

DÄNEMARK

Frühpädagogisches Personal

Ausbildungen, Arbeitsfelder, Arbeitsbedingungen

Autorinnen des Länderberichts

Anette Boye Koch und Jytte Juul Jensen

VIA Hochschule (University College) Pædagoguddannelsen, Aarhus

Zitervorschlag:

Koch, A.B. und J.J. Jensen. 2024. "Dänemark – Frühpädagogisches Personal." In *Frühpädagogische Personalprofile in Europa. 33 Länderberichte mit kontextuellen Schlüsseldaten*, herausgegeben von I. Schreyer und P. Oberhuemer. München: Staatsinstitut für Frühpädagogik und Medienkompetenz.
www.seepro.eu/Deutsch/Laenderberichte.htm

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Staatsinstitut für
Frühpädagogik und Medienkompetenz



Inhalt

1. Zuständigkeiten im System der Frühen Bildung und Kindertagesbetreuung in Dänemark	4
2. Wer gehört zum frühpädagogischen Personal?.....	4
2.1 Reguläres Einrichtungspersonal mit direktem Kontakt zu Kindern	4
2.2 Kita-Leitungskraft	6
2.3 Funktionsstellen innerhalb der frühpädagogischen Tageseinrichtung.....	6
2.4 Fachberatungs- und Fachaufsichtspersonal.....	6
2.5 Fachspezialisten und Fachspezialistinnen als Unterstützungspersonal.....	6
3. Personalstrukturen: Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund	7
4. Berufliche Erstausbildung	8
4.1 Ausbildungswege (berufsbildende und hochschulische)	8
4.2 Kompetenzanforderungen und Ausbildungscurricula	10
4.3 Alternative Zugangs- und Qualifizierungswege, Systemdurchlässigkeit.....	12
5. Fachpraktischer Teil der Ausbildung von Kernfachkräften (Praktikum).....	15
6. Fort- und Weiterbildung (FWB) des frühpädagogischen Personals	18
7. Arbeitsbedingungen und aktuelle Personalangelegenheiten.....	21
7.1 Bezahlung	21
7.2 Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung.....	22
7.3 Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz für neues Personal	22
7.4 Indirekte pädagogische Arbeitszeiten	22
7.5 Weitere Personalangelegenheiten	23
8. Neuere politische Reformen und Initiativen hinsichtlich der Professionalisierung und Personalfragen	24
9. Neuere Forschungsprojekte mit Fokus auf das Personal in frühpädagogischen Tageseinrichtungen	26
10. Künftige Personalherausforderungen – fachliche Experteneinschätzung.....	28
Literatur.....	30

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-eqf>

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 Autorinnen

Anette Boye Koch, PhD, ist außerordentliche Professorin (*docent*) für Frühpädagogik am VIA University College in Dänemark. Sie ist Leiterin des Forschungsprogramms über das Wohlbefinden von Kindern im Forschungszentrum für Pädagogik und Bildung und verfügt über umfassende Kenntnisse des dänischen *pædagog*-Berufs durch Unterricht und Fachberatung seit mehr als 20 Jahren. Ihre Forschungsschwerpunkte sind kindliches Wohlbefinden, pädagogische Anthropologie, Kita-Pädagogik, Kinderperspektiven und -beteiligung.

Jytte Juul Jensen war außerordentliche Professorin und leitende Forschende am VIA, Pædagoguddannelsen, Aarhus. Viele Jahre lang war sie an der beruflichen Erstausbildung von Pädagogen/Pädagoginnen, den frühpädagogischen Fachkräften in Dänemark, beteiligt. Ihr jüngstes Forschungsprojekt konzentrierte sich auf das Verständnis der dänischen Pädagogen/Pädagoginnen über die dänische Praxis in frühpädagogischen Tageseinrichtungen. Ihre länderübergreifende Arbeit, einschließlich Forschung, zeichnet sich durch ein breites Spektrum aus. Auf Konferenzen, sowohl innerhalb als auch außerhalb Europas, hielt sie zahlreiche Vorträge und hat in internationalen Publikationen mitgewirkt.

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

Dänemark hat ein integriertes System der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung für Kinder bis zu 6 Jahren, das auch die Tagespflege mit einschließt. Auf der nationalen Ebene ist seit Juni 2019 das Ministerium für Kinder und Bildung (*Børne- og Undervisningsministeriet*) für frühpädagogische Tageseinrichtungen verantwortlich. Traditionell waren diese eher im Sozialsystem als im Bildungssystem angesiedelt, in den letzten zehn Jahren wurde diese Zugehörigkeit jedoch in Frage gestellt, und die Zuständigkeit für diesen Bereich hat sich je nach Regierungsbildung verschoben.

Derzeit sorgt das Ministerium für Kinder und Bildung für die übergeordneten curricularen Vorgaben und allgemeine Regelungen. Finanzierung und Organisation sowie die Details der Regulierungspraxis liegen in der Verantwortung der 98 Kommunen.

2. Wer gehört zum frühpädagogischen Personal?

2.1 Reguläres Einrichtungspersonal mit direktem Kontakt zu Kindern

Pädagoginnen und Pädagogen (*pædagoger*) sind die Kernfachkräfte in dänischen frühpädagogischen Tageseinrichtungen und machen fast 60%¹ des Personals aus. Das restliche Personal besteht fast hauptsächlich aus Hilfskräften ohne formale Ausbildung. Die meisten sind junge Leute zwischen 19 und 25 Jahren mit einem Sekundarstufenabschluss, die ein oder zwei Jahre arbeiten möchten, bevor sie zu studieren beginnen. Diese Arbeit ist recht beliebt und es ist nicht ungewöhnlich, wenn sich 200 bis 300 Personen auf eine Hilfskraft-Stelle bewerben – sogar in kleinen Städten und ländlichen Gegenden (EPOS and EVA 2013, 28; EVA 2020). Die Gründe für diese Beliebtheit liegen u.a. daran, dass dies eine gut bezahlte und verantwortungsvolle Arbeit ist, die die Gelegenheit bietet, mit Kindern zu arbeiten. Einige der Hilfskräfte schließen eine pädagogische Ausbildung oder ein Studium an.

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

Dänemark: Personal in Kindertageseinrichtungen

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
Pädagogin/ Pädagoge (Sozialerzieher:in)	<i>Aldersintegratede institutioner</i>	Kernfachkraft mit	Breite Altersgruppe (Kinder und Erwachsene)	3½ Jahre berufsqualifizierende Hochschule mit

¹ Danmarks Evalueringsinstitut 2020

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
<i>Pædagog</i> <i>Profil:</i> Frühpädagogische Fachkraft <i>Bis 2014:</i> Sozial- und kindheitspädagogische Fachkraft	Altersintegrierte Tageseinrichtungen 0–5 Jahre ² <i>Børnehaver</i> Kindergarten 3–5 Jahre <i>Vuggestuer</i> Kinderkrippe 0–2 Jahre	Gruppenverantwortung Pädagogische Leitung Einrichtungsleitung	im ersten Studienjahr, danach Spezialisierung auf die Altersgruppe 0–5 Jahre	Spezialisierung in Sozialer Bildung <i>Abschluss:</i> Bachelor in Sozialer Bildung ECTS-Credits: 210 EQR-Stufe: 6 ISCED 2011: 6
Pädagogische Assistenzfachkraft im Bildungsbereich <i>PAU – pædagogisk assistent uddannelse</i>	siehe oben	Qualifizierte Ergänzungskraft	Breit angelegter pädagogischer Ansatz, 0 bis 100 Jahre, einschließlich Förderpädagogik, Altenpflege und Familientagespflege	2 Jahre postsekundäre Berufsschule ³ <i>Abschluss:</i> Zertifikat als pädagogische Assistenzkraft ECTS-Credits: n. z. ⁴ EQR-Stufe: 4 ISCED 2011: 3
Hilfskraft <i>Pædagog-medhjælper</i>	siehe oben	Hilfskraft ohne formale Ausbildung	n. z.	n. z.

Kasten 1

SEEPRO-Professionsprofile der Kernfachkräfte nach Altersfokus der Ausbildung

(nach Oberhüemer 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 **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 für Länder mit einem Schuleintritt mit 6 Jahren (wie auch in Dänemark) gewählt: **0–2** Jahre für Kinder **bis zu** 3 Jahren und **3–5** Jahre für 3-, 4- und 5-Jährige.

³ Unter 25 Jahre dauert das Studium 2 Jahre und 6 Wochen. Studierende über 25 mit zwei Jahren einschlägiger Berufserfahrung studieren 42 Wochen.

⁴ n. z. = nicht zutreffend

2.2 Kita-Leitungskraft

In der dänischen Frühen Bildung sind die Leitungen auf verschiedenen Ebenen tätig, abhängig von den lokalen Entscheidungen einzelner Kommunen bzw. des Einrichtungsträgers. Im Allgemeinen haben die pädagogischen Leitungen die Verantwortung für den Alltags-Betrieb einer Tageseinrichtung, aber einige Kommunen/Träger arbeiten zusätzlich mit Leitungen, die für eine Gruppe von mehreren frühpädagogischen Einrichtungen im gleichen geografischen Gebiet verantwortlich sind. Alle Leitungen sind qualifizierte Pädagogen/Pädagoginnen mit umfangreicher Berufserfahrung. Eine weitere Qualifizierung ist keine nationale/allgemeine Voraussetzung, aber ein Vorteil für die Übernahme und den Erfolg in einer Position. Die gesamte formale Qualifizierung der Führungskräfte erfolgt im Rahmen von Fort- und Weiterbildungen. Die meisten Leitungen werden ermutigt, nach ihrer Anstellung eine theoretische Managementausbildung zu absolvieren, wenn sie nicht bereits über eine derartige Weiterbildung verfügen, z.B. ein Diplomstudienprogramm in Mitarbeiterführung oder Vergleichbares. In Dänemark wird bei der Mitarbeiterführung vor allem die Gemeinschaftlichkeit betont und sie basiert auf Dialog und flachen Hierarchien. Die wichtigsten Leitungsaufgaben sind sowohl pädagogischer als auch administrativer Natur. Viele pädagogische Leitungskräfte arbeiten vorrangig und regelmäßig direkt mit den Kindern zusammen.

2.3 Funktionsstellen innerhalb der frühpädagogischen Tageseinrichtung

Wie in *Kapitel 2.2* erwähnt, hat jede lokale Einrichtung eine pädagogische Leitung, die auf der Grundlage der Tarifverträge ein höheres Gehalt erhält. Andere Stellen in Tageseinrichtungen mit mehr Verantwortung werden dezentral und von jeder lokalen Behörde in Zusammenarbeit mit der frühpädagogischen Einrichtung eingerichtet. Dies kann eine besondere Verantwortung für Sprachförderung, für körperliche Aktivitäten oder für die Betreuung von Studierenden beinhalten. Diese besonderen Aufgaben werden mit einer höheren Vergütung honoriert.

2018 wurde in Bezug auf die nationalen Kompetenzinitiativen in der Frühpädagogik eine Initiative für "professionelle Leuchttürme" eingeführt, d.h. für die Etablierung von Stellen als „Fachkraft mit besonderer Funktion“ (Ministerium für Kinder und Soziales 2018). Im Rahmen dieser Initiative beantragen die örtlichen Tageseinrichtungen die Finanzierung der Fort- und Weiterbildung eines oder mehrerer Mitarbeiter:innen. Diese werden dann durch die Teilnahme an einem dreitägigen Kurs oder durch die Absolvierung eines Diplom-Moduls für eine derartige Stelle ausgebildet (Jensen and Preus 2020). Die Idee der Stelle des "professionellen Leuchtturms" ist die, dass in der Einrichtung durch spezielle Personen Ressourcen aufgebaut werden sollen, die Kollegen/Kolleginnen führen und inspirieren.

2.4 Fachberatungs- und Fachaufsichtspersonal

Die Organisation des Fachberatungs- und Fachaufsichtspersonal für frühpädagogische Einrichtungen wird dezentral von jeder lokalen Behörde festgelegt. Pädagogische Berater:innen werden von den Gemeinden angestellt und haben in erster Linie die Aufgabe, die Tageseinrichtungen zu beraten und zu beaufsichtigen. Bei den Beratern/Beraterinnen handelt es sich um Pädagogen/Pädagoginnen mit einer Fortbildungsqualifikation; meist haben sie einen Universitätsabschluss in Pädagogik oder ähnlichem. Ihre Aufgabe ist es, den im Curriculum formulierten pädagogischen Auftrag der Tageseinrichtung zu unterstützen, Supervision zu leisten und mit der Einrichtungsleitung Personalführung, Kooperation und Konfliktlösung voranzubringen. Zu den Aufgaben der Berater:innen gehört auch die pädagogische Beratung des Personals in Bezug auf Kinder mit besonderen Bedürfnissen. Auf Verwaltungsebene können die pädagogischen Berater:innen an der Entwicklung und Organisation pädagogischer Aktivitäten mitwirken. Sie können die



Fallbearbeitung für die Verwaltungsleitung übernehmen und Projekte im Zusammenhang mit politischen und administrativen Initiativen leiten.

2.5 Fachspezialisten und Fachspezialistinnen als Unterstützungspersonal

Fachspezifisches Unterstützungspersonal ist außerhalb der Einrichtung angesiedelt und wird im Einzelfall vom Pädagogisch-Psychologischen Beratungsdienst der lokalen Behörde (*Pædagogisk Psykologisk Rådgivning – PPR*) zugewiesen.

Bei den Fachspezialisten und Fachspezialistinnen, die in den Einrichtungen auf Anfrage mit einzelnen Kindern arbeiten, handelt es sich in der Regel um Psychologen/Psychologinnen, pädagogische Berater:innen, Sprachtherapeuten/-therapeutinnen, Sprachtrainer:innen, Physiotherapeuten/-therapeutinnen und Personal für Kinder mit besonderen Bedürfnissen. Das Angebot an Unterstützungspersonal hängt ab von der Organisation des PPR in der jeweiligen Kommune und ist daher von Kommune zu Kommune unterschiedlich.

3. Personalstrukturen: Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund

Wie *Tabelle 2* zeigt, sind die *Pædagoger* mit mehr als der Hälfte die Haupt-Personalkategorie in der Frühen Bildung in Dänemark. Dieser Anteil variiert jedoch nach der Art der Einrichtung: Der Großteil des restlichen Personals sind unqualifizierte Hilfskräfte (35,6%) und nur 6% sind pädagogische Assistenzfachkräfte mit einem post-sekundären berufsbildenden Abschluss.

Die Tabelle zeigt auch den Anteil des männlichen Personals in den frühpädagogischen Einrichtungen, ein Verhältnis, das sich – verglichen mit der Situation in anderen Ländern – günstig darstellt. 15,6% des gesamten Personals und 9,5% der qualifizierten Pädagogen/Pädagoginnen sind männlich. Die meisten männlichen Mitarbeiter sind jedoch nicht qualifiziert: 16% Hilfskräfte sind ohne formale Ausbildung.

Der Großteil des Personals (91,7%) hat einen dänischen ethnischen Hintergrund.

Tabelle 2

Dänemark: Personalstrukturen – Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund, 2021

Personalkategorien	Jahr / Prozentanteil des Personals Alle Einrichtungen (kommunale/private)
Fachkräfte mit einschlägigem Hochschulabschluss (Pädagogen/Pädagoginnen)	54,61
Fachkräfte mit einschlägigem Fachschulabschluss (postsekundär; pädagogische Assistenzfachkräfte – PAU)	5,99
Personal ohne formale Ausbildung (Hilfskräfte)	35,60
Personal mit anderer pädagogischer Ausbildung	1,27
Pädagogische/r Student:in (Praktikant:in)	1,70
Pädagogische Assistenzkraft in Ausbildung	0,83
Fachkräfte mit besonderer Spezialisierung (z.B. Fachberater:innen, Sprachtherapeuten/-therapeutinnen, Psychologen/Psychologinnen)	Meist von extern
Männliche Fachkräfte	Anteil unter dem gesamten Personal 15,6 Anteil unter den Pädagogen/ Pädagoginnen in der frühen Bildung 9,5
Personal mit dänischem ethnischen Hintergrund	Anteil unter dem gesamten Personal 91,7



Personalkategorien	Jahr / Prozentanteil des Personals Alle Einrichtungen (kommunale/private)
	Anteil unter den Pädagogen/ Pädagoginnen in der frühen Bildung 93,8

Quelle: Denmark Statistik, via Email, Juli 2023

4. Berufliche Erstausbildung

4.1 Ausbildungswege (berufsbildende und hochschulische)

Pädagoge/Pädagogin, Sozialerzieher:in (*Pædagog*)

Bewerber:innen für diesen Studiengang werden nach einem Quotensystem in die berufsqualifizierenden Hochschulen (*University Colleges*) aufgenommen. Die Quote 1 umfasst Kandidatinnen und Kandidaten mit den besten Noten in der Prüfung der Sekundarstufe II; Quote 2 sind diejenigen, die nach einer Einschätzung der Kompetenzen und Qualifikationen aufgenommen werden. Es gibt zudem eine dritte Möglichkeit für Bewerber:innen, die weder die Voraussetzungen der Quote 1 noch der Quote 2 erfüllen. Sie können sich einer Kompetenzeinschätzung unterziehen, die sich auf ihre früher erworbenen Erfahrungen und Fertigkeiten bezieht. Diese Kompetenzeinschätzung der Eignung, Verdienste und früherer Erfahrungen der Bewerber:innen kann folgendes einschließen: allgemeine persönliche Qualifikationen und Erfahrungen, z.B. Berufserfahrung, berufliche Ausbildungen, Arbeit im Ausland; spezielle Qualifikationen und Erfahrungen, die relevant für die *Pædagog*-Ausbildung sind, z.B. Arbeit in Sozialdiensten für Kinder, junge Menschen und Erwachsene, Arbeit in Freizeiteinrichtungen oder in zivilgesellschaftlichen Organisationen etc.; einschlägige berufliche Qualifikationen, z.B. ein absolviertes Prüfungsfach auf höherem Niveau; Kurse der Kommune, Gewerkschaft oder relevante Abendkurse.

Die Studiengänge für Pädagogen/Pädagoginnen sind kostenfrei. Während des Studiums an den Hochschulen und auch während des ersten und vierten Praktikums erhalten die Studierenden ein nationales Stipendium und können ein Darlehen aufnehmen. 2022 betrug das Stipendium monatlich 6.397 DDK (860 €) und das Darlehen 4.910 DDK (660 €). Die meisten Studierenden arbeiten auch einige Stunden in der Woche, z.B. als Assistenzkraft in pädagogischen Einrichtungen, um einen vernünftigen Lebensstandard halten zu können. Während des zweiten und dritten Praktikums, das jeweils sechs Monate dauert, erhalten die Studierenden ein Praktikumsgehalt von ungefähr 11.745 DDK (1.575 €) im Monat.

Tabelle 3

Dänemark: Pädagoge/Pädagogin, Sozialerzieher:in

Titel in Dänisch: <i>Pædagog</i> Profil: Frühpädagogische Fachkraft
Zugangsvoraussetzungen: <i>Quote 1</i> Mindestalter 18 Jahre; einer der folgenden Abschlüsse der Sekundarstufe II: <ul style="list-style-type: none"> – <i>Studentereksamen (STX)</i> (Abschlussprüfung nach 12 Jahren Schule) – <i>Højere forberedelseseksamen (HF)</i> (Abschlussprüfung einer vergleichbaren Institution) – <i>Højere handelseksamen (HHX)</i> (höhere Handelsprüfung) – <i>Højere teknisk eksamen (HTX)</i> (höhere technische Prüfung) – <i>Særligt hf-forløb for fremmedsprogede (GIF)</i> (Spezialkurs für fremdsprachige Personen)

Titel in Dänisch: <i>Pædagog</i> Profil: Frühpädagogische Fachkraft
<ul style="list-style-type: none"> – <i>Gymnasial eksamen fra Duborg skolen i Flensborg</i> (Sekundarstufe II der Duborg Schule in Flensburg, Deutschland) – <i>Gymnasial erhvervsuddannelse (EUX)</i> (Abschluss der Sekundarstufe II) <p>Quote 2 Eine Vielzahl von Zugangsmöglichkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> – für diejenigen, die einen der oben genannten Abschlüsse der Sekundarstufe II haben, nicht aber die Zugangsnote für die Quote 1 – als Soziale und Gesundheits-Assistenzfachkraft mit bestimmten Noten in einigen Fächern der Sekundarstufe II – Pädagogische Assistenzfachkraft mit bestimmten Noten in einigen Fächern der Sekundarstufe II – Prüfung in vier Fächern der Sekundarstufe II (Dänisch, Englisch, Sozialwissenschaft und ein Wahlfach) mit bestimmten Noten – Abschlusszertifikat eines Vorbereitungskurses für Immigranten und Flüchtlinge (FIF), die einige Hochschulen anbieten – eine anerkannte Prüfung der Sekundarstufe II eines anderen Landes und angemessene Sprachkenntnisse – ein IB-Diplom (International Baccalaureate) und angemessene Sprachkenntnisse <p>Ausbildung: 3½ Jahre an einer einschlägigen Hochschule Abschluss: (seit 2001) Bachelor-Abschluss in Sozialer Bildung ECTS-Credits: 210 EQR-Stufe: 6 ISCED 2011: Frühpädagogische Arbeitsfelder: Altersintegrierte Tageseinrichtung (<i>Aldersintegrerede institutioner</i>), 0 bis 5 Jahre; Kindergarten (<i>Børnehaver</i>), 3 bis 5 Jahre; Kinderkrippe (<i>Vuggestuer</i>), 0 bis 2 Jahre; andere pädagogische Arbeitsfelder</p>

Pädagogische Assistenzfachkraft (*Pædagogisk Assistent*)

Die Ausbildung findet entweder an einer Berufsfachschule oder an einer Hochschule statt. Kandidatinnen und Kandidaten können Schulabgänger:innen sein oder sie können den Kurs auch als Erwachsene absolvieren, wenn sie über 25 Jahre sind. Vor Beginn des Kurses muss ein/e Bewerber:in eine Ausbildungsvereinbarung mit dem Arbeitgeber treffen, der entweder eine Kommune, ein Bezirk oder eine private pädagogische Tageseinrichtung sein kann. Für die Dauer der Ausbildung erhalten die Studierenden ein monatliches Gehalt von ihrem Arbeitgeber von 9.000 bis 12.000 DDK (1.200 bis 1.600€), das entsprechende Gehalt beträgt für einen erwachsenen Studierenden ungefähr 22.000 bis 25.000 DDK (3.000 bis 3.350€) im Monat. Es gibt keine Kursgebühren.

Tabelle 4

Dänemark: Pädagogische Assistenzfachkraft

Titel in Dänisch: <i>Pædagogisk Assistent</i>
<p>Zugangsvoraussetzung: 10 Jahre Pflichtschule; auch möglich als Erwachsenenbildung für Personen über 25 Jahre</p> <p>Ausbildung: Post-sekundär/berufsbildend; <i>Grundkurs:</i> ½ bis 1 Jahr, je nach Dauer der Schulbildung und/oder einschlägiger Erwerbstätigkeit; <i>Hauptkurs:</i> in der Regel 2 Jahre und 1½ Monate Vollzeit; kann der/die Bewerber:in 2 Jahre einschlägige Erwerbstätigkeit vorweisen und ist über 25 Jahre alt, können der Grundkurs und die Praktika im Hauptkurs erlassen werden</p> <p>Abschluss: Zertifikat „pädagogische Assistenzkraft“</p>

Titel in Dänisch: Pædagogisk Assistent

ECTS-Credits: n. z.

EQR-Stufe: 4

ISCED 2011: 3

Frühpädagogische Arbeitsfelder: Altersintegrierte Einrichtung (*Aldersintegrerede institutioner*), 0 bis 5 Jahre; Kindergarten (*Børnehaver*), 3 bis 5 Jahre; Kinderkrippe (*Vuggestuer*), 0 bis 2 Jahre; andere pädagogische Arbeitsfelder

4.2 Kompetenzanforderungen und Ausbildungscurricula

Pädagoge/Pädagogin, Sozialerzieher:in (*Pædagog*)

Ausbildungsstruktur, Kompetenzanforderungen

Der Ministerialbeschluss von 2017 (Bekendtgørelse 2017) über das Studienprogramm für den Bachelor-Abschluss in Sozialer Bildung reguliert die Ausbildung der Pädagogen/Pädagoginnen in Dänemark und wird von den jeweiligen hochschulspezifischen Curricula ergänzt. Der Beschluss spezifiziert den Zweck, die Dauer, Prüfungen, Lehrpläne und die „Anerkennungsausbildung“ als Pädagoge/Pädagogin⁵ sowie Kompetenzziele für die verschiedenen Bereiche des Studiengangs. Der Studiengang besteht aus zwei Teilen: einem allgemeinen Teil mit Schwerpunkt auf den grundlegenden beruflichen Kompetenzen (70 ECTS-Credits, einschließlich einer Praktikumsperiode) und einem schwerpunktspezifischen Teil (140 ECTS-Credits). Hierbei gibt es drei Spezialisierungen: (1) Frühpädagogik, (2) Schul- und Freizeitpädagogik und (3) Sozial- und Förderpädagogik.

Der Spezialisierungskurs umfasst auch einen interprofessionellen Kurs, ein Wahlfach, ein Bachelor-Projekt und vier Praktika.

Die allgemeinen Kompetenzen aller drei Spezialisierungen beziehen sich auf Einrichtungen des dänischen Wohlfahrtssystems, dessen Ziele in verschiedenen Gesetzen festgeschrieben sind. Wie in §1 des Ministerialbeschlusses über den Studiengang für Pädagoginnen und Pädagogen wird hier jedoch das gesamte pädagogische Feld und nicht nur die Frühpädagogik angesprochen.

Das Ziel der Ausbildung ist es, dass die Studierenden relevante berufliche Kompetenzen, Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben, um in der Lage zu sein, Entwicklungs-, Lern- und Betreuungsaufgaben in sozialer Hinsicht zu managen, zu entwickeln und zu vermitteln, sowohl selbstständig als auch in Zusammenarbeit mit anderen (Bekendtgørelse 2017).

Der Bachelor-Abschluss ist allen anderen Bachelor-Programmen gleichgestellt, wie z.B. denen für Schullehrkräfte, Sozialarbeiter:innen und Krankenschwestern/-pflégern.

Curriculum und didaktische Ansätze

Der Beschluss legt für alle Bildungselemente die Gebiete und die Ziele für Kompetenzen, Kenntnisse und Fertigkeiten fest. Seit 2014 formuliert er Kompetenzziele, die beschreiben, was die Studierenden wissen und können müssen. Spezifische curriculare Lernbereiche werden nicht vorgeschrieben. Pädagoginnen und Pädagogen mit einer Spezialisierung in Frühpädagogik ...

... haben bestimmte Kompetenzen, um pädagogische Umgebungen und Aktivitäten zu schaffen und zu entwickeln, die optimale Bedingungen bieten für ein stimulierendes und sicheres Leben der Kinder und die sich auf professionell-pädagogische Grundlagen stützen (Bekendtgørelse 2017, Appendix 2).

Die Kompetenzgebiete umfassen folgende:

⁵ Die „Anerkennungsausbildung“ ist ein spezieller Studiengang für erfahrene Pädagogische Assistentenfachkräfte und Hilfskräfte, die vorhaben, die komplette Ausbildung zur Pädagogin/zum Pädagogen, d.h. einen Bachelor-Abschluss zu absolvieren.



1. Kindheit, Kultur und Lernen
2. Beruf und Organisation
3. Professionelle Beziehungen und Kommunikationen – zweites Praktikum
4. Kooperation und Entwicklung – drittes Praktikum

Dennoch basiert das Lernen, wie man „ein kompetenter Pädagoge/eine kompetente Pädagogin“ wird, auch auf persönlichen Qualitäten. „Diese beinhalten eigene Lebenserfahrungen, Engagement und Körperlichkeit, Gefühle und eigene Werte und Moralvorstellungen (Jensen 2016, 24). Selbstbildung (*Dannelse*) findet während des gesamten Studiums statt, z.B. durch ästhetische Ausdrucksformen und die Teilnahme an pädagogischer Praxis (nicht nur durch Beobachtung), wo die Studierenden „sich trauen müssen, ihre eigene Persönlichkeit einzubringen“ (Jensen 2016, 24)

Um pädagogische Praxis zu verstehen, muss man lernen, situationspezifische Urteile zu fällen, indem man gleichzeitig verschiedene Quellen von Wissen und Fertigkeiten heranzieht. Dies muss sich in den didaktischen Ansätzen widerspiegeln, die in der pädagogischen Ausbildung benutzt werden: Unterricht in Klassen, Vorlesungen für größere Gruppen Studierender kombiniert mit Diskussionen und Gruppenarbeit, Unterrichtsschwerpunkte, Projektarbeiten, die die Studierenden selbst gewählt haben, Themen mit Supervision usw. Da es bei der pädagogischen Praxis immer um Beziehungsgestaltung geht, ist es wichtig, dass sich dies in der Didaktik widerspiegelt. Das Abwechseln zwischen den zwei Lernorten Praktikum und Hochschule wird didaktisch genutzt. Hier ist es wichtig zu betonen, dass das Praktikum nicht nur „Praxis“ bedeutet, sondern auch „Theorie“. Ebenso beinhaltet das Lernen an der Hochschule beide Elemente. Beispielsweise sollen die Studierenden im Rahmen pädagogischer Handlungen ästhetische Ausdrucksformen üben und dies passiert nicht nur während des Praktikums, sondern auch im Hochschulunterricht.

„Dies ist eine andere Art Lernprozess als der kognitive. Der/die Studierende muss z.B. auch ein Instrument spielen lernen, eine Geschichte erzählen, einen Ball balancieren, im Sandkasten spielen, ein Lagerfeuer anzünden, auf einen Baum klettern können oder ähnliches“ (Jensen 2016, 23).

Auf der Grundlage einer kürzlich durchgeführten Evaluation (Agentur für Hochschulbildung und Wissenschaft 2021) wird derzeit eine **Reform** des Grundstudiengangs Pädagogik durchgeführt. Die Bewertung zeigt, dass die Lernergebnisse gut sind, die Kompetenzen der neuen Absolventen/Absolventinnen jedoch stark variieren, da der Studiengang eine große Bandbreite an Studierenden umfasst. Die Verbindung zwischen den Praktikumsteilen und der Lehre muss enger geknüpft werden, und die Struktur des Studiengangs mit seinen vielen Zielen und kurzen Modulen muss neu überdacht werden, um kohärente Lernprozesse zu gewährleisten. Die digitale Bildung wird im Dekret von 2017 nicht erwähnt, aber es wird erwartet, dass dieser Bereich in einem zukünftigen Dekret aufgenommen wird.

Pädagogische Assistenzkräfte (*Pædagogisk Assistent*)

Kompetenzanforderungen und Curriculumsgebiete

Der Ministerialbeschluss (Bekendtgørelse 2022), der die Einzelheiten der Ausbildung der pädagogischen Assistenzfachkräfte (*Pædagogisk assistentuddannelse* – PAU) spezifiziert, legt auch die Ziele und die Dauer sowie die Kompetenzanforderungen für verschiedene Stadien des Studienprogramms fest. Der Abschluss ist ein Zertifikat als Pädagogische Assistenzfachkraft.

Die Studierenden erwerben Fertigkeiten in fünf ausgewiesenen Kompetenzbereichen:

1. praktische pädagogische Aufgaben, Leistungen und Aktivitäten
2. pädagogische Betreuung und Beziehungsarbeit, die das Wohlbefinden und die Entwicklung der Zielgruppe unterstützt und stärkt

3. praktische pädagogische Arbeit, die durch gesundheitsfördernde und präventive Aktivitäten die Lebensqualität und Motivation der Zielgruppe für ein gesundes und aktives Leben stärkt
4. praktische pädagogische Arbeit mit Sozialtechnologie, sozialen und digitalen Medien, die das technologische Verständnis und die digitale Kultur fördern
5. Evaluation, Dokumentation, Zusammenarbeit und Kommunikation in Bezug auf die Organisation des jeweiligen Arbeitsfeldes, um die pädagogische Praxis zu entwickeln.

Ausbildungsstruktur

Das Studienprogramm besteht aus einem Grundkurs und einer Spezialisierung, das zusammen zwischen drei Jahren und sechs Wochen und bis zu vier Jahren dauert. Die Spezialisierung dauert zwei Jahre und sechs Wochen in Vollzeit, wobei 47 Wochen in der Ausbildungseinrichtung und 52 Wochen in verschiedenen Arbeitsfeldern verbracht werden.

Praktikumszeiten: In der Praktikumseinrichtung wird den Studierenden ein/e Praktikumsbetreuer:in zugewiesen, der/die sicherstellt, dass sie gemäß den im Ausbildungsprogramm festgelegten Zielen und Aufgaben arbeiten.

Schulische Phasen: Die Hauptstudienzeit umfasst sowohl grundlegende Fächer wie Dänisch, Gemeinschaftskunde, Englisch (optional) als auch spezifische Fächer wie Pädagogik, Natur und Leben im Freien, digitale Kultur, Bewegung und Sport, Gesundheit, kulturelle und ästhetische Ausdrucksformen und Aktivitäten, pädagogische Psychologie, Kommunikation in der Gruppe, Arbeitsumgebung und Ergonomie. Das Studienprogramm umfasst auch verschiedene Wahlfächer.

Pädagogische didaktische Ansätze

Schul- und Praktikumsphasen wechseln sich ab. Durch den Unterricht an der Ausbildungsinstitution und die Praktikumsphasen erwerben die Studierenden Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen, um pädagogische Betreuung und Beziehungsarbeit auf Assistenzebene zu leisten. Sie erlangen Kenntnisse über den pädagogischen Sektor und lernen den Kontext für die praktische pädagogische Arbeit kennen. Verwendet wird eine Mischung aus pädagogisch-didaktischen Ansätzen, wie z.B. Vorlesungen, Gruppenarbeit, Unterrichtsthemen, Projekte, Rollenspiele und praktische Themen.

4.3 Alternative Zugangs- und Qualifizierungswege, Systemdurchlässigkeit

Es gibt drei Möglichkeiten, Pädagoge/Pädagogin oder Pädagogische Assistenzfachkraft zu werden: 1) die Anerkennungsausbildung zum Pädagogen/zur Pädagogin, 2) die Ausbildung zur pädagogischen Assistenzfachkraft und 3) den Vorbereitungskurs für Einwanderer und Flüchtlinge (FIF).

Anerkennungsausbildung für erfahrene pädagogische Hilfskräfte

Die Anerkennungsausbildung zum Pädagogen/zur Pädagogin ist ein spezielles Studienprogramm für erfahrene Pädagogische Assistenzfachkräfte und Hilfskräfte, die zum Bachelor-Abschluss in Sozialer Bildung führt. Die Anerkennungsausbildung wird in Abschnitt 6 des Ministerialbeschlusses von 2017 (Bekendtgørelse 2017) beschrieben und folgt denselben Regeln wie die reguläre Ausbildungsrouten.

Es gibt zwei verschiedene Zugangsmöglichkeiten: Erstens muss der/die Bewerber:in die gleichen Zugangskriterien erfüllen wie bei der regulären grundständigen Ausbildung zum/zur *Pædagog*; zweitens muss er/sie mindestens fünf Jahre in Vollzeit als Hilfskraft im pädagogischen Bereich, einschließlich frühpädagogischer Einrichtungen, gearbeitet haben. Als Berufserfahrung gilt entweder eine zweijährige Tätigkeit von mindestens 30 Stunden pro Woche oder eine Tätigkeit von

insgesamt 3.120 Stunden während einer unbestimmten Anzahl von Jahren entweder in klassischen pädagogischen Einrichtungen oder in anderen berufsbezogenen Bereichen wie Schulen, Sozialarbeit, psychologische Betreuung, Physiotherapie usw.

Werden diese Anforderungen nicht erfüllt, können sie eine „Einschätzung der tatsächlichen Kompetenzen“ beantragen, um festzustellen, ob eine Ausnahme gemacht werden kann.

Die Anerkennungsausbildung berücksichtigt die früheren praktischen Erfahrungen der Studierenden in pädagogischen Einrichtungen in der Form von Kreditpunkten. Sie müssen nicht zwei sechsmonatige Praktika machen wie es für die reguläre Ausbildung vorgeschrieben ist. Dies bedeutet, dass sie drei Jahre an einer berufsqualifizierenden Hochschule studieren, ein Jahr in Vollzeit und zwei Jahre in Teilzeit. Diese berufliche Erstausbildung wird im Rahmen des Gesetzes der offenen Bildung (Bekendtgørelse af lov om åben uddannelse 2019) organisiert. Die Studierenden zahlen eine Gebühr von etwa 60.000 DDK (8.100€) für den gesamten Kurs, die auch vom Arbeitgeber oder von kommunalen Kompetenzfonds, die von einigen Gewerkschaften in Dänemark eingerichtet wurden, übernommen werden kann. Während des ersten Jahres in Vollzeit können die Studierenden einen Zuschuss für erwachsene Studierende (SVU) erhalten. Während der restlichen Zeit arbeiten sie oft und können von ihrem Arbeitgeber (einige) Zeit für die Studien freigestellt werden.

Anerkennungsausbildung für Akademiker:innen (das Spurwechselmodell)

2021 wurde ein Qualifizierungsversuch gestartet, der bis 2027 läuft und dazu beitragen soll, in einer Zeit des Mangels an qualifiziertem Personal in Kindertageseinrichtungen, Schulen und anderen pädagogischen Einrichtungen mehr Pädagogen/Pädagoginnen einzustellen. Das Modell „Spurwechsel“ begann 2021 an der Fachhochschule Kopenhagen, 2022 an der VIA Fachhochschule und eine weitere der fünf dänischen Fachhochschulen wird folgen.

Es handelt sich um ein spezielles Studienprogramm für Akademiker:innen, die sich beruflich verändern möchten. Das Quereinsteigermodell richtet sich an Bewerber:innen mit einem Hochschulabschluss, mindestens auf Bachelor-Niveau; diese erhalten für ihr bisheriges theoretisches Qualifikationsniveau Credits.

Wenn die Bewerber:innen diese Anforderungen nicht erfüllen, können sie eine „Prüfung der tatsächlichen Kompetenzen“ beantragen, um zu sehen, ob eine Ausnahme gewährt werden kann.

Der Qualifizierungskurs dauert 2½ Jahre – ein Jahr weniger als die traditionelle Ausbildung für Pädagogen/Pädagoginnen. Er gibt den Studierenden die Möglichkeit, praktische Erfahrungen zu sammeln, indem sie 30 Stunden pro Woche gegen Bezahlung arbeiten, z. B. in Kinderkrippen, Kindergärten oder Freizeiteinrichtungen.

Ausbildung zur Pädagogischen Assistenzfachkraft (PAU) für Schulabgänger:innen und Erwachsene

Eine Ausbildung als Pädagogische Assistenzfachkraft (PAU) ist ein *direktes Zugangskriterium* für das *pædagog*-Studium. Als eine Ausbildungsmöglichkeit für junge Leute wird es meist von Schulabgänger:innen besucht. Als Weiterbildungskurs für Erwachsene über 25 Jahre wird er vor allem von drei verschiedenen Gruppen in Anspruch genommen: von ehemaligen pädagogischen Hilfskräften, Tagespflegepersonen (die größte Gruppe) und Personen, die nicht regulär erwerbstätig sind.

Das wichtigste Ziel war es, unqualifizierte Personen zu erreichen und so das allgemeine Bildungsniveau in der Gesellschaft anzuheben. Ein anderes Ziel der Gewerkschaft für Pädagogische As-



sistenzfachkräfte und Hilfskräfte (FOA) war es, das Ausbildungsniveau der Hilfskräfte anzuheben. Im Feld gibt es ein politisches Interesse vor dem Hintergrund des Ziels der Regierung, dass 95% einer Kohorte von Jugendlichen eine Ausbildung mit Abschluss haben muss.

Der Bedarf in frühpädagogischen Einrichtungen für Personen mit einer Qualifikation zur Pädagogischen Assistenzfachkraft war nicht hoch, daher machen sie insgesamt nur einen kleinen Anteil des Personals aus (siehe *Tabelle 2*). Die Anstellung von Personal obliegt der jeweiligen Einrichtung und derzeit werden junge Männer bevorzugt, die einen Abschluss der Sekundarstufe II haben (sie sind ungefähr 19 Jahre oder älter). Insgesamt tendieren die Einrichtungen eher dazu, Hilfskräfte nur mit kurzen Verträgen von ein oder zwei Jahren einzustellen.

Das Gehalt einer Pädagogischen Assistenzfachkraft ist höher als das einer unqualifizierten Hilfskraft und ihr höchstes Gehalt entspricht dem Anfangsgehalt einem Pädagogen/einer Pädagogin. Dies bedeutet, dass einige frühpädagogische Einrichtungen entweder qualifizierte Pädagogen/Pädagoginnen bevorzugen oder eine junge, billigere, unqualifizierte (männliche) Hilfskraft.

Vorbereitungskurs für Einwanderer und Flüchtlinge (FIF)

Den Vorbereitungskurs für Einwanderer und Flüchtlinge (FIF) gibt es für viele verschiedene Ausbildungsrouten. Der erste Kurs für die Ausbildung zum Pädagogen/zur Pädagogin startete 1991 und wurde „brückenbauender Kurs“ genannt. Seit 2019 können aufgrund eines neuen Dekrets nur noch Flüchtlinge und Zuwandernde aus nicht-westlichen Ländern zugelassen werden. Dies schließt Studierende aus Osteuropa aus, die früher zu denjenigen gehörten, die von den Kursen stark profitierten.

Die Zugangsvoraussetzung ist ein Abschluss der Sekundarstufe II. Der Kurs dauert 12 Monate an einer berufsqualifizierenden Hochschule, wofür die Studierenden eine nationale Studienbeihilfe bekommen, die mit einem Darlehen ergänzt werden kann. Das Ziel des Kurses ist es, die Teilnehmenden für ein Grundstudium als Pädagoge/Pädagogin zu qualifizieren. Ungefähr 80% der Studierenden schließen Weiterbildungen an, vor allem die zum Pädagogen/zur Pädagogin. Dafür müssen sie eine „Einschätzung der tatsächlichen Kompetenzen“ absolvieren. Wenn sie angenommen werden, ist die Abschlussquote unter den zweisprachigen Studierenden genauso hoch wie bei den anderen Studierenden des *Pædagog*-Studiums.

Dieser Kurs richtet sich an Personen aus ethnischen Minderheiten „... die wegen ihrer Sprache, Kultur usw. im Rahmen der formellen Route keine pädagogische Ausbildung beginnen können“ (Jørgensen 2010, 203). Er soll diese Gruppe Studierender darauf vorbereiten, die dänische Bildungskultur kennen zu lernen und sie in die dänische Pädagogik einzuführen.

Nur mit einem ausländischen Hochschulabschluss ist es möglich, den FIF-Kurs zu absolvieren. Einige Studierende sind Flüchtlinge mit beruflichen Qualifikationen. Einige planen, sich im Rahmen der Familienzusammenführung in Dänemark niederzulassen. Einige sind Frauen, die in Dänemark sehr isoliert gelebt haben, aber nun die Gesellschaft, in der sie ihre Kinder erziehen müssen, besser kennenlernen möchten. Und einige sind Männer, die die Notwendigkeit sehen, sich pädagogisch mit jungen Leuten aus ihrer eigenen Kultur zu beschäftigen. Wie Jørgensen (2010, 204) zeigt, sehen viele der Studierenden aus ethnischen Minderheiten den pädagogischen Beruf nicht als einen Frauenberuf an, was einerseits dadurch erklärt werden kann, dass Pädagogik im Allgemeinen in vielen ihrer Ursprungsländer überhaupt nicht als Beruf gesehen wird und andererseits dadurch, dass viele Studierende den offensichtlichen Bedarf an männlichen Pädagogen mit einem ethnischen Hintergrund sehen.

Der Kurs hat zwei Hauptziele: Eines bezieht er sich auf persönliche und soziale Aspekte, wie z.B. den Studierenden zu helfen, sich ihrer eigenen Identität und des Integrationsprozesses bewusst zu werden und sie zu beschreiben sowie sich als aktiv Beteiligte im heutigen Dänemark zu betrachten. Das zweite Ziel ist es, die Bildungskultur an einer dänischen pädagogischen Hochschule



kennenzulernen. Daher müssen die Studierenden in die Methoden und Lerntechniken eingeführt werden, die dort angewendet werden. Zudem sollten sie frühere und aktuelle Sichtweisen auf Kinder und die Kindheit kennen, die die dänische Pädagogik charakterisieren.

5. Fachpraktischer Teil der Ausbildung von Kernfachkräften (Praktikum)

Regelungen für das Praktikum (*praktik*) während des Studiums zum *Pædagog* sind im relevanten Ministerialbeschluss (Bekendtgørelse 2017) festgelegt und werden von den berufsqualifizierenden Hochschulen und den jeweiligen Einrichtungen implementiert.

Nach dem Beschluss besteht das Praktikum aus vier Phasen mit insgesamt 75 ECTS-Credits, was mehr als ein Drittel der gesamten Studienzeit ausmacht. Das erste Praktikum findet im zweiten Semester im Rahmen des ersten allgemeinen Studienjahrs, der von allen Studierenden besucht wird, statt und dauert 32 Arbeitstage mit je durchschnittlich sechs Stunden (10 ECTS-Credits). Das zweite und dritte Praktikum finden während des dritten und fünften Semesters statt, jeweils für sechs Monate (je 30 ECTS-Credits). Die Studierenden arbeiten durchschnittlich 32½ Stunden pro Woche. Das vierte Praktikum im siebten Semester bezieht sich auf die Bachelor-Arbeit der Studierenden und dauert 16 sechsstündige Arbeitstage (5 ECTS-Credits). Der Beschluss legt auch drei Studientage während des ersten und zehn während des zweiten und dritten Praktikums fest, die von der Hochschule organisiert werden. Nach dem Beschluss dienen „die Studientage an der Hochschule dazu, die Studierenden beim Erwerb von Kompetenzziele zu unterstützen“ (Bekendtgørelse 2017, § 8). Zudem wird die Möglichkeit festgelegt, das zweite und dritte Praktikum im Ausland zu machen.

Der Ministerialbeschluss hat zwei detaillierte Paragraphen, von denen sich einer mit der Rolle der frühpädagogischen Gast-Einrichtung, der andere mit der Rolle der berufsqualifizierenden Hochschule beschäftigt (vollständiges Zitat):

Rolle der frühpädagogischen Tageseinrichtung:

Die Praktikumsseinrichtung erstellt eine Beschreibung des Praktikums, die folgendes enthalten muss:

- 1) Beschreibung der Einrichtung, inklusive der Ziele, Zielgruppen und der Standard-Methoden*
- 2) Bildungsplan für die Praktikumsphasen. Der Plan muss sich nach den Kompetenzziele für die jeweilige Praktikumszeit richten und Vorschläge für relevante Literatur, Organisation einer Praktikumsbegleitung und Zusammenarbeit mit der Hochschule einschließen. Der Praktikumsplan wird in Zusammenarbeit mit der Hochschule erstellt.*

Abschnitt 2: Die Praktikumsseinrichtung ist verantwortlich dafür, dass die Studierenden in Übereinstimmung mit den Kompetenzziele während des Praktikums Supervision erhalten.

Abschnitt 3: Die Praktikumsseinrichtung soll nicht später als nach Abschluss von zwei Drittel des ersten, zweiten und dritten Praktikums ein Treffen mit der Fachhochschule und der Studierenden abhalten, nach dem die Einrichtung erklären muss, wie die Studierenden die Kompetenzziele während der jeweiligen Praktikumsperiode erfüllen (Bekendtgørelse 2017, § 9).

Rolle der Hochschule:

Vor jeder Praktikumsphase muss die Hochschule die Studierenden auf das kommende Praktikum vorbereiten, einschließlich der Studienmethoden und der relevanten Kompetenzziele.

Abschnitt 2: Während der Studientage des Praktikums erhalten die Studierenden eine formelle Ausbildung und Supervision an der Fachhochschule ...

Abschnitt 3: Nach Abschluss der Praktikumsphase muss die Hochschule die Praktikumserfahrungen der Studierenden kontinuierlich in den Bildungsprozess einbinden. Zudem muss sie die Erklärung der Praktikumsseinrichtung in den weiteren Supervisionsprozess der Studierenden einbeziehen (Bekendtgørelse 2017, § 10).

Die Hochschulen ernennen eine:n Supervisor:in, der/die die Studierenden über die Auswahl des Praktikumsplatzes, die Kompetenzziele, die relevante Literatur etc. informiert.

Fertigkeiten und Kompetenzen der Studierenden

Der Beschluss legt die Kompetenzziele sowie die zu erreichenden Kenntnisse und Fertigkeiten für jedes Praktikum fest. Beispielsweise sind die Kompetenzziele für das zweite und dritte Praktikum im Studium mit der Spezialisierung auf frühe Kindheit folgende (siehe auch *Kapitel 4.2*):

Kompetenzbereich 3: Professionelle Beziehungen und Kommunikation – zweite Praktikumsphase

Dieser Bereich legt den Schwerpunkt auf Beziehungsarbeit, Interaktion und Kommunikation in der pädagogischen Praxis mit 0- bis 5jährigen Kindern, einschließlich der Bedeutung der unterschiedlichen Lebensbedingungen der Kinder im Hinblick auf Wohlbefinden, Beziehungen und Kommunikation.

Kompetenzziele: Die Studierenden wissen, wie man Beziehungen mit einzelnen Kindern und mit Gruppen aufbaut, können die Kinder beim Umgang miteinander unterstützen, können die Entwicklung ihrer kommunikativen Kompetenzen fördern, beherrschen professionelle Kommunikationsformen und können über ihre eigenen Kommunikationsfähigkeiten reflektieren und Beziehungen initiieren und aufrechterhalten.

Kompetenzbereich 4: Kooperation und Entwicklung – dritte Praktikumsphase

Hier liegt der Fokus auf systematischen und wissensbasierten Reflektionen und darauf, zur Entwicklung und Innovation in der pädagogischen Praxis beizutragen.

Kompetenzziele: Die Studierenden sind in der Lage, gezielt und im Hinblick auf die Unterstützung des Wohlbefindens, des Lernens und der intellektuellen Entwicklung der Kinder, Aktivitäten und Lernprozesse zu planen, implementieren, dokumentieren und zu evaluieren. In diesem Rahmen müssen die Studierenden in der Lage sein, die bestehende Praxis in professionellen Begrifflichkeiten zu hinterfragen, alternative Möglichkeiten zu suchen und einzuschätzen und zur Entwicklung der pädagogischen Praxis beizutragen (Bekendtgørelse 2017, Anhang 2).

Arten der Selbstevaluation und der externen Evaluation für Studierende

Der Beschluss von 2017 spezifiziert keine Details hinsichtlich der Selbstevaluation der Studierenden während des Praktikums. Der Lehrplan jeder Hochschule enthält Praktikumsregeln in einem schriftlichen Praktikumsbuch, das den Beschluss, die Regularien, Praktiken usw. genau beschreibt.

Vor dem Praktikum schreiben die Studierenden ihre eigenen Kompetenzziele und die Kenntnisse und Fertigkeiten auf, die sie während des Praktikums erreichen wollen. Die Ziele werden sowohl mit der Supervisions-Lehrkraft an der Hochschule als auch mit dem/der Praktikums-Supervisor:in/Mentor:in diskutiert und von ihnen bestätigt. Während des Praktikums führen die Studierenden ein Tagebuch oder Portfolio und benutzen dies bei den Supervisions-Treffen während der Studientage und auch später im Studium.

Das Ziel des vierten Praktikums, das in der Reform von 2014 hinzugefügt wurde, ist es, Feldforschungen durchzuführen und Daten aus der Arbeit in der fröhpädagogischen Einrichtung zu generieren, die für die Bachelor-Arbeit genutzt werden. Hier werden die Studierenden ermutigt, verschiedene Forschungsmethoden anzuwenden.

Die drei anderen Praktikumsphasen enden mit einer Prüfung. Für das erste und zweite Praktikum wird die Prüfung intern von der Praktikums-Supervisionsfachkraft in der Einrichtung und der

Supervisionslehrkraft der Hochschule durchgeführt; beim dritten Praktikum ist zudem ein/e externe/r Prüfer:in erforderlich (Bekendtgørelse 2017).

Die Supervisions-Fachkräfte an den frühpädagogischen Einrichtungen sind qualifizierte Pädagogen/Pädagoginnen. Die Kompetenzen, die für diese Position nötig sind, sind nicht auf nationaler Ebene geregelt. Alle Supervisions-Fachkräfte erhalten einen Praktikumsbonus, der auf Tarifverträgen zwischen Gewerkschaften und Kommunen beruht: Es ist auch möglich, aber nicht verpflichtend, einschlägige kurze Kurse zu besuchen oder eine Weiterbildung mit Diplomabschluss (eingeführt in 2013) oder ein Masterstudium in Pädagogischer Supervision zu absolvieren. Nach Expertenmeinungen besuchen viele Kurzurse, aber eher weniger eine Weiterbildung mit Diplomabschluss und noch weniger absolvieren einen Masterstudiengang (Jensen 2015).

Eine Praktikum-Supervisionsfachkraft, die direkt mit den Kindern arbeitet, d.h. die pädagogische Kernfachkraft ist, wird von der Einrichtungsleitung ernannt. Geplante Treffen zwischen der Supervisionsfachkraft und den Studierenden finden schätzungsweise durchschnittlich eine Stunde pro Woche während der Arbeitszeit statt. Supervision ist auch Teil der täglichen Arbeit und es können auch andere Pädagogen/Pädagoginnen auf informellere Art als in geplanten Treffen Supervision geben (Jensen 2015).

Reformen, Trends und Debatten

Über die spezifischen Rollen des Lernens am Arbeitsplatz (Praktikum) und des Lernens an der Hochschule sowie über die Kooperationsstrategien zwischen den beiden Lernorten finden ständige Debatten statt. Dabei gibt es zwei vorherrschende Diskurse: eine Lern-Debatte, mit Schwerpunkt auf das Lernen am Arbeitsplatz und eine akademische Debatte mit Schwerpunkt auf das Lernen an der Fachhochschule – wobei kontinuierlich versucht wird, diese beiden zu integrieren (siehe Jensen 2015 für ein anderes Verständnis des Praktikums).

Durch Regierungsbeschlüsse haben Praktikumseinrichtungen seit 2014 mehr Verantwortung hinsichtlich der Evaluation der Studierenden, was als eine Stärkung der Lern-Debatte gesehen werden kann. Die Einrichtungen spielen eine wichtige Rolle als Lernort und es wird ständig diskutiert, ob sie genügend Ressourcen und Kompetenzen haben, diese zu erfüllen – nicht nur im Hinblick auf die studentische Evaluation, sondern ganz allgemein.

Der Beschluss von 2014 fügte ein viertes Praktikum hinzu, in dem die Studierenden während ihrer Arbeit in der Einrichtung Daten sammeln, analysieren und sie in ihre Bachelor-Arbeit integrieren müssen. Dies kann als ein Schritt in Richtung der Integration von Aufgaben der Praktikumeinrichtung und denen der Hochschule gesehen werden und als eine Stärkung der akademischen Debatte.

Eine frühere, immer wiederkehrende, Debatte betraf die Bezahlung der Studierenden während des Praktikums. Derzeit erhalten sie ein Praktikumsgehalt, das vom Arbeitgeber während der beiden sechsmonatigen Praktikumsphasen (d.h. der zweiten und dritten) gezahlt wird. Dieses bezahlte Praktikum wurde nach der Reform zur damaligen Generalisten-Ausbildung 1992 eingeführt. „Für die Studierenden bedeutet dies eine Doppelrolle: einerseits sind sie Studierende, andererseits Angestellte und reguläre Mitglieder des Personals“ (Jensen 2015, 160). Einige argumentieren, dass die Studierenden so keine Studierenden mehr sein können, einige wenige sind der Meinung, dass sie dadurch die Arbeitsbedingungen richtig kennenlernen. Für die erste und vierte Praktikumsphase erhalten die Studierenden Zuschüsse.



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

Im Hinblick auf anerkannte Kurse und Abschlüsse im Rahmen der Fort- und Weiterbildung von frühpädagogischen Fachkräften existiert ein nationales Rahmenwerk, jedoch nicht hinsichtlich eines allgemeinen Anspruchs auf Fortbildungen oder auf eine bestimmte Anzahl von Tagen pro Jahr, die für Fortbildungsaktivitäten genutzt werden können. Dennoch können einige FWB verpflichtend sein, z.B. solche für das gesamte Einrichtungsteam oder einige Kurse, die von Kommunen angeboten werden und aktuelle Reforminitiativen betreffen.

Für die Karriereentwicklung in einem Beruf ist sowohl die vertikale als auch die horizontale Durchlässigkeit wichtig. Formelle FWB-Strategien für *Pædagoger* sind relativ neu. Dies hat zu tun mit der traditionell „flachen Struktur“ (nicht-hierarchisch) in den frühpädagogischen Einrichtungen und der großen Anzahl an unqualifiziertem Personal. Eine informelle Schätzung geht von ca. 25% der Pädagogen/Pädagoginnen aus, die an formellen FWB teilnahmen, während die verbleibenden 75% mit nur einigen wenigen Tagen Kompetenzentwicklung pro Jahr durch ihre Berufslaufbahn kommen.

Eine der Reformen, die seit den frühen 1990er Jahren für mehr Fortbildungen plädierten, war das Gesetz zur offenen Bildung (*Bekendtgørelse af lov om åben uddannelse 2019*). Die Anerkennungsausbildungen sowie die Diplom- und Masterstudiengänge (siehe unten) werden im Rahmen dieses Gesetzes angeboten. Das Gesetz zielt darauf ab, Erwachsene dabei zu unterstützen, Erwerbsarbeit mit Weiterbildung zu verbinden. Studierende erhalten einen Abschluss oder ein Zertifikat und müssen eine Studiengebühr bezahlen.

Vor den frühen 1990er Jahren wurden FWB meist von der Einrichtungsleitung oder vom Personal initiiert. Heute kommen viele Initiativen von zentralen und lokalen Behörden und – da die Budgets niedrig sind – lassen nur wenig Spielraum für die Bedarfe oder Wünsche von Einrichtungen oder individuellen Fachkräften. Experten/Expertinnen sprechen von Zentralisierung und Standardisierung der FWB und nicht alle Pädagogen/Pädagoginnen sind der Meinung, dass sie von einigen der angebotenen Kurse profitieren (Ahrenkiel et al. 2012).

Die Einrichtungsleitung ist insgesamt verantwortlich für die Fortbildung des Personals. FWB können auch während der jährlichen Mitarbeitergespräche (*MUS-samtaler*) diskutiert werden. Die Einrichtungsleitung kann zusammen mit dem Einrichtungsteam auch einen Kompetenzplan für das gesamte Personal aufstellen. Zudem bieten Kommunen manchmal Fortbildungskurse für ganze Einrichtungsteams oder für Teile des Teams an oder auch für Einzelpersonen, die ihre Kompetenzen in bestimmten Gebieten, z.B. in Sprachen oder Inklusion, verbessern wollen.

FWB für Pädagogen/Pädagoginnen, Sozialerzieher:innen

Die Hauptanbieter von FWB sind berufsqualifizierende Hochschulen (*professionshøjskoler*) und Kommunen, aber auch Berufsfachschulen und private Firmen oder Organisationen (Hjorth-Weber 2012).

Unterschieden werden (1) Kurzzeit-Kurse mit einer Dauer zwischen einer und sieben Wochen und (2) längerfristige Studiengänge über zwei oder drei Jahre, die verschiedene Diplom- wie auch Master-Abschlüsse einschließen.

Kurzzeit-Fortbildungen

Kurzzeit-Kurse dienen in erster Linie als eine Verbesserungsstrategie für die Arbeit in pädagogischen Einrichtungen. Die Schwerpunkte der Kompetenzen beziehen sich auf Alltagsroutinen.



BUPL, die Gewerkschaft für fröhpädagogisches Personal, ist der Meinung, dass sowohl die Kursgebühren als auch die Zeit, um sie zu besuchen, vom Arbeitgeber gedeckt werden muss. Die Gewerkschaft empfiehlt zwei Wochen Fortbildung jährlich für alle Pädagogen/Pädagoginnen.

Die Themen der Fortbildungsangebote variieren: das Leben im Freien, Musik, Geschichten erzählen, Bewegung und Sprache, Beurteilung der Lernumgebung durch die Kinder usw. Die Hauptanbieter solcher Kurzzeit-Fortbildungen sind die Hochschulen, Kommunen und private Organisationen. Es werden keine Kreditpunkte vergeben. Wenn Pädagogen/Pädagoginnen in zwei Jahren mehr als sechs Wochen Vollzeitfortbildungen besuchen, können sie eine „Einschätzung der tatsächlichen Kompetenzen“ erhalten, um sich für Verdienstpunkte zur Einschreibung in ein Diplomstudium zu bewerben (siehe folgenden Abschnitt).

Langzeit-Weiterbildungen

Langzeit-Weiterbildungen erfüllen einen doppelten Zweck: zum einen steigern sie die Qualität der pädagogischen Arbeit allgemein, zum anderen bieten sie den Pädagogen/Pädagoginnen neue Karriereoptionen.

Weiterbildung mit Diplomabschluss

Diplomstudiengänge sind gedacht für Erwachsene mit einem kurzen tertiären oder einem weiteren Hochschulabschluss und sind in erster Linie eine Zusatzqualifikation für ein spezifisches Arbeitsgebiet in pädagogischen Einrichtungen (z.B. Diplom in öffentlichem Management; Hjorth-Weber 2012). In der Regel wählen *pædagoger* eine der verfügbaren pädagogischen Diplomstudiengänge (PD) aus, die folgende Gemeinsamkeiten haben:

- eine Dauer von zwei bis drei Jahren in Teilzeit, die manchmal auch in einem Jahr in Vollzeit genommen werden kann (60 ECTS-Credits)
- Zugangskriterien sind eine relevante Ausbildung und mindestens zwei Jahre Berufserfahrung
- 2022 betragen die Kursgebühren zwischen 59.000 und 110.000 DDK (8.000–15.000 €).
- Meist können Diplomstudierende ihre Studien mit Erwerbstätigkeit kombinieren. In manchen Fällen werden die Kosten vom Arbeitgeber übernommen und Studierende können für (einige) Zeit freigestellt werden.

Es existieren ungefähr 30 verschiedene Diplomweiterbildungen mit verschiedenen Themen oder Themengebieten, die für den pädagogischen Bereich relevant sind. Diplomkurse werden auch von anderen Personen mit Ausbildungen auf Bachelor-Niveau besucht, wie Schullehrkräften und Sozialarbeitern/Sozialarbeiterinnen. Die Anbieter solcher Fortbildungskurse sind berufsqualifizierende Hochschulen und Universitäten.

Einrichtungsleitungen

Die Tendenz, nur eine Leitung für mehrere Einrichtungen zu haben, führte dazu, dass Einrichtungsleitungen vermehrt eine Diplomweiterbildung oder andere Kurse zur Kompetenzentwicklung besuchen. Nationale/allgemeine Voraussetzungen für Leitungen fröhpädagogischer Einrichtungen existieren nicht. Die meisten Leitungen sind erfahrene Pädagogen/Pädagoginnen. Während der letzten Jahre finanzierten jedoch nationale Initiativen einschließlich der nationalen Regierung, Kommunen und Gewerkschaften Diplomkurse in Mitarbeiterführung für den gesamten öffentlichen Sektor, um die Qualität der Wohlfahrtsinstitutionen zu stärken.

Für Leitungen in Wohlfahrtsinstitutionen gibt es zwei Diplomkurse: das Diplom in Mitarbeiterführung (DIL) und das öffentliche Diplom zur Ausbildung von Führungskräften (DOL). Der Unterschied zwischen den beiden liegt darin, dass das erste von Hochschulen angeboten wird, das zweite zusätzlich noch von privaten Anbietern. Beide Diplome entsprechen 60 ECTS-Credits und bestehen aus verschiedenen Modulen.



Master Abschluss/Promotion

In Dänemark gibt es zwei Arten von Master-Abschlüssen: Weiterführendes Hochschulstudium und Allgemeines Hochschulstudium (EQR-Stufe 7, ISCED 7).

Die meisten *Pædagoger*, die einen Master-Abschluss machen, absolvieren diesen als weiterführendes Studium. Die Zugangsvoraussetzungen sind ein Bachelor-Abschluss und mindestens zwei Jahre einschlägige Berufserfahrung. Ein Master-Abschluss bedeutet ein Jahr Vollzeitstudium (60 ECTS-Credits) und wird in Teilzeit absolviert, da die Studierenden gleichzeitig arbeiten. Sie müssen eine Studiengebühr zahlen. Das Masterstudium muss innerhalb von sechs Jahren abgeschlossen sein. Manchmal werden die Kosten teilweise oder ganz vom Arbeitgeber getragen und die Studierenden können freigestellt werden. Der Hauptanbieter ist DPU – die Dänische Schule für Bildung an der Universität Aarhus, die eine Reihe von Master-Abschlüssen im Bereich der Pädagogik und Bildung anbietet. DPU ist auch ein Forschungszentrum für Bildung und Pädagogik in Dänemark. Auch andere Universitäten bieten einschlägige Masterkurse für Pädagogen/Pädagoginnen an.

Die andere Art von Master-Abschluss im Rahmen des Allgemeinen Hochschulstudiums (120 ECTS-Credits) dauert zwei Jahre und wird häufig an den Bachelor-Abschluss angeschlossen. Die Zugangsvoraussetzungen sind ein Bachelor-Abschluss und sehr gute Noten. Viele Pädagogen/Pädagoginnen bewerben sich dafür, aber es gibt nur wenige Plätze. Die Studierenden müssen keine Gebühren zahlen und können während ihres Studiums ein staatliches Ausbildungsstipendium (*Statens Uddannelsesstøtte – SU*) beantragen.

An Master-Studien können Promotionsstudien angeschlossen werden.

FWB für Hilfskräfte (*Pædagogmedhjælper*)

Für die nicht-qualifizierten Hilfskräfte gibt es verschiedene Fortbildungsmöglichkeiten. Die Initiative zur Teilnahme kann von der Hilfskraft selbst kommen, von der Einrichtungsleitung oder von der Kommune als Teil einer Kompetenz-Kampagne unter allen unqualifizierten Angestellten. Sie können zwischen folgenden Optionen entscheiden:

- berufliche Erstausbildung für angehende *Pædagog*
- wenn sie mehr als fünf Jahre Berufserfahrung haben: die Anerkennungsausbildung zum Pädagogen/zur Pädagogin
- Ausbildung zur Pädagogischen Assistenzfachkraft
- Kurzzeit AMU-Kurse: AMU (Dänisches Berufsausbildungsprogramm für Erwachsene) ist das Berufsausbildungssystem, das viele verschiedene Kurse anbietet: einen pädagogischen Grundlagenkurs (drei Wochen), Kinder und Natur (fünf Tage), Spielen und Lernen mit digitalen Medien in frühpädagogischen Einrichtungen (fünf Tage) usw. Hier können nicht-qualifizierte Personen Fertigkeiten erwerben, die sie direkt in der pädagogischen Arbeit anwenden können. Der Kurs schließt mit einem Zertifikat ab. Die Anbieter sind Berufsschulen und Hochschulen, die Kurse sind kostenfrei, die Leitung muss die Teilnahme jedoch genehmigen. Die Hilfskräfte machen den Kurs während der Arbeitszeit und erhalten häufig ihr Gehalt weiter. Die Einrichtung kann sich um die Kompensation für eine Ersatzkraft bewerben (FOA and KL 2014).

Inhaltliche Schwerpunkte der FWB

Thematisch wird FWB in einer Vielzahl verschiedener Bereiche angeboten, um das frühpädagogische Personal zu ermutigen, sich in einem breiten Spektrum von Themen zu profilieren. Beliebte Themen, die derzeit im Mittelpunkt der Fortbildungsaktivitäten stehen, sind Themen im Zusammenhang mit dem „gestärkten pädagogischen Curriculum“, der 2018 von der dänischen

Regierung verabschiedet wurde – z.B. Spiel, Aktivitäten im Freien, Frühförderung oder Ausbildung zur „Fachkraft mit besonderer Funktion“, die qualifiziert ist, mit der Leitung bei der Umsetzung des verstärkten pädagogischen Lehrplans in der täglichen Kita-Pädagogik und Praxis zusammenzuarbeiten.

Forschungsprojekte im Bereich der FWB

2012 und 2013 wurden zwei groß angelegte Forschungsprojekte zum Thema Fortbildung durchgeführt, von denen sich eines auf Pädagogen/Pädagoginnen konzentrierte (Ahrenkiel et. al. 2012) und erklären sollte, warum ein großer Teil der Belegschaft nicht an FWB teilnimmt. Das andere Projekt über die Hilfskräfte (EPOS and EVA 2013) untersuchte den potenziellen Bedarf an einer Weiterentwicklung der bestehenden Qualifizierungswege für Hilfskräfte und pädagogische Assistenzkräfte.

Darüber hinaus wurde 2020 eine dänische Studie über die FWB des frühpädagogischen Personals veröffentlicht (Jensen and Preus 2020). Sie untersuchten die Art und Weise, wie der Aufgabenbereich der „Fachkraft mit besonderer Funktion“, der 2018 im Zusammenhang mit den nationalen Kompetenzinitiativen in der Frühpädagogik eingeführt wurde, von Leitungskräften, Angestellten und den Fachkräften selbst konkret gestaltet wird, um Herausforderungen, Möglichkeiten und Dilemmata im Zusammenhang mit dieser Position zu identifizieren. Auf der Grundlage mehrerer Interviews mit diesen Fachkräften mit besonderer Funktion, Leitungen und Kollegen/Kolleginnen zeigt der Artikel, dass diese Positionen spezifisch und auf vielfältiger Weise konstruiert werden, eng verbunden mit dem Kontext und den ausgehandelten Positionen, in denen sie an der örtlichen Zusammenarbeit teilnehmen: Fachkräfte mit besonderer Funktion als Wegweisende, als Experten/Expertinnen, zur Vermittlung und Durchsetzung von Veränderungen.

7. Arbeitsbedingungen und aktuelle Personalangelegenheiten

7.1 Bezahlung

Fast alle *Pædagoger* sind Mitglieder von BUPL, der Dänischen Gewerkschaft für Fachkräfte in der frühen Bildung und im Jugendbereich; viele Pädagogische Assistenzfachkräfte und Hilfskräfte sind Mitglieder von FOA, der Gewerkschaft für Pädagogische Assistenzfachkräfte und Hilfskräfte. Pro Jahr erhalten sie sechs Wochen Urlaub, ein Jahr bezahlten Mutterschutz und Elternzeit und alle Personalgruppen zahlen in eine verpflichtende Berufsrentenkasse ein.

Vollzeitpersonal in verschiedenen Arbeitspositionen in frühpädagogischen Einrichtungen hat folgende durchschnittlichen Monatsgehälter (BUPL 2021):

- Personal ohne formale Ausbildung: 27.000 DDK (3.600 €)
- Pädagogen/Pädagoginnen: 32.000 DDK (4.300 €)
- Abteilungsleitung/stellvertretende Leitung: 36.000 DDK (4.800 €); und
- Einrichtungsleitungen: 44.000 DDK (6.000 €).

Verantwortungsvolle Positionen wie z.B. Einrichtungsleitung, stellvertretende Einrichtungsleitung oder Pädagogische Leitung kleinerer Einrichtungen erhalten ein höheres Gehalt, das von Tarifverträgen abhängt. Praktikums-Supervisionsfachkräfte erhalten eine Bonuszahlung.

Ein qualifizierter Pädagoge/eine qualifizierte Pädagogin verdient nur minimal weniger als eine Schullehrkraft. Das Gehalt steigt mit der Dienstzugehörigkeit. Es ist möglich, ohne weitere Unterstützung von diesem Gehalt zu leben, auch als Alleinerziehende mit einem Kind in einer Großstadt, dennoch hängt der Lebensstandard sehr von den Miet-/Wohnungskosten ab.

7.2 Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Nach den Tarifverträgen arbeitet Vollzeit-Personal 37 Stunden in der Woche.

2020 arbeiteten 40% der Pädagogen/Pädagoginnen und 38% der Pädagogischen Assistenzkräfte in der Frühpädagogik Vollzeit. 59% bzw. 60% arbeiteten in Teilzeit und 1% bzw. 3% waren stundenweise angestellt. Bei den Hilfskräften fällt auf, dass 21% stundenweise beschäftigt sind. Dies ist zum Teil darauf zurückzuführen, dass für die Tätigkeit als Hilfskraft keine formale Ausbildung erforderlich ist und dass ein großer Teil der Hilfskräfte als Ersatzkräfte eingesetzt wird (Indenrigs-og Boligministeriets Benchmarkingsenhed 2021).

7.3 Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz für neues Personal

Die 98 Kommunen, die Geldgeber und Träger im frühpädagogischen Bereich haben ein organisiertes System zur Unterstützung des Personals, das die Qualität seiner Arbeit verbessert und begleitet. Dies kann durch Mentoring am Arbeitsplatz, durch Treffen und Beratungen, aber auch durch externe Experten/Expertinnen, wie z.B. Logopäden/Logopädinnen, Sprachexperten/Sprachexpertinnen und Psychologen/Psychologinnen geschehen. Kommunen beschäftigen Pädagogische Berater:innen, die meist erfahrene Pädagogen/Pädagoginnen mit Zusatzausbildung (siehe auch *Kapitel 2.4*) sind. Sie werden von den Einrichtungen u.a. bei Teamkonflikten in Anspruch genommen oder um Kinder mit besonderen Bedürfnissen und anderen Schwierigkeiten zu unterstützen. Um neu eingestellte Mitarbeiter:innen in die Arbeit einzuführen, werden auch sie in die allgemeine Unterstützung einbezogen.

7.4 Indirekte pädagogische Arbeitszeiten

Pädagogen/Pädagoginnen haben keine offizielle Vorbereitungszeit, aber das Thema wird häufig in einem gewerkschaftspolitischen Kontext diskutiert. In der aktuellen Debatte geht es vor allem darum, dass neue Aufgaben und zunehmende Dokumentationspflichten zu weniger Stunden mit den Kindern führen. Die Zeit für Personalgespräche, Zusammenarbeit mit den Eltern, Vernetzung usw. wird vor Ort entschieden. Zunehmend erledigen sie administrative Aufgaben auch dann, während sie mit den Kindern zusammen sind.

Im Allgemeinen haben die gestiegenen Anforderungen und neuen Aufgaben in der pädagogischen Arbeit zu einer höheren Personal-Kind-Relation (d.h. mehr Kinder pro Mitarbeiter:in) in dänischen Kindertageseinrichtungen geführt, zu mehr Zeit, in der ein qualifiziertes Mitglied des Personals allein mit einer großen Gruppe von Kindern ist, und zu weniger Zeit für die Betreuung der Kinder im Allgemeinen (Pade and Glavind 2017; 2018; 2021).

Eine spezielle Forschungsstudie problematisiert die Tatsache, dass, obwohl Pädagoginnen und Pädagogen im Jahr 2017 78,5% ihrer Zeit mit Kindern verbrachten, verglichen mit 72% im Jahr 1973, dies nicht zwangsläufig zu der Schlussfolgerung führt, dass der Kontakt zwischen Kindern und Personal zwischen 1973 und 2017 zugenommen hatte. Vielmehr deutet es darauf hin, dass die Verwaltungsarbeit dezentralisiert wurde, so dass die Pädagoginnen und Pädagogen nicht mehr *nur* Zeit mit den Kindern verbringen, sondern in hohem Maße zu ständigem Multitasking neigen (Pade and Glavind 2021), was den engen Kontakt und die pädagogische Achtsamkeit gegenüber den Kindern beeinträchtigt.

7.5 Weitere Personalangelegenheiten

Der Studiengang Pädagogik ist der größte unter den Studiengängen in Dänemark: 2021 waren 4.781 Bewerber:innen vollständig eingeschrieben. Im Vergleich dazu waren für die Lehrkraftausbildung 2.556 Bewerber:innen, für die dänische Krankenpflegeausbildung 4.112 und für das Studium der Sozialarbeit 2.226 Bewerber:innen eingeschrieben. Dennoch ist die Beliebtheit aller Studiengänge im Bereich der Sozialfürsorge in den letzten fünf Jahren zurückgegangen, und Dänemark sieht sich mit einem Mangel an ausgebildeten Fachkräften in der Frühen Bildung konfrontiert.

Von Juni bis November 2021 waren 3.500 Stellen (30%) für Pädagogen/Pädagoginnen nicht besetzt und 700 (20%) Stellen für Hilfskräfte blieben unbesetzt (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering 2022).

Die flächendeckende Versorgung mit frühpädagogischen Dienstleistungen, die politische Verabschiedung von Mindeststandards für den Personalschlüssel und die Aussicht auf mehr als 45.000 zusätzliche Kinder im Alter von 0–5 Jahren im Jahr 2030 haben dazu geführt, dass dringend neue Einstellungsstrategien erforderlich sind.

Allgemeine Einstellungsstrategien

Die Gewerkschaften fordern nationale Einstellungsstrategien in Kombination mit besseren Arbeitsbedingungen und höheren Löhnen. Eine Arbeitszeitumfrage aus dem Jahr 2019 zeigt, dass teilzeitbeschäftigte Pädagogen und Pädagoginnen bereit sind, mehr Stunden zu arbeiten, wenn sich die Standards verbessern. Ein großer Teil der Teilzeitbeschäftigten gibt ein schwieriges Arbeitsumfeld als Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung an (BUPL 2019).

Seit 2017 wird verstärkt wahrgenommen, wie die gestiegenen Anforderungen in der pädagogischen Arbeit, z.B. bei der Dokumentation, zu einem ungünstigeren Fachkraft-Kind-Verhältnis, zu mehr Zeit eines Erwachsenen allein mit einer großen Gruppe von Kindern und zu weniger Zeit für die Betreuung der Kinder im Allgemeinen führen (Pade und Glavind 2017; 2018; 2021).

Im Dezember 2021 wurde ein Passus über Mindeststandards für das Fachkraft-Kind-Verhältnis in das Gesetz über frühkindliche Bildung und Betreuung aufgenommen (Lov om ændring af dagtilbudsloven 2021). Ab 2024 muss für drei Kinder im Alter von 0 bis 2 Jahren und für sechs Kinder im Alter von 3 bis 5 Jahren mindestens ein Erwachsener anwesend sein (Dagtilbudsloven 2022).

Kommunen ermutigen alle ihre erfahrenen pädagogische Hilfskräfte, sich für die Anerkennungsausbildung anzumelden. Kürzlich wurde eine Anerkennungsausbildung für Akademiker:innen (das Spurwechselmodell) als Versuchsqualifizierung für die Jahre 2021–2027 eingeführt, um in einer Zeit des akuten Mangels mehr Pädagogen und Pädagoginnen einstellen zu können (siehe Kapitel 4.3).

Einstellung männlicher Pädagogen im frühpädagogischen Bereich

Das *Pædagog*-Studium hat auch relativ viele männliche Studenten angezogen: 2021 waren es 26% aller Studierenden im Vergleich zu nur 17% im Jahr 2000. Jedoch ist der Anteil der Männer, die in frühpädagogischen Tageseinrichtungen arbeiten, nicht sehr hoch (siehe auch *Tabelle 2*); meist bevorzugen sie es, in anderen pädagogischen Einrichtungen zu arbeiten.

Das Anwerben von männlichen Pädagogen für frühpädagogische Einrichtungen steht seit vielen Jahren auf der Tagesordnung und dafür wurden auch bestimmte Strategien eingesetzt. In der pädagogischen Bildungsreform von 2014 wurde der „Gender“-Aspekt in den Blick genommen und alle Studierenden müssen sich nun über die Gender-Thematik informieren. Eine ganze Reihe von Rekrutierungsinitiativen fand statt und die Erfahrungen damit sind zur Inspiration in einem



Handbuch zusammengefasst (Wohlgemuth and Hviid 2016). 2016 startete das Ministerium eine Kampagne, um mehr männliche Pädagogen für die frühpädagogischen Einrichtungen zu interessieren (Ministerium für Kinder, Bildung und Gleichstellung 2016), aber die Auswirkungen wurden noch nicht evaluiert. Eine qualitative Studie aus dem Jahr 2021 weist auf fünf Faktoren hin, die für männliches pädagogisches Personal wichtig sind und die im Mittelpunkt der Bemühungen um männliche Mitarbeiter stehen müssen: Konzentration auf die Kernaufgabe; hohe Professionalität, Fokus auf Diversität; spezielle Interessensgebiete (Outdoor-Leben und Bewegung); Präsenz anderer männlicher Mitarbeiter (Rambøll 2021).

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

Stärkung der Frühpädagogik durch einen überarbeiteten curricularen Rahmen und eine Initiative zur Kompetenzentwicklung

Im Juni 2017 wurde vom Ministerium für Kinder und Soziales (2017) eine politische Vereinbarung mit dem Titel "Starke Tagesbetreuung – alle Kinder müssen Teil der Gemeinschaft sein" verabschiedet, woraufhin im Juli 2018 ein überarbeitetes Gesetz über frühkindliche Bildung und Betreuung in Kraft getreten ist. Die Änderungen gingen einher mit einer Verschärfung der gesetzlichen Vorgaben, um mit einem gestärkten pädagogischen Curriculum zu arbeiten (Ministry for Children and Education 2020). Dazu gehört eine wesentlich detailliertere Beschreibung der Curriculums-Inhalte, die es bisher im dänischen frühpädagogischen Bereich nicht gegeben hat (Aabro 2019). Als Teil der Umsetzung hat das Ministerium für Kinder und Soziales zusätzliche Mittel für eine nationale Initiative zur Kompetenzentwicklung (Weiterbildungsinitiative) bereitgestellt.

Das Personal sowohl kommunaler als auch privater Einrichtungen konnte sich für die Finanzierung eines Modells bewerben, bei dem ein/e oder mehrere Pädagogen/Pädagoginnen in einer Kindertageseinrichtung für eine Funktion ausgebildet wurden, die „professioneller Leuchtturm“ (Fachkraft mit besonderer Funktion) genannt wurde – entweder durch drei Lerntage oder ein pädagogisches Diplom-Modul (Jensen und Preus 2020). Diese neue Funktionsstelle basiert auf der Idee, dass einige Managementaufgaben an Fachkräfte mit besonderen Aufgaben delegiert werden – im Sinne eines kollektiven Managements (Spring und Spring 2020). Pädagogen bzw. Pädagoginnen mit einem abgeschlossenen Fortbildungskurs können sich als Fachkraft mit besonderer Funktion qualifizieren. Die Stelle wird mit einer Gehaltszulage vergütet – siehe auch *Kapitel 6*.

Die 2018 vorgenommenen Änderungen des Gesetzes über frühkindliche Bildung und Betreuung basieren auf der dänischen Tradition der Kindertagesbetreuung, so dass die meisten Kindertageseinrichtungen mit vielen der Initiativen des verstärkten pädagogischen Curriculums vertraut waren, während einige völlig neu waren. Zentrale Elemente sind:

- eine gemeinsame pädagogische Grundlage mit Schlüsselementen (z.B. Spiel, Kindergemeinschaften und ein weit gefasster Lernbegriff), die das Verständnis und die Herangehensweise an die Arbeit zum Wohlbefinden, zum Lernen, zur Entwicklung und zur Bildung der Kinder in der Tageseinrichtung ausmachen
- Schaffung eines pädagogischen Lernumfelds während des gesamten Tages, auch in Routine-situationen, bei geplanten Aktivitäten und beim kindinitiierten Spiel

- detaillierte Beschreibungen der sechs Curriculum-Themen sowie neue, umfassende pädagogische Ziele für die Beziehung zwischen der Lernumgebung und dem Lernen der Kinder für jedes Thema
- Das pädagogische Curriculum sollte sich auf gefährdete Kinder, die Zusammenarbeit mit den Eltern beim Lernen der Kinder, den Übergang in die Schule sowie die Zusammenarbeit mit dem sozialen Umfeld beziehen.
- Eine Evaluationskultur muss in allen lokalen frühpädagogischen Einrichtungen etabliert werden (Ministry for Children and Education 2020).

Im Dezember 2021 wurde eine Änderung der Mindeststandards für den Personalschlüssel und eine verstärkte Kontrolle in das Gesetz über frühkindliche Bildung und Betreuung aufgenommen. Bei vollständiger Umsetzung bis 2024 muss mindestens ein Erwachsener für drei Kinder im Alter von 0 bis 2 Jahren und für sechs Kinder im Alter von 3 bis 5 Jahren zur Verfügung stehen (Dagtilbudsloven 2022). Die Gesetzesänderung wurde zusammen mit der Freigabe von Finanzmitteln verabschiedet, die für die Umsetzung der Mindeststandards über mehrere Jahre hinweg verwendet werden können. Mit der Novelle soll die Qualität in der Frühpädagogik aufrechterhalten und sichergestellt werden, dass sich der Personalschlüssel in den Gemeinden, in denen künftig mehr Kinder eine Tageseinrichtung besuchen, nicht durch erhöhte Kosten verschlechtert.

Evaluation der beruflichen Erstausbildung der Pädagogen/Pädagoginnen

2020 initiierte die dänische Regierung eine Evaluation der *Pædagog*-Ausbildung, die 2021 als Teil eines umfassenden Qualitätsplans für die dänische Frühpädagogik veröffentlicht wurde, um die Pädagogen und Pädagoginnen noch besser zu qualifizieren und sie noch besser in die Lage zu versetzen, ihre Praxis anzuwenden und weiterzuentwickeln. Die Evaluation ist eine Folgemaßnahme zur Reform der *Pædagog*-Ausbildung von 2013. Es wurden vier Themenbereiche evaluiert: Lernkultur und Lernumgebung, Wissensbasis, Praktikum und die Kompetenzen von neu qualifiziertem Personal. Die Ergebnisse deuten auf folgendes hin:

- Es gibt große Unterschiede in der Herkunft, den Voraussetzungen und Lebensläufen der Studierenden.
- Es könnten mehr Absolventen/Absolventinnen besser für die praktische pädagogische Arbeit qualifiziert werden.
- Die Studienintensität und Anzahl der Lehrveranstaltungen ist relativ hoch aber mit geringem Maß an Feedback.
- Berufsorientiertes Wissen wird betont.
- Das Praktikum wird als zentraler Lernaspekt angesehen, aber die Kooperation zwischen Hochschulen und Praktikumseinrichtungen ist nicht eng genug.
- In der Ausbildung gibt es zu viele Ziele und zu kurze Module.
- Studierende sind nicht ausreichend für die Arbeit mit Sozial- und Förderpädagogik qualifiziert
- Weibliche und männliche Studierende entfalten sich gleich gut, wählen aber unterschiedliche Schwerpunkte (Agentur für Hochschulbildung und Wissenschaft 2021).

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

Während der letzten 25 Jahre konnte eine vermehrte Forschung im frühpädagogischen Bereich festgestellt werden. Forschungen finden statt an Universitäten, Fachhochschulen oder in verschiedenen Forschungszentren und werden von Entscheidungsträgern in der Frühpädagogik in Auftrag gegeben.

Viele Forschungsprojekte, die sich auf die Professionalisierung und Personalangelegenheiten in der Frühpädagogik beziehen, wurden in den letzten fünf Jahren durchgeführt; drei ausgewählte werden hier vorgestellt. Eines wurde nur in Dänisch veröffentlicht, zwei in Englisch, von denen eines während der Covid10-Pandemie stattfand.

Effektive pädagogische Arbeit in der Kindertagesbetreuung

Quelle: Charlotte Ringsmose und Lone Svinth 2019 (für weitere Details siehe *Literatur*).

Hintergrund: Die Forschung weist auf eine Reihe von gut dokumentierten Vorschlägen für eine Pädagogik hin, die das Wohlbefinden und die Entwicklung von Kindern in gefährdeten Situationen wirksam fördert. Es mangelt jedoch an Wissen über die Umsetzung dieser Vorschläge in die pädagogische Praxis von Kindertageseinrichtungen. Außerdem besteht eine Wissenslücke darüber, welche Rolle die Verwaltung bei der Entwicklung effektiver frühpädagogischer Dienste spielen könnte – insbesondere für Kinder in prekären Lebenslagen.

Ziele und Methoden: Die Studie untersucht, wie dänische Kindertageseinrichtungen in so genannten sozial benachteiligten Wohngebieten mit einer relativ hohen Anzahl von Kindern, die unter gefährdeten Bedingungen leben, eine Umgebung schaffen, die die Ungleichheit zwischen Kindern verringert. Das Projekt basiert auf Beobachtungen der pädagogischen Arbeit und Interviews mit Leitungen und Personal in fünf Tagespflegeeinrichtungen, 15 Tageseinrichtungen und 10 kommunalen Verwaltungsabteilungen.

Ausgewählte Ergebnisse: Das Projekt weist auf eine Reihe von Faktoren hin, die das Wohlbefinden und die Entwicklungschancen aller Kinder in der Frühen Bildung zu steigern scheinen. Effektive Frühpädagogik zeichnet sich durch eine starke Führung aus, mit Leitungen, die eine klare Richtung vorgeben, ohne zu dominant zu sein, und die an das Personal glauben. Leitungen, die einen Plan haben und sich gut einbringen, schaffen eine sichere und humorvolle Atmosphäre und bieten bei Bedarf Unterstützung und Respekt.

Darüber hinaus ist das pädagogische Personal in effektiven Kindertageseinrichtungen sehr sensibel für die Bedürfnisse der einzelnen Kinder, die Professionalität des Personals ist hoch, die Mitarbeiter:innen sind stolz auf ihre Arbeit und bereit, sich an neuen Initiativen und professionellen Dialogen zu beteiligen. Effektive Kindertageseinrichtungen zeichnen sich auch dadurch aus, dass sie die Erwartungen der Kinder trotz ihrer verletzlichen Position nicht unterschrauben, allen Kindern die Möglichkeit zur Partizipation bieten, offen sind und über Kompetenzen im Umgang mit Verhaltensproblemen und Konflikten verfügen, die durch körperliche Nähe, Berührungen und Beruhigung entstehen, sowie durch freundliche Anerkennung des Kindes, indem unerwünschte Verhaltensweisen mit Respekt und Anerkennung angesprochen werden.

Implikationen: Die Studie weist auf eine Herausforderung bei der Entwicklung einer effektiven Frühen Bildung in Einrichtungen mit vielen gefährdeten Kindern hin. Wenn der Bedarf bei den Kindern am größten ist, scheint es zusätzliche Anstrengungen zu erfordern, Qualität zu entwickeln. Selbst wenn effektiv arbeitende Kindertageseinrichtungen in der Nähe von weniger effek-



tiven Einrichtungen angesiedelt sind, scheint es trotz Besuchen, Kursen und/oder Beobachtungen nicht zu einem Transfer zu kommen. Es wird mehr Wissen darüber benötigt, wie auch in weniger effektiven Einrichtungen Qualität entwickelt werden kann.

Lernen als Spiel und das Soziale als Disziplin: Schulvorbereitung in Dänemark

Quelle: Bjørg Kjær, Dil Bach und Karen Ida Dannesboe 2020 (für weitere Details siehe *Literatur*).

Hintergrund: Dänemark hat eine Tradition der Kindergartenpädagogik, die sich auf das Spiel, die Sozialität und die individuellen Interessen der Kinder bezieht. Die politische Betonung des globalen Wettbewerbs hat jedoch seit 2004 zu Reformen in der frühkindlichen Bildung und Betreuung geführt.

Ziele und Methoden: Auf der Grundlage ethnografischer Feldforschung in drei Kindergärten wird in der Studie untersucht, wie sich die frühpädagogischen Reformen auf die Prioritäten von Eltern und Pädagogen/Pädagoginnen in Bezug auf die Schulvorbereitung ausgewirkt haben. Um zu verstehen, wie dies ausgehandelt wird, stützen sich die Forscher:innen auf Lareau's Unterscheidung zwischen Kindererziehung als „konzertierte Kultivierung“ oder als „Vollendung des natürlichen Wachstums“.

Ausgewählte Ergebnisse: Die Studie zeigt, dass Eltern und Personal das Soziale als das Wichtigste ansehen, was Kinder im Kindergarten lernen müssen, und als etwas, das die Erwachsenen – oft auf strenge Art und Weise – pflegen müssen. Zudem geben sowohl Eltern als auch Pädagogen/Pädagoginnen an, dass es nicht wichtig ist, schulische Kompetenzen zu fördern, da sich das Interesse daran von selbst entwickeln wird. Die Erwachsenen müssen schulische Aktivitäten lediglich spielerisch unterstützen, wenn die Kinder sich damit beschäftigen wollen. In der Praxis werden jedoch die schulischen Kompetenzen aktiv gefördert.

Implikationen: Der politische Fokus auf formales Lernen seit 2004 ist nicht unvereinbar mit der Betonung des Sozialen in der dänischen Frühpädagogik, sondern findet sich auch in der Alltagspraxis, in angeleiteten Aktivitäten und speziellen thematischen Aktivitäten. Trotz der festen Überzeugung, dass sich schulische Interessen des Kindes selbst entwickeln, gibt es auch in der Frühpädagogik Erwachsene, die sie aktiv fördern. Hier wird vor allem über das Konzept des Vergnügens diskutiert, insbesondere wenn Pädagogen/Pädagoginnen und Eltern darüber sprechen, Schulisches ins Spiel zu integrieren. Die Demonstration von Motivation für die Schule in Verbindung mit sozialer Anpassung scheint also die kulturell verankerte Definition von Schulfähigkeit im Bereich dänischer Kindergärten zu sein.

Das Wohlbefinden von Kindern in der frühkindlichen Bildung und Betreuung während COVID-19: Sensibilität der Kinder in kleinen, festen Gruppen

Quelle: Anette Boye Koch 2022 (für weitere Details siehe *Literatur*)

Hintergrund: Das Wohlergehen von Kindern in dänischen Kindertageseinrichtungen wird seit 2007 intensiv untersucht und diskutiert – seit es als übergeordnetes Ziel in das dänische Gesetz über frühkindliche Bildung und Betreuung aufgenommen wurde. Während der COVID-19-Pandemie wurden alle üblichen pädagogischen Routinen und Praktiken in den standby-Modus versetzt. Eine große Sorge war, ob die Pädagogen/Pädagoginnen in der Lage sein würden, das subjektive Wohlbefinden der Kinder während einer Pandemie zu gewährleisten, oder ob die Kinder entweder durch das Infektionsrisiko oder durch die Folgen der strengen Vorschriften Schaden nehmen würden.

Ziele und Methoden: Die Studie untersuchte das subjektive Wohlbefinden von Kindern in dänischen Kindertageseinrichtungen während der Zeit von COVID-19. Sie wurde nach der Wiedereröffnung im Jahr 2020 bis 2021 initiiert. Zwei Kindertageseinrichtungen wurden aus erster Hand



begleitet, um die Auswirkungen der Pandemie auf die Pädagogik und das Wohlbefinden der Kinder zu beobachten. Es wurden Beobachtungen und qualitative Interviews durchgeführt, die ein Jahr später durch Folgebefragungen und eine Online-Umfrage ergänzt wurden.

Ausgewählte Ergebnisse: Die Ungewissheit und die verstärkte externe Kontrolle während COVID-19 schienen weder die Pädagogik noch das Wohlbefinden der Kinder negativ zu beeinflussen. Die Pandemie veranlasste die Pädagogen und Pädagoginnen dazu, auf eine kindgerechtere Art zu arbeiten, mit einem erhöhten Fachkraft-Kind-Verhältnis und Kindern in kleinen, festen Gruppen. Die Pädagogen/Pädagoginnen gewannen mehr Ruhe in ihrer Arbeit, da die Eltern nicht in die Einrichtung kamen. Die Gruppierung der Kinder in kleine Einheiten führte zu einer besseren Bindung der Kinder mit Konzentrationsschwierigkeiten. Viele Lernaktivitäten fanden im Freien statt. Ausflüge wurden häufiger, informeller und in kleineren Kindergruppen unternommen, mit viel Zeit zum Anhalten und Reden und um die Perspektiven der Kinder einzubeziehen. Die nicht verhandelbare COVID-19-Struktur sorgte für mehr Vorhersehbarkeit und ein größeres Gefühl der Sicherheit für viele Kinder.

Implikationen: Die COVID-19-Studie bezieht sich auf eine laufende öffentliche Debatte in Dänemark über die frühpädagogische Qualität, die Professionalität von Pädagogen/Pädagoginnen und politisch festgelegte Standards für eine Mindestanzahl von Fachkräften pro Kind. Sie zeigt, dass die Kernwerte der dänischen frühkindlichen Pädagogik nach wie vor tief in einer pädagogischen Kultur verwurzelt sind. Trotz starker politischer Bemühungen, den dänischen Kindertageseinrichtungen in den letzten zwei Jahrzehnten ein Lernregime aufzuzwingen, bleiben die Werte, die den Beruf der Pädagogen/Pädagoginnen in Dänemark unmerklich prägen, bestehen und übertrumpfen die schulische Logik und die aktuelle Sorge um schulisches Lernen in einer akuten Situation.

10. Künftige Personalherausforderungen – fachliche Experteneinschätzung

Wachsende Herausforderungen für frühpädagogisches Personal

In den letzten zehn Jahren musste das Personal in frühpädagogischen Einrichtungen immer mehr Aufgaben bewältigen, was von der Umsetzung nationaler Regierungsstrategien herrührte, wie z.B. Lernpläne erstellen, das „gestärkte“ pädagogische Curriculum und die daraus folgenden Implementierungsstrategien in den Kommunen. Das Personal berichtet auch über mehr Forderungen der Eltern, Politiker:innen fordern eine frühzeitige Erkennung von Kindern mit besonderen Bedürfnissen und generell eine höhere Qualität der pädagogischen Arbeit. Paradoxerweise verschlechterte sich das Fachkraft-Kind-Verhältnis (d.h. mehr Kinder pro Teammitglied) ebenso wie der Anteil der qualifizierten Pädagogen/Pädagoginnen unter dem Personal. Beides sind Schlüssel-Faktoren für die Qualität in frühpädagogischen Einrichtungen und auch besonders wichtig, um den erforderlichen Strategien gerecht zu werden.

Viele der neuen Aufgaben verlangen hoch qualifiziertes Personal. Ein Beispiel (aus dem Gesetz von 2020) ist eine neue Funktionsstelle, die bereits erwähnt wurde, bei der Managementaufgaben als verteiltes Management an designierte Fachkräfte („berufliche Leuchttürme“) delegiert werden. Diese Funktionsstelle wird auf der Grundlage eines erfolgreich abgeschlossenen Weiterbildungskurses vergeben und mit einem Gehaltszuschlag vergütet.

Der „gestärkte“ pädagogische Lernplan erfordert u.a. neue Anstrengungen und mehr Dokumentationsarbeit als bisher. Systematische Evaluationen werden gefordert. Spracheinschätzung und

-stimulierung stehen ebenso auf der Tagesordnung. Die Zusammenarbeit mit Eltern genoss immer hohe Priorität, und Eltern verlangen immer häufiger danach. Neue organisatorische Änderungen und die Entwicklung der Lernumgebung durch den Einbezug der Perspektive der Kinder, etc. – all diese Anforderungen brauchen Zeit und eine hohe Professionalität des Personals.

Eine Reaktion der Politik ist die Forderung nach höherer Qualität in der Ausbildung der Pädagogen/Pädagoginnen. Eine Evaluation dieser Ausbildung ab 2021 (siehe *Kapitel 8*) fordert u.a. ein höheres Maß an Feedback, eine bessere Kohärenz im Ausbildungscurriculum und eine stärkere Verbindung zwischen Praktikums- und Ausbildungseinrichtungen. Als Antwort darauf fordern Gewerkschaften und Pädagogen/Pädagoginnen bessere Arbeitsbedingungen, höhere Löhne und ein besseres Fachkraft-Kind-Verhältnis.

Eine kritische Antwort vieler Pädagogen/Pädagoginnen auf die Bemühungen der Regierung und des Bildungswesens, besseres Wissen, neue Methoden und Konzepte für eine bessere Qualität der Frühpädagogik zu vermitteln, lautet: Wir sind bereits ausreichend qualifiziert, und wir wissen, wie man gute Pädagogik betreibt. Aber es nützt nichts, wenn wir nicht genügend Zeit und Arbeitsbedingungen haben, um das Notwendige zu praktizieren!

Fachkraft-Kind-Verhältnis

Eine umfassende Herausforderung für das Personal besteht darin, mit der Tatsache umzugehen, dass gestiegene Anforderungen und neue Aufgaben in der pädagogischen Arbeit zu einem schlechteren Fachkraft-Kind-Verhältnis in dänischen Kindertageseinrichtungen geführt haben, zu mehr Zeit, in der eine pädagogische Fachkraft mit einer großen Gruppe von Kindern allein ist, und zu weniger Zeit für die Betreuung der Kinder im Allgemeinen (Pade und Glavind 2017; 2018; 2021).

Nach jahrelangen heftigen Debatten wurde im Dezember 2021 endlich ein Passus über Mindeststandards für das Fachkraft-Kind-Verhältnis in das Gesetz über frühkindliche Bildung und Betreuung aufgenommen. Bis 2024 muss mindestens ein Erwachsener für drei Kinder im Alter von 0 bis 2 Jahren und für sechs Kinder im Alter von 3 bis 5 Jahren vorhanden sein (Dagtilbudsloven 2022). Obwohl die Zahl des Personals insgesamt gestiegen ist, hat ein großer Teil der Pädagogen/Pädagoginnen immer noch das Gefühl, dass sie nicht in der Lage sind, allen Kindern die erforderliche Betreuung zu bieten (Pade und Glavind 2021). 63% aller pädagogischen Fachkräfte machen täglich die Erfahrung, dass sie entweder keine Zeit haben, ein Kind zu trösten, einen Konflikt zu lösen, es beim Spielen zu unterstützen oder problematische Fragen in Bezug auf ein Kind mit einem Kollegen/einer Kollegin zu besprechen (Glavind und Pade 2022).

In einer repräsentativen Umfrage zum Alltag in Kindertageseinrichtungen aus dem Jahr 2019 berichten 20% der fast 700 Einrichtungsleitungen, dass nicht mehr als zwei Erwachsene gleichzeitig den ganzen Tag über in einer *vuggestue* (0-2 Jahre) Gruppe mit zehn Kindern oder in einer *børnehave* (3-5 Jahre) Gruppe mit 20 Kindern anwesend sind. Das Personal ist zu bestimmten Zeiten des Tages auch allein mit der Gruppe (Glavind und Pade 2019b).

Zwischen 1972 und 2018 ist das Fachkraft-Kind-Verhältnis in Kindertageseinrichtungen deutlich gestiegen. 2018 lag die Zahl der Kinder pro Erwachsenen bei etwa 10 bis 11 in Kindergärten und etwas mehr als fünf in Kinderkrippen, wenn man die Zahl der anwesenden Erwachsenen und Kinder betrachtet. Zieht man die Zeit ab, in der die Erwachsenen mit anderen Aufgaben beschäftigt sind, während sie gleichzeitig die Kinder im Auge behalten, liegen die Zahlen eher bei 13 Kindern pro Erwachsenen in Kindergärten und 6 bis 7 Kindern pro Erwachsenen in Kinderkrippen. Zu den Hauptgründen für die erhöhte Anzahl von Kindern pro Erwachsenen in Kindertageseinrichtungen gehören die Umsetzung wirtschaftlicher Sparmaßnahmen, neue Managementmethoden und unrealistische Annahmen darüber, wie sich dies auf den Alltag in Kindertageseinrichtungen auswirken wird (Glavind and Pade 2019a).



Dalsgaard, Jordan, und Petersen (2016) untersuchten 2014 das Fachkraft-Kind-Verhältnis in den 98 Kommunen. Ihre Studie zeigte riesige Unterschiede zwischen den Kommunen: in einer Kommune lag das Fachkraft-Kind-Verhältnis der "besten Einrichtung" bei 1:3 für Kinder unter 3 Jahren und 1:5,2 für Kinder zwischen 3 und 6 Jahren; in einer anderen jedoch bei 1:5,4 (0 bis 2 Jahre) bzw. bei 1:9,4 (3 bis 5 Jahre).

Herausforderungen bei der Personalgewinnung

Die steigende Zahl der Kinder bedeutet, dass die Zahl der Plätze in frühpädagogischen Einrichtungen in den nächsten zehn Jahren um etwa 60.000 erhöht werden muss. Da auch das Fachkraft-Kind-Verhältnis verbessert werden muss, muss die Zahl des pädagogischen Personals im Vergleich zu heute um mehr als 12.000 Vollzeitbeschäftigte erhöht werden. In 15 Jahren werden ca. 80.000 Kinder mehr betreut werden als heute (Glavind und Pade 2022). Der erhöhte Bedarf an pädagogischem Personal bedeutet, dass es schwierig sein könnte, qualifiziertes Personal zu finden. Viele Kommunen versuchen, dem entgegenzuwirken, indem sie Anerkennungs-ausbildungen unterstützen oder sich auf mehr Studierende für die grundständige *Pædagog*-Ausbildung konzentrieren.

Die Popularität der *Pædagog*-Ausbildung scheint abzunehmen. Auch im Jahr 2022 lag die Ausbildung mit 4.608 Bewerbern/Bewerberinnen an erster Stelle in der Quote 1 (siehe Kapitel 4.1), dennoch sind dies 18% weniger als im Jahr zuvor und 23% weniger als 2019. Der zahlenmäßige Rückgang der Bewerber:innen ist problematisch in einer Zeit, in der die Gesellschaft nach mehr ausgebildeten Fachkräften in Kindertageseinrichtungen ruft. Die Gewerkschaft BUPL warnt, dass der Gesellschaft eine Wohlfahrtskatastrophe droht, wenn die Pädagogikausbildung nicht für mehr potenzielle Studierende attraktiv wird: „In vielen Kindertageseinrichtungen sind nur die Hälfte des Personals ausgebildete Pädagogen/Pädagoginnen, und die Kommunen finden einfach nicht genug pädagogisches Personal für die freien Stellen“, sagt die BUPL-Vorsitzende Elisa Rimpler und verweist auf die Tatsache, dass mehr als jede vierte ausgeschriebene *Pædagog*-Stelle von September 2021 bis Februar 2022 nicht besetzt wurde (BUPL 2022).

Die Gewerkschaften fordern nationale Einstellungsstrategien in Kombination mit besseren Arbeitsbedingungen und höheren Löhnen. Eine Arbeitszeitumfrage aus dem Jahr 2019 zeigt, dass teilzeitbeschäftigte Pädagogen/Pädagoginnen bereit sind, mehr Stunden zu arbeiten, wenn sich die Standards verbessern. Ein großer Teil der Teilzeitbeschäftigten gibt ein schwieriges Arbeitsumfeld als Grund für ihre Entscheidung an, in Teilzeit zu arbeiten (BUPL 2019).

Literatur

- Aabro, C. 2019. *Den styrkede pædagogiske læreplan. Baggrund, perspektiver og dilemmaer* [Der verstärkte pädagogische Lehrplan. Hintergrund, Perspektiven und Dilemmas] Samfundslitteratur.
- Agentur für Hochschulbildung und Wissenschaft – Uddannelses- og Forskningsstyrelsen. 2021. *Evaluering af pædagoguddannelsen. Samlet rapport* [Evaluation der pädagogischen Ausbildung. Umfassender Bericht]. <https://ufm.dk/publikationer/2021/evaluering-af-paedagoguddannelsen/hovedrapport.pdf>
- Ahrenkiel, A., J. T. Frederiksen, S. Helms, and J. Krab. 2012. *Pædagogers deltagelse i efteruddannelse* [Teilnahme der Pädagogen/Pädagoginnen an Fort- und Weiterbildungen]. https://www2.phabsalon.dk/fileadmin/user_upload/FU/CUPP/BUPL_rapport_efter_videreuddannelse_final.pdf
- BUPL. 2019. *Ny undersøgelse: Deltidsansatte pædagoger går op i tid, hvis normeringen bliver bedre. Analysenotat* [Neue Studie: Teilzeit-Pädagogen/Pädagoginnen werden mehr Stunden arbeiten, wenn

- sich das Betreuungsverhältnis verbessert]. November 2019. <https://bupl.dk/sites/default/files/2022-05/Arbejdstidsunders%C3%B8gelsen%202019.pdf.pdf>
- BUPL. 2021. *Pædagogers lønniveau. Oversigt over pædagogernes løn* [Gehaltsniveau von Pädagogen/Pädagoginnen. Überblick]. Nov. 2021. BUPL Fakta og analyse. <https://bupl.dk/sites/default/files/2022-04/L%C3%B8nstatistik%202021.pdf>
- BUPL. 2022. *Pædagoguddannelsen er i frit fald: hver femte ansøger er væk* [Die Pädagogikausbildung im freien Fall: Jede.r fünfte Bewerber:in ist weg] Børn and Unge Nyheder 6. July 2022. https://bupl.dk/boern-unge/nyheder/paedagoguddannelsen-i-frit-fald-hver-femte-ansoeger-er-vaek?fbclid=IwAR2EMQa8qlCuo7Mk1XWkvHTKnzxc1B1MoslxGV-1oQ5gjtq_jtDYT5hbMME
- Dalsgaard, C. T., A. L. T. Jordan, and J. S. Petersen. 2016. *Dagtilbudsområdet – kortlægning af kommunernes personaleforbrug og strukturelle vilkår* [Der frühpädagogische Bereich – Abbildung des kommunalen Personalbedarfs und der strukturellen Bedingungen]. København: KORA. <https://www.vive.dk/da/udgivelser/dagtilbudsområdet-kortlaegning-af-kommunernes-personaleforbrug-og-strukturelle-vilkaar-8855/>
- Danmarks Evalueringsinstitut – Dänisches Evaluationsinstitut. 2020. *Pædagogisk personale i daginstitutioner og deres uddannelse* [Pädagogisches Personal in frühpädagogischen Einrichtungen und ihre Ausbildung]. https://www.eva.dk/sites/eva/files/2020-08/P%C3%A6dagogisk%20personale%20i%20dagsinstitutioner%202020_0.pdf
- EPOS and EVA. 2013. *Udvikling i jobfunktioner og opgaver på dagtilbudsområdet* [Entwicklung der Berufsfunktionen und Aufgaben im frühpädagogischen Bereich]. <https://www.eva.dk/dagtilbud-boern/udvikling-jobfunktioner-opgaver-paa-dagtilbudsområdet>
- EVA. 2020. *Pædagogisk personale i daginstitutioner og deres uddannelse* [Pedagogical staff in daycare centres and their training]. Danmarks Evalueringsinstitut. https://www.eva.dk/sites/eva/files/2020-08/P%C3%A6dagogisk%20personale%20i%20dagsinstitutioner%202020_0.pdf
- FOA and KL. 2014. *Bliv bedre til arbejdet med børn og unge* [Verbesserung der Arbeit mit Kindern und jungen Leuten]. København: FOA. https://www.kl.dk/ImageVault-Files/id_69358/cf_202/Bliv_bedre_til_arbejdet_med_børn_og_unge_-2014-_KL.PDF/
- Glavind, N., and S. Pade. 2019a. *Børn pr. voksen i daginstitutioner – udviklingen 1972-2018* [Fachkraft-Kind-Verhältnis in der frühen Bildung – Entwicklungen im Laufe der Zeit, 1972-2018]. FOA og Bureau 2000. August 2019. https://www.bureau2000.dk/CustomerData/Files/Folders/7-seneste-nyheder/1080_b%C3%B8rn-pr-voksen-3008-2019.pdf
- Glavind, N., and S. Pade. 2019b. *Daginstitutionernes hverdag 2019* [Das Alltagsleben in frühpädagogischen Einrichtungen 2019]. FOA og Bureau 2000 – Analyse og forskning. https://www.bureau2000.dk/CustomerData/Files/Folders/6-pdf/72_daginstitutionernes-hverdag-2019.pdf
- Glavind, N., and S. Pade. 2022. *Udviklingstendenser dagpleje og daginstitutioner 2022* [Entwicklungstendenzen in Tagespflege- und frühpädagogischen Einrichtungen]. FOA og Bureau 2000. Januar 2022. https://www.bureau2000.dk/CustomerData/Files/Folders/7-seneste-nyheder/1113_udviklingstendenser-i-dagpleje-og-daginstitutioner-2022.pdf
- Hjorth-Weber, C. 2012. „Denmark.“ In *Fort- og Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte im europäischen Vergleich* [Fortbildung von frühpädagogischen Fachkräften in Europa: eine länderübergreifende Studie] von P. Oberhuemer, mit D. Hevey, C. Hjorth-Weber, A. Lazzari, M. Karlsson Lohmander, M. Korintus und T. Vonta. München: Deutsches Jugendinstitut (WIFF Studien, Band 17).
- Indenrigs- og Boligministeriets Benchmarkingsenhed – Ministeriums für Inneres und Wohnungsbau, Benchmarking-Abteilung. 2021. *Arbejdstid blandt pædagogisk personale i kommunerne* [Arbeitszeiten des pädagogischen Personals in den Gemeinden]. September 2021. <https://benchmark.dk/Media/637660922539838039/Arbejdstid%20blandt%20p%C3%A6dagogisk%20personale%20i%20kommunerne.pdf>
- Jensen, J.J. 2015. "Placement supervision of pedagogue students in Denmark: the role of university colleges and early childhood centres." In *Early Years* 35:154-67. <http://dx.doi.org/10.1080/09575146.2015.1024616>
- Jensen, J.J. 2016. "The Danish pedagogue education." In *Pathways to Professionalism in Early Childhood Education and Care*, edited by M. Vandenbroeck, M. Urban, and J. Peeters, 15-28. Hampshire: Routledge.
- Jensen, C. R., and M. Preus. 2020. "Faglige fyrtårne – et voksende fænomen på dagtilbudsområdet" [Berufliche Leuchttürme – ein wachsendes Phänomen im frühpädagogischen Bereich]. In *FPPU*. 4 (2) 80-93. <https://tidsskrift.dk/FPPU/article/view/122505/169684>

- Jørgensen, H. H. 2010. "Brobygning i pædagoguddannelsen – integration og inklusion af minoritetsstuderende i uddannelse" [Brückenbau im Studienprogramm zur Pädagogin – Integration und Inklusion von Studierenden aus ethnischen Minderheiten]. In *Kultur og etnicitet på arbejde* [Culture and ethnicity at work], edited by B. Day and J. Steensen. Århus: VIA Systime.
- Kjær, B., D. Bach, and K. I. Dannesboe. 2020. "Academics as play and the social as discipline: school readiness in Denmark". In *International Journal of Early Years Education*, 28:3, 246-261, DOI: 10.1080/09669760.2020.1806044
- Koch, A. B. 2022. "Child wellbeing in early childhood education and care during COVID-19: Child sensitivity in small, fixed groups". In *Children & Society*. <https://doi.org/10.1111/chso.12569>
- Ministerium für Kinder, Bildung und Gleichstellung – Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling. 2016. *Pædagoger for de yngste gør en forskel for livet* [Pädagogen für die Jüngsten machen einen Unterschied im Leben]. <https://www.facebook.com/paedagogergoerenforskelforlivet/videos>.
- Ministerium für Kinder und Soziales – Børne- og Socialministeriet. 2017. *Stærke dagtilbud – alle skal med i fællesskabet* [Starke frühe Bildung – jeder sollte der Gemeinschaft beitreten] <https://www.uvm.dk/dagtilbud/love-og-regler--formaal-og-aftaler/aftalen-om-staerke-dagtilbud>
- Ministerium für Kinder und Soziales – Børne- og Socialministeriet. 2018. *Ramme for udmøntning af kompetenceudviklingsinitiativet til Stærke dagtilbud* [Rahmenwerk für die Umsetzung der Initiative zur Kompetenzentwicklung Starke Frühe Bildung]. <https://www.uvm.dk/dagtilbud/love-og-regler--formaal-og-aftaler/aftalen-om-staerke-dagtilbud/ansoegningspuljer-og-forsoeg/kompetenceloeft-paa-dagtilbudsomraadet>
- Ministry of Children and Education. 2020. *The strengthened pedagogical curriculum. Framework and content*. https://emu.dk/sites/default/files/2021-03/8077%20SPL%20Hovedpublikation_UK_WEB%20FINAL-a.pdf
- Oberhuemer, P. und I. Schreyer. 2010. *Kita-Fachpersonal in Europa. Ausbildungen und Professionsprofile*. Opladen und Farmington Hills, MI: Barbara Budrich.
- Pade, S., and N. Glavind. 2017. *Der er mindre tid til børnene – antal personaletimer pr. barn på daginstitutionsområdet siden 1972* [Weniger Zeit für die Kinder – Personalstunden pro Kind im Tagespflegebereich seit 1972]. Juni 2017. FOA and Bureau 2000.
- Pade, S., and N. Glavind. 2018. *Daginstitutionernes hverdag 2018* [Das Alltagsleben in frühpädagogischen Einrichtungen 2018]. FOA og Bureau 2000. https://www.bureau2000.dk/CustomerData/Files/Folders/6-pdf/25_daginstitutionernes-hverdag2018.pdf
- Pade, S., and N. Glavind. 2021. *Daginstitutionernes hverdag. Fokus på børn i mistrivsel* [Das Alltagsleben in frühpädagogischen Einrichtungen. Schwerpunkt auf Kinder, ohne Wohlbefinden]. December 2021. FOA og Bureau 2000. <https://www.bureau2000.dk/seneste-nyt/daginstitutionernes-hverdag-2021.aspx>
- Rambøll. 2021. *Undersøgelse af mandligt personale i danske dagtilbud* [Study of male staff in Danish ECEC]. Formandskabet for rådet for børns læring. Rapport maj 20210. <https://www.børns-læring.dk/-/media/filer/rbl/2021/dec/211210-undersoegelse-af-mandligt-personale-i-danske-daginstitutioner.pdf>
- Ringsmose, C., and L. Svinth. 2019. *Virkningsfuldt pædagogisk arbejde i dagtilbud* [Effektive pädagogische Arbeit in der frühen Bildung]. <https://vpt.dk/sites/default/files/2019-08/Ebog%20-%20Virkningsfuldt%20P%C3%A6dagogisk%20Arbejde%20i%20Dagtilbud%20-%20202%20Udgave.pdf>
- Spring, H. H., and F. Spring. 2020. *Faglige fyrtårne og andre ressourcepersoner i dagtilbud. Viden og værktøjer* [Berufliche Leuchttürme und andere Fachkräfte mit besonderen Aufgaben in der frühen Bildung. Wissen und Instrumente]. Dafolo. https://issuu.com/dafoloforlag/docs/faglige_fyrt_rne_og_andre_ressourcepersoner_i_dagt?ff&hideShareButton=true
- Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering – Agentur für Arbeitsmarkt und Personalgewinnung. 2022. *Rekrutteringssurvey* [Umfrage zur Personalgewinnung]. Rapport, marts 2022. STAR. <https://star.dk/media/20727/rekrutteringssurvey-2022-marts.pdf>
- Wohlgemuth, U. G., and M. K. Hviid. 2016. *Mangfoldighed og mænd. Inspiration til arbejdet med mangfoldighed og ligestilling i dagtilbud* [Diversität und Männer. Inspiration für die Arbeit mit Diversität und Chancengleichheit in der frühen Bildung]. https://www.ucviden.dk/ws/portalfiler/porta/124233236/160613_Mangfoldigheds_og_m_nd_final.pdf

Gesetze und Verordnungen in chronologischer Reihenfolge



Bekendtgørelse om uddannelsen til professionsbachelor som pædagog 2017 [Durchführungsverordnung über den Bachelor-Studiengang in sozialer Bildung]. BEK nr. 354 af 07/04/2017. København: Uddannelses- og Forskningsministeriet. <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2017/354>

Bekendtgørelse af lov om åben uddannelse (erhvervsrettet voksenuddannelse) mv. 2019 [Durchführungsverordnung zum Gesetz über offene Bildung (berufliche Erwachsenenbildung usw.)]. LBK nr. 609 af 28/05/2019. København: Børne- og Undervisningsministeriet. <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2019/609>

Bekendtgørelse om den pædagogiske assistentuddannelse 2022 [Durchführungsverordnung über die Ausbildung von pädagogischen Assistenzfachkräften]. BEK nr. 504 af 22/04/2022. København: Børne- og Undervisningsministeriet. <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2022/504>

Lov om ændring af dagtilbudsloven (Minimumsnormeringer i daginstitutioner og styrket tilsyn med dagtilbud m.v.). 2021 [Gesetz zur Änderung des Tagesbetreuungsgesetzes (Mindeststandards in Tageseinrichtungen und verstärkte Aufsicht über die Tagesbetreuung usw.)]. LOV nr 2594 af 28/12/2021. København: Børne- og Undervisningsministeriet. <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2021/2594>

Dagtilbudsloven. 2022 [Gesetz über Kindertageseinrichtungen]. LBK nr. 985 af 27/06/2022. København: Børne- og Undervisningsministeriet. <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2022/985>

