. Das Programm kann auch in modularer Form absolviert werden.

Um diese Ausbildung zu beginnen, ist ein Abschluss der Grundausbildung "Pflege" erforderlich (dritter Abschluss der berufsbildenden Sekundarschule). Es ist auch möglich, aus anderen Ausbildungsgängen einzusteigen, aber dann ist die Genehmigung eines Klassenbeirats erforderlich. Dieser ist das einzige Gremium innerhalb der Schule, das für die Aufnahme, Ausbildung, Beurteilung und Beratung der Schüler:innen zuständig ist. Er setzt sich aus der Schulleitung oder ihrer Stellvertretung und allen Lehrkräften zusammen, die den/die Schüler:in unterrichten. Die Schulleitung führt den Vorsitz im Klassenbeirat und kann bei Bedarf weitere Mitglieder einladen.

Nach Abschluss des Spezialisierungsjahrs in Kinderbetreuung und wenn sie die Module bestanden haben erhalten die Studierenden das Diplom der Sekundarstufe II und ein "Zertifikat der Kinderbetreuung". Diese Qualifikation ist auf Stufe 4 des EQR eingestuft. Nach dem Spezialisierungsjahr können die Studierenden als Krippenfachkräfte in der institutionellen Kinderbetreuung, in der Tagespflege, in schulergänzenden oder frühkindlichen Bildungseinrichtungen arbeiten. Es besteht auch die Möglichkeit, das Studium fortzusetzen.



Für die postsekundäre Ausbildung wird keine Einschreibegebühr erhoben, aber die Schulen können zusätzliche Gebühren verlangen.

Route 2: Erwachsenenbildung: 'Krippenfachkraft – Babys und Kleinkinder'

Verschiedene Zentren für Erwachsenenbildung in der Flämischen Gemeinschaft Belgiens bieten den Kurs „Krippenfachkraft – Babys und Kleinkinder“ an. In einem linearen Vollzeitkurs dauert die Ausbildung zwei Semester mit zwei Unterrichtstagen oder -abenden pro Woche. Die Ausbildung besteht aus 720 Unterrichtseinheiten à 50 Minuten, also insgesamt 600 Stunden. Wer bereits in der Kinderbetreuung arbeitet, kann die Ausbildung auch an Samstagen absolvieren.

Nach der Ausbildung erhalten die Studierenden entweder ein Zertifikat „Krippenfachkraft – Babys und Kleinkinder“ (für diejenigen, die noch keinen Sekundarabschluss haben) oder ein Diplom „Krippenfachkraft – Babys und Kleinkinder“ (für diejenigen, die bereits einen Sekundarabschluss besitzen). Sowohl das Zertifikat als auch das Diplom gelten als anerkannte berufliche Qualifikation für Krippenfachkräfte und Einrichtungsleitungen in Kinderkrippen für bis zu 18 Kinder. Diese Qualifikation ist auf Stufe 4 des EQR eingestuft.

Die Regierung hat die Standardeinschreibegebühr auf 1,50€ pro Unterrichtsstunde festgelegt. Ohne weitere zusätzliche Kosten zahlen die Teilnehmenden also 1.080€ für diesen Kurs. Da der Beruf der Krippenfachkraft jedoch offiziell als 'Nadelöhr' (*knelpuntberoep*) gilt, kann man die Ausbildung auch völlig kostenlos absolvieren.

Route 3: Spezialisiertes Ausbildungszentrum (Syntra): 'Krippenfachkraft'

Syntra ist ein Netz von Ausbildungszentren, die berufsorientierte Ausbildungskurse anbieten. Es gibt auch einen Kurs, der sich auf den Betreuungssektor konzentriert: „Krippenfachkraft“. Die lineare Vollzeitausbildung dauert ein Jahr und umfasst drei Unterrichtstage pro Woche. Der Kurs hat insgesamt 610 Stunden. Es besteht auch die Möglichkeit, die Ausbildung in Abendkursen an zwei Abenden pro Woche zu absolvieren. In diesem Fall dauert die Ausbildung zwei Jahre.

Um an diesem Programm teilnehmen zu können, müssen die Teilnehmenden mindestens 18 Jahre alt sein. Darüber hinaus müssen sie entweder einen Sekundarschulabschluss, einen berufsbildenden Sekundarschulabschluss oder nachweisbare Erfahrung haben. Außerdem müssen sie ein Zeugnis über gutes Verhalten und Moral sowie ein ärztliches Attest vorlegen.

Nach der Ausbildung erhalten die Teilnehmenden das Diplom „Krippenfachkraft – Babys und Kleinkinder“, das für Krippenfachkräfte und Einrichtungsleitungen in Kinderkrippen für bis zu 18 Kinder als berufliche Qualifikation anerkannt ist. Diese Qualifikation ist auf Stufe 4 des EQR eingestuft.

Der einjährige Vollzeitkurs kostet 999€.

Route 4: Hochschulausbildung: 'Bachelor – Kleinkind-Pädagogik'

Obwohl von den Kernfachkräften in der Kinderbetreuung kein Bachelor-Abschluss erwartet wird, wird der Studiengang „Kleinkind-Pädagogik“ als eine berufliche Erstausbildung angesehen. Dieser Bachelor-Studiengang wird seit 2011 an drei Hochschulen (*hogescholen*) in Flandern (Brüssel, Antwerpen und Gent) angeboten. Die ersten Studierenden haben 2014 ihren Abschluss gemacht. Sie arbeiten als pädagogische Fachberatungen oder Berater:innen und gestalten die pädagogische Strategie der Kinderkrippen zusammen mit den Kernfachkräften und den Einrichtungsleitungen. Sie sind auch für die Arbeit mit Kindern und ihren Eltern ausgebildet. Einige dieser Bachelor-Absolventen/Absolventinnen arbeiten auch als Teil des Leitungspersonals in Kinderkrippen, und es ist vorgesehen, dass sie nach und nach die derzeit dort tätigen Krankenschwestern/-pfleger und Sozialbetreuungskräfte ersetzen.

Die lineare Vollzeitausbildung dauert drei Jahre (20 Unterrichtsstunden pro Woche). Der Gesamtumfang des Programms beträgt 180 ECTS-Credits.



Voraussetzung für die Aufnahme dieses Bachelor-Studiengangs ist ein Abschluss der Sekundar- ausbildung. Danach erhalten die Studierenden einen Bachelor-Abschluss in „Kleinkind-Pädago- gik“, der auf Stufe 6 des EQR eingestuft ist.

Der Preis für ein Vollzeitprogramm von 60 Credits beträgt 979,60€. Für das gesamte Programm (180 Credits) zahlen die Studierenden also 2.938,80€ ohne weitere zusätzliche Kosten.

Bildungssektor

Für die Arbeit als Vorschullehrkraft (*kleuterleerkracht*) ist ein Bachelor-Abschluss erforderlich. Der vollständige Name des Studiengangs lautet „Bachelor im Bildungswesen: Frühkindliche Bil- dung“ (auch 'Pädagogischer Bachelor in frühkindlicher Bildung') (*Bachelor in het Onderwijs: Kleu- teronderwijs*, auch *Educatieve Bachelor Kleuteronderwijs*). In einem linearen Vollzeitstudium dauert die Ausbildung drei Jahre (etwa 20 Unterrichtsstunden pro Woche). Das Gesamtpro- gramm beläuft sich auf 180 ECTS-Credits.

Für die Aufnahme dieses professionellen Bachelor-Studiengangs ist ein Abschluss der Sekundar- stufe erforderlich. Ab dem Schuljahr 2017/2018 gibt es auch einen Eingangstest. Alle angehen- den Studierenden müssen diesen Test ablegen, aber das Ergebnis ist nicht verbindlich. Obwohl der Test also verpflichtend ist, können Studieninteressierte, die ihn nicht bestehen, den Studi- engang trotzdem beginnen. Ziel ist es, den Studierenden einen Hinweis auf ihre Fähigkeiten in bestimmten Ausgangskompetenzen für den Studiengang zu geben. Der Test besteht aus einem niederländischen Sprachtest und einem Test über Motivation und Lernfähigkeiten. Er ist für alle Hochschulen in der Flämischen Gemeinschaft Belgiens, die Lehrkraftausbildung (*Ierarenoplei- ding*) anbieten, gleich.

Der Preis für ein Vollzeitprogramm von 60 Credits beträgt 979,60€. Für das gesamte Programm (180 Credits) zahlen die Studierenden also 2.938,80€ ohne weitere zusätzliche Kosten.

Französische Gemeinschaft (WBF)

Betreuungssektor

In WBF gibt es einige ähnliche Qualifizierungswege wie in Flandern: berufsbildende Sekundar- ausbildung mit einem „7. Jahr“ (Kernfachkräfte), möglicherweise Erwachsenenbildung in der Kinderbetreuung und ein Bachelor-Programm nach einem Abschluss der Sekundarstufe in früh- kindlicher Bildung. Wie oben erläutert, werden die Anforderungen an die berufliche Erstausbil- dung sowohl im Betreuungs- als auch im Bildungssektor derzeit einer Reihe von Reformen un- terzogen.

Deutschsprachige Gemeinschaft

Betreuungssektor

Um eine Qualifikation als Krippenfachkraft zu erwerben, werden Kurse in der berufsbildenden Sekundarausbildung oder in der Erwachsenenbildung angeboten.

Bildungssektor

Vorschullehrkräfte absolvieren ein Bachelor-Studium an der Autonomen Hochschule Ostbel- gien, der einzigen Hochschule in der deutschsprachigen Gemeinschaft. Die berufliche Erstausbil- dung verbindet professionelles Grundlagenwissen, wissenschaftliche Ansätze, fachliche und fachdidaktische Ausbildung sowie die Verknüpfung von Theorie und Praxis. Das gesamte Stu- dium umfasst 180 ECTS-Credits (60 Credits pro Jahr), wobei ein Credit einem Arbeitsaufwand von 25 bis 30 Stunden entspricht.



Die Tabellen 4 und 5 geben einen Überblick über die Kernfachkräfte (Krippenfachkräfte und Vorschullehrkräfte) in allen drei Sprachgemeinschaften.

Tabelle 4

Belgien: Krippenfachkraft

<p>Titel in der Flämischen Gemeinschaft: <i>Begeleid(st)er Kinderopvang/Kinderzorg</i> Titel in der Französischen Gemeinschaft: <i>Puéricultrice/puériculteur</i> Titel in der Deutschsprachigen Gemeinschaft: <i>Kinderbetreuer:in</i> Profil: Sozialpflege-/Gesundheits-Fachkraft</p>
<p>Zugangsvoraussetzung: 9 Jahre Schule Ausbildung: 3 Jahre Sekundarausbildung (berufsbildend) plus 1 Jahr Spezialisierung Abschluss: (1) Diplom (berufsbildende Sekundarausbildung) <i>Flämische Gemeinschaft:</i> <i>Kinderzorg</i> <i>Französische Gemeinschaft:</i> <i>Puéricultrice/teur</i> <i>Deutschsprachige Gemeinschaft:</i> <i>Kinderbetreuer:in</i> ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: 4 ISCED 2011: 4 Abschluss (2): Zertifikat (Erwachsenenbildung) <i>Flämische Gemeinschaft:</i> <i>Begeleid(st)er in de kinderopvang</i> <i>Französische Gemeinschaft:</i> <i>Auxiliaire de l'enfance</i> <i>Deutschsprachige Gemeinschaft:</i> <i>Kinderbetreuer:in</i> ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: 4 ISCED 2011: 4 Frühpädagogische Arbeitsfelder: Kinderkrippen (0–2 Jahre), außerschulische Aktivitäten in der Kinderbetreuung und in schulergänzenden Einrichtungen (3–11 Jahre). Sowohl in der Flämischen als auch in der Französischen Gemeinschaft arbeiten einige auch als Ergänzungskräfte in der vorschulischen Bildung (<i>Kleuterschool, École maternelle</i>), meist mit 2- und 3-Jährigen.</p>

Tabelle 5

Belgien: Vorschullehrkraft

<p>Titel in der Flämischen Gemeinschaft: <i>Kleuterleid(st)er, Kleuteronderwijzer, Leraar Kleuteronderwijs</i> Titel in der Französischen Gemeinschaft: <i>Instituteur/institutrice maternelle</i> Titel in der Deutschsprachigen Gemeinschaft: <i>Kindergärtner:in</i> Profil: Vorschulpädagogische Fachkraft</p>
<p>Zugangsvoraussetzung: 12 Jahre Schule (allgemein oder berufsbildend), Zertifikat der Sekundarschule. Bewerber:innen mit einem berufsbildenden Zertifikat: 1 zusätzliches Jahr oder vergleichbare Ausbildung Ausbildung: <i>Flämische Gemeinschaft:</i> 3 Jahre an einer berufsqualifizierenden Hochschule, die an eine Universität angeschlossen ist (<i>Hogeschool</i>) <i>Französische Gemeinschaft:</i> 3 Jahre an einer berufsqualifizierenden Hochschulinstitution, die an eine Universität angeschlossen ist (<i>Institut Supérieur d'Enseignement Pédagogique</i> oder <i>Haute école</i>). Ab 2023, 4 Jahre, gemeinsam organisiert von einer Hochschuleinrichtung, die einer Fachhochschule und einer Universität angeschlossen ist. <i>Deutschsprachige Gemeinschaft:</i> 3 Jahre an einer berufsqualifizierenden Hochschulinstitution (<i>Autonome Hochschule</i>) Abschluss <i>Flämische Gemeinschaft:</i> <i>Bachelor in het onderwijs: kleuteronderwijs</i></p>



Titel in der Flämischen Gemeinschaft: *Kleuterleid(st)er, Kleuteronderwijzer, Leraar Kleuteronderwijs*
Titel in der Französischen Gemeinschaft: *Instituteur/institutrice maternelle*
Titel in der Deutschsprachigen Gemeinschaft: *Kindergärtner:in*
Profil: Vorschulpädagogische Fachkraft

Französische Gemeinschaft: *Bachelier instituteur/ institutrice maternelle* (ab 2023: *Master en enseignement de section*, EQR-Stufe 7)

Deutschsprachige Gemeinschaft: *Bachelor Kindergärtner/in*

ECTS-Credits: 180

EQR-Stufe: 6

ISCED 2011: 6

Frühpädagogische Arbeitsfelder: Frühkindliche Bildungseinrichtungen *Kleuterschool, École maternelle, Kindergarten* (2½–5 Jahre, in DG: 3–5 Jahre). Einige arbeiten auch in Kinderkrippen (0–2 Jahre) oder in der Grundschule (6–11 Jahre)

4.2 Kompetenzanforderungen und Ausbildungscurricula

Flämische Gemeinschaft

Krippenfachkraft (Begeleid(st)er Kinderopvang/ Kinderzorg)

Kompetenzen: 2018 wurden 15 Kompetenzen für den Beruf der Krippenfachkraft (15 *Beroepscompetenties Kinderopvang*) als berufliche Qualifikation (*Beroepskwalificatie Kinderbegeleider Baby's en Peuters*) gesetzlich festgelegt (Vlaams ministerie van Onderwijs en Vorming 2019). Eine Krippenfachkraft ...

- interagiert auf positive, konstruktive Weise mit allen Babys und Kleinkindern, Eltern, Kollegen/Kolleginnen und anderen
- beobachtet das Verhalten des Babys/Kleinkindes, einzeln und in Gruppen, reflektiert es und passt ihr Handeln entsprechend an
- stimuliert jedes Baby/Kleinkind in seiner Entwicklung, nutzt die Talente und den Unternehmergeist des Kindes
- unterstützt das Baby/Kleinkind bei allen seinen Aktivitäten
- fördert positive Kontakte zwischen Babys und Kleinkindern und setzt Grenzen
- erkennt die sozial-emotionalen Bedürfnisse des Babys/Kleinkindes und geht auf sie ein
- bietet eine anregende, sichere, hygienische und gesunde Spielumgebung für Babys und Kleinkinder
- arbeitet mit den Eltern zusammen und erkennt sie als primäre Erziehende an
- kooperiert mit anderen bei der Betreuung des Babys/Kleinkindes
- kooperiert, gibt Feedback und trifft Absprachen
- reflektiert die Organisation und trägt zur Verbesserung der Kinderbetreuung bei
- begleitet Babys und Kleinkinder bei ihrer Ankunft und Abholung
- bereitet die Mahlzeiten für Babys und Kleinkinder zu, organisiert und beaufsichtigt die Mahlzeiten
- organisiert Ruhe- und Bewegungsphasen
- pflegt das Baby/Kleinkind entsprechend seinen Bedürfnissen.

Curriculum: Diese berufsbildende Ausbildung bildet die Grundlage des Curriculums sowohl in den Zentren für Erwachsenenbildung als auch in den spezialisierten Syntra-Ausbildungszentren.

Route 1: Berufsbildende Sekundarbildung: '7. Jahr Kinderbetreuung'

Im Gegensatz zu den beruflichen Erstausbildungen in den Syntra-Zentren und den Zentren für Erwachsenenbildung basiert das Curriculum der Erstausbildung „Kinderbetreuung“ im Rahmen der berufsbildenden Sekundarstufe nicht auf der gesetzlich definierten Berufsqualifikation „Krippenfachkraft“. Es gibt auch keine gesetzlich definierte pädagogische Qualifikation. Infolgedessen unterscheiden sich Unterrichtsinhalte und Stundenpläne von Schule zu Schule. Die Schulen haben große Freiheit bei der Gestaltung des Curriculums.

Generell durchlaufen die Studierenden zwei Module: "Begleitung für Kleinkinder" und "Begleitung für Kinder im Schulalter". Sie müssen beide Module bestehen. Der theoretische Teil dieser Module besteht aus "Allgemeiner Bildung" und "Beruflicher Bildung":

- Die "Allgemeine Bildung" wird hauptsächlich in der Schule angeboten. Sie besteht aus allgemeinen Fächern wie z.B. Französisch oder Englisch, Sport, den fächerübergreifenden Zielen der Sekundarstufe und dem Ideologieunterricht ...
- In der "Beruflichen Bildung" lernen die Studierenden, was sie als angehende Krippenfachkräfte können müssen. Die berufsbildende Ausbildung findet zum Teil während der Praktika und zum Teil in der Schule statt.

Route 2: Erwachsenenbildung: 'Krippenfachkraft – Babys und Kleinkinder'

Curriculum: Die Ausbildung konzentriert sich auf die pädagogischen Fähigkeiten, die für die Anleitung und Stimulation von Babys und Kleinkindern in der Kinderbetreuung erforderlich sind. Ein sehr großer Teil der Ausbildung findet am Arbeitsplatz statt. Inhaltlich orientiert sich das Curriculum am pädagogischen Rahmen von MeMoQ. Die meisten Zentren für Erwachsenenbildung verwenden dieselbe Struktur für die Ausbildung zur 'Krippenfachkraft – Babys und Kleinkinder'. Das gesamte Programm besteht aus 18 Modulen:

Tabelle 6

Belgien, Flämische Gemeinschaft: Curriculum-Bereiche und Anzahl der Unterrichtsstunden in der Erwachsenenbildung

Curriculum-Bereiche	Anzahl der Unterrichtsstunden
Kinderbetreuung und ich	20
Erste Hilfe und lebensrettende Behandlungen	20
Grundlegende Prinzipien der pädagogischen Arbeit	40
Kommunikationsfähigkeiten in der Kinderbetreuung	20
Umgang mit Diversität in der Kinderbetreuung	60
Arbeit mit Familien und ihren Umfeldern	60
Teamarbeit und interdisziplinäre Arbeit	30
Grundlagen der Betreuung/Pflege	30
Qualitativ hochwertige Arbeit in der Kinderbetreuung	60
Spiel der Babys und Kleinkinder	80
Betreuung der Babys und Kleinkinder	60
Ernährung der Babys und Kleinkinder	40
Pädagogische Arbeit mit Babys und Kleinkindern	60
Zeit- und Raumplanung für Babys und Kleinkinder	30
Beaufsichtigte kollegiale Beratung 1	10
Beaufsichtigte kollegiale Beratung 2	10
Beaufsichtigte kollegiale Beratung 3	10
Praktikum	80

Route 3: Spezialisiertes Ausbildungszentrum (Syntra): 'Krippenfachkraft'

Genau wie die Zentren für Erwachsenenbildung folgen auch die meisten Syntra-Zentren der gleichen Struktur für den Kurs "Krippenfachkraft". Diese Struktur ist der Ausbildung "Krippenfachkraft – Babys und Kleinkinder" im Rahmen der Erwachsenenbildung sehr ähnlich. Das Programm besteht aus 16 Inhaltsbereichen:

Tabelle 7

Belgien, Flämische Gemeinschaft: Curriculum-Bereiche und Anzahl der Unterrichtsstunden in spezialisierten Ausbildungszentren

Curriculum-Bereiche	Anzahl der Unterrichtsstunden
Orientierung in der Kinderbetreuung	32
Erste Hilfe und lebensrettende Behandlungen	20
Allgemeine Kommunikation	20
Arbeit mit Familien und ihren Umfeldern	28
Teamarbeit und interdisziplinäre Arbeit	20
Qualitativ hochwertige Arbeit in der Kinderbetreuung	20
Pädagogische Arbeit mit Babys und Kleinkindern	56
Diversität und Inklusion in der Kinderbetreuung	24
Pädagogische Beobachtung von Babys und Kleinkindern	20
Ernährung der Babys und Kleinkinder	20
Betreuung der Babys und Kleinkinder	52
Zeit- und Raumplanung	20
Spiel der Babys und Kleinkinder	40
Praktikum	150
Organisationsmanagement einer Kinderkrippe	44 + 1 (Abschlussprüfung)
Leitung einer Kinderkrippe mit bis zu 18 Plätzen	44

Route 4: Hochschulausbildung: 'Bachelor Kleinkindpädagogik'

Für den Bachelor-Studiengang "Kleinkindpädagogik" gibt es eine gesetzlich festgelegte Qualifikation (*onderwijskwalificatie*). Das bedeutet, dass die flämische Regierung (Ministerium für Bildung und Ausbildung) die bereichsspezifischen Lernergebnisse des Bachelor-Studiengangs offiziell anerkennt. Für den Bachelor-Studiengang "Kleinkindpädagogik" gibt es 10 verschiedene Lernergebnisse, die nach verschiedenen Verantwortungsbereichen unterteilt sind. Das Programm besteht aus vier Kompetenzbereichen:

Tabelle 8

Belgien, Flämische Gemeinschaft: Kompetenzbereiche in der Hochschulausbildung

1. Verantwortung für die Kinder in der Einrichtung	<ul style="list-style-type: none">– Schaffung eines positiven, sicheren, gesunden, hygienischen und strukturierten Betreuungsumfelds für jedes Baby und jedes Kind in der Gruppe; Schaffung eines Grundvertrauens zu jedem Kind durch Sensibilität und Konzentration auf die Erfüllung der Grundbedürfnisse.– Unterstützung der gesamten Persönlichkeitsentwicklung jedes Babys und jedes Kindes durch anregende Interaktion in einer reichhaltigen Umgebung und durch ein Angebot, das auf der Beobachtung des Lebensumfelds und der Entwicklungsbedürfnisse beruht.
---	--

<p>2. Verantwortung gegenüber den Familien</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Maximierung der Kontinuität zwischen dem häuslichen Umfeld und dem Betreuungsumfeld durch die Gestaltung einer visionären Kinderbetreuung gemeinsam mit dem Team, so dass sich die Eltern darin wiedererkennen. – Aufbau eines Vertrauensverhältnisses zu den Eltern im besten Interesse des Kindes und Verknüpfung der eigenen Fachkompetenz mit der Erfahrungskompetenz der Eltern.
<p>3. Verantwortung gegenüber dem eigenen Team und der Einrichtung</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Anregung und Motivation des unterschiedlich ausgebildeten Personals zur Fort- und Weiterbildung in den Bereichen "Kinder erziehen", "Kinder in ihrer Entwicklung unterstützen" und "Partner für die Familien der Kinder sein" durch eine Vorbildfunktion, durch Geben und Erhalten von offenem Feedback und durch Schaffung eines günstigen Umfeldes für die berufliche Entwicklung des Personals – Zusammen mit einem unterschiedlich ausgebildeten Team Verantwortung für das gemeinsame sozialpädagogische Projekt der Einrichtung übernehmen und aktiv die Voraussetzungen dafür schaffen.
<p>4. Verantwortung gegenüber dem Betreuungssektor und der Gesellschaft im Großen und Ganzen</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Proaktives Arbeiten im lokalen sozialen Kontext und Initiative ergreifen, um zu diesem Zweck mit externen Partnern zusammenzuarbeiten. – Aktives Verfolgen relevanter Entwicklungen in der Gesellschaft, der Regierungspolitik, dem Studien-/Fachgebiet und dem internationalen Kontext, um die gesellschaftliche Relevanz der eigenen beruflichen Tätigkeit zu interpretieren.

Zwei Lernergebnisse gehen über diese vier Kompetenzbereiche hinaus und sind für jeden davon wichtig:

- Aufbau von neuem pädagogischem Wissen und Integration dieses Wissens in die Politik der Einrichtung. Gemeinsam mit dem Team sammelt, analysiert und interpretiert die/der Studierende relevante komplexe Situationen in der Berufspraxis, nutzt Forschungsergebnisse und ergreift die Initiative und Verantwortung, um die bestehende pädagogische Praxis zu erneuern.
- Sie/er handelt aus dem Bewusstsein des eigenen Bezugsrahmens heraus mit Respekt für die Identität anderer (Kinder, Eltern, Team, externe Partner) und unterstützt die Identitätsentwicklung von Kindern und ihren Familien.

Die drei Hochschulen, die diesen Bachelor-Studiengang anbieten, haben jeweils ihre eigenen Schwerpunkte und Akzente in Bezug auf das Curriculum, aber es gibt regelmäßige Absprachen und Austausch zwischen den verschiedenen Institutionen. Es fällt auf, dass die Rolle der pädagogischen Fachberatung in den Curricula der verschiedenen Hochschulen, die den Bachelor-Studiengang "Kleinkindpädagogik" anbieten, immer mehr an Bedeutung gewinnt.

Vorschullehrkraft (*Leraar Kleuteronderwijs*)

Die integrierten Lehramtsstudiengänge kombinieren fachspezifische, didaktische und pädagogisch-didaktische Komponenten während des gesamten dreijährigen Studiums für Vorschullehrkräfte. Sie konzentrieren sich auch auf den Aufbau von Kapazitäten und Praxiserfahrungen durch umfangreiche Praktika in authentischen Lernumgebungen. Das Vorschulstudium führt zu einem professionellen Bachelor-Abschluss in Vorschulbildung (*Bachelor in het onderwijs: kleuteronderwijs*). Das gesamte Studium umfasst 180 ECTS-Credits (60 Credits pro Jahr), wobei ein Credit einem Arbeitsaufwand von 25 bis 30 Stunden entspricht. Auf das Praktikum entfallen mindestens 45 Credits.

Kompetenzen: 1998 und erneut im Jahr 2007 wurden die ersten offiziellen Berufsprofile für Vorschullehrkräfte und grundlegende Kompetenzen für neue Lehrkräfte festgelegt, die dem Beruf zehn spezifische Funktionen zuweisen, darunter eine vermittelnde (*lerende*) und eine Bildungsfunktion (*opvoedende*). Die Basiskompetenzen für Lehrkräfte legen die Anforderungen fest, die Bildung und Gesellschaft an neu qualifizierte Lehrkräfte stellen. Sie sind sowohl ein Bezugsrahmen für die Curricula-Entwicklung der in diesem Bereich autonomen Lehrkraftausbildungen, als auch ein individueller Bewertungsrahmen für jede/n Lehramtsstudierende:n. Die Regierung legt die Mindestqualitätskriterien fest, damit Eltern und Außenstehende wissen, was sie von den Lehrkräften erwarten können. Durch die spezifische Definition der Grundkompetenzen macht die Regierung deutlich, dass von einer frisch graduierten Lehrkraft nicht erwartet werden kann, dass sie die gleiche berufliche Praxis ausübt wie eine Lehrkraft mit einiger Erfahrung. Dies zeigt, dass "Lehrkraft sein" ein Prozess des lebenslangen Lernens ist.

Diese Grundkompetenzen für angehende Lehrkräfte gehen von folgenden Prämissen aus: "In der Zukunft wird eine Lehrkraft mehr denn je ein Teamplayer sein. Die Zusammenarbeit mit anderen Lehrkräften und anderen Akteuren in einem Schulteam ist für die Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen Bildung unerlässlich. Um daran in vollem Umfang teilhaben zu können, muss jede einzelne Lehrkraft über bestimmte Kompetenzen verfügen. Sie muss in der Lage sein, diese sowohl allein als auch gemeinsam mit Kollegen/Kolleginnen einzusetzen".

Tabelle 9

Belgien, Flämische Gemeinschaft: Funktions-Rollen für eine neu eingestellte Lehrkraft

Funktions-Rollen	
Als Begleiter:in von Lern- und Entwicklungsprozessen	<p>Die Lehrkraft kann ...</p> <ul style="list-style-type: none"> – die Ausgangssituation der Lernenden und der Gruppe ermitteln – seine/ihre didaktische Herangehensweise an die Ziele einerseits und das Umfeld, die Motivation, die Ausgangssituation und die Bedürfnisse der Lernenden andererseits anpassen, wobei die Vielfalt der Gruppe zu berücksichtigen ist – Ziele für die betreffende Bildungsstufe auswählen und formulieren unter Berücksichtigung der Ausgangssituation der Lernenden und des validierten Zielrahmens, des Curriculums... – Lerninhalte und Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten strukturieren und in ein kohärentes Bildungsangebot umsetzen. Dabei kann sie den horizontalen und vertikalen Zusammenhang zwischen Lerninhalten und zwischen Lernbereichen gestalten und kontrollieren – geeignete Arbeitsformen und Gruppierungen festlegen und einsetzen – entwicklungsfähige Materialien und Lehrmittel auswählen, einsetzen und anpassen – ein leistungsfähiges Lernumfeld unter Berücksichtigung der Heterogenität der Gruppe schaffen – Beobachtungen und Bewertungen im Hinblick auf Anpassungen und Korrekturen als Teil des Lernprozesses eines Lernenden vorbereiten und durchführen und diese Beobachtungs- und Bewertungsdaten nutzen, um das eigene didaktische Handeln zu hinterfragen und gegebenenfalls anzupassen – einen Beitrag leisten zur Organisation einer inklusiven Bildung für jeden Lernenden im Rahmen der Betreuungs- und Chancengleichheitspolitik der Bildungseinrichtung – durch Sprachsensibilisierung dazu beizutragen, dass die Lernenden offen für andere Sprachen werden



Funktions-Rollen	
	<ul style="list-style-type: none"> – Lern- und Entwicklungsprozesse gestalten, sowohl aus dem Inhalt der Lern- oder Fachbereiche der eigenen Expertise heraus, als auch aus einer lernfeld- oder fächerübergreifenden Perspektive.
als Fachkraft:	<p>Die Lehrkraft kann ...</p> <ul style="list-style-type: none"> – ein positives Klima für die Lernenden in der Gruppe und in der Bildungseinrichtung schaffen – die Befähigung der Lernenden zu fördern, indem sie ermutigt werden, selbstständig, eigeninitiativ, verantwortungsbewusst und partizipativ zu werden – die Lernenden in ihrer individuellen Entwicklung und sozialen Teilhabe unterstützen, indem auf ihre Einstellungsbildung, sozial-emotionale Bildung und Werteentwicklung geachtet wird – aktuelle gesellschaftliche Ereignisse und Trends verfolgen und diese in einen pädagogischen Kontext übertragen – mit Lernenden mit besonderen pädagogischen und Bildungsbedürfnissen angemessen umgehen – auf die körperliche und geistige Gesundheit der Lernenden achten – mit Lernenden mit unterschiedlichem sprachlichem Hintergrund in einer Vielzahl von sprachlichen Situationen kommunizieren.
als inhaltliche/r Experte/Expertin	<p>Die Lehrkraft ...</p> <ul style="list-style-type: none"> – beherrscht die Kenntnisse und Fähigkeiten, die mit den Lernbereichen oder Fachgebieten ihrer Expertise zusammenhängen und die für ihr Unterrichtsniveau relevant sind. Sie kann diese aktualisieren, erweitern und vertiefen. – ist in der Lage, die erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten in Bezug auf die Lernbereiche oder Fachgebiete anzuwenden. In der Primarstufe geschieht dies, wo es relevant ist, auch in den anderen Stufen in integrierender Weise. – beherrscht die Kenntnisse und Fertigkeiten in Bezug auf die (Fach-)Didaktik ihres Lehrauftrags. Sie kann diese aktualisieren, erweitern und vertiefen. – kann ihr eigenes Angebot in die Gesamtheit des Bildungsangebots im Hinblick auf die Bildungslaufbahnberatung einordnen – kann eine angemessene und korrekte Unterrichtssprache verwenden.
als Organisator:in	<p>Die Lehrkraft kann ...</p> <ul style="list-style-type: none"> – eine strukturierte Spiel-, Wohn-, Arbeits- oder Lernumgebung fördern – einen reibungslosen und effizienten Unterrichts- und Tagesablauf gestalten, der sich in die kurz- und langfristige Planung einfügt – ihre eigene Arbeit im Hinblick auf ihren Lehrauftrag planen und entsprechende Verwaltungsaufgaben übernehmen – einen anregenden, praktikablen und sicheren Lebens-, Arbeits- oder Lernraum schaffen.
als Innovator:in und als Forschende:r	<p>Die Lehrkraft kann ...</p> <ul style="list-style-type: none"> – die Qualität des eigenen Unterrichts weiter entwickeln. Die Lehrkraft kann die eigene Unterrichtspraxis und Arbeitsweise hinterfragen und anpassen (verbessern) – neue Erkenntnisse und Erfahrungen mit Kollegen/Kolleginnen teilen und diskutieren – ihren Professionalisierungsbedarf erkennen und in Handlungen umsetzen.
als Partner von Eltern oder Betreuungskräften	<p>Die Lehrkraft kann ...</p> <ul style="list-style-type: none"> – sich über Daten über die Lernenden und ihr Umfeld informieren und diese nach eigenem Ermessen verwenden – mit Eltern oder Betreuungskräften über die Lernenden in der Bildungseinrichtung kommunizieren, basierend auf der Rücksprache mit Kollegen/Kolleginnen oder externen Parteien – Eltern bzw. Betreuungskräfte informieren und unter Berücksichtigung der Diversität in den Unterricht einbeziehen

Funktions-Rollen	
	<ul style="list-style-type: none"> – sich im Dialog mit Eltern oder Betreuungskräften über Fragen der Erziehung und Bildung austauschen – mit Eltern und Betreuungskräften mit unterschiedlichem Sprachhintergrund in verschiedenen sprachlichen Situationen kommunizieren und dafür Strategien entwickeln.
als Mitglied eines Bildungsteams	<p>Die Lehrkraft kann ...</p> <ul style="list-style-type: none"> – mit dem pädagogischen Team zu Fragen wie Curricula und pädagogischen Visionen zusammenarbeiten und sich mit ihm beraten – die eigene pädagogische und didaktische Aufgabe im Team diskutieren, reflektieren und das Feedback für das eigene Handeln berücksichtigen – das gemeinsame Funktionieren des pädagogischen Teams in Absprache mit den Kollegen/Kolleginnen reflektieren.
als Partner externer Akteure	<p>Die Lehrkraft kann ...</p> <ul style="list-style-type: none"> – Kontakte, Kommunikation und Zusammenarbeit mit externen Einrichtungen oder Akteuren herstellen und pflegen. Dazu gehören z. B. Praktikums- oder Arbeitsstellen, der breite soziokulturelle Sektor, Lehrkraftausbildungsprogramme, die Hochschulbildung, der Arbeitsmarkt und Kinderbetreuungseinrichtungen.
als Mitglied der Bildungsgemeinschaft	<p>Die Lehrkraft ...</p> <ul style="list-style-type: none"> – ist sich ihrer sozialen Rolle und ihres potenziellen Einflusses auf die Gesellschaft im Allgemeinen bewusst – kann einen begründeten Standpunkt zu Bildungsfragen einnehmen – kann sich an Gesprächen über ihren Beruf und ihren Platz in der Gesellschaft beteiligen – kann ihren eigenen rechtlichen Status und den der Lernenden dokumentieren.
als kulturell Teilnehmende:r	<ul style="list-style-type: none"> – Die Lehrkraft kann aus ihrer beruflichen Position heraus aktuelle gesellschaftliche Themen und Entwicklungen im gesellschaftspolitischen, sozioökonomischen, ideologischen, kulturell-ästhetischen und kulturwissenschaftlichen Bereich erkennen und kritisch angehen.

Die folgenden Dispositionen und Haltungen gelten für alle Funktionsrollen:

- *Entscheidungsfähigkeit*: den Mut haben, einen Standpunkt einzunehmen oder eine Handlung vorzunehmen und auch die Verantwortung dafür zu übernehmen
- *Beziehungsorientierung*: Eigenschaften wie Authentizität, Akzeptanz, Empathie und Respekt im Kontakt mit anderen zeigen
- *Kritische Haltung*: Bereitschaft, sich selbst und sein Umfeld zu hinterfragen, den Wert einer Behauptung oder einer Tatsache sowie die Erwünschtheit und Machbarkeit eines vorgeschlagenen Ziels zu überprüfen, bevor man Stellung bezieht
- *Lernfreude*: aktiv nach Situationen suchen, in denen die eigenen Kompetenzen erweitert und vertieft werden können
- *Organisationsfähigkeit*: das Bestreben, Aufgaben so zu planen, zu koordinieren und zu delegieren, dass das angestrebte Ziel auf effiziente Weise erreicht werden kann
- *Kooperationsfähigkeit*: Bereitschaft, gemeinsam an der gleichen Aufgabe zu arbeiten
- *Verantwortungsbewusstsein*: sich für die Schule als Ganzes verantwortlich fühlen und sich dafür einsetzen, die positive Entwicklung der Lernenden zu fördern
- *Flexibilität*: Bereitschaft zur Anpassung an sich ändernde Umstände, wie Ressourcen, Ziele, Menschen und Verfahren.

Wie für den Bachelor Kleinkindpädagogik (siehe oben) gilt auch für den Bachelor in Vorschulbildung: Es handelt sich um einen offiziellen Bildungsabschluss mit einem Rahmen von fachspezifischen Lernergebnissen. Es gibt 10 verschiedene Lernergebnisse, die sich auf die folgenden **Kompetenzbereiche** beziehen:

- Unterstützung von Kleinkindern in ihrem Lernen und ihrer Entwicklung in komplexen Schul- und Klassenzusammenhängen. Unter Berücksichtigung der Ausgangssituation der Klassengruppe und der Wahrnehmung des einzelnen Kindes gibt die Vorschullehrkraft angemessene Anleitung, formuliert allgemeine und konkrete Ziele, wählt geeignete Lerninhalte und Lernerfahrungen, angepasste Entwicklungsmaterialien, Arbeitsformen und Gruppeneinteilung. Sie arbeitet selbständig und verwendet die niederländische Standardsprache.
- Schaffung eines angenehmen und herausfordernden Spiel-, Lern- und Lebensklimas im Klassenzimmer und in der Schule, wobei sie die sozial-emotionale Entwicklung und das körperliche Wohlbefinden der Klassengruppe und des einzelnen Kindes im Auge behält. Sie wendet einen umfassenden Betreuungsansatz an und geht auf die soziale, kulturelle und sprachliche Vielfalt innerhalb der Klassengruppe ein. Sie fördert Emanzipation, individuelle Entwicklung und soziale Teilhabe.
- gründlicher Einblick in die breite Entwicklung des Vorschulkindes und Beherrschung der grundlegenden Kenntnisse – einschließlich mindestens der Entwicklungsziele – in Bezug auf Inhalte und Fähigkeiten aus den Lernbereichen Niederländisch, mathematische Einführung, Weltorientierung, Musik- und Bewegungserziehung sowie fächerübergreifende Themen. Sie wendet einen integrierten und medienorientierten Ansatz an und verfolgt aktuelle Entwicklungen kritisch.
- Schaffung eines sicheren, praktikablen und anregenden Spiel-, Lern- und Lebensumfelds und Sorge für eine zielgerichtete und kindgerechte Planung. Sie erledigt administrative Aufgaben korrekt.
- Anpassung ihrer Berufsrolle und deren Erneuerung auf der Grundlage einer systematischen, kritischen Reflexion ihrer eigenen Berufspraxis vor dem Hintergrund relevanter theoretischer Rahmen und Erkenntnisse aus der Bildungsforschung.
- diskrete Kommunikation in Standardniederländisch oder, falls erforderlich, in einer anderen geeigneten Sprache mit den Eltern/Betreuungskräften über das Kind, die Schule, die Erziehung und den Unterricht. Sie bezieht die Eltern/Betreuungskräfte in Klassen- und Schulveranstaltungen mit ein.
- teamorientierte Arbeit und Übernahme von Verantwortung im Schulteam für die Umsetzung der Schulpolitik.
- Herstellung von Kontakten und Zusammenarbeit mit Anbietern von Bildungsinitiativen und anderen externen Partnern
- Beteiligung an der gesellschaftlichen Debatte über Bildungsthemen und über den Beruf der Lehrkraft und ihren Platz in der Gesellschaft, auch in internationaler Perspektive
- kritisches und unvoreingenommenes Denken über Entwicklungen im gesellschaftspolitischen, sozioökonomischen, philosophischen, kulturell-ästhetischen und kulturwissenschaftlichen Bereich.

16 Einrichtungen in der gesamten Flämischen Gemeinschaft Belgiens bieten den Bachelor-Studiengang an.

Französische Gemeinschaft (WBF)

Krippenfachkraft (*puériculteur/puéricultrice*)

Kompetenzen: Das neue Gesetz über die Kinderbetreuungsdienste in der Französischen Gemeinschaft legt die Qualifikationsanforderungen für alle in der Kinderbetreuung tätigen Personen fest (Beschluss 2-05-2019, MB 09-10-2019):

- Betreuung von Kindern entsprechend ihren täglichen Bedürfnissen und Schaffung von Bedingungen, die ihre Entwicklung auf physischer, psychologischer, kognitiver, emotionaler und sozialer Ebene fördern
- Sicherstellung der Hygiene in der Kinderkrippe
- Mitwirkung an der Zubereitung geeigneter Mahlzeiten und an der praktischen Organisation der Kinderkrippe
- Umsetzung des Bildungsprojekts und Mitwirkung an dessen Bewertung und Weiterentwicklung
- Willkommen heißen von Familien und Kindern, Sicherstellung der täglichen Beziehungen zu den Eltern im Geiste der Partnerschaft
- Unterstützung der Praktikanten/Praktikantinnen.

Die wichtigste Erstausbildung für *puériculteurs/puéricultrices* besteht aus einer dreijährigen Ausbildung der Sekundarstufe II, gefolgt von einem Jahr Spezialisierung auf die Arbeit mit Babys und Kleinkindern. Danach werden von ihnen die folgenden Kompetenzen erwartet: Gewährleistung von Pflege, Hygiene und Gesundheit:

- Organisation der Mahlzeiten
- Organisation der Schlafzeiten
- Gewährleistung der Sicherheit der Kinder und Ergreifen der richtigen Maßnahmen im Falle von Kindesmissbrauch
- Planung und Organisation von Aktivitäten unter Berücksichtigung der Individualität jedes einzelnen Kindes
- Organisation geeigneter Interventionen für Kinder und Eltern
- Unterstützung der Kinder beim Toilettentraining
- Entwicklung einer herzlichen Beziehung zum Kind
- Planen und Dokumentieren der beruflichen Praxis für Eltern oder Kollegen/Kolleginnen
- Arbeit im Team
- Kommunikation und Aufbau einer professionellen Beziehung zu den Eltern
- Respektieren der ethischen Werte.

2021 wurde ein neues Profil für Krippenfachkräfte (*accueillant, accueillante d'enfants*) verabschiedet, und die folgenden Kompetenzspezifikationen sollten in naher Zukunft offiziell werden.

- Willkommen heißen und Aufbau einer auf das Kind abgestimmten Beziehung des gegenseitigen Vertrauens
- Sicherstellung einer sozialpädagogischen Rolle in der Kinderkrippe zur Förderung des physischen und psychologischen Wohlbefindens aller Kinder
- Betreuung einer Gruppe von Kindern unter Berücksichtigung der Vielfalt ihrer Bedürfnisse und Interessen
- Vorschläge machen für die räumliche und zeitliche Gestaltung der Aktivitäten, um die psychomotorische, sensorische, kognitive und sozio-emotionale Entwicklung des Kindes und aller Kinder zu fördern

- Kommunikation mit dem Kind und seiner Familie unter Verwendung von verbalen, nonverbalen und para-verbalen Kommunikationstechniken und der am besten geeigneten Unterstützung für den Dialog
- Umsetzung des Bildungsprojekts der Kinderkrippe und Beteiligung an seiner Entwicklung durch offene und proaktive Zusammenarbeit mit Familien und anderen Fachleuten
- Aufbau und Entwicklung einer Partnerschaft mit der Familie, dem Umfeld des Kindes, dem multidisziplinären Team und externen Diensten für das sozialpädagogische Wohl des Kindes
- Erledigung der logistischen Aufgaben im Zusammenhang mit der Organisation der Kinderkrippe
- Anwendung und Überwachung von Änderungen der Vorschriften und Empfehlungen in Bezug auf die Kinderkrippen.

Die berufliche Erstausbildung der Krippenfachkräfte, die als Ergänzungskräfte (Assistenz der Lehrkraft) in frühkindlichen Einrichtungen arbeiten, ist die gleiche wie die der Fachkräfte in Kinderkrippen.

2022 wurde ein neues Profil für Krippenfachkräfte auf Bachelor-Niveau für Kinder von 0–6 Jahren (*Bachelier en accueil et education du jeune enfant*) genehmigt, das 2023 offiziell eingeführt wird.

Vorschullehrkraft (*Instituteur/institutrice maternelle*)

Die berufliche Erstausbildung von Vorschullehrkräften in der Französischen Gemeinschaft kombiniert akademische Fächer, berufsbezogene Studien und Studien zum sozialen Kontext. Es gibt ein gemeinsames Kompetenzprofil für Vorschul-, Grundschul- und Sekundarschullehrkräfte. Der gesamte Studiengang umfasst 180 ECTS-Credits (60 Credits pro Jahr), wobei ein Credit einer Arbeitsbelastung von 25 bis 30 Stunden entspricht. Die laufenden Reformen dürften einige Änderungen mit sich bringen (siehe *Kapitel 2.1*).

2019 wurde eine überarbeitete Reihe von **Kompetenzspezifikationen** für alle Lehrkräfte im Bildungssystem veröffentlicht, um das Bildungssystem zu reformieren und ein neues Erstausbildungsprogramm für alle Lehrkräfte (einschließlich der Vorschullehrkräfte) einzurichten, das ein zusätzliches Jahr (vier statt drei) und eine Zusammenarbeit zwischen berufsqualifizierenden Hochschulen und Universitäten erfordert.

Der Erlass von 2019 legt **15 Kompetenzbereiche** fest (Dekret 07-02-2019, MB 05-03-2019):

- die Fähigkeit, als pädagogischer, sozialer und kultureller Akteur innerhalb der Schule und der Gesellschaft zu agieren, auch bei deren Veränderung, um die Vielfalt zu integrieren und bürgerliche Praktiken für einen größeren sozialen Zusammenhalt zu entwickeln
- die Bereitschaft, sich in ethischen Fragen zu positionieren und den ethischen und regulatorischen Rahmen des Berufs in einer demokratischen und rechenschaftspflichtigen Perspektive zu respektieren
- die Fähigkeit, in die Zusammenarbeit eines Bildungsteams zu investieren, um dessen Professionalität und Fachwissen durch die Sammlung/Mobilisierung kollektiver Intelligenz, insbesondere bei Beratungen, zu steigern
- die Fähigkeit, das organisatorische Umfeld und die Institutionalisierung des Bildungssystems zu analysieren und darin zu handeln, insbesondere durch die Interaktion mit Kollegen/Kolleginnen, Eltern und anderen Beteiligten, um: (1) Teil des Qualitätskonzepts der Einrichtung zu sein und an den Maßnahmen zur Verbesserung des Bildungssystems der französischen Gemeinschaft mitzuwirken; (2) das Klassenzimmer und die Schule zu einem Ort zu machen, an

- dem Studierende lernen, wachsen und in einem positiven Umfeld ausgebildet werden, und nicht zu einem Ort der Selektion
- die Fähigkeit, verschiedene Fächer der Humanwissenschaften zu nutzen, um in einem beruflichen Umfeld zu analysieren und zu handeln
 - die Beherrschung der französischen Sprache, um in den verschiedenen Kontexten und Disziplinen, die mit dem Beruf verbunden sind, optimal unterrichten und kommunizieren zu können
 - die Beherrschung der disziplinären Inhalte, einschließlich der zu vermittelnden Konzepte, ihrer erkenntnistheoretischen Grundlagen, ihrer Didaktik und der Vermittlungsmethodik, sowie die Entwicklung eines kritischen und autonomen Verhältnisses zum wissenschaftlichen Wissen
 - die Fähigkeit, wissenschaftliche Forschungsergebnisse in der Pädagogik und Didaktik kritisch zu lesen und sich von ihnen für das pädagogische Handeln inspirieren zu lassen
 - die Fähigkeit, als Pädagoge/Pädagogin in der Klasse und, in einer kollektiven Perspektive, in der Schule zu handeln, insbesondere: (1) durch die Gestaltung und Umsetzung eines Lehransatzes, der vielfältige und differenzierte Praktiken, insbesondere digitale Praktiken, umfasst und die Motivation und Förderung des Selbstbewusstseins, der Kreativität und des Initiativ- und Kooperationsgeistes der Studierenden im Interesse des Allgemeinwohls sicherstellt; (2) durch die Gestaltung, Auswahl und Verwendung von Lehrmitteln, Werkzeugen und Handbüchern; (3) durch den Aufbau und die Verwendung von Beobachtungshilfen und spezifischer diagnostischer und formativer Bewertungen, die die Befähigung und die Beteiligung der Studierenden an ihrem Lernen fördern
 - die Fähigkeit, individuell und gemeinsam mit Gleichaltrigen eine Beobachtung sowie eine kritische und strenge Analyse der eigenen Praktiken und ihrer Auswirkungen auf Studierende durchzuführen, um den Unterricht zu regulieren und Umsetzungsstrategien und -bedingungen unter dem Gesichtspunkt der Effizienz und Gerechtigkeit zu entwickeln. Bei dieser Analyse wird auch die geschlechtsspezifische Dimension berücksichtigt.
 - die Entwicklung der Beziehungsfähigkeit zu Schülern/Schülerinnen und Studierenden, einschließlich des eigenen familiären Umfelds, und zu Kollegen/Kolleginnen; Gruppenmanagement in Bildungs- und pädagogischen Kontexten
 - die Fähigkeit, den individuellen Ausbildungsbedarf zu ermitteln und an der Ermittlung des Ausbildungsbedarfs des pädagogischen Teams mitzuwirken
 - die Fähigkeit, persönliche Fähigkeiten in Bezug auf die beruflichen Anforderungen zu entwickeln, einschließlich der Anforderungen in Bezug auf das Management von Gruppenunterricht;
 - die Fähigkeit, sich in das Bildungssystem zu integrieren und dabei die Vorschriften und die Funktionsweise, insbesondere die hierarchische Funktionsweise, zu beachten
 - die Beherrschung der administrativen Situation und der Folgemaßnahmen.

Ein weiteres Dekret redefiniert vier Hauptaufgaben für alle Lehrkräfte (*master de l'enseignement, section 1*), einschließlich der Vorschullehrkräfte:

Lehrkräfte als ...

- institutionelle, soziale und kulturelle Akteure
- Akteure einer lernenden Organisation in einer kollektiven Dynamik
- Organisatoren und Lern-Coaches in einer sich entwickelnden Dynamik und als
- reflektierende Praktiker:innen (Dekret 02-12-2021, MB 02-02-2022).

Deutschsprachige Gemeinschaft

Gemäß Artikel 6 des Dekrets über die Kinderbetreuung (Dekret 31-03-2014) muss jeder Träger, der unter das Dekret fällt und Kinderbetreuung für Kinder im Alter von 0–2 Jahren anbietet, vor Aufnahme seiner Tätigkeit anerkannt werden.

Um anerkannt zu werden, müssen die Träger die Anerkennungsbedingungen des Dekrets und der Erlasse erfüllen. Jeder anerkannte Träger ist verpflichtet, die Qualität der Betreuung gemäß den einschlägigen Bestimmungen zu gewährleisten.

Kinderbetreuer:in

Curriculum: Der einjährige qualifizierende Erwachsenenbildungskurs für Kinderbetreuer:innen der KPVDB (2022) umfasst theoretische und praktische Inhalte sowie Praktika in den verschiedenen Arbeitsbereichen. Die Studierenden besuchen den Unterricht in den folgenden Modulen:

- Hauswirtschaft: Kochen, Säuglings- und Kinderernährung, Diätetik
- Psychologie und Pädagogik: Gesundheitserziehung, Psychologie, Entwicklungspsychologie, professioneller Umgang mit Problemen in Familien, Betreuung von Kindern mit Beeinträchtigungen, Psychopädagogik, Didaktik, Pikler-Pädagogik, kindgerechtes Spiel, Gesprächsführung
- Pflege: Pflege von gesunden und kranken Kindern, rückengerechtes Heben, allgemeine Hygiene, Erste Hilfe
- berufliche Kompetenzen: Deontologie, Ethik, soziale Organisationen, Sozial- und Arbeitsrecht
- methodische Anleitung: Lerntechniken, Supervision, Organisation, Seminare zu aktuellen Themen.

Darüber hinaus umfasst die Ausbildung 480 Stunden Praktikum in verschiedenen Kinderkrippen/-einrichtungen.

Kindergärtner:in/Vorschullehrkraft

Kindergärtner:innen absolvieren ein Bachelor-Studium an der Autonomen Hochschule Ostbelgien, der einzigen Hochschulinstitution in der Deutschsprachigen Gemeinschaft. Die berufliche Erstausbildung kombiniert berufliches Basiswissen, wissenschaftliche Ansätze, allgemeine und fachspezifische Fächer sowie didaktische Übungen und Verbindungen zwischen Theorie und Praxis. Die Ausbildung besteht insgesamt aus 180 ECTS-Credits (60 pro Jahr), wobei ein Credit etwa 25 bis 30 Arbeitsstunden entspricht.

Die berufliche Erstausbildung zum/zur Kindergärtner:in ist so organisiert, dass die Studierenden die folgenden 10 spezifischen Kompetenzen entwickeln können.

Kompetenzanforderungen:

Kindergärtner:innen sollten...

- klar und korrekt in der Unterrichtssprache sowohl mündlich als auch schriftlich kommunizieren können;
- in ihrem beruflichen Ansatz sowohl kulturelles/intellektuelles Erbe als auch die kritische Prüfung und Interpretation von Fakten und kulturellen Traditionen einbeziehen und eine Offenheit für kulturelle und sprachliche Diversität fördern;
- den Kindern zuhören und sie beobachten und sie als Person akzeptieren durch bewusstes Wahrnehmen ihrer ganzheitlichen Bildungsbedürfnisse und ihrer soziokulturellen Bedürfnisse, um ihre Identitätssuche, ihre Unabhängigkeit und ihr Verantwortungsgefühl zu fördern;

- konsistent das grundlegende Wissen, das innerhalb eines Faches erworben wurde, ausweiten und vertiefen, einschließlich der historischen, wissenschaftlichen und gesundheitsfördernden Aspekte;
- den Bildungsprozess als eine aktive Lernerfahrung des Entdeckens gestalten, während sie gleichzeitig klare Entscheidungen treffen im Hinblick auf Ziele, Kenntnisbereiche, Lern- und Lehrmethoden, Evaluation und Zertifizierung im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften;
- die eigenen Aktivitäten in enger Kooperation mit Familien, Schulbehörden, Bildungs- und Kulturinstitutionen sowie den Interessengruppen der Gemeinschaft im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften verfolgen;
- Aufgaben, die sich auf das Erreichen und die Evaluation von Entwicklungszielen und Kompetenzen beziehen, sowohl individuell als auch als Team erfüllen – bei gleichzeitiger Respektierung der Individualität der Kinder;
- Informations- und Kommunikationstechnologien nutzen und sie in die Vorbereitung und das Management von Lehr- und Lernaktivitäten im Klassenzimmer einbeziehen sowie in ihre eigene Fortbildung;
- eine professionelle Identität entwickeln, mit Komplexität, Unsicherheit, Konflikten und Rückschlägen professionell umgehen sowie ein Verständnis entwickeln für Prozesse der Gruppendynamik und das Funktionieren von Organisationen;
- sowohl individuell als auch als Team über Fortbildungsbedürfnisse reflektieren im Hinblick auf den individuellen Fortschritt, institutionelle Innovation und das Einschätzen der ethischen Herausforderungen, die sich auf den Beruf beziehen.

4.3 Alternative Zugangs- und Qualifizierungswege, Systemdurchlässigkeit

Flämische Gemeinschaft

Betreuungssektor

Gemäß dem Dekret von 2014 sollten alle in der Kinderbetreuung tätigen Personen in der Flämischen Gemeinschaft bis 2024 qualifiziert sein. 2022 verfügte jedoch ein großer Teil des Sektors immer noch über keine Qualifikation, und es gibt immer noch eine beträchtliche Anzahl von Krippenfachkräften, die ohne Qualifikation in den Beruf einsteigen. Für dieses unqualifizierte Personal bieten die meisten Ausbildungseinrichtungen die Möglichkeit, Arbeit und Ausbildung zu kombinieren. So bieten beispielsweise die Syntra-Ausbildungszentren und die Zentren für Erwachsenenbildung (siehe oben) Ausbildungsprogramme an, bei denen die Studierenden die Ausbildung abends oder an Wochenenden absolvieren können. Dies bedeutet in der Regel, dass die Studierenden doppelt so lange brauchen, um das gesamte Ausbildungsprogramm zu absolvieren.

Unqualifizierte Krippenfachkräfte, die der Meinung sind, dass sie über ausreichende Kompetenzen verfügen, um qualifizierten Krippenfachkräften gleichgestellt zu sein, können an einem Assessment teilnehmen, das von einem anerkannten Testzentrum oder einem Zentrum für Erwachsenenbildung organisiert wird. Bei der Bewertung verwenden die Prüfer:innen die gesetzlich festgelegte Berufsqualifikation einer Krippenfachkraft als Rahmen, um zuvor erworbene Kompetenzen (*Eerder Verworven Competenties*) zu testen und zu versuchen, nicht-formale und informelle Lernerfahrungen der Bewerber:innen zu validieren. Die Ergebnisse des Testverfahrens sollten deutlich machen, über welche der 15 Kompetenzen die Krippenfachkraft bereits verfügt und welche noch erlernt werden müssen. Für die fehlenden Kompetenzen wird dann ein maßgeschneidertes Programm entworfen, das aus verschiedenen Modulen besteht, die die Krippenfachkraft am Zentrum für Erwachsenenbildung absolvieren kann.



Darüber hinaus gibt es ein spezielles Ausbildungsprogramm mit der Bezeichnung "Krippenfachkraft – Dualer arbeitsintegrierter Weg" (*Kinderbegeleider Duaal*). Dieses Programm ist als Spezialisierungsjahr im dritten Jahr des dritten Zyklus der berufsbildenden Sekundarausbildung organisiert und folgt somit demselben Curriculum wie das "7. Jahr Kinderbetreuung" (siehe oben). Dieses duale Lernprogramm kombiniert jedoch eine schulische mit einer beruflichen Komponente. Das bedeutet, dass die Auszubildenden ordnungsgemäß in einer Kinderkrippe beschäftigt sind und während der Ausbildung mindestens 20 Stunden pro Woche an ihrem Arbeitsplatz verbringen. Das Ausbildungsprogramm dauert ein Jahr und kann von jungen Erwachsenen (zwischen 16 und 25 Jahren) absolviert werden, die ihre Vollzeitschulpflicht erfüllt haben. Nach Abschluss der Ausbildung und wenn sie die Module bestanden haben, erhalten die Teilnehmenden das Diplom der Sekundarstufe und ein "Zertifikat Kinderbetreuung". Diese Qualifikation ist auf Stufe 4 des EQR eingestuft.

Die beruflichen Laufbahnen innerhalb der flämischen Kinderbetreuung sind flach, d. h. es gibt keine Systemdurchlässigkeit in diesem Sektor. Es gibt weder ein Angebot an verschiedenen Berufsprofilen, in die man wechseln kann, noch gibt es eine "Lernleiter", die es Krippenfachkräften ermöglichen würde, in ihrem Beruf zu wachsen. Für den Beruf der pädagogischen Fachberatung und der Leitung einer Einrichtung mit mehr als 18 Plätzen ist ein Bachelor-Abschluss erforderlich. Es scheint jedoch, dass der Übergang von der postsekundären berufsbildenden Ebene (EQR 4) zum Bachelor (EQR 6) sehr schwierig ist. Viele Studierende schaffen es nicht oder haben große Schwierigkeiten, das Hochschulstudium erfolgreich zu absolvieren.

Bildungssektor

Die flämischen Entscheidungsträger haben große Bedenken, genügend Lehrkräfte für die Vor- und Grundschulbildung zu finden. Die Ermöglichung alternativer Qualifizierungswege zur Unterstützung des Personals bei der Ausbildung zur Vorschullehrkraft könnte ein zukünftiger Weg für den frühkindlichen und den breiteren Grundschulsektor sein. Zwei neu entwickelte alternative Wege sind:

- Das Baobab-Projekt: Es handelt sich um ein kleines Projekt in Brüssel, das von der Nichtregierungsorganisation EVA (EVA bxl 2022) initiiert und von der Flämischen Gemeinschaftskommission (VGC) unterstützt wird. Motivierte Brüsseler Bürger:innen (mit unterschiedlichem Migrationshintergrund) arbeiten als Assistenzkräfte mit erfahrenen Vorschullehrkräften zusammen und absolvieren gleichzeitig eine Qualifizierungsmaßnahme, um selbst Vorschullehrkraft zu werden (in der Erasmus Fachhochschule). Vier Jahre lang erhalten sie intensive Unterstützung, um eine Stelle als Vorschullehrkraft in der Stadt Brüssel zu finden.
- Um dem zunehmenden Lehrkraftmangel entgegenzuwirken, bieten die Fachhochschulen spezielle Ausbildungsprogramme für Studierende der frühkindlichen Bildung an, die Arbeit und Studium kombinieren. Vor allem Assistenzkräfte in der Vorschulbildung nutzen die Möglichkeit, eine offizielle Qualifikation zu erwerben und gleichzeitig ihre Arbeit fortzusetzen.

Französische Gemeinschaft (WBF)

Das System zeichnet sich durch wenig Durchlässigkeit aus und es gibt nur wenige alternative Zugangs- und Qualifizierungswege auf dem berufsbildenden Sekundarniveau. Die vorher erworbenen Kompetenzen der Kandidaten/Kandidatinnen werden bei der Ausbildung zum/zur *puériculteur/puéricultrice* nicht berücksichtigt. Ein VAE-Pilotprojekt (*Valorisation des Acquis de l'Expérience*) zur Förderung des Zugangs zum Erwachsenenbildungsprogramm für Tagespflegepersonen (*Auxiliaire de l'enfance*) wird derzeit getestet. Hinsichtlich der Hochschulstudienprogramme wurden einige Maßnahmen entwickelt, um den Zugang zur Grundausbildung (z.B. um



Vorschullehrkraft zu werden) zu lockern. Das Personal an Institutionen der beruflichen Erstausbildung kann die früheren Erfahrungen der Studierenden prüfen und in einigen Fällen werden zusätzliche Credits vergeben, so dass die Studiendauer verkürzt wird. Dieses System der früher erworbenen Kompetenzen (VAE) wurde an Universitäten Ende 2009 implementiert.

Deutschsprachige Gemeinschaft

Die Deutschsprachige Krankenpflegevereinigung Belgiens (KPVDB 2022) bietet einjährige Erwachsenenbildungskurse für Krippenfachkräfte an, bei denen es keine formalen Zugangsvoraussetzungen gibt. Die Teilnehmenden werden nach einem Bewerbungsgespräch ausgewählt.

5. Fachpraktischer Teil der Ausbildung von Kernfachkräften (Praktikum)

Flämische Gemeinschaft

Krippenfachkraft (Begeleid(st)er Kinderopvang/ Kinderzorg)

Praktika oder arbeitsplatzbasiertes Lernen (*stage*) spielen eine wichtige Rolle in den vier Ausbildungsgängen zur beruflichen Erstausbildung für frühpädagogische Kernfachkräfte in der Flämischen Gemeinschaft. Die staatliche Agentur *Opgroeien* lässt nicht zu, dass Praktikanten/Praktikantinnen auf den vorgeschriebenen Personalschlüssel angerechnet werden. Alle Praktikanten/Praktikantinnen benötigen ein medizinisches Eignungszertifikat und einen Auszug aus dem Strafregister, um gutes Verhalten und Moral nachzuweisen.

Die Praktika in jedem der vier Ausbildungsgänge sind wie folgt organisiert:

Route 1: Berufsbildende Sekundarausbildung: '7. Jahr Kinderbetreuung'

Da die Schulen, die ein 7. Jahr Kinderbetreuung anbieten, große Freiheit bei der Gestaltung des Curriculums haben, unterscheiden sich die Unterrichtsinhalte und Stundenpläne von Schule zu Schule. In den meisten Schulen nimmt das Praktikum etwa ein Drittel eines Schuljahres in Anspruch. Das bedeutet, dass die Studierenden in diesem Programm ein Praktikum von insgesamt etwa 10 bis 12 Wochen absolvieren. Das Praktikum wird in der Regel in Blöcken angeboten und findet in der institutionellen Kinderbetreuung, in schulergänzenden und frühkindlichen Einrichtungen statt.

Route 2: Erwachsenenbildung: 'Krippenfachkraft – Babys und Kleinkinder'

Die Hälfte dieses Programms der beruflichen Erstausbildung wird an einem Arbeitsplatz verbracht. Bei diesem angeleiteten Lernen am Arbeitsplatz werden die Studierenden von einem/einer Mentor:in aus der Einrichtung und einem Coach aus dem Studienprogramm betreut. Die am Arbeitsplatz gesammelten Erfahrungen werden aktiv in den Unterricht integriert und umgekehrt. Mit anderen Worten: Es besteht eine starke Wechselwirkung zwischen Theorie und Praxis. Die Praktika finden in Tagespflegestellen, Kinderkrippen und in schulergänzenden Einrichtungen statt. Obwohl das Lernen am Arbeitsplatz in alle Module des gesamten Studiengangs integriert ist, sind vier Module explizit auf das Praktikum ausgerichtet: "Praktikum Krippenfachkraft Babys und Kleinkinder 1" (80 Unterrichtsstunden), "Beaufsichtigte kollegiale Beratung Babys und Kleinkinder 1" (10 Unterrichtsstunden), "Beaufsichtigte kollegiale Beratung Babys und Kleinkinder 2" (10 Unterrichtsstunden) und "Beaufsichtigte kollegiale Beratung Babys und Kleinkinder 3" (10 Unterrichtsstunden).



Route 3: Spezialisierte Ausbildungszentren (Syntra): 'Krippenfachkraft'

Im Programm der beruflichen Erstausbildung von Syntra sind 150 der 610 Stunden für das Praktikum der Studierenden vorgesehen. Dieses Praktikum wird auf mehrere Praktikumsperioden im Jahr verteilt, in denen weniger Unterrichtsstunden vorgesehen sind.

Route 4: Hochschulausbildung: 'Bachelor – Kleinkindpädagogik'

Obwohl die drei Fachhochschulen, die diesen Bachelor-Studiengang anbieten, ihre eigenen Schwerpunkte und Akzente im Curriculum haben, ist das Praktikum in jedem der drei Jahre in jedem der drei Studiengänge integriert und folgt mehr oder weniger der gleichen Struktur. Im ersten Jahr ist das Praktikum explizit auf das Kennenlernen des Betreuungssektors ausgerichtet. Die Anzahl der ECTS in diesem ersten Jahr schwankt in den drei Fachhochschulen zwischen 5 und 11. Im zweiten Jahr werden die Studierenden angeregt, benachbarte Sektoren zu entdecken, in denen sie ihre Rolle als Coach ausprobieren können. Hier variiert die Anzahl der ECTS zwischen 11 und 14. Im letzten Studienjahr macht das Praktikum fast die Hälfte des Studiums aus, wobei die ECTS zwischen 20 und 24 liegen. In diesem letzten Jahr steht es den Studierenden frei, ein Praktikum in der Kinderbetreuung oder in einem anderen Bereich zu absolvieren. Von den Studierenden wird erwartet, dass sie eine reflektierende Haltung einnehmen und ihren eigenen Lernprozess mit Hilfe eines Portfolios überwachen. Darüber hinaus wird immer ein/e Mentor:in oder Betreuer:in aus der Fachhochschule ernannt, sowie ein/e Mentor:in oder ein Coach am Praktikumsort.

Vorschullehrkraft (*Leraar Kleuteronderwijs*)

Nach den Richtlinien des Flämischen Bildungsministeriums besteht die fachpraktische Komponente der beruflichen Erstausbildung künftiger Vorschullehrkräfte aus mindestens 45 ECTS-Credits (meist jedoch mehr). Diese sind über das Curriculum verteilt und steigern sich hinsichtlich der Menge und Komplexität. Die Arbeitserfahrung kann strukturiert werden wie ein Band, das sich durch die Semester zieht (ein Tag pro Woche) oder in Blöcken von einer, zwei oder fünf Wochen. Fachhochschulen können ihr eigenes System implementieren. Die Praktika werden in den frühkindlichen Einrichtungen von erfahrenen Fachkräften begleitet und evaluiert, an der Fachhochschule von Tutoren/Tutorinnen. Diese Mentoring-Funktion wird von motivierten Vorschullehrkräften ausgeübt, die die Studierenden freiwillig begleiten, d.h. sie erhalten keine Zusatzzahlungen.

Französische Gemeinschaft (WBF)

Krippenfachkraft (*Puéricultrice/Puériculteur*)

Gemäß der aktuellen Gesetzgebung (Beschluss 6-09-2001, MB 22-11-2001) müssen 1.000 Zeitperioden von je 50 Minuten (ca. 833 Stunden) der praktischen Ausbildung im Feld und der Arbeit mit kleinen Kindern bis zu 6 Jahren gewidmet sein. Weitere 1.000 Perioden sollten für den allgemeinen Unterricht und 1.700 Perioden (ca. 1.416 Stunden) für die organisatorische und fachbezogene Praxis an der Einrichtung vorgesehen sein – innerhalb von drei Jahren. Das Gesetz spezifiziert verschiedene Arbeitsplätze: Kinderkrippen, frühkindliche Einrichtungen, aber auch Geburtskliniken. Mindestens 500 Zeitperioden (ca. 416 Stunden) müssen in einer Kinderkrippe verbracht werden.

Nach einer offiziellen Richtlinie (Rundschreiben Nr. 6718, 28-06-2018) müssen drei Arten von Praktika organisiert werden: 1) Entdecken und Einführen, 2) unterstützte Praxis, 3) verantwortliche Praxis. Die Leitung der Grundausbildungsinstitution ernennt einen/eine Tutor:in (*maître de stage*) für jede/n Studierenden. Diese sind verantwortlich für die Vorbereitung, die pädagogische Begleitung und Einschätzung der praktischen Ausbildung im Feld. Sie arbeiten zusammen

mit einem/einer Mentor:in (eine bestimmte Fachkraft) in den frühkindlichen Einrichtungen, in denen die Studierenden ihre Praktika machen. Externe Evaluationen werden sowohl von dem/der Tutor:in als auch von der beaufsichtigenden Fachkraft durchgeführt; zudem führen die Studierenden Selbstevaluationen durch. Von der Grundausbildungsstätte, der Tageseinrichtung und den Studierenden wird ein Vertrag unterzeichnet, der die Kompetenzen und Fähigkeiten, die erworben werden sollen, genau festlegt. Die/der Studierende muss regelmäßige schriftliche Journals/Portfolios (*carnet de stage*) führen, mit den Informationen und Beobachtungen, die im Feld gemacht werden (z.B. Beobachtungen über die Lernumgebung, Aktivitäten mit den Kindern, kindliches Verhalten).

Das Mentoring wurde schrittweise organisiert. Laut Gesetz muss ein/e Mentor:in (eine bestimmte Fachkraft) ernannt werden, wobei es sich um eine Krippenfachkraft oder eine/n andere/n Mitarbeiter:in (einschließlich der Leitung) der Einrichtung handeln kann, in der der/die Studierende das Praktikum absolviert. Es werden jedoch keine zusätzlichen Mittel gewährt, die Zeiträume sind nicht festgelegt und es gibt keine Maßnahmen zur Bereitstellung von Ersatzpersonal. Die betreuende Fachkraft ist nicht speziell für die Begleitung von Studierenden ausgebildet. Seit 2014 werden immer mehr Projekte (vier im Jahr 2014, 47 im Jahr 2021) zunächst von der APEF (*Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation*, Paritätischer Verband für Beschäftigung und Ausbildung) und dann auch von ONE und dem Bildungsministerium finanziert, um einen Rahmen zu schaffen, der die Zusammenarbeit zwischen den Erstausbildungsinstitutionen und den Kinderkrippen in WBF fördert, um die Tutoring- und Mentoring-Praxis zu verbessern (François und Noël 2015; Pirard, François und Noël 2019).

In diesen Projekten wurden sowohl Tutoren/Tutorinnen als auch Mentoren/Mentorinnen von Forschenden (Universität Lüttich) begleitet, um ihre eigene Praxis zu bewerten, spezifische Projekte zu deren Verbesserung durchzuführen und Auswirkungen zu analysieren, die sie auf das Lernen der Studierenden, das pädagogische Coaching von Mentor:in und Tutor:in haben sowie auf die Zusammenarbeit zwischen den Ausbildungseinrichtungen und den frühkindlichen Einrichtungen. Diese Analyse kann sich auf die schriftliche Beobachtung der Studierenden oder der Mentoren/Mentorinnen und manchmal auf eine Videodokumentation stützen, um die Reflexionskompetenzen der Studierenden in der Praxis zu unterstützen. Diese dokumentierte Prozessanalyse ist jedoch für Krippenfachkräfte nicht einfach und kann nur für normative Ratschläge verwendet werden (Alonso Vilches und Pirard 2016; Alonso Vilches und Pirard 2018). Jedes Jahr werden mehrere Fokusgruppen und Studientage organisiert, bei denen Tutoren/Tutorinnen sowie Mentoren/Mentorinnen die Möglichkeit haben, ihre Erfahrungen und Analysen zu präsentieren und zu teilen. Die Aufmerksamkeit wurde auch auf die kontextualisierte Praxis und die Sinnggebung gerichtet und weniger auf das Konzept der "besten Praxis" (Pirard, François und Noël 2019). Es wurde eine offene Website mit allen Ressourcen eingerichtet. 2022 wurde in der Föderation Wallonien-Brüssel ein neuer, verbesserter Rahmen für eine nachhaltige Zusammenarbeit zwischen den Einrichtungen der beruflichen Erstausbildung und Kindertageseinrichtungen (die Kinder von 0–12 Jahren aufnehmen) eingeführt, nachdem diese beruflichen Erfahrungen analysiert worden waren, um auch die Tutoring- und Mentoring-Praxis zu verbessern (Pirard, François und Noël 2022). Dieser Rahmen wurde in Zusammenarbeit mit Tutoring- und Mentoring-Fachkräften erstellt, die an diesen Pilotprojekten teilgenommen haben, um das Mentoring-/Tutoring-Lernnetzwerk zu erweitern. Er wird von der Vereinigung APEF, ONE und dem Bildungsministerium unterstützt.

Im Rahmen dieser Projekte wird Mentoring-Zeit gewährt und es werden jedes Jahr kostenlose Schulungsseminare, Fokusgruppen und Studienworkshops organisiert. Trotz der positiven Bewertung aller Beteiligten (Studierende, Mentoring-Fachkräfte, Leitungen von Kinderkrippen, Lehrkräften, Schulleitungen, ONE) fehlen derzeit die finanziellen Mittel, um die Erfahrungen zu verallgemeinern und ihre Nachhaltigkeit zu gewährleisten.



Vorschullehrkraft (*Instituteur/Institutrice maternelle*)

Ein Drittel der ECTS-Credits der beruflichen Erstausbildung der Vorschullehrkräfte machen Praktika und die Analyse der Praxis aus. Mindestens 26 ECTS-Credits sind während der beruflichen Erstausbildung dem Praktikum in frühkindlichen Bildungseinrichtungen gewidmet: zwei Wochen im ersten Jahr (je 2 ECTS-Credits), vier Wochen im zweiten Jahr (je 3 ECTS-Credits) und zehn Wochen im letzten Jahr (10 ECTS-Credits). Studierende müssen von Tutoren/Tutorinnen, die an der Fachhochschule angestellt sind, begleitet werden: mindestens ein Besuch pro Woche ist während der Praktika ab dem zweiten Jahr vorgesehen. Sie haben auch eine (*maître de stage*) Mentoring-Lehrkraft, die mit der Institution der beruflichen Erstausbildung eine Vereinbarung unterzeichnet, die verschiedene Partnerschaften in einer Reihe berufsbezogener Einrichtungen festlegt.

Die Fachhochschulen organisieren auch berufsbezogene Workshops (10 ECTS-Credits), um die Verbindung zwischen Theorie und Praxis zu stärken. Diese werden nicht nur von Tutoren/Tutorinnen der Fachhochschule, sondern auch von Tutoren/Tutorinnen geleitet, die mindestens die Hälfte ihrer Arbeitszeit in einer frühkindlichen Bildungseinrichtung verbringen. Jede Fachhochschule kann die fachpraktische Komponente nach spezifischen Richtlinien organisieren (Dekret über die berufliche Erstausbildung von Lehrkräften, MB 19-01-2001). Künftige Reformen könnten 2023 einige organisatorische Änderungen für den neuen Master-Abschluss (*master enseignement section 1*) bewirken.

Deutschsprachige Gemeinschaft

In der Deutschsprachigen Gemeinschaft besteht die fachpraktische Komponente in der beruflichen Erstausbildung künftiger Kindergärtner:innen aus mindestens 43 ECTS-Credits. Diese sind über das Curriculum verteilt und steigern sich im Ausmaß und in der Komplexität. Die Praktika sind in Blöcken strukturiert und werden von einer erfahrenen Fachkraft der Kindertageseinrichtung und von Tutoren/Tutorinnen an der Fachhochschule begleitet und evaluiert. Diese Mentoring-Funktion wird von motivierten Kindergärtnern/Kindergärtnerinnen geleistet, die die Studierenden freiwillig, d.h. ohne zusätzliche Bezahlung, begleiten.

Das Praktikum des Erwachsenenbildungskurses der KPVDB für angehende Krippenfachkräfte umfasst 480 Stunden – sechs Wochen in einer Kinderkrippe und jeweils zwei Wochen in einer der folgenden Einrichtungen: schulergänzende Betreuung während der Ferien, schulergänzende Betreuung (AUBE), Förderschule, Tagespflege und Kindergarten.

Im Rahmen der berufsbildenden Ausbildung an Sekundarschulen wird auch ein Praktikum in einer Kinderkrippe absolviert.

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

In Belgien herrscht eine etablierte Tradition des pädagogischen Coachings, um das Niveau der Professionalisierung unter den niedrig qualifizierten Krippenfachkräften anzuheben. Derartige experimentelle Ansätze begannen in den 1980er Jahren und wurden über Zuschüsse der Bernard van Leer Foundation (*BVLF*) gefördert. In Flandern wurden die ersten Coaching-Projekte in den 1990er Jahren in Gent ins Leben gerufen (Peeters 1993). Sie legten den Schwerpunkt auf die Fachkräfte als aktiv Handelnde in ihrem eigenen Professionalisierungsprozess, was eine mo-

tivierende Wirkung auf die Lernenden hatte (Peeters and Vandenbroeck 2011). In der Französischen Gemeinschaft wurden in Lüttich, Mons und anderen Städten ebenfalls mehrere Aktionsforschungsprojekte durchgeführt, die vom *BVLF* oder *ONE* unterstützt wurden. Eines davon zielte darauf ab, öffentlich finanzierte FWB einzurichten um Beratungsprojekte zu unterstützen, die von Kinderkrippen auf der Grundlage einer Analyse ihrer lokalen Bedürfnisse (Bottom-up-Prozess) ausgearbeitet werden. Ein entsprechendes Gesetz wurde 1983 verabschiedet, trat aber nie in Kraft. Erst sechzehn Jahre später wurde von dem für Kindheit verantwortlichen Minister ein subventioniertes System für FWB eingeführt. Seit 1999 sind die für die Fortbildung bereitgestellten Mittel und die Zahl der Fortbildungsanbieter kontinuierlich gestiegen. 2001 wurde im *ONE* die Stelle eines/einer neuen pädagogischen Beraters/Beraterin eingeführt, um lokale Projekte nach einer Logik der Innovation und Reform zu unterstützen (Pirard 2011).

Im Bildungssektor wurde keine spezifische Reform mit Schwerpunkt auf FWB von Vorschullehrkräften durchgeführt, sondern globale Reformen für alle Lehrkräfte an Schulen. Im ganzen Land haben Krippenfachkräfte, Vorschullehrkräfte, Einrichtungsleitungen und Mitglieder der Bildungsteams viele Möglichkeiten, an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Spezialisierte Ausbildungszentren bieten eine breite Palette von Kursen an. Die Regionalregierungen betrachten die Bereitstellung von FWB-Maßnahmen als Teil ihrer Qualitätspolitik.

Flämische Gemeinschaft

Betreuungssektor

Seit dem Dekret von 2014 sind die Träger von Kinderkrippen verpflichtet, für die FWB ihres Personals zu sorgen. Sie können jedoch frei entscheiden, wie sie dies in Bezug auf den Inhalt, die Art der Durchführung (Schulungskurse, Coaching, Lernnetzwerke, ...), die Quantität und die Dauer organisieren möchten. Vor der Einführung des Dekrets gab es eine Vorschrift, wonach Krippenfachkräfte 12 Stunden Fortbildung pro Jahr absolvieren mussten, aber diese Erwartung wurde aufgegeben, ohne eine andere vorzusehen. Folglich gibt es weder eine feste Anzahl von Tagen pro Jahr, die für FWB-Aktivitäten während der Arbeitszeit zur Verfügung stehen, noch gibt es ein System von kinderfreien Stunden, die dafür genutzt werden können. Zudem gibt es auch in ganz Flandern kein Monitoring. Das bedeutet, dass es keine verlässlichen Daten gibt, die Aufschluss darüber geben könnten, was in der flämischen Kinderbetreuung in Bezug auf die wichtigsten Formen, den Zugang und die wichtigsten Inhalte von FWB üblich ist.

Die Regierung hat finanzielle Mittel für die FWB bereitgestellt und vergibt diese nach dem Umfang der Kinderkrippen:

- Einkommensabhängige Kinderkrippen (bei denen die Eltern einen einkommensabhängigen Beitrag zahlen) mit mehr als 18 Vollzeitplätzen erhalten einen Zuschuss, mit dem sie wählen können, wie sie FWB organisieren wollen. Sie können entweder selbst einen pädagogischen Coach beschäftigen oder einstellen oder das bestehende Fortbildungsangebot verschiedener pädagogischer Unterstützungszentren und Ausbildungsstätten nutzen.
- Die Mittel für einkommensabhängige Kinderkrippen mit weniger als 18 Vollzeitplätzen und für nicht einkommensabhängige Kinderkrippen gehen an ein Unterstützungsnetzwerk, das *Mentes* genannt wird. Dieses besteht aus etwa 20 Unterstützungsorganisationen, die in der gesamten Flämischen Gemeinschaft tätig sind. Kinderkrippen erhalten von *Mentes* Unterstützung durch eine/n regionale/n Berater:in (*regional ondersteuner*) oder eine pädagogische Fachberatung (*pedagogisch coach*). Da *Mentes* von der Regierung subventioniert wird, hat die Regierung auch ein Mitspracherecht bei den vorrangigen Themen, die in der FWB

behandelt werden. Beispielsweise stehen die „Umsetzung staatlicher Vorgaben“ und „politische Handlungsfähigkeit“ derzeit ganz oben auf der Tagesordnung, da in jüngster Zeit Missstände in der flämischen Kinderbetreuung ans Licht gekommen sind.

Mit der Flämischen Intersektoralen Vereinbarung VIA 6 (Vlaamse Regering 2021b), die 2021 geschlossen wurde, wurden finanzielle Mittel für die Einstellung von 264 pädagogischen Fachberatungen (Vollzeitäquivalent) für den gesamten Betreuungssektor in der Flämischen Gemeinschaft Belgiens zur Verfügung gestellt.

Neben den von der flämischen Regierung zur Verfügung gestellten Mitteln steht es den Kinderkrippen natürlich frei, ihre eigenen Ressourcen für zusätzliche FWB zu verwenden, die von pädagogischen Unterstützungszentren und Ausbildungszentren angeboten werden. Es liegen jedoch keine Daten darüber vor, ob die Kinderkrippen dies tun und unter welchen Umständen.

Bildungssektor

In Flandern werden FWB für Vorschullehrkräfte (*Kleuteronderwijzers*) meist von den staatlich anerkannten und subventionierten pädagogischen Fachbegleitungsdiensten (PBD – *Pedagogische begeleidingsdienst*) angeboten. Jede der drei Trägerorganisationen (privat-katholisch, flämische Regierung (Go!) und kommunal) hat ihre eigenen pädagogischen Fachbegleitungsdienste, die Schulen und Einrichtungen derartige Fortbildungen anbieten. Schulen können bei ihnen um Bildungs- und Methodenberatung nachfragen (Innovations- und Selbstevaluationsprojekte, Unterstützungsinitiativen im Klassenzimmer). Darüber hinaus können private Organisationen spezielle Kurse in Pädagogik, Didaktik, Kunsterziehung usw. anbieten. FWB und Unterstützung für die Kernfachkräfte (d.h. die Vorschullehrkräfte) sind strukturell vorgesehen, da die Schulen dafür Mittel erhalten. Jede Vorschul- und Grundschule muss einen Fortbildungsplan für die Lehrkräfte entwickeln. Assistenzkräfte sind in diesen Plänen kaum enthalten. Die Schulen müssen diesen Plan weiterverfolgen, da sie sonst ihr Fortbildungsbudget verlieren könnten. Ungeachtet dessen entscheiden die Schulen autonom, wie sie den Plan organisieren. Folglich gibt es keine Mindestanzahl von Fortbildungsstunden für Vorschullehrkräfte oder Krippenfachkräfte. Lediglich ein kollektiver pädagogischer Fortbildungstag pro Jahr ist für alle Lehrkräfte obligatorisch.

Französische Gemeinschaft (WBF)

Seit 2003 waren zwei Behörden für die Steuerung und Finanzierung von FWB verantwortlich: die eine ist die Regierungsorganisation *ONE (Office de la Naissance et de l'Enfance)*, die speziell FWB für Krippenfachkräfte anbietet; die andere ist das *IFPC (IFPC Institut Inter-réseaux de Formation Professionnelle Continue, 'Netzwerkübergreifendes Fortbildungsinstitut', früher IFC, Institut de Formation en cours de Carrière Inter-réseaux, 'Netzwerkübergreifendes Schulungsinstitut für die Berufslaufbahn')*, das sich auf den Bildungssektor konzentriert. *ONE* und *IFPC* arbeiten separat, obwohl sie für einige bestimmte Aktivitäten einen Vertrag zur Zusammenarbeit geschlossen haben. Keine von ihnen kann auf groß angelegte Forschungsprojekte zur Finanzierung der FWB des frühpädagogischen Personals in den letzten fünf Jahren verweisen.

Betreuungssektor

Im Betreuungssektor bietet die staatliche Organisation *ONE* einen jährlichen Weiterbildungsplan für alle Krippenfachkräfte an – gemäß einem neuen offiziellen Fünfjahresprogramm von 2021 bis 2026, das von der Regierung genehmigt wurde (Beschluss 11-02-2021, MB 2-03-2021). Öffentliche Gelder werden verwendet für verschiedene Arten der finanziell erschwinglichen vor-Ort Fortbildung auf der Grundlage eines Angebots von offiziellen Fortbildungsträgern gemäß



dem Regierungsprogramm: spezifische Sitzungen (oft ein oder zwei Tage mit Schwerpunkt auf einem vorher definierten Thema); sporadische Sitzungen (oft ein oder zwei Tage mit Schwerpunkt auf einem Thema und organisiert in einem mit den Teilnehmenden ausgehandelten Raum); und pädagogisches Coaching in Teams (ein bis fünf Tage in Kinderkrippen oder einem Netzwerk von Einrichtungen, wobei sowohl das Thema als auch die Organisation mit dem Fortbildungszentrum ausgehandelt werden können).

Im öffentlichen Programm der frühpädagogischen FWB, das sowohl die von den Krippenfachkräften in ihren Qualitätsplänen festgelegten Prioritäten als auch die Meinungen der Ausbilder:innen, pädagogischen Berater:innen und anderer *ONE*-Mitarbeiter:innen berücksichtigt, sind 14 Schwerpunktbereiche definiert, die nach ihren Finanzierungssätzen klassifiziert sind:

- kindliche Entwicklung (20,8% der zugewiesenen Mittel)
- Familienpartnerschaft (9,2%)
- globaler Gesundheitsansatz (8,3%)
- künstlerische und kulturelle Aktivitäten und Projekte (8,3%)
- Einstellungen, Rollen und Aufgaben (7,7%)
- Umwelt (6,3%)
- aktive Rolle (5,7%)
- Diversitäts-Ansatz (4,4%)
- Gruppendynamik (3,6%)
- Aktivitäten in der Praxis (3,5%)
- Beobachtung: Praxis und Kinder (3,2%)
- Bildungsprojekt (2,7%)
- Rechte der Kinder (2,4%) und
- Einrichtungsmanagement (2%).

Vier dieser Schwerpunktbereiche betreffen direkt die Einrichtungsleitungen: (1) Einstellungen, Rollen und Aufgaben; (2) Gruppendynamik; (3) Bildungsprojekt; (4) Einrichtungsmanagement. Die restlichen 11% der Mittel sind für pädagogisches Coaching ohne vorgegebenes Thema bestimmt. Ergänzend zu diesen Angeboten, die von spezialisierten Schulungszentren unterstützt werden, organisiert ein Team von zehn pädagogischen Beratern/Beraterinnen (*conseillers pédagogiques*), die bei *ONE* eingeschrieben sind, einige pädagogische Leitfäden für Krippenfachkräfte und ihre Leitungen, die auf einer Analyse der lokalen Bedürfnisse in der WFB beruhen: pädagogische Kontinuität, Betreuung, Außenbereich, künstlerisches und kulturelles Bewusstsein oder Sprachentwicklung. Einige dieser Themen können in die offizielle zweijährige *ONE*-Kampagne integriert werden, wie z.B. die für 2022 geplante Investition in den Außenbereich. Eine/r pädagogische/r Berater:in koordiniert eine Gruppe des Personals, die sich der Entwicklung eines inklusiven Ansatzes widmet, der Diversität als Ressource und Regel (nicht als Ausnahme) anerkennt (Camus 2019). Pädagogische Berater:innen und Ausbilder:innen können zusammenarbeiten oder an gemeinsamen Themen arbeiten, wie z.B. dem Coaching neuer Teams beim Aufbau einer Kinderkrippe. Ab 2022 kann auch eine 20stündige Fortbildung vorgeschlagen werden, die alle fünf Jahre zwei Mal direkt von den Einrichtungsleitungen durchgeführt wird. Diese Maßnahme zielt darauf ab, die Zugänglichkeit des Angebots zu verbessern und auf die lokalen Bedürfnisse der Kinderkrippen einzugehen. Sie könnte einen Rahmen für die Erprobung neuer FWB-Formen wie Blended Learning oder Dienstreisen bieten (Pirard, Rayna und Brougère 2021). So wird ein großer Teil des Ausbildungsprozesses als ein spezialisierter Raum betrachtet, in dem neue Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten in einem begrenzten Zeitraum erworben werden können, um sie in Kinderkrippen anzuwenden oder sie dahin zu übertragen. Nichtsdestotrotz

wird das Entstehen einer anderen Bildungskultur bestätigt: eine Kultur der Professionalisierung, die Kompetenz als zentrales Thema in der Bildungsarbeit betrachtet, basierend auf der Hypothese, dass Aktion und Akteure gemeinsam und gleichzeitig transformiert werden können (Pirard und Barbier 2012; Pirard, Camus und Barbier 2018). Seit 2019 ist FWB für alle Krippenfachkräfte verpflichtend (zwei Tage pro Jahr, Beschluss 2-05-2019, MB 09-10-2019), aber es gibt keine Maßnahmen für die Bereitstellung von Ersatzpersonal, während eine Kollegin oder ein Kollege die Fortbildung absolviert. Darüber hinaus wird die Teilnahme an bestimmten FWB-Formen im Hinblick auf die Beförderung und den beruflichen Aufstieg formal nicht anerkannt.

Bildungssektor

Im Bildungssektor bietet das *IFPC (Institut Inter-réseaux de Formation Professionnelle Continue* gemäß dem Dekret zu Buch 6 des *Code de l'Education Primaire et Secondaire*, in Kraft getreten am 29. August 2022), ehemals IFC (Dekret 11-07-2002, MB 31-08-2002), ein jährliches allgemeines Programm mit bestimmten Veranstaltungen für alle Lehrkräfte an, einschließlich Vorschullehrkräfte und Einrichtungsleitungen, das auf einer globalen Analyse des Bedarfs in diesem Bereich beruht. Das *IFPC* arbeitet mit Fachhochschulen, Universitäten und spezialisierten Ausbildungszentren zusammen, hat aber auch Ausbilder:innen (meist Lehrkräfte, Direktoren/Direktorinnen, Schulpersonal) registriert. Sie alle müssen die von der *IFPC* geforderten Standards erfüllen.

Neben dem *IFPC* verfügt jeder der drei Bildungsdachverbände (Trägerorganisationen) über einen eigenen Bildungsberatungsdienst, der FWB-Aktivitäten vor Ort anbietet. In den letzten fünf Jahren fanden Veranstaltungen für 20 Teilnehmende aus verschiedenen Einrichtungen außerhalb der Schule statt (manchmal in einem Museum). Die Themen waren selten auf die spezifischen Bedürfnisse des vorschulischen Personals ausgerichtet, die nicht genau analysiert wurden. Oft geht es um allgemeine Lernthemen mit einem disziplinären Ansatz, der sich nicht nur an Vorschullehrkräfte, sondern auch an Grundschulpersonal richtet. Zu den Themen, die für die Vorschule relevant sind, gehören: mündliche und schriftliche Kommunikation; Freude am Lesen; Lernen zu lernen; Beobachtung von Kindern; "bessere verbale Kommunikation"; Kinderliteratur; Hilfen zum Auswendiglernen für Vorschulklassen; musikalische Bildung; Erkennung und Analyse von Lernschwierigkeiten vom Beginn des Kindergartens an; ein Programm zur Entwicklung sozialer Fähigkeiten; Förderung der Lernvoraussetzungen; Übergang zur Vorschule usw. Die Förderung von Sprache und Kommunikation und die Unterstützung von Kindern mit besonderen Bedürfnissen sind Themen, die häufig vom Vorschulpersonal gewählt werden. Es gibt keinen speziellen Schwerpunkt auf Führung oder Mentoring in der Vorschule.

Einige Veranstaltungen werden auch für Sprachtherapeuten/-therapeutinnen organisiert, die vor kurzem von den psychomedizinisch-sozialen Zentren für die Zusammenarbeit mit den Vorschullehrkräften zugelassen wurden, aber es gibt keine spezifischen FWB-Angebote für die Assistenzkräfte.

In den Jahren 2020–2021 wurde ein neuer spezifischer FWB-Kurs mit erfahrenen Vorschulausbildern/-ausbilderinnen eingerichtet, um die Umsetzung des neuen vorschulischen Curriculums (*référentiel des compétences initiales*) zu unterstützen. Alle Vorschullehrkräfte mussten an zweitägigen Veranstaltungen und einer zusätzlichen, finanzierten sechsstündigen Veranstaltung außerhalb der Schule teilnehmen. Eine weitere spezifische parallele Veranstaltung wurde für Leitungen und zum ersten Mal speziell für die Assistenzkräfte (*puériculteurs/ puéricutrices*) organisiert. In letzterer ging es um die Förderung der Selbstständigkeit des Kindes, Sprachunterricht, die Kommunikation mit den Eltern, emotionale und physiologische Bedürfnisse, Verbalisierung, Spielbeobachtung, den Rhythmus und die Entwicklung des Kindes, die Schaffung eines positiven und wohlwollenden Klimas, das Kindheitscharta und die Schulkultur. Diese Veranstaltung war



nicht verpflichtend und wurde für Assistenzkräfte nicht finanziert, aber 639 *puériculteurs/puéricultrices* (34% der vom WBF angestellten Hilfskräfte und 62 weitere *puériculteurs/puéricultrices*) nahmen an dieser ersten Schulung teil, was als Erfolg gewertet werden kann und ihre Lernmotivation unterstreicht. Dieser Ausbildungsprozess unterstreicht die notwendige Komplementarität zwischen ihrer Arbeit und derjenigen der Vorschullehrkräfte im Interesse der kindlichen Entwicklung. Darüber hinaus beteiligt sich das *IFC (IFPC)* an einem Partnerschaftsprojekt zwischen der FRB (*Fondation Roi Baudouin*, König-Baudouin-Stiftung) und der WFB, um Ausbilder/Ausbilderinnen im Vorschulbereich hochwertige Schulungsinstrumente zur Verfügung zu stellen, die auf die besonderen Bedürfnisse von Kindern und Familien, die in Armut leben, ausgerichtet sind und sich an alle Akteure der Vorschulbildung richten.

Heutzutage ist FWB kostenlos und verpflichtend (sechs halbe Tage pro Jahr) für alle Lehrkräfte, einschließlich der Vorschullehrkräfte (zusätzliche Zeiträume sind auf freiwilliger Basis möglich); aber für ihre Assistenzkräfte (Krippenfachkräfte), die keine Zeit für die Weiterbildung haben, und für Ersatzpersonal ist sie weiterhin freiwillig. Die Teilnahme an bestimmten FWB wird für die Beförderung und den beruflichen Aufstieg formal nicht anerkannt. Ab dem 1. September 2022 müssen alle Lehrkräfte (einschließlich der Vorschullehrkräfte), die sich für das Französisch-Lerncoaching (FLA oder DASPA) angemeldet haben, an einem speziellen Kurs über Französisch als zusätzliche Sprache und über interkulturelle Mediation teilnehmen, ohne jedoch befördert zu werden oder beruflich aufzusteigen.

Nach einem neuen Gesetz (Dekret 17-06-2021, MB 30-07-2021) sollen die FWB-Aktivitäten in einem Sechsjahresprogramm geplant werden, um eine längere und langfristige Ausbildung zu fördern, abwechselnd als Arbeit vor Ort und einer besseren Einbindung von Lernergebnissen in den Kontext, entsprechend dem Aktionsplan jeder Schule. Diese Aktionspläne werden neben den Forschungsempfehlungen und den institutionellen Reformen oder Prioritäten auch die Ausbildungspläne für das Personal enthalten. Gemischte Gruppen, in denen Vorschullehrkräfte und andere Interessenvertretungen zusammenkommen, könnten zu gemeinsamen Themen organisiert werden (z. B. Partnerschaft mit Bibliotheken, künstlerische und kulturelle Bildung). Einige von ihnen könnten Krippenfachkräfte einbeziehen, wie z.B. diejenigen, die sich für reibungslose Übergänge zu Beginn der Vorschule einsetzen, eine der Prioritäten der Regierung (*Déclaration de Politique Communautaire de la FWB*, Erklärung zur Gemeinschaftspolitik, 2019–2024) und das Thema eines dreijährigen, vom Bildungsminister finanzierten Forschungsprojekts (Housen und Royen 2019; Housen, Royen und Pirard 2020; Housen et al. 2022). Es wurden Brücken zwischen dem Personal in Vorschulen, Freizeitzentren und Kinderkrippen empfohlen. Eine Qualitätscharta wird derzeit von Interessenvertretungen aus Vorschulen und einem/einer pädagogischen Berater:in von *ONE* auf der Grundlage von Forschungsergebnissen ausgearbeitet und soll in naher Zukunft eingeführt werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sowohl im Betreuungs- als auch im Bildungssektor Reformen der FWB im Gange sind. Sie können sich auf die Herausforderungen in der Kinderbetreuung konzentrieren oder allgemeiner mit den Zielen für die Schule verbunden sein. Sie zielen darauf ab, den lokalen Bedarf entsprechend den Qualitätsplänen der Kinderkrippen einerseits und der Schule (einschließlich der Vorschule) andererseits besser zu decken. Wie kann in diesem Zusammenhang ein ganzheitlicher Ansatz für Kinder, wie er in frühpädagogischen Einrichtungen empfohlen wird, entwickelt werden? Wie könnte ein FWB-Programm für die Vorschule besser auf die in den Kinderkrippen vorhandenen Ressourcen aufbauen und nicht nur darauf abzielen, Kinder zu Schülern/Schülerinnen zu machen und sie für die Schule vorzubereiten (Verschulungstendenzen). Die Qualitätscharta über den ersten Übergang beim Beginn der Vorschule kann als ein wichtiger Schritt bei der Entwicklung eines *educare*-Ansatzes betrachtet werden.

Deutschsprachige Gemeinschaft

In der deutschsprachigen Gemeinschaft ist die regelmäßige Teilnahme an FWB gesetzlich verankert und gehört zum Beruf einer Lehrkraft. Während der Berufseinstiegsphase können Vorschullehrkräfte an Treffen mit dem Personal der Autonomen Hochschule Ostbelgien, erfahrenen Vorschullehrkräften und anderen Berufseinsteigern/-einstiegerinnen teilnehmen. Die Themen, die bei diesen Treffen besprochen werden, werden von den neu qualifizierten Fachkräften ausgewählt. Im Rahmen des Peer-Group-Mentorings können sie spezifische Fälle vorbringen, mit denen sie zu kämpfen haben, oder allgemeinere Fragen zu Unterricht und Bildung stellen.

In der frühen Bildung sind anerkannte und subventionierte Kinderkrippen gesetzlich verpflichtet, ihrem Personal mindestens 10 Stunden pro Jahr ergänzende Fortbildung anzubieten (Erlass der Regierung vom 22. Mai 2014 über die Dienste und andere Formen der Kinderbetreuung). Das RZKB und das Kaleido Ostbelgien bieten Fortbildungen und Coaching-Projekte zu verschiedenen Themen an, von Erster Hilfe über Ernährung bis hin zu pädagogischen Inhalten. Diese Ausbildungen sind nicht verpflichtend; Träger von Kindertagespflege erhalten allerdings einen Zuschuss für die Teilnahme.

7. Arbeitsbedingungen und aktuelle Personalangelegenheiten

Sofern nicht anders angegeben, betreffen folgende Informationen alle drei Gemeinschaften.

7.1 Bezahlung

Vorschullehrkräfte in Belgien erhalten die gleichen Gehälter wie die Lehrkräfte in der Grundschule oder der unteren Sekundarstufe (OECD 2012; European Commission/EACEA/Eurydice 2021). Die Gehälter sind mit denen anderer Berufe vergleichbar, die ebenfalls einen Bachelor-Abschluss erfordern und sind ausreichend, um als Alleinerziehende/r in einer Großstadt leben zu können. In WBF erhalten Mentoring-Lehrkräfte ein höheres Gehalt während Lehrkräfte, die für Französisch als Zweitsprache (FLA) oder Integration (Integrationsbeauftragte) bestimmt sind, wie andere Lehrkräfte bezahlt werden. Einrichtungsleitungen werden besser bezahlt als beförderte Lehrkräfte.

Die Gehälter der Krippenfachkräfte oder derjenigen, die als Hilfskräfte in vorschulischen Einrichtungen arbeiten, sind niedriger, aber immer noch ausreichend, um als Alleinerziehende/r davon leben zu können. In WBF ist das Gehalt des Personals in Kinderkrippen mit einem Bachelor-Abschluss mit dem einer Vorschullehrkraft vergleichbar, die für einen bestimmten sozialen, gesundheitlichen oder pädagogischen Bereich zuständig ist, allerdings nicht, wenn sie direkt mit den Kindern arbeiten. Mentoring wird nicht finanziert. Nach dem 2019 verabschiedeten Gesetz sollten die Gehälter der Einrichtungsleitungen um 10% erhöht werden (Beschluss 2-05-2019, MB 09-10-2019).

In der Flämischen Gemeinschaft können fest angestellte und nicht fest angestellte Vorschullehrkräfte monatlich zwischen 2.754€ (Anfänger:in) und 4.944€ (36 Jahre Erfahrung) brutto verdienen. Fest angestellte und nicht fest angestellte Krippenfachkräfte verdienen monatlich zwischen 2.270€ (Anfänger:in) und 4.213€ (36 Jahre Berufserfahrung) brutto. Fest angestellte und nicht fest angestellte Schuldirektoren/-direktorinnen haben ein Bruttomonatsgehalt zwischen 4.108€



(0 Jahre Erfahrung) und 6.329€ (36 Jahre Erfahrung) (Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming 2022). Das durchschnittliche Bruttomonatsgehalt in Belgien beträgt 3.758€ und der Mindestlohn 1.626€.

Es ist anzumerken, dass während der COVID-19-Krise die Vorschullehrkräfte vom flämischen Bildungsministerium weiterbezahlt wurden, während viele Krippenfachkräfte technisch gesehen arbeitslos waren. Als die finanziellen Ausgleichsmaßnahmen für die öffentliche und private Kinderbetreuung vom flämischen Wohlfahrtsminister eingeführt wurden, bedeutete dies für das Personal, dass seine Gehälter weitergezahlt wurden (Van Laere et al. 2021).

7.2 Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

In Flandern und in WBF (nicht in der Deutschsprachigen Gemeinschaft) besteht eine Vollzeittätigkeit in vorschulischen Einrichtungen aus 26 Wochenstunden Unterricht, einschließlich sechs Stunden kinderfreier Arbeitszeit, wogegen in Kinderkrippen eine Vollzeitstelle eine 38-Stunden-Woche bedeutet, ohne ausgewiesene kinderfreie Arbeitszeiten.

Flämische Gemeinschaft

In den Kinderkrippen arbeiten 47% des Personals, das direkt mit Kindern zu tun hat, und 68,2% der Einrichtungsleitungen in Vollzeit. In vorschulischen Bildungseinrichtungen arbeiten 83,1% der Lehrkräfte Vollzeit sowie 20,9% der Krippenfachkräfte, die als Assistenzkräfte tätig sind.

Französische Gemeinschaft (WBF)

2020 arbeiteten 68,45% der Vorschullehrkräfte Vollzeit, verglichen mit 37% des Personals, das (Vollzeit) mit Kindern in subventionierten Kinderkrippen (*crèches*) arbeitet (keine zuverlässigen Daten für nicht subventionierte Kindertageseinrichtungen).

Deutschsprachige Gemeinschaft

In der deutschsprachigen Gemeinschaft umfasst eine Vollzeitstelle in vorschulischen Bildungseinrichtungen 28 Wochenstunden Unterricht. Die wöchentliche Arbeitszeit der Kindergartenassistentkraft beträgt 36 Stunden (à 60 Minuten) bei Vollzeitbeschäftigung.

Am 1. Januar 2021 arbeiteten 46,64% der Vorschullehrkräfte/Kindergärtner:innen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft in Vollzeit. 16,14% arbeiteten 70–89% und 34,53% arbeiteten 50–69% eines Vollzeitäquivalents. Für Kindergartenassistentkräfte liegen keine Daten vor.

7.3 Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz für neues Personal

Flämische Gemeinschaft

Betreuungssektor

Es gibt kein offizielles Unterstützungsverfahren oder eine Vorschrift für neu qualifiziertes und neu ernanntes Personal im Betreuungssektor. Es hängt vom Kontext, der Kinderkrippe und ihrer Leitung ab.

Bildungssektor

2006 ergriff die flämische Regierung Maßnahmen zur Unterstützung junger Lehrkräfte und führte die so genannten "Mentoring-Stunden" (*mentor-uren*) ein. Dank dieser Mentoring-Stun-



den konnten die Schulen Lehramtsstudierende und Anfänger:innen in ihrem neuen Job begleiten und unterstützen. 2010 wurden diese Mentoring-Stunden jedoch abgeschafft. Daher ist die Unterstützung von Lehramtsstudierenden und angehenden Lehrkräften zu einer Frage der individuellen Schulpolitik geworden: Sie hängt von den Kapazitäten der Schule ab. 2013 befasste sich das flämische Inspektorat mit diesem Thema und kam zu dem Schluss, dass die Unterstützung von Lehramtsanfängern/-anfängerinnen (*aanvangsbegeleiding*) in den meisten Schulen gut umgesetzt wird. In einem kürzlich erschienenen Evaluationsbericht über die Bildungsberatungsdienste wird empfohlen, die netzwerkübergreifende Zusammenarbeit für Anfänger:innen weiter auszubauen, um zu verhindern, dass angehende Lehrkräfte ihren Beruf aufgeben. Es ist auch Aufgabe der einzelnen Schulen, dafür zu sorgen, dass Assistenzkräfte unterstützt werden. Obwohl es keine Daten gibt, wird dies aufgrund von Einzelfalldaten als sehr gering eingeschätzt. Die flämische Regierung ist sich bewusst, dass Schulleitungen seit dem Ausbruch der Corona-Krise mehr denn je offen für Veränderungen und Flexibilität sein müssen und dabei regelmäßig nach neuen Wegen suchen müssen, auch im Bildungsbereich. Die Corona-Krise unterstreicht somit die Notwendigkeit einer starken Schulleitung. Gleichzeitig wird der Beruf der Schulleitung – wie der der Lehrkraft – zunehmend als "Nadelöhrberuf" im Bildungswesen wahrgenommen. Es gibt immer mehr Schulleitungen, die im Laufe ihrer Karriere abwandern. Darüber hinaus zweifeln viele potenzielle Kandidaten/Kandidatinnen für den Posten einer Schulleitung daran, ob sie das Angebot, Schulleitung zu werden oder sich auf eine freie Stelle zu bewerben, tatsächlich annehmen würden. Einer der möglichen Gründe dafür ist, dass eine angehende Schulleitung oft erst dann wirklich erfährt, was es mit dem Job auf sich hat, wenn er oder sie die Stelle bereits angetreten hat. In vielen Fällen führt ein solcher praktischer Schock zu einem raschen Ausstieg, sei es auf Dauer oder auf andere Weise. Viele Schulleitungen geben auch an, dass sie vielleicht nicht angefangen hätten, wenn sie vorher mehr Einblick in den Beruf gehabt hätten. Um diese Zweifel oder "kalte Füße" zu beseitigen oder sie zumindest abzuschwächen, ermöglicht die Regierung es einem Schulträger oder einer Schulbehörde, einem Kandidaten/einer Kandidatin auf eine Leitungsposition – sowohl bereits ausgewählten als auch potenziellen oder interessierten – finanziell die Möglichkeit zu geben, bei einer oder mehreren erfahrenen Schulleitungen für eine bestimmte Zeit zu hospitieren. Bei dieser Hospitation kann die betreffende Person beobachten und Fragen stellen. Der/die Mitarbeiter:in kann "im realen Leben" sehen, was der Beruf der Schulleitung mit sich bringt und erfahren, was die Arbeit erfordert und wie der/die erfahrene Direktor:in damit umgeht.

Französische Gemeinschaft (WBF)

Obwohl es kein offizielles Unterstützungsverfahren oder bestimmte Erfordernisse für neu qualifiziertes und neu ernanntes Personal im Betreuungssektor gibt, beschließen einige Teams, ein Unterstützungsrahmenwerk einzurichten, das sich auf die für die Praktika entwickelten Mentoring-Instrumente stützt (d.h. die von APEF, ONE und dem Bildungsministerium finanzierten, siehe Abschnitt 5). Einige von ONE finanzierte Fortbildungsveranstaltungen dienen der Unterstützung des Personals in neu eingerichteten Kinderkrippen, zusätzlich zu der von den pädagogischen Beratern/Beraterinnen angebotenen Unterstützung (siehe Abschnitt 6). Darüber hinaus werden seit September 2020 jeden Monat auf lokaler Ebene Einführungsveranstaltungen für Bewerber:innen organisiert, die eine neue Kinderkrippe gründen möchten: vier obligatorische Treffen vor der Gründung zu rechtlichen, sozialpädagogischen und gesundheitlichen Themen, mit Schwerpunkt auf der Qualitätsperspektive. Sie helfen den Bewerbern/Bewerberinnen zu erkennen, was erforderlich ist, und einige von ihnen haben daraufhin ihre ursprünglichen Projekte aufgegeben oder geändert.



Seit 2016–2017 ist die Einführung und die Betreuung neuer Lehrkräfte in der Schule (Vorschule, Grundschule und Sekundarstufe) obligatorisch (Rundschreiben 5388, 28-08-2015). Es sind verschiedene Unterstützungsmaßnahmen vorgesehen: (1) ein Gespräch mit dem/der Direktor:in, (2) ein Besuch in den Räumlichkeiten, (3) die Bekanntgabe der Arbeitszeiten, (4) die Bereitstellung und Erläuterung des Auftrags der Schule, der geltenden Vorschriften, der Arbeit, der Standards und der aktuellen Curricula, für die das Personalmitglied zuständig sein wird, (5) die Einführung in das pädagogische Team, (6) die Benennung einer Mentoring-Fachkraft unter den Mitgliedern des Lehrpersonals mit einer pädagogischen Qualifikation und mindestens 15 Jahren Berufserfahrung. Diese/r Mentor:in gilt als Schlüsselperson für die Unterstützung und Beratung der neuen Lehrkräfte bei ihrer sozioprofessionellen Integration und ihren Arbeitsaufgaben (nur wenn die neue Lehrkraft länger als 15 Wochen beschäftigt ist). Ihre Aufgabe kann Teil der kollektiven Aufgaben der Schule sein, die zusätzliche Ressourcen erhalten können (Dekret 14-03-2019, MB 27-03-2019). Es wurden einige Leitlinien für Direktoren/Direktorinnen und Lehrkräfte (*Accueillir les enseignants débutants, guide de la Fédération Wallonie Bruxelles* – Einführung neuer Lehrkräfte, WBF Handbuch) sowie einige Weiterbildungsmaßnahmen vorgeschlagen, die jedoch nicht speziell auf die Vorschulbildung ausgerichtet sind. In der Praxis sind Vorschul- und Grundschullehrkräfte weniger als Sekundarschullehrkräfte vom Mangel und den Abbrüchen zu Beginn ihrer Laufbahn betroffen. Ihre Arbeitsbedingungen (häufiger Vollzeit) werden als besser angesehen (Goethals 2019), ohne dass sie im Hinblick auf die notwendige schnelle Eingliederung neuer Lehrkräfte in neue Klassen, neue Schulen und neue Teams wirklich gut sind.

Deutschsprachige Gemeinschaft

Keine Daten verfügbar.

7.4 Indirekte pädagogische Arbeitszeiten

Flämische Gemeinschaft

Im Betreuungssektor gibt es keine festgelegte indirekte pädagogische Arbeitszeit. Die Regierung hat für das Lehrpersonal durch gemeinsame Leistungsmerkmale die grundlegende Anzahl von Stunden oder Unterrichtsperioden festgelegt, die eine Vollzeitbeschäftigung ausmachen, und zwar nach Bildungsniveau und Position. Für Vorschullehrkräfte sind dies 24/26 Unterrichtsstunden à 50 Minuten (*lestijden*). Die Zahl der Stunden oder Unterrichtsstunden, die auf der Gehaltsabrechnung der Lehrkräfte erscheint, entspricht jedoch nicht der Zahl der Stunden, die sie tatsächlich leisten müssen. Ihr Auftrag umfasst auch andere Aufgaben wie Sitzungen, das Verfassen von Berichten, Supervision, Fortbildung usw., d.h. indirekte pädagogische Arbeiten. Diese Aufgaben sind Teil ihres vollen Auftrags. Es gibt keine systematisch zusammengestellten Daten, die eine Schätzung des Anteils dieser anderen Aufgaben an der Gesamtarbeitszeit ermöglichen.

Französische Gemeinschaft (WBF)

In den *écoles maternelles* sind 26 Unterrichtsstunden à 50 Minuten pro Woche vorgeschrieben; maximal 1.560 Minuten pro Woche oder 962 Stunden pro Jahr sind nicht nur dem Unterricht, sondern auch der Zusammenarbeit gewidmet, die Personalbesprechungen, die Zusammenarbeit mit Eltern, die Vernetzung in der Gemeinde und andere Aktivitäten je nach Organisation und Aktionsplan umfassen kann (Dekret 14-03-2019, MB 16-04-2019, Erratum MB 20-05-2019). Für die Vorbereitungszeit gibt es keine Vorschriften: Sie hängt von der persönlichen Organisation der Fachkraft ab.



Puéricultrices/teurs, die als Hilfskräfte in vorschulischen Bildungseinrichtungen tätig sind, arbeiten 36 Perioden à 50 Minuten pro Woche (1.800 Minuten) oder eine 30-Stunden-Woche. Diese Zeiten umfassen (1) 1.400 Minuten mit Lehrkräften und Kindern im Klassenzimmer (Unterrichtszeiten), (2) 300 Minuten allein mit den Kindern, um ihnen beim Essen zu helfen oder ihre Freizeit zu beaufsichtigen und (3) mindestens 100 Minuten oder 60 Perioden pro Jahr, die der Zusammenarbeit oder, ohne Kinder, der Teilnahme an Elterngesprächen gewidmet sind (Dekret 14-03-2019, MB 16-04-2019, Erratum MB 20-05-2019). Im Betreuungssektor gibt es keine festgelegte indirekte pädagogische Zeit.

Deutschsprachige Gemeinschaft

In der Deutschsprachigen Gemeinschaft gibt es keine Regelungen hinsichtlich bezahlter indirekter pädagogischer Arbeitszeit weder in der vorschulischen Bildung noch in Kinderbetreuungseinrichtungen.

7.5 Weitere Personalangelegenheiten

Flämische Gemeinschaft

Die COVID-19-Krise löste einige Debatten über die Stellung des frühpädagogischen Personals in der Gesellschaft aus (Van Laere et al. 2021). Eines der gemeinsamen Themen in allen Gesprächen mit den Akteuren des Betreuungssektors war, dass die Krippenfachkräfte in der breiten öffentlichen und politischen Debatte die unsichtbaren Helden dieser Corona-Krise sind. Den Entscheidungsträgern zufolge hat diese Gesundheitskrise wieder einmal deutlich gemacht, dass die Gesellschaft ohne eine qualitativ hochwertige Kinderbetreuung, einschließlich ihrer drei Funktionen (wirtschaftlich, sozial und pädagogisch), nicht funktionieren kann. Die allgemeine Tendenz unter den Krippenfachkräften ist, dass Respekt und Wertschätzung schmerzlich vermisst werden. Viele Akteure in den Medien und im Parlament haben die gesellschaftliche Bedeutung des Betreuungssektors hervorgehoben und auf bessere Arbeitsbedingungen, bessere Löhne und bessere Qualifikationen gedrängt. Bedenkt man die gesellschaftliche Bedeutung, die der Aufrechterhaltung der Schulen auch während des lockdowns beigemessen wurde, könnte man meinen, dass die Lehrkräfte in der Gesellschaft insgesamt sehr gebraucht und geschätzt werden. Nach Aussagen von Schulleitungen in den Corona-Ausschüssen und Lehrkraftgewerkschaften wird die Arbeit von Vorschul- und Grundschullehrkräften in der Gesellschaft immer noch nicht genug geschätzt und sie sollten das Vertrauen ihres Ministers und ihrer Regierung spüren. Als die Schulen geschlossen werden mussten, musste trotzdem weiterhin für die Kinderbetreuung gesorgt werden. Dies warf einige Fragen auf und führte sogar zur Frustration unter den Lehrkräften. Nach Ansicht der Lehrkraftgewerkschaft ist ihre Hauptaufgabe das Unterrichten, das Erteilen von Unterricht (*'lesgeven'*) und nicht die Kinderbetreuung. In der Vorschulbildung gibt es einen Unterschied zwischen Vorschullehrkräften, die gezielte spielerische Lernaktivitäten organisieren sollten, und Krippenfachkräften, die das freie Spiel der Kinder organisieren. Vorschullehrkräfte sollten mehr als Anbieter von Kinderbetreuung betrachtet werden, und daher auch in ihrer Professionalität anerkannt werden.

Die Entscheidung des Bildungsministers, den Lehrkräften eine zusätzliche Woche Herbstferien zu gewähren, verärgerte viele Krippenfachkräfte in der schulergänzenden Betreuung, da sie für die Betreuung der Kinder zuständig waren. Sie erklärten, sie hätten seit Beginn der Krise Vollzeit gearbeitet. Diese Situation zeigte den Unterschied in der Anerkennung und Wertschätzung zwischen diesen Berufsgruppen, der im politischen und öffentlichen Diskurs präsent ist und eine Folge des getrennten Systems ist. Da das Bildungswesen die Maßnahmen für die Kinderbetreu-



ung/Notfallbetreuung an Schultagen bestimmte, wirkte es sich auf die Art und Weise der Zusammenarbeit auf lokaler Ebene aus. Weil es kein gemeinsames Rahmenwerk gab, führte dies zu Spannungen zwischen dem Personal der beiden Bereiche. Eine häufig zu hörende Aussage ist, dass sich die Krippenfachkräfte in ihrer beruflichen Rolle nicht wertgeschätzt fühlten. Die Kinderbetreuung sollte für die "Betreuung" und die Lehrkräfte für das "Lernen" zuständig sein. Die Befragten gaben an, dass diesen Aufgaben ein unterschiedlicher "Wert" beigemessen wird, was zu Spannungen führt (Van Laere et al. 2021).

In der Flämischen Gemeinschaft Belgiens gibt es einen großen Mangel an Krippenfachkräften. In vielen Kinderkrippen sind Stellen unbesetzt, was sich durch die COVID-19-Krise noch verschärft hat. So geben beispielsweise 96% der lokalen Behörden, die Kinderbetreuung organisieren, an, dass sie Probleme haben, freie Stellen für Krippenfachkräfte zu besetzen. Eine kleine Minderheit von Studierenden der berufsbildenden Sekundarstufe in Kinderbetreuung möchte weiterhin in der frühen Bildung arbeiten. Da die Vorschulen mehr Kinderbetreuungsstunden (*kinderzorg*) erhalten haben, bevorzugen einige Krippenfachkräfte jetzt einen Job im Bildungssektor (besseres Gehalt, bessere Arbeitsbedingungen und längere Ferien). Auf politischer Ebene besteht jetzt ein Gefühl der Dringlichkeit, was bedeutet, dass auf verschiedenen Ebenen Initiativen ergriffen oder eingeleitet werden:

- Der Beruf des Krippenfachkraft ist aufgrund des großen Personalmangels in der Kinderbetreuung als "Nadelöhrberuf" anerkannt worden. Daher können Arbeitssuchende eine Ausbildung mit einem speziellen Vertrag absolvieren, der eine Reihe von finanziellen Vorteilen bietet. Das flämische Arbeitsamt (VDAB) übernimmt unter anderem die Kosten für die Erstausbildung in einigen Zentren für Erwachsenenbildung.
- Im Rahmen der bereits erwähnten sektorübergreifenden VIA6-Vereinbarungen (siehe oben) wurden auch Überlegungen zu Kampagnen und Markenstrategien angestellt, um den Beruf attraktiver zu machen.
- Die staatliche Agentur *Opgroeien* hat einen "Aktionsplan Arbeitskräfte" mit einer begleitenden Arbeitsgruppe ins Leben gerufen. Diese Arbeitsgruppe besteht aus allen wichtigen Sozialpartnern innerhalb des Sektors. Sie konzentrieren sich hauptsächlich auf kurzfristige Maßnahmen in den Bereichen Rekrutierung, Aufstieg und Personalbindung.
- Seit 2014 werden die Daten über die Arbeitskräfte von der Agentur *Opgroeien* genauer überwacht. Sie verfolgt zum Beispiel die Zahl der unqualifizierten Berufseinsteiger:innen.

In der Flämischen Gemeinschaft Belgiens herrscht auch ein großer Mangel an Lehrkräften. In vielen vorschulischen Bildungseinrichtungen gibt es offene Stellen für Lehrkräfte, was sich während der COVID-19-Krise noch verschärft hat. In Vor- und Grundschulen gibt ein Viertel der angehenden Lehrkräfte ihren Beruf innerhalb von fünf Jahren auf. Die Erstausbildungsprogramme für Vorschullehrkräfte ziehen immer weniger Menschen an. In der öffentlichen Bildungsdebatte werden folgende Lösungen/Maßnahmen vorgeschlagen: Investitionen in eine höhere gesellschaftliche Wertschätzung des Lehrkraft- und Krippenfachkraftberufs, Anreize für Quereinsteiger:innen, Verbesserung der Arbeitsbedingungen, einschließlich des Personalschlüssels, Einführung von mehr Möglichkeiten für lebenslanges Lernen und berufliche Mobilität... Es sollten auch alternative Wege auf lange Sicht erkundet werden, um die Attraktivität des frühpädagogischen Sektors zu steigern: Wie kann neben den üblichen Lösungen die Ausweitung innovativer frühpädagogischer Projekte mit Personal mit unterschiedlichem Hintergrund mehr potenzielle Studierende oder Quereinsteiger:innen für die Arbeit mit Kleinkindern, Familien und lokalen Gemeinschaften gewinnen? Um das Image des Berufs zu ändern, muss sich auch das Image der frühpädagogischen Einrichtungen selbst ändern.



Französische Gemeinschaft (WBF)

Derzeit gibt es in der Französischen Gemeinschaft keinen offiziellen Personalmangel, weder im Bildungs- noch im Betreuungssektor, außer in Brüssel. Beobachtungen vor Ort deuten jedoch auf einen erheblichen Mangel an Krippenfachkräften hin, insbesondere in der institutionellen Kinderbetreuung.

Deutschsprachige Gemeinschaft

In der deutschsprachigen Gemeinschaft kann es sowohl im Bildungs- als auch im Betreuungssektor zu geringfügigen Personalengpässen kommen, wenn in naher Zukunft Personal ausscheidet. In den schulergänzenden Einrichtungen für die 3- bis 12-Jährigen besteht jedoch ein großer Personalmangel. Dies hat dazu geführt, dass dort unqualifiziertes Personal eingestellt wurde.

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

Flämische Gemeinschaft

Betreuungssektor

In der Flämischen Gemeinschaft Belgiens wurden in den letzten fünf Jahren keine nennenswerten Reformen im Bereich der Kinderbetreuung und der Vorschulen durchgeführt. Für den Betreuungssektor ist es jedoch wichtig, auf die bereits erwähnten intersektoralen VIA6-Vereinbarungen (Vlaamse Regering 2021) zu verweisen, die 2021 geschlossen wurden und mit denen es gelungen ist, Ressourcen für die pädagogische Unterstützung zu mobilisieren. Obwohl sie nicht ausreichen, um den gesamten Sektor qualitativ zu unterstützen, können sie als eine wichtige Ressource für die verordnete Verpflichtung zur pädagogischen Unterstützung angesehen werden – insbesondere in Kombination mit dem *Mentes*-Netzwerk, in dem sich seit 2019 die wichtigsten Organisationen im Bereich der pädagogischen und sprachlichen Förderung von Babys und Kleinkindern zusammengeschlossen haben.

Im Bereich der beruflichen Erstausbildung wurden mehrere Arbeitsgruppen eingerichtet, um die Curricula der Erstausbildungsprogramme in den Dachverbänden zu überdenken. Ziel ist es zum Beispiel, das Ausbildungsprofil in den Zentren für Erwachsenenbildung noch flexibler zu gestalten und besser auf die gesetzlich definierte Berufsqualifikation der Krippenfachkräfte abzustimmen. Heute ist die Verbindung zwischen den Kompetenzen aus diesem Qualifikationsprofil und den Modulen innerhalb des Qualifizierungsweges nicht einfach. In diesem Sinne wird auch die Bewertung der bereits erworbenen Kompetenzen evaluiert werden.

Außerdem besteht Konsens darüber, dass der Qualifizierungsweg "7. Jahr der Kinderbetreuung" evaluiert und angepasst werden sollte. Das Curriculum ist beispielsweise nicht auf die 15 Kompetenzen des beruflichen Qualifikationsprofils abgestimmt, und im Sektor wird häufig beklagt, dass die Studierenden unzureichend ausgebildet und auf den Beruf vorbereitet sind. Ab dem Schuljahr 2022/2023 wird eine Bildungsreform in der Sekundarstufe durchgeführt, die es den Studierenden der technischen Sekundarstufe ermöglicht, nach dem Abschluss direkt in der Kinderbetreuung zu arbeiten. Sie werden auch auf EQR-Stufe 4 qualifiziert. Schüler:innen der berufsbildenden Sekundarstufe müssen weiterhin ein siebtes Jahr absolvieren, um in der Kinderbetreuung arbeiten zu können, aber dieses zusätzliche Jahr wird einen anderen Namen erhalten. Die inhaltlichen Auswirkungen dieser Strukturreform sind derzeit noch unklar.



Es gibt auch Forderungen, eine Erstausbildung auf EQR-Stufe 5 ("HBO-5") einzurichten, aber innerhalb des Sektors gibt es keinen Konsens darüber.

Französische Gemeinschaft (WBF)

In WBF wurde in den letzten fünf Jahren eine Reihe von Reformen durchgeführt, die über die im letzten SEEPRO-Bericht (Peeters und Pirard et al. 2018) angekündigten hinausgehen. Die Vorschulbildung, die für 5-Jährige verpflichtend geworden ist, wurde reformiert, ebenso wie das gesamte Bildungssystem gemäß dem Pakt für exzellente Bildung (*Pacte pour un enseignement d'excellence*): (1) ein neues Curriculum; (2) ein neues Berufsbild für Lehrkräfte (einschließlich der Vorschullehrkräfte); (3) ein künftiger Master-Abschluss der Lehrkraftausbildung auf EQR-Stufe 7 (einschließlich der Vorschullehrkräfte), der von den Fachhochschulen und Universitäten entwickelt wird; (4) ein neues Berufsbild für Direktoren/Direktorinnen; (5) ein neues Einführungsprogramm für Direktoren/Direktorinnen; (6) ein neues System für spezialisiertes Unterstützungspersonal (Beschäftigung von Sprachtherapeuten/-therapeutinnen, Integrationshilfe für Kinder mit besonderen Bedürfnissen und Neuankommlinge, die die Unterrichtssprache nicht beherrschen); (6) ein reformiertes System für Fort- und Weiterbildung. Nur wenige dieser Reformen sind speziell auf den vorschulischen Bereich ausgerichtet.

Auch im Betreuungssektor sind Reformen im Gange: (1) ein neues gemeinsames Berufsprofil für Fachkräfte mit einer Qualifikation auf der Sekundarstufe II, die mit Kindern arbeiten...; (2) ein neues Profil für die Erstausbildung wird derzeit festgelegt; (3) ein neuer Bachelor-Studiengang in früher Bildung; (4) ein neues Erstausbildungszertifikat für Direktoren/Direktorinnen, das eine Gehaltserhöhung beinhaltet.

Deutschsprachige Gemeinschaft

Im Rahmen der Reform des RZKB zu einer Institution von öffentlichem Interesse wird derzeit intensiv über eine Reform der Ausbildung von Krippenfachkräften nachgedacht. Ziel ist es, eine Durchlässigkeit der Ausbildungen und Abschlüsse zu ermöglichen, so dass alle in der Kinderbetreuung tätigen Fachkräfte die gleichen Kompetenzen und Voraussetzungen erworben haben und in unterschiedlichen Betreuungseinrichtungen arbeiten können. Das Konzept und die Umsetzung sollen gemeinsam mit den verschiedenen Akteuren des Betreuungssektors sowie den verschiedenen Ausbildungsanbietern entwickelt werden.

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

Flämische Gemeinschaft

Forschung zur Unterstützung der Zusammenarbeit zwischen den Kernfachkräften und Assistenzkräften in der frühkindlichen Bildung (2018-2020)

Quellen: Rutar et al. 2019; Hulpia et al. 2020; Jensen et al. 2020; Van der Mespel et al. 2020; VALUE 2020 (siehe *Literatur* für weitere Details)

Ziele und Vorgehen: Im Rahmen des VALUE Erasmus+-Projekts zur Zusammenarbeit zwischen Kern- und Assistenzkräften in der frühkindlichen Bildung wurde eine Literaturstudie und Aktionsforschung durchgeführt. Ziel der Literaturrecherche war es, nachhaltige Lösungen für die



Fort- und Weiterbildung der Assistenzkräfte zu erforschen, die über deren alleinige Verantwortung hinausgehen. Genauer gesagt ging es darum, ein detaillierteres Verständnis für die Position und die Arbeitsbedingungen der Kern- und Assistenzkräfte in der flämischen Gemeinschaft Belgiens und in drei anderen Ländern (Dänemark, Portugal und Slowenien) zu erlangen. Es wurde auch eine Analyse der relevanten Literatur und Methoden zur Unterstützung der Zusammenarbeit zwischen den Kern- und Assistenzkräften durchgeführt.

Ziel der Aktionsforschung war es, zu untersuchen, wie gemeinsames Lernen zwischen Kern- und Assistenzkräften in vorschulischen Einrichtungen in einer nachhaltigen Fort- und Weiterbildung in zwei Pilotprojekten in der Flämischen Gemeinschaft Belgiens unterstützt werden kann. Die Ansichten der Schulen über den VALUE-Lernpfad wurden durch (in)formale Evaluationen, durch Fokusgruppen mit den Schulteams und Interviews mit den Schulleitungen gesammelt.

Ausgewählte Ergebnisse: Auch wenn jede Pilotschule eine andere Arbeitsweise und einen maßgeschneiderten Prozess hatte, zeigten beide, dass es unerlässlich ist, dass eine Fortbildung gleichzeitig auf einen *educare*-Ansatz, auf die berufliche Identität und Zusammenarbeit ausgerichtet ist. Der Lernpfad schärfte das Bewusstsein für die Bedeutung der interprofessionellen Zusammenarbeit, um die künstliche Kluft zwischen der Betreuung und dem Lernen kleiner Kinder zu überwinden.

Es konnten einige entscheidende Bedingungen für den Lernpfad und seine Auswirkungen auf Einzelpersonen und Teams ermittelt werden:

- Führung als Voraussetzung für den Erfolg: Schulleitungen sollten das organisatorische und strukturelle Umfeld schaffen, um die Zusammenarbeit zwischen allen Fachkräften zu stärken, z.B. durch indirekte pädagogische Arbeitszeiten.
- Die Rolle des Moderators/der Moderatorin (Coach) und ein offenes und sicheres Umfeld sind entscheidend, um gemeinsames Nachdenken und Handeln zu ermöglichen.
- Strukturelle Bedingungen wie beispielsweise begrenzte Arbeitszeiten von Krippenfachkräften in einer Schule, fehlende indirekte pädagogische Arbeitszeiten oder hoher Personal-schlüssel behindern einen kooperativen und *educare*-Ansatz.

Implikationen: Auf der Grundlage der Literaturrecherche, der flämischen VALUE-Pilotprojekte und der Diskussionen mit der Gruppe der Entscheidungsträger wurden allgemeine Empfehlungen für die flämische Regionalpolitik, die lokale Politik und die Schulpolitik entwickelt, um die folgende Frage zu beantworten: Wie kann ein intelligenter Einsatz von Krippenfachkräften in der vorschulischen Bildung zu einer effektiven Qualitätsverbesserung für Kinder und Familien und zu nachhaltigen Arbeitsplätzen für alle frühpädagogischen Mitarbeiter:innen führen?

Einige weitergehende Implikationen, die über diese beiden Studien hinausgehen, sind:

- Sichtbarmachung von Krippenfachkräften als wichtige Erziehungsfachkräfte für Vorschulkinder
- Einführung eines *educare*-Ansatzes, bei dem Krippenfachkräfte und Vorschullehrkräfte gleichberechtigt zusammenarbeiten
- Investitionen in nachhaltige, arbeitsplatznahe Weiterbildungsinitiativen, die Krippenfachkräften und Vorschullehrkräften die Möglichkeit geben, gemeinsam die tägliche Praxis zu reflektieren
- Investitionen in strukturelle Bedingungen: ein geringeres Fachkraft-Kind-Verhältnis, eine angemessene Betreuungsinfrastruktur und ein kontinuierlicher Einsatz (mehr Stunden und Vollzeitstellen) von Krippenfachkräften in vorschulischen Bildungseinrichtungen.



Berufserfahrungen von Krippenfachkräften in der Betreuung von Babys und Kleinkindern (2020-2022)

Quelle: Karel de Grote Hogeschool 2022 (siehe *Literatur* für weitere Details)

Ziele und Vorgehen: Ziel dieses Forschungsprojekts war es, einen Einblick "von innen" in die Berufserfahrung von Krippenfachkräften zu gewinnen und Möglichkeiten zu entwickeln, diese auf verschiedenen Ebenen sichtbar zu machen. Ein weiteres Ziel war es, Wege zu finden, die Berufserfahrung in der täglichen Arbeit zu berücksichtigen und, wenn möglich, positiv zu beeinflussen. Schließlich hoffte man, einen Beitrag zur gesellschaftlichen Diskussion über den Beruf der Krippenfachkraft zu leisten.

Das Design dieser Untersuchung war kritisch-partizipativ. Zunächst wurde durch partizipative Forschung ein Einblick gewonnen, wie Krippenfachkräfte ihren Beruf wahrnehmen. In einem zweiten Teil wurden die Perspektiven anderer Akteure, die einen direkten Einfluss auf die Berufserfahrung haben können, mit einbezogen. Die Analyse und Entwicklung des Forschungsmaterials war ebenfalls partizipativ: Die Krippenfachkräfte nahmen aktiv am Analyseprozess teil.

Ausgewählte Ergebnisse: Aus den Berichten geht hervor, dass die Krippenfachkräfte ihre Arbeit insgesamt negativ wahrnehmen und einschätzen. Dies ist ein beunruhigender Befund in einem Sektor, in dem das Wohlbefinden und die Beteiligung von Kindern im Vordergrund stehen. Darüber hinaus stellt dieses geringe Wohlbefinden ein Risiko dar: für den täglichen Betrieb, für die Bindung der Mitarbeiter:innen und für die Bereitschaft, sich mit Innovationen und Veränderungen auseinanderzusetzen.

Implikationen: Diese Berichte leisten einen wesentlichen Beitrag zur Praxis der Betreuung von Babys und Kleinkindern und zur öffentlichen Debatte über die Kinderbetreuung in der flämischen Gemeinschaft Belgiens. Dies setzt natürlich voraus, dass diese Berichte in geeignete Maßnahmen, wie etwa politische Empfehlungen, umgesetzt werden.

Pädagogische Fachberatungen in der flämischen Kinderbetreuung (2021-2023)

Quelle: Devlieghere et al. 2023 (siehe *Literatur* für weitere Details)

Ziele und Vorgehen: Mit dieser Studie sollten die Perspektiven von Krippenfachkräften, Einrichtungsleitungen und pädagogischen Fachberatungen in Kinderkrippen untersucht werden. 2019 beschloss die flämische Regierung, Mittel für die Beschäftigung von pädagogischen Fachberatungen bereitzustellen, um Krippenfachkräfte in ihrer Praxis zu unterstützen und den Betreuungssektor weiter zu professionalisieren. Diese pädagogischen Fachberatungen haben einen Bachelor-Abschluss und sind somit höher qualifiziert als die Krippenfachkräfte. Betrachtet man die wissenschaftliche Literatur, so gibt es wenig bis gar keinen Zweifel an der Notwendigkeit und Bedeutung von hochqualifiziertem Betreuungspersonal. Unklar bleibt jedoch, unter welchen Bedingungen der Einsatz von hochqualifiziertem Personal realisiert werden kann. Mit anderen Worten, es gibt bisher wenig Einblick in die Bedingungen, die den erfolgreichen Einsatz von hochqualifiziertem Personal in der Kinderbetreuung fördern oder hemmen können. Um dies zu erforschen, wurden insgesamt neun Fokusgruppen organisiert, davon vier mit pädagogischen Fachberatungen (n=21), drei mit Einrichtungsleitungen (n=13) und zwei mit Krippenfachkräften (n=8).

Ausgewählte Ergebnisse: In den Interviews wurde eine Reihe von Bedingungen genannt, die beim Einsatz von pädagogischen Fachberatungen zu berücksichtigen sind.

1. Ein erstes Element bezieht sich auf die Stellenbeschreibung der pädagogischen Fachberatung: Wenn sie weniger genau definiert ist, besteht oft größere Unklarheit darüber, was genau ihre Rolle ist.



2. Ein zweites Element bezieht sich auf den (un)bewussten Aufbau einer Hierarchie zwischen den pädagogischen Fachberatungen und anderen Akteuren, insbesondere den Aufsichtspersonen der Kinder.
3. Ein drittes Element bezieht sich auf die Affinität zum Arbeitsplatz und die Erfahrungen dort. Alle Teilnehmenden sind sich einig, dass es wichtig ist, als Fachberatung eine Affinität zur Praxis der Kinderbetreuung zu haben oder entwickeln zu können. Wenn diese Affinität nicht vorhanden ist und es keinen Raum gibt, sie zu entwickeln, kann dies sowohl bei den Einrichtungsleitungen als auch bei den Krippenfachkräften zu Unmut und Widerstand führen. In diesem Fall versuchen die Fachberatungen, sich in die Arbeit vor Ort einzubringen. Sie tun dies, um Vertrauen zu den Krippenfachkräften aufzubauen.
4. Ein viertes Element bezieht sich auf die Einrichtungsleitung, die als wichtige "Brückenfigur" zwischen den Krippenfachkräften und der pädagogischen Fachberatung angesehen wird.
5. Ein fünftes Element bezieht sich auf die systemischen Bedingungen, unter denen die pädagogischen Fachberatungen eingesetzt werden: Die Konstellation, in der sie arbeiten müssen, ist nicht ideal. Ihr Einsatz wird von den Krippenfachkräften mitunter als zusätzliche Arbeit empfunden. Darüber hinaus führt der derzeitige Personalmangel in der flämischen Kinderbetreuung und die fehlende personelle Kontinuität in einigen Einrichtungen zu einem hohen Einsatz der pädagogischen Fachberatungen vor Ort, so dass kein Raum für die Ausübung ihrer Rolle als Coach bleibt. Es stellt sich die Frage, ob im Beruf der Krippenfachkräfte überhaupt Zeit und Raum ist, um am Arbeitsplatz gecoacht zu werden.
6. Ein sechstes und letztes Element bezieht sich auf die fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten für Krippenfachkräfte. Durch den Einsatz von pädagogischen Fachberatungen mit Bachelor-Abschluss wird dies noch verschärft.

Implikationen:

1. Es muss daran gearbeitet werden, indirekte pädagogische Zeit zu gewährleisten, damit Zeit für Coaching und angeleitete Reflexion zur Verfügung steht.
2. Mindestens zwei organisatorische Elemente müssen berücksichtigt werden, nämlich (i) auf welcher Ebene pädagogische Fachberatungen am besten organisatorisch zusammengefasst werden: auf der Ebene der Organisation oder des Einrichtungs-Standorts; und (ii) wie pädagogische Fachberatungen am besten organisatorisch eingesetzt werden: an verschiedenen Einrichtungen oder als Beauftragte für eine bestimmte Einrichtung.
3. Es besteht ein Bedarf an einem klaren Rahmenwerk für das Mandat der Fachberatungen.
4. Pädagogische Fachberatungen sollten die Möglichkeit erhalten, eine Affinität zum Berufsbild der Krippenfachkraft zu entwickeln.
5. Es besteht ein Bedarf an beruflichen Perspektiven und Aufstiegsmöglichkeiten für Krippenfachkräfte.

Steuerung qualitativ hochwertiger frühkindlicher Bildung und Betreuung in einer globalen Krise: erste Lehren aus der COVID-19-Pandemie (2021)

Quelle: Van Laere et al. 2021 (siehe *Literatur* für weitere Details)

Ziele und Vorgehen: Dieser Bericht untersucht die verschiedenen Wege, auf denen die Mitgliedstaaten der Europäischen Union versuchten, eine qualitativ hochwertige frühkindliche Bildung und Betreuung für Kinder und Familien in der Ära von COVID-19 zu gewährleisten. Die Flämische Gemeinschaft Belgiens ist eine der detaillierten Fallstudien in diesem Bericht (zusammen mit Kroatien, Deutschland, Italien und Schweden). Durch eine Überprüfung der wichtigsten Forschungs- und Politikdokumente sowie durch Interviews und Fokusgruppen mit den wichtigsten Entscheidungsträgern des frühkindlichen Sektors sammelten und analysierten die Forschenden Daten zu den fünf Bereichen des Europäischen Qualitätsrahmens und formulierten politische



Empfehlungen für jeden Bereich: Zugänglichkeit, Personal, Curriculum, Monitoring und Evaluation sowie Steuerung. In all diesen Bereichen stellt die COVID-19-Situation eine Gelegenheit für den frühkindlichen Bereich dar, seine Identität zu überdenken und die gewonnenen Erkenntnisse zu bewerten, sowohl im Hinblick auf die tägliche Praxis nach dem Notfall als auch als mögliche Vorbereitung auf zukünftige Krisen.

Ausgewählte Ergebnisse: Was die Arbeitskräfte in der Flämischen Gemeinschaft Belgiens betrifft, so unterstreicht der Bericht, dass die Anerkennung und Unterstützung des Personals in der frühen Bildung unterschiedlich ausfällt und dass sich vor allem die Fachkräfte in der Kinderbetreuung und in der schulergänzenden Betreuung im Vergleich zu denjenigen, die in vorschulischen Einrichtungen arbeiten, unterbewertet fühlen. Die Daten unterstreichen die Notwendigkeit, in die Anerkennung des Wertes dieses Berufes auf struktureller Ebene zu investieren. Den Beruf wertzuschätzen bedeutet auch, dass in gute Arbeitsbedingungen, einen guten Personalschlüssel und in indirekte pädagogische Arbeitszeit zum Nachdenken investiert werden muss. Die Rolle der pädagogischen Fachberatungen und (demokratischen) Führungspersonlichkeiten wurde ebenfalls als entscheidend für die Unterstützung des frühpädagogischen Personals in Krisenzeiten und darüber hinaus angesehen. In diesem Rahmen schätzten die frühpädagogischen Fachkräfte die "unterstützenden" Elemente der Monitoring-Prozesse (im Gegensatz zu den "kontrollierenden"). Fort- und Weiterbildungsaktivitäten, die sich auf eine regelmäßige Reflexion zur Anpassung der täglichen Praxis und der pädagogischen Visionen konzentrieren, wurden als entscheidend angesehen.

Implikationen: Der Bericht formuliert politische Empfehlungen für jeden Bereich des EQR. Hinsichtlich des Personals unterstreicht er, dass die Gewährleistung von Arbeitsplatzsicherheit und angemessener Entlohnung zur Sicherung von Motivation und Bindung des Personals der Schlüssel ist für die Nachhaltigkeit einer qualitativ hochwertigen frühen Bildung in Zeiten der Krise und darüber hinaus. Obwohl die Krise die Bedeutung frühpädagogischer Einrichtungen hervorgehoben hat, ist die soziale Anerkennung von frühpädagogischen Fachkräften insgesamt nach wie vor gering, und in der Flämischen Gemeinschaft Belgiens ist dies im Bereich der Kinderbetreuung (0–2 Jahre) noch schlimmer. Die pädagogischen und politischen Fähigkeiten der Einrichtungsleitungen haben sich mittlerweile als wesentlich erwiesen, wenn es darum geht, die frühpädagogischen Fachkräfte dabei zu unterstützen, die COVID-19-Krise wirksam zu bewältigen. Dementsprechend sollten sowohl die Arbeitsbedingungen des Personals als auch die pädagogischen und politischen Fähigkeiten der Leitungen gestärkt werden.

Im Einzelnen werden die folgenden politischen Empfehlungen formuliert: 1) strukturelle Maßnahmen sollten in Betracht gezogen werden, um den Personalmangel in der Frühen Bildung zu beheben und eine Überlastung des vorhandenen Personals zu vermeiden; 2) da die Aufrechterhaltung des Kontakts mit Kindern und Familien während längerer Schließungszeiten frühpädagogischer Einrichtungen wichtig ist, sollte die Kontinuität der Bezahlung des Personals gewährleistet werden; 3) pädagogisches Coaching, kollegiale Reflexion und Planung sollten während Krisenzeiten und darüber hinaus nicht eingestellt werden; 4) die Bedingungen und Anliegen des Personals sollten anerkannt und durch die Bereitstellung von pädagogischer Beratung und Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten ernsthaft berücksichtigt werden. Es sollte auch die Möglichkeit in Betracht gezogen werden, sie während einer Pandemie zu den vorrangig zu impfenden Gruppen zu zählen; 5) Leitungen von Kindertageseinrichtungen spielen eine Schlüsselrolle bei der organisatorischen, pädagogischen und emotionalen Unterstützung ihrer Bildungsteams. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass auf der Ebene jeder Einrichtung eine angemessene Infrastruktur für die Entscheidungsfindung vorhanden ist, die nach den Grundsätzen der dezentralen Führung funktioniert, und dass die Leitungen die Möglichkeit haben, sich systematisch an Initiativen zum kollegialen Lernen und Interessenvertretungsprozessen im Rahmen von lokal



ingerichteten professionellen Netzwerken, Dachverbänden oder Gewerkschaften zu beteiligen; 6) es sollte in die Verbesserung der IT-Infrastruktur investiert werden, da die frühpädagogischen Mitarbeiter:innen die Möglichkeiten, die digitale Werkzeuge bieten, um die Erfahrungen der Kinder zu dokumentieren, Sitzungen abzuhalten und sich mit den Eltern auszutauschen, sehr zu schätzen wissen.

Französische Gemeinschaft (WBF)

Verbesserung der Qualität in der beruflichen Erstausbildung der Vorschullehrkräfte

Quelle: Degraef et al. 2019 (siehe *Literatur* für weitere Details)

Ziele und Vorgehen: Das Hauptziel dieser dreijährigen Aktionsforschungsstudie bestand darin, Kernkompetenzen zu definieren, die von Vorschullehrkräften (*instituteurs/intitutrices maternelles*) erworben werden müssen, um ihre Aufnahme- und Unterstützungspraxis für Kinder zu verbessern, insbesondere für Kinder mit Migrationshintergrund und/oder aus prekären Verhältnissen. Dieses Projekt zur Entwicklung konkreter Kooperationsprojekte der 13 Fachhochschulen (*Hautes Écoles*), die in WBF die berufliche Erstausbildung der Vorschullehrkräfte organisieren und die die Qualitätsverbesserung dieser Ausbildungsprogramme zum Ziel hatten, erhielt finanzielle und organisatorische Unterstützung von der König-Baudouin-Stiftung und vom Minister für Hochschulwesen.

Ausgewählte Ergebnisse: Es wurden sieben Schlüsselkompetenzen ermittelt:

1. Vertieftes Bewusstsein für die soziale Verantwortung der vorschulischen Bildungseinrichtungen (*école maternelles*). Die Vorschullehrkräfte sind sich ihrer Handlungsmöglichkeiten bewusst, um zu verhindern, dass soziale Ungleichheiten zu Bildungsungleichheiten werden. Sie haben ein positives Bild von ihrem Beruf und von der gesellschaftlichen Vielfalt.
2. Sie sind in der Lage, das Kind als ganze Person zu betrachten. Die Kinder werden in allen Aspekten ihrer Persönlichkeit im Sinne des *educare*-Ansatzes betrachtet und respektiert. Ihre Potenziale werden geschätzt, die Klasse ist ein beruhigendes Lebensumfeld, in dem die Kinder lernen, miteinander zu leben. Unter diesen Bedingungen können die Kinder schrittweise in den Lernprozess eintreten und zu Schülern/Schülerinnen werden.
3. Aufmerksamkeit für die Entwicklung der Sprachkenntnisse aller Kinder. Neben einer guten Beherrschung der französischen Sprache und im Bewusstsein der Besonderheiten der "Unterrichtssprache" (*langue d'enseignement*) sind die Vorschullehrkräfte bestrebt, die sprachliche Entwicklung aller Kinder zu fördern, insbesondere derjenigen, deren Muttersprache nicht Französisch ist und/oder die kulturell von der Unterrichtssprache weiter entfernt sind.
4. Einsatz von Lernmethoden, die allen Kindern beim Lernen helfen. Die Bedeutung des Lernens ist nicht immer allen Kindern klar, insbesondere wenn sie aus einem kulturellen Umfeld kommen, das von der Schulkultur weit entfernt ist. Die Vorschullehrkräfte achten daher darauf, die Bedeutung der vorgeschlagenen Aktivitäten zu erklären und stellen aktive und gut konzipierte Lehrmittel zusammen, die die gesamte Bandbreite der Fähigkeiten der Kinder ansprechen.
5. Entwicklung von qualitativ hochwertigen Beziehungen zu den Eltern: Diese werden in der Schule als vollwertige und kompetente Bildungspartner:innen anerkannt und willkommen geheißen. Die Vorschullehrkräfte verfügen über Analyseinstrumente zur Entschlüsselung von Verhaltensweisen, die ihnen nicht vertraut sind oder die sie auf den ersten Blick stören.
6. Teamarbeit: Vorschullehrkräfte haben keine isolierte Sicht auf ihre Arbeit, sondern arbeiten mit Kollegen/Kolleginnen sowie anderen Lehrkräften und lokalen Partnern außerhalb der Schule zusammen. Dieser Dialog ermöglicht es, sich über darüber auszutauschen, wie das

Kind gesehen wird und einen kohärenten und umfassenden pädagogischen Ansatz zu entwickeln.

7. Analytische Fähigkeiten: D.h. Vorschullehrkräfte sind in der Lage, sich selbst zu beobachten und ihre Praxis kritisch zu reflektieren und sie, vorzugsweise im Team, anzupassen.

Implikationen: Es werden Praktiken aufgezeigt, die auf der Ebene der beruflichen Erstausbildung von Lehrkräften umgesetzt werden sollten, um den Erwerb dieser Kompetenzen durch die Studierenden zu fördern. Erstens wird ein bereichsübergreifender und konzertierter Ansatz für die Behandlung von Fragen der Armut und der Diversität an den Fachhochschulen befürwortet, d.h. eine bessere Koordinierung der Lehrinhalte zwischen den Lehrkraftteams und eine Verstärkung der Berufsausbildung der Lehrkraftausbilder:innen in diesem Bereich. Zweitens ist die enge Zusammenarbeit mit den Vorschullehrkräften auch eine wesentliche Grundlage für die Entwicklung aller sieben Kompetenzen. Schließlich richten sich die Empfehlungen an die betroffenen Entscheidungsträger: an die Verantwortlichen der Bildungsabteilungen der Fachhochschule und ihre universitären Partner, aber auch an alle, die mit der Umsetzung der Reform der beruflichen Erstausbildung von Lehrkräften betraut sind, sowie an die aktiven politischen Entscheidungsträger im Bereich Bildung, frühe Kindheit und Armutsbekämpfung.

10. Künftige Personalherausforderungen – fachliche Experteneinschätzung

Die wichtigsten Herausforderungen für die Arbeitskräfte in den drei belgischen Gemeinschaften werden im Folgenden beschrieben.

Qualifikationen und berufliche Erstausbildung/Weiterbildung

In der Französischen Gemeinschaft Belgiens sollen die Qualifikationen von Krippenfachkräften und Vorschullehrkräften bis 2023 parallel verbessert werden: zum einen durch einen neuen Master-Abschluss (EQR-Stufe 7) für Vorschullehrkräfte, zum anderen durch eine neue Bachelor-Ausbildung in Kinderbetreuung und Bildung (EQR-Stufe 6). Die reformierte berufsbildende Sekundarstufe (EQR-Stufe 4) für die Mehrheit der Fachkräfte, die mit Kindern in Einrichtungen für unter 3-Jährige arbeiten, ist ebenfalls in Arbeit. Die Verbindungen zwischen diesen verschiedenen Ausbildungsreformen müssen jedoch noch hergestellt werden. Auch in der Flämischen Gemeinschaft Belgiens muss in das Qualifikationsniveau der frühpädagogischen Fachkräfte investiert werden, das sich derzeit auf EQR-Stufe 4 für Krippenfachkräfte und auf EQR-Stufe 6 für Vorschullehrkräfte befindet. Darüber hinaus sollten auch die Inhalte der Curricula überarbeitet werden, wobei der Schwerpunkt in den drei belgischen Gemeinschaften deutlicher auf einem *educare*-Ansatz liegen sollte. Das Problem liegt auch an den unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen zwischen Vorschullehrkräften und qualifizierten Hilfskräften in vorschulischen Einrichtungen, die hauptsächlich mit 2- und 3-jährigen Kindern arbeiten.

Was die Fort- und Weiterbildung betrifft, so sind die Optionen für Krippenfachkräfte, Assistenzkräfte und Vorschullehrkräfte unterschiedlich. In der Flämischen Gemeinschaft sind die Kinderkrippen zwar seit dem Dekret von 2014 verpflichtet, ihr Personal pädagogisch zu unterstützen, aber die von der Regierung zu diesem Zweck bereitgestellten Mittel reichen nicht aus, um von einer qualitativ hochwertigen Fortbildung zu sprechen. Wenn die Einrichtungen zusätzliche Unterstützung wünschen, müssen sie diese selbst finanzieren. Die angebotene Unterstützung ist

jedoch sehr bruchstückhaft und besteht hauptsächlich aus kurzen Kursen oder Trainingseinheiten. Langfristige Coachings, bei denen ein Team zum Beispiel intensiv an einem Gruppenreflexionsprozess teilnimmt, sind selten, obwohl die Forschung zeigt, dass solche Prozesse sich eher auf die Qualität auswirken. Auch in der Vorschulbildung bieten die pädagogischen Beratungsdienste eher Kurzzeitkurse als längerfristige Weiterbildungsprozesse an. Dieselben Tendenzen sind in der Französischen Gemeinschaft zu beobachten, trotz der zunehmenden Investitionen in den Fortbildungssektor. In den beiden Sektoren Betreuung und Bildung zielen die Reformen der Qualifikationen der Direktoren/Direktorinnen zwar auf die Entwicklung einer besseren Führung ab, aber es muss auch auf eine ganzheitliche pädagogische Sichtweise in den frühpädagogischen Einrichtungen geachtet werden. Der Mangel an pädagogischen Kompetenzen bei Krippenfachkräften und -leitungen einerseits und der generalistische Ansatz des Paktes für eine exzellente Bildung (*Pacte pour un enseignement d'excellence*), der auf den akademischen Erfolg abzielt, andererseits, könnten zwei Tendenzen verstärken: (1) eine Konzentration auf die Betreuung und ein Fehlen des Bildungsansatzes, der vom pädagogischen Curriculum für die Kinderkrippen erwartet wird; (2) eine Verschulung der Vorschulbildung, die sich auf das Lernen konzentriert, ohne der emotionalen und körperlichen Betreuung genügend Aufmerksamkeit zu schenken.

Arbeitsbedingungen

Um im Rahmen einer *educare*-Perspektive arbeiten zu können, sind strukturelle Bedingungen erforderlich. Zum Beispiel sollte der Personalschlüssel nicht zu hoch sein. In der Flämischen Gemeinschaft Belgiens erlaubt das Verhältnis von einem Erwachsenen zu acht Kindern in der Kinderkrippe (ein Erwachsener zu sieben Kindern in WBF) den Fachkräften nicht, Babys und Kleinkindern eine gute pädagogische Qualität zu bieten. In vorschulischen Bildungseinrichtungen gibt es keine offiziellen Richtlinien für das Verhältnis zwischen Personal und Kindern. Gruppen können 27 oder mehr Kinder mit einer Lehrkraft umfassen, was die Qualität der pädagogischen Praxis beeinträchtigt. Außerdem werden kinderfreie Stunden benötigt, damit sich die Fachkräfte treffen und gemeinsam über ihre Praxis nachdenken können. Derzeit sind kinderfreie Stunden im Betreuungssektor nicht offiziell vorgesehen, und im Bildungssektor sind sie nicht ausreichend. Das bedeutet, dass Leitungen und Fachkräfte, wenn sie über ihre Praxis nachdenken wollen, oft gezwungen sind, nach "kreativen Wegen" zu suchen, um ihre Arbeitszeiten anzupassen, was sich auf die täglichen Erfahrungen von Kindern, Familien und Fachkräften auswirkt. Bei der Reflexion der Praxis sollten alle Fachkräfte (z. B. Vorschullehrkräfte und Assistenzkräfte) einbezogen werden. In der flämischen und der französischen Gemeinschaft erschwert die Tatsache, dass Vorschullehrkräfte sowie Assistenzkräfte, die mit denselben Kindern und Familien arbeiten, unterschiedliche Verträge und Arbeitsbedingungen haben, die Angleichung ihres pädagogischen Angebots. Der Mangel an kinderfreien Stunden, in denen sie gemeinsam über ihre Praxis nachdenken können, trägt dazu bei, dass es schwierig ist, auf eine gemeinsame Vision von Bildung und Betreuung hinzuarbeiten. Darüber hinaus haben die Arbeitsbedingungen und das soziale Image der Krippenfachkräfte (was traditionell als Hilfstätigkeit angesehen wird, die gesellschaftlich nicht anerkannt ist, insbesondere im Bereich der 0- bis 2-Jährigen) zu einem herausfordernden Personalmangel in der frühen Bildung geführt, der sich aufgrund der ständigen Personalfluktuation und der (Über-)Belastung auf die Qualität der Arbeit auswirkt. Die Antwort der Regierung auf diese Herausforderung scheint jedoch in Richtung einer Senkung des Qualifikationsniveaus für die frühpädagogische Arbeit zu gehen, was sich natürlich auf die Qualität des Angebots für Kinder und Familien auswirken würde. Um mehr Fachkräfte für den Sektor zu gewinnen, schlug das flämische Ministerium kürzlich vor, Stellen für Krippenfachkräfte (*kinderbegeleiders*) in den Vorschulklassen zu schaffen, die den Arbeitsbedingungen des Bildungsministeriums unterliegen. Dies wird vom Betreuungssektor als umstrittene Maßnahme empfunden, da sie den ohnehin schon problematischen Personalmangel in der Kinderbetreuung noch verschärfen



könnte. Außerdem birgt diese Maßnahme die Gefahr, dass die Trennung zwischen Bildung und Betreuung, die traditionell für die Frühpädagogik in Belgien kennzeichnend ist, bestätigt wird: Lehrkräfte in vorschulischen Einrichtungen haben hauptsächlich so genannte Bildungs-Aufgaben; Assistenzkräfte in Kinderkrippen haben hauptsächlich so genannte Betreuungsaufgaben. Krippenfachkräfte als Assistenzkräfte in Vorschulklassen zu haben, ohne dass dies mit einer *educare*-Vision einhergeht, könnte diese Aufgabenteilung und damit die hierarchische traditionelle Vision von Bildung und Betreuung nur verstärken.

Berufliche Kontinuität, vielfältige Teams und Zusammenarbeit

Eine der Herausforderungen, mit denen sich das Personal in allen drei Gemeinschaften konfrontiert sieht, ist die mangelnde Diversität, insbesondere beim Personal im Vorschulbereich, was das Geschlecht, die Sprache oder den sozioökonomischen und kulturellen Hintergrund betrifft. Dies stellt eine große Herausforderung dar, vor allem wenn man an die Städte denkt, wo es eine große sozioökonomische und kulturelle Vielfalt unter den Kindern und Familien gibt. Außerdem müssen mehr Brücken zwischen den Arbeitsgruppen für Reformen im Bereich der frühen Bildung und den Fachleuten aus Kinderkrippen und vorschulischen Einrichtungen geschlagen werden. Die Herausforderungen sind vielschichtig: Es gilt, eine globale und kohärente Sichtweise zu entwickeln, Möglichkeiten zu schaffen, um die Qualität des Personals in allen Einrichtungen zu verbessern, und einen *educare*-Ansatz zu entwickeln, der auf der Beteiligung von Kindern und Familien beruht. In WBF wurden einige Beziehungen zwischen den wichtigsten Akteuren des Betreuungs- und Bildungssektors zum Thema Übergang in die Vorschule aufgebaut, das zu einer der Prioritäten der Regierung geworden ist (*Déclaration de Politique Communautaire de la FWB*, WBF Erklärung zur Gemeinschaftspolitik, 2019–2024). Dieses Thema kann zu einer wichtigen Frage der Professionalisierung werden, die Fachkräfte aus verschiedenen Bereichen dazu ermutigt, zusammen zu arbeiten und zu lernen und eine gemeinsame Bildungskultur zu entwickeln. Die gleiche Herausforderung stellt sich für das frühpädagogische System in der Flämischen Gemeinschaft, wo eine stärkere Zusammenarbeit zwischen Kinderbetreuung und Vorschule auf struktureller Ebene erforderlich ist. In der Regel sind nicht viele gemeinsame Reflexionsphasen für verschiedene Fachkräfte vorgesehen, die mit denselben Kindern und Familien arbeiten (z.B. Assistenzkräfte und Vorschullehrkräfte). Dies macht die Umsetzung eines *educare*-Ansatzes zu einer großen Herausforderung. Die Rolle der Führungskräfte ist in diesem Diskurs von entscheidender Bedeutung, da sie den Auftrag haben, die gemeinsame Reflexion über die Praxis zu fördern und zu unterstützen. In diesem Sinne stellt das Fehlen eines Berufsprofils für frühpädagogische Führungskräfte eine zusätzliche Herausforderung dar.

Literatur

Agentschap Opgroeien. o.J. *Kwalificatievereisten en opleiding* [Qualifikationsanforderungen und Ausbildung]. Brussel. <https://www.kindengezin.be/nl/professionelen/sector/kinderopvang/leren-en-werken/kwalificatievereisten-en-opleiding>

[AGODI] Agentur für Bildungsdienstleistungen. 2021. *Jaarverslag 2021* [Jahresbericht 2021]. Brussel: Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming. <https://www.onderwijs.vlaanderen.be/nl/over-onderwijs-en-vorming/agodi-agentschap-voor-onderwijsdiensten/agodi-jaarrapporten>

Alonso Vilches, V., and F. Pirard. 2016. "L'entretien de tutorat documenté: un accompagnement réflexif?" [Das dokumentierte Tutorengespräch: eine reflexive Begleitung]. In *Education Permanente*, 206: 131-138. <http://hdl.handle.net/2268/194397>

- Alonso Vilches, V, and F. Pirard. 2018. "Le tutorat dans les métiers de l'interaction humaine. Apprendre à partir de situations complexes" [Tutoring in Berufen, die mit menschlicher Interaktion zu tun haben. Lernen aus komplexen Situationen]. In *Formation Emploi* 141: 27-44. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.5285>
- Camus, P. 2019. *La diversité vue comme une richesse* [Vielfalt als Reichtum betrachtet]. Communication orale ONE-Kind en Gezin-Kaleïdo, Bruxelles, Belgique.
- César A., A. Dethier, N. François, A. Legrand, and F. Pirard. 2012, in Zusammenarbeit mit P. Camus, P. Humblet, and F. Parent, sous la direction de F. Pirard. *Recherche-Action 114: formations initiales dans le champ de l'accueil de l'enfance (0–12 ans)* [Aktionsforschungsprojekt 114: Berufliche Erstausbildungen im Bereich der Kinderbetreuung (0–12 Jahre)]. Rapport de recherche financé par l'Office de la Naissance et de l'Enfance. Liège: Université de Liège. <http://www.one.be/index.php?id=recherches-formation>.
- Degraef, V., J. David, J. Mottint, F. Pirard, M. Teller, S. Van Lint, and F. Wauters. 2019. *Voir l'école maternelle en grand! Des compétences clés pour mieux prendre en compte la précarité et la diversité* [Den Kindergarten in voller Größe sehen! Schlüsselkompetenzen, um Prekarität und Vielfalt besser zu berücksichtigen]. Bruxelles: Fondation Roi Baudouin. <https://media.kbs-frb.be/fr/media/7631/20190215NT.pdf>
- Departement Onderwijs en Vorming. 2021a. *Nulmeting herkomst leerkrachten in het Vlaamse Onderwijs* [Nullmessung der Herkunft von Lehrkräften im flämischen Bildungswesen] Brussel: Vlaamse Overheid. <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/46698>
- Departement Onderwijs en Vorming. 2021b. *Vlaams onderwijs in cijfers. Schooljaar 2020/2021* [Flämische Bildung in Zahlen. Schuljahr 2020/2021.]. Brussel: Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming. <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/48367>
- Devlieghere, J., L. Van Lombergen, and M. Vandenbroeck. 2023. *Pedagogische coaches in de Vlaamse kinderopvang* [Pädagogische Fachberatungen in der flämischen Kinderbetreuung]. Gent: Universiteit Gent.
- European Commission/EACEA/Eurydice. 2021. *Teachers' and School Heads' Salaries and Allowances in Europe – 2019/20. Eurydice Facts and Figures*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. https://eurymdice.indire.it/wp-content/uploads/2021/10/Teacher_salaries_2019_20_report.pdf EVA bxl. 2022. *What we do*. <https://evabxl.be/en/projects/>
- EVA bxl. 2022. *What we do*. <https://evabxl.be/en/projects/>
- FASNK – Föderalagentur für die Sicherheit der Nahrungsmittelkette. 2022. *Berufssektoren*. <https://www.favv-afscs.be/de/>
- Fédération Wallonie-Bruxelles. 2020. *Indicateurs de l'Enseignement 2020* [Education Indicators 2020] <http://www.enseignement.be/download.php?do.id=16063>
- François, N., and S. Noël, sous la direction de F. Pirard. 2015. *Soutien au tutorat et à l'encadrement des stages dans le secteur des Milieux d'accueil d'enfants – Rapport d'évaluation de l'année académique 2015-2016* [Unterstützung für Tutoring und Praktikumsbetreuung im Betreuungssektor – Evaluationsbericht über das Studienjahr 2015-2016]. Projet financé par l'Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation (APEF). Liège: Université de Liège. <http://www.apefasbl.org/les-fonds-de-formation/mae-milieux-daccueil-denfants/projets-jeunes-1/projet-jeunes-rapport-d2019evaluation-tutorat-de-formation>
- Goethals, M. 2019. *Parcours du débutant, parcours du combattant. Lettre d'information CPCP. Analyse 383* [Parcours für Anfänger:innen, Parcours für Fortgeschrittene. CPCP-Newsletter. Analyse 383.] <http://www.cpcp.be/publications/profs-decrochage/>
- Housen, M., and É. Royen, sous la direction de F. Pirard. 2019. *Les pratiques de transition lors de l'entrée à l'école maternelle. État des lieux* [Übergangspraktiken beim Eintritt in den Kindergarten. Bestandsaufnahme]. Rapport de recherche soutenu par le Ministère de l'Éducation de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Liège: Didactifem/Unité *Enfances*. <http://hdl.handle.net/2268/252317>
- Housen, M., É. Royen, and F. Pirard, sous la direction de F. Pirard. 2020. *Les pratiques de transition lors de l'entrée à l'école maternelle: études de cas* [Übergangspraxis beim Eintritt in den Kindergarten: Fallstudie]. Rapport de recherche soutenu par le Ministère de l'Éducation de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Liège: Didactifem/Unité *Enfances*. <http://hdl.handle.net/2268/252677>
- Housen, M., C. Genette and F. Pirard, sous la direction de F. Pirard. 2022. *Les relations écoles-familles dès l'entrée à l'école maternelle* [Beziehungen zwischen Schulen und Familien ab dem Eintritt in den

- Kindergarten]. Rapport de recherche soutenu par le ministère de l'Éducation de la Fédération Wallonie Bruxelles. Liège : Didactifen/Unité RUCHE.
- Hulpia, H., M. Rosiers, J. Van de Weghe, S. Van der Mespel, S. Van Houte, K. Verhaeghe, and K. Van Laere. 2020. *Supporting the collaboration between ECEC core and assisting practitioners. Experiences of two Belgian pilot schools*. Ghent: VBJK. https://www.value-ecec.eu/wp-content/uploads/2021/12/VALUE-country-Report-Belgium_single-page.pdf
- Jensen, B., H. Hulpia, M. Režek, and J. Sousa. 2020. *Supporting the collaboration between ECEC core and assisting practitioners. Endline report of the VALUE project in 4 countries (BE, DK, PT, SL)*. Copenhagen, Denmark: DPU.
- Kaleido – Zentrum für die gesunde Entwicklung. 2022. *Kaleido Ostbelgien*. <https://www.kaleido-ostbelgien.be/ueber-uns/kaleido-ostbelgien/>
- Karel de Grote Hogeschool [KdG – Charlemagne University of Applied Sciences]. 2022. *Jobbeleving in de opvang van baby's en peuters [Berufserfahrung in der Betreuung von Babys und Kleinkindern]* <https://www.kdg.be/onderzoek/projecten/jobbeleving-de-opvang-van-babys-en-peuters>
- Kind en Gezin. 2016. *Een Pedagogisch Raamwerk voor de Kinderopvang van Baby's en Peuters [Ein pädagogisches Rahmenwerk für die Betreuung von Babys und Kleinkindern]* Brussel: Kind en Gezin. <https://www.kindengezin.be/sites/default/files/2021-05/pedagogical-framework-english.pdf>
- [KPVDB] Deutschsprachige Krankenpflegevereinigung in Belgien – VoG. 2022. *KPVDB*. <https://www.kpvdb.be/kpvdb/>
- Oberhuemer, P. und I. Schreyer. 2010. *Kita-Fachpersonal in Europa. Ausbildungen und Professionsprofile*. Farmington Hills, MI: Barbara Budrich.
- OECD. 2006. *Starting Strong II: Early Childhood Education and Care*. Paris: OECD Publications.
- OECD. 2012. *Research Brief: Qualifications, Education and Professional Development Matter, Encouraging Quality in Early Childhood Education and Care (ECEC)*. Paris: OECD Publications.
- ONE. 2012. *Pour un accompagnement réfléchi des familles. Un référentiel soutien à la parentalité [Für eine durchdachte Begleitung von Familien. Ein Referenzsystem zur Unterstützung der Elternschaft]*. Bruxelles: ONE. https://www.one.be/fileadmin/user_upload/siteone/PRO/SOUPA/Referentiel_soutien_a_la_parentalite_ONE.pdf
- Peeters, J. 1993. "Quality Improvement in the Childcare Sector with Support of the Bernard van Leer Foundation." In *Working Towards Better Childcare. Report of 13 Years of Pedagogical Coaching*, edited by J. Peeters, and M. Vandenbroeck, 39-79. Gent: RUG, VBJK.
- Peeters, J., and M. Vandenbroeck. 2011. "Childcare Practitioners and the Process of Professionalisation." In *Professionalization and Management in the Early Years*, edited by L. Miller and C. Cable, 62-74. London: Sage.
- Peeters, J. and F. Pirard, with A.-F. Bouvy, A.-M. Dieu, A.-S. Lenoir, M. Rosiers, G. De Raedemaeker, S. van Keer, K. Van Laere, B. Peleman, and C. Reinertz. 2018. "Belgium – ECEC Workforce Profile." In *Early Childhood Workforce Profiles in 30 Countries with Key Contextual Data*, edited by P. Oberhuemer and I. Schreyer, 42-72. Munich. www.seeepro.eu/ISBN-publication.pdf
- Pirard, F. 2011. "From the Curriculum Framework to its Dissemination: The Accompaniment of Educational Practices in Care Facilities for Children under Three Years." In *European Early Childhood Education Research Journal* 9 (2): 255-268. <https://doi.org/10.1080/1350293X.2011.574413>
- Pirard, F., and J.-M. Barbier. 2012. "Accompaniment and Quality of Childcare Services: The Emergence of a Culture of Professionalization." In *Early Years* 32 (2): 171-182. <https://doi.org/10.1080/09575146.2011.642852>
- Pirard, F., A. Dethier, N. François, and É. Pools. 2015. *Les formations initiales des professionnel-le-s de l'enfance (0-12 ans) et des équipes d'encadrement: enjeux et perspectives [Die berufliche Erstausbildung von Fachkräften für frühpädagogische Fachkräfte (0–12 Jahre) und Managementteams: Herausforderungen und Perspektiven]*. Rapport de recherche Article 114 – suites / 1336 – DES – VD soutenu par l'Office de la Naissance et de l'Enfance. Liège: PERF. <http://hdl.handle.net/2268/185594>
- Pirard, F., P. Schoenmaeckers, and P. Camus. 2015. "Men in childcare services: From enrolment in training programmes to job retention". In *European Early Childhood Education Research Journal*, 23 (3), 362-369
- Pirard, F., P. Camus, and J.-M. Barbier. 2018. "Professional Development in a Competent System: An Emergent Culture of Professionalization". In *International Handbook on Early Childhood Education*

- (Volume I: Western-Europe and UK section), edited by M. Fleer, and B. van Oers, 409-426. Dordrecht: Springer. <http://hdl.handle.net/2268/218746>
- Pirard, F., N. François, and S. Noël. 2019. "Mise en place de dispositifs organisés de tutorat et référentialisation des pratiques dans l'accueil de l'enfance" [Einführung von organisierten Mentoring-Systemen und Referenzierung von Praktiken in der Kinderbetreuung]. In *Actes du 31^e Colloque scientifique international de l'ADMEE-Europe: entre normalisation, contrôle et développement formatif. Évaluations sources de synergies?* [Zwischen Normierung, Kontrolle und Bildungsentwicklung. Evaluierungen als Synergien?], edited by N. Younès, C. Grémion, and E. Slyvestre, 199-203. Lausanne, Suisse: IFFP et CSE de l'Université de Lausanne. <http://hdl.handle.net/2268/231684>
- Pirard, F., S. Rayna, and G. Brougère. (Eds.) 2021. *Voyager en petites enfances* [Reisen in den frühen Jahren]. Toulouse: Érès.
- Pirard, F., François, N., and S. Noel. 2022. *Repères pour un tutorat organisé. Avec le soutien de l'Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation (APEF), de l'Office de la Naissance et de l'Enfance et de la Fédération Wallonie Bruxelles* [Benchmarks für ein organisiertes Tutoringsystem. Mit Unterstützung der Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation (APEF), des Büros für Geburt und Kindeheit und der Föderation Wallonien Brüssel]. Liège: Université de Liège.
- Rutar, S., B. Jensen, A. Marques, M.J. Cardona, S. Van der Mespel and K. Van Laere. 2019. *Supporting the collaboration between ECEC core and assisting practitioners. VALUE Literature Review in 4 countries (BE, DK, PT, SL)*. Ljubljana: ERI. <https://vbjk.be/storage/files/c820f1d6-3df4-485b-b65b-7d296ea85bc4/report-literature-review-supporting-the-collaboration-between-ecec-core-and-assisting-practitioners.pdf>
- Van der Mespel, S., M. Brazinha, H. Hulpia, B. Jensen, M. Marquard, M. Režek, and J. Sousa. 2020. *VALUE Roadmap. Pathways towards strengthening collaboration in early childhood education and care*. Belgium: VBJK.
- VALUE 2020. *Value diversity in care and education. Belgium Fact sheet*. https://www.value-ecec.eu/wp-content/uploads/2021/12/Fact-Sheet_BE_single-page.pdf
- Van Laere, K., N. Sharmahd, A. Lazzari, M. Serapioni, S. Brajčević, I. Engdahl, H. Heimgaertner, L. Lambert, and H. Hulpia. 2021. 'Governing quality Early Childhood Education and Care in a global crisis: first lessons learned from the COVID-19 pandemic', NESET report, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Vlaams ministerie van Onderwijs en Vorming [Flämisches Ministerium für Bildung und Ausbildung] 2019. *Beroepskwalificatie Kinderbegeleider Baby's en Peuters* [Berufliche Qualifikation Krippenfachkraft für Babys und Kleinkinder] https://app.akov.be/pls/pakov/f?p=VLAAMSE_KWALIFICATIESTRUCTUUR:BEROEPSKWALIFICATIE::NO:1020:P1020_BK_DOSSIER_ID,P1020_HEEFT_DEELKWALIFICATIES:461,NEE
- Vlaams ministerie van Onderwijs en Vorming [Flämisches Ministerium für Bildung und Ausbildung] 2022. *Salarisschaal 143 geldig van 01/12/2022 tot 31/12/2022* [Gehaltstabelle 143 gültig vom 01/12/2022 bis 31/12/2022] <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/salaris/schalen/>

Gesetze, Dekrete und Beschlüsse in chronologischer Reihenfolge

- Königlicher Erlass 22-04-1969 *zur Festlegung der erforderlichen Befähigungsnachweise der Mitglieder des Direktions- und Lehrpersonals, des Erziehungshilfspersonals, des paramedizinischen und des sozialpsychologischen Personals der Einrichtungen des staatlichen Vor-, Primar-, Förder- und Mittelschulwesens, des technischen Unterrichts, des Kunstunterrichts und des Normalschulwesens und der von diesen Einrichtungen abhängenden Internate* (BS 10-10-1970)
- Dekret 31-08-1998 *über den Auftrag an die Schulträger und das Schulpersonal sowie über die allgemeinen pädagogischen und organisatorischen Bestimmungen für die Regel- und Förderschulen*, 31-08-1998 (MB 24-11-1998)
- Dekret 26-04-1999 *über das Regelgrundschulwesen* (MB 06-10-1999)
- Dekret 12-12-2000 *Décret définissant la formation initiale des instituteurs et des régents* [zur Festlegung der beruflichen Erstausbildung von Lehrkräften und Schulleitungen], (MB 19-01-2001).
- Beschluss 6-09-2001 *Arrêté du Gouvernement de la Communauté française portant réglementation spéciale relative aux options de base groupées "puériculture" et "aspirant/aspirante en nursing" du troisième degré de qualification de l'enseignement secondaire ainsi qu'à la 7e année d'enseignement*

- secondaire professionnel conduisant à l'obtention du certificat de qualification de puériculteur/puéricultrice* [Beschluss der Regierung der Französischen Gemeinschaft zur Festlegung besonderer Regelungen in Bezug auf die Grundoptionen der "Kinderbetreuung" und "Aspirant:in in Pflege" des dritten Abschlussniveaus der Sekundarstufe sowie des 7. Jahres der berufsbildenden Sekundarstufe zum Erwerb einer Krippenfachkraft], (MB 22-11-2001).
- Dekret D 11-07-2002 *Décret relatif à la formation en cours de carrière dans l'enseignement spécialisé, l'enseignement secondaire ordinaire et les centres psycho-médico-sociaux et à la création d'un institut de la formation en cours de carrière* [Dekret über das Fortbildungsprogramm in spezialisierten Diensten, Regel- Sekundarbildung und psycho-medizinisch-sozialen Zentren und die Gründung eines Instituts für berufsbegleitende Ausbildung], (MB 31-08-2002).
- Dekret 19-04-2004 *über die Vermittlung und den Gebrauch der Sprachen im Unterrichtswesen* (MB 09-11-2004)
- Dekret 31-03-2014 *über das Zentrum für die gesunde Entwicklung von Kindern und Jugendlichen* (MB 23-07-2014)
- Dekret 31-03-2014 *über die Kinderbetreuung* (MB 02-07-2014)
- Erlass der Regierung 22-05-2014 *über die Dienste und andere Formen der Kinderbetreuung.*
<https://vlex.be/vid/erla-dienste-formen-kinderbetreuung-532321690>
- Erlass der Regierung 22-05-2014 *über die selbstständigen Tagesmütter/-väter.* <https://ostbelgien-live.be/addons/SharepointDokumentsuche/desktop/SharepointDokDetails.aspx?Extern=1&DokID=624ec2e7-4929-4e5b-a3b4-963cc2c41090>
- Dekret 2014. *Decreet houdende de organisatie van kinderopvang van baby's en peuters* [Dekret zur Organisation der Kinderbetreuung für Babys und Kleinkinder] <https://codex.vlaanderen.be/Portals/Codex/documenten/1021827.html>
- Rundschreiben 28-08-2015 *Circulaire n°5388, Accueil des nouveaux enseignants dans les établissements d'enseignement fondamental et secondaire* [Begrüßung neuer Lehrkräfte an Grund- und Sekundarschulen].
- Dekret B.S.25/06/2018 *Decreet betreffende de leerlingenbegeleiding in het basisonderwijs, het secundair onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding* [Dekret über die Schülerberatung in der Primar- und Sekundarstufe sowie über das Zentrum für Schülerberatung]. <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=15236>
- Rundschreiben 28-06-2018 *Circulaire n° 6718, Vade-mecum des visites et stages dans l'enseignement secondaire et spécialisé de forme 4 de plein exercice* [Vademecum für Besuche und Praktika in der Vollzeit-Sekundar- und Fachbildung der Form 4].
- Dekret D. 07-02-2019 *Décret visant à l'accueil, la scolarisation et l'accompagnement des élèves qui ne maîtrisent pas la langue dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française* [Dekret zur Aufnahme, Beschulung und Begleitung von Schülern, die die Sprache nicht beherrschen, im von der Französischen Gemeinschaft organisierten oder subventionierten Unterricht] (MB 18-03-2019)
- Dekret D. 14-03-2019 *Décret modifiant diverses dispositions relatives aux fonctions de directeur et directrice, aux autres fonctions de promotion et aux fonctions de sélection* [Dekret zur Änderung verschiedener Bestimmungen über die Funktionen von Direktoren/Direktorinnen, über andere Beförderungsfunktionen und über Auswahlfunktionen], (MB 16-04-2019, Erratum MB 20-05-2019).
- Dekret D. 28-03-2019 *Décret relatif aux cellules de soutien et d'accompagnement de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française et au statut des conseillers au soutien et à l'accompagnement* [Dekret über die Unterstützungs- und Begleitungseinheiten des von der Französischen Gemeinschaft organisierten oder subventionierten Unterrichts und über den Status der Berater:innen für Unterstützung und Begleitung], (MB 09-10-2019).
- Beschluss 2-05-2019 *Arrêté du Gouvernement de la Communauté française fixant le régime d'autorisation et de subvention des crèches, des services d'accueil d'enfants et des co-accueillant-e-s d'enfants indépendant-e-s* [Beschluss der Regierung der Französischen Gemeinschaft zur Festlegung der Genehmigungs- und Subventionsregelung für Kinderkrippen, und unabhängiger Betreuungsträger] (MB 09-10-2019).
- Beschluss 22-05-2019 *Arrêté du Gouvernement de la Communauté française déterminant le plan de formation relatif au volet interréseaux de la formation initiale des directeurs* [Beschluss der Regierung der Französischen Gemeinschaft zur Festlegung des Ausbildungsplans für den netzwerkübergreifenden Teil der Erstausbildung von Direktoren/Direktorinnen] (MB 01-10-2019).

- Beschluss 11-02-2021 *Arrêté du Gouvernement de la Communauté française fixant le programme de formation continue des professionnels et volontaires en fonction dans les secteurs de l'accueil de la petite enfance et de l'accueil temps libre, les professionnels de promotion de la santé à l'école, les volontaires dans les consultations pour enfants, les accueillants dans les services spécifiques de soutien à la parentalité* [Beschluss der Regierung der Französischen Gemeinschaft zur Festlegung des Weiterbildungsprogramms für Fachkräfte und Freiwillige, die in der frühen Bildung und Freizeitbetreuung tätig sind, Fachkräfte für Gesundheitsförderung in der Schule, Freiwillige in Kinderberatungsstellen, Betreuer:innen in den spezifischen Diensten zur Unterstützung der Elternschaft], (MB 2-03-2021).
- Dekret D 17-06-2021 *Décret portant création des Pôles territoriaux chargés de soutenir les écoles de l'enseignement ordinaire dans la mise en oeuvre des aménagements raisonnables et de l'intégration permanente totale* [Dekret zur Schaffung territorialer Pole, die Regelschulen bei der Umsetzung angemessener Vorkehrungen und der vollständigen dauerhaften Integration unterstützen sollen], (MB 06-08-2021).
- Dekret D 17-06-2021 *Décret portant Le livre 6 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et portant le titre relatif à la formation professionnelle continue des membres de l'équipe éducative des écoles et des membres du personnel de l'équipe pluridisciplinaire des centres PMS* [Dekret über Buch 6 des Grund- und Sekundarschulgesetzes und über den Titel der Fort- und Weiterbildung von Mitgliedern des Bildungsteams von Schulen und von Mitarbeitenden des multidisziplinären Teams von PMS-Zentren], (MB 30-07-2021).
- Rundschreiben 19-07-2021 *Circulaire n° 8198, Vade-mecum relatif au « Statut des directeurs » pour l'enseignement libre et officiel subventionné* [Vademecum zum "Statut der Direktoren/Direktorinnen" für die subventionierte und offizielle Bildung].
- Dekret 02-12-2021 *Décret définissant la formation initiale des enseignants* [Dekret zur Festlegung der Erstausbildung von Lehrkräften], (MB 05-03-2019); 02-12-2021 – (MB 02-02-2022).
- Dekret 02-12-2021 *Décret modifiant le décret du 7 février 2019 définissant la formation initiale enseignants*, (MB 02-02-2022) [Dekret zur Änderung des Dekrets vom 7. Februar 2019 zur Festlegung der Lehrkraft-Erstausbildung D. 07-02-2019 (MB 05-03-2019)]
- Vlaamse Regering. 2021a. *Conceptnota Decreet Leersteun* [Konzeptpapier Dekret Lernunterstützung] <https://onderwijs.vlaanderen.be/sites/default/files/2021-07/210625%20Mededeling%20conceptnota%20decreet%20leersteun.pdf>
- Vlaamse Regering. 2021b. *VIA 6 akkoord. Zesde Vlaams Intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor social/non profitsectoren voor de periode 2021-2025* [VIA 6 Vereinbarung. Sechstes Flämisches Intersektorales Abkommen vom 30. März 2021 für den sozialen/nicht gewinnorientierten Sektor für den Zeitraum 2021–2025] <https://lokaalbestuur.vlaanderen.be/sites/default/files/public/VIA6%20-%20definitief%20-%2020210330.pdf>

