

# FINNLAND

## Frühpädagogisches Personal

Ausbildungen, Arbeitsfelder, Arbeitsbedingungen

*Autorin des Länderberichts*

**Heidi Chydenius**

Universität Helsinki

**Zitiervorschlag:**

Chydenius, H. 2024. "Finnland – 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.seeepro.eu/Deutsch/Laenderberichte.htm](http://www.seeepro.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 Finnland.....	4
2. Wer gehört zum frühpädagogischen Personal?.....	5
2.1 Reguläres Einrichtungspersonal mit direktem Kontakt zu Kindern .....	5
2.2 Kita-Leitungskraft .....	8
2.3 Funktionsstellen innerhalb der frühpädagogischen Tageseinrichtung.....	9
2.4 Fachberatungs- und Fachaufsichtspersonal.....	9
2.5 Fachspezialisten und Fachspezialistinnen als Unterstützungspersonal.....	9
3. Personalstrukturen: Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund .....	10
4. Berufliche Erstausbildung .....	12
4.1 Ausbildungswege (berufsbildende und hochschulische) .....	12
4.2 Kompetenzanforderungen und Ausbildungscurricula .....	15
4.3 Alternative Zugangs- und Qualifizierungswege, Systemdurchlässigkeit.....	19
5. Fachpraktischer Teil der Ausbildung von Kernfachkräften (Praktikum).....	19
6. Fort- und Weiterbildung (FWB) des frühpädagogischen Personals .....	22
7. Arbeitsbedingungen und aktuelle Personalangelegenheiten.....	23
7.1 Bezahlung .....	23
7.2 Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung.....	23
7.3 Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz für neues Personal .....	23
7.4 Indirekte pädagogische Arbeitszeiten .....	24
7.5 Weitere Personalangelegenheiten .....	24
8. Neuere politische Reformen und Initiativen hinsichtlich der Professionalisierung und Personalfragen .....	25
9. Neuere Forschungsprojekte mit Fokus auf das Personal in frühpädagogischen Tageseinrichtungen.....	26
10. Künftige Personalherausforderungen – fachliche Experteneinschätzung.....	29
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 Autorin

**Heidi Chydenius** arbeitet als Hochschuldozentin an der Universität von Helsinki und als Doktorandin an der Universität von Ostfinnland. In ihrer Dissertation untersucht sie kollaborative Ansätze zur Anleitung und Unterstützung von Studierenden während des Praktikums innerhalb eines multiprofessionellen Teams in einem Seminarkindergarten. Weitere Interessen liegen in einem sozio-historischen Ansatz zur Erforschung der Profession frühpädagogischer Fachkräfte und der Team-Praktiken.

## 1. Zuständigkeiten im System der Frühen Bildung und Kindertagesbetreuung in Finnland

In den letzten zehn Jahren hat das System der Frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung (FBBE) in Finnland einen beispiellosen Wandel durchlaufen. 2013 wurde die Zuständigkeit vom Ministerium für Soziales und Gesundheit auf das Ministerium für Bildung und Kultur (*Opetus- ja kulttuuriministeriö*) übertragen. Das neue Gesetz über Frühkindliche Bildung und Betreuung, das das Wohl des Kindes und die Pädagogik der frühen Bildung in den Vordergrund stellt, wurde 2015 verabschiedet. Das Gesetz beauftragte die finnische Bildungsbehörde (*Opetushallitus*) mit der Ausarbeitung des nationalen Kerncurriculums für frühe Bildung und Betreuung (Gesetz über frühe Bildung und Betreuung 580/2015). Es wurde 2018 gründlich überarbeitet und definiert frühe Bildung und Betreuung als "eine systematische und zielgerichtete Einheit, die aus Erziehung, Bildung und Betreuung unter besonderer Berücksichtigung der Pädagogik besteht". Neue Berufsbezeichnungen und Personalstrukturen wurden in das Gesetz aufgenommen, und die Bewertung der frühpädagogischen Qualität wurde als obligatorisch definiert (Gesetz über frühe Bildung und Betreuung 540/2018). Das finnische Zentrum für Bildungsevaluation FINEEC (o.J., *Kansallinen koulutuksen arviointikeskus karvi*) ist für die nationale Evaluation der Frühpädagogik, des Unterrichts und der Ausbildung zuständig.

Veränderungen in der Verwaltung haben einen Paradigmenwechsel in der finnischen frühkindlichen Bildung und Betreuung eingeleitet, der durch Entwicklungsprojekte und Erfahrungen des Ministeriums für Bildung und Kultur und der Finnischen Nationalen Bildungsagentur weiter beschleunigt wurde. Landesweit wurde das Bildungssystem mit Hilfe des Projekts "Recht auf Lernen" (2020–2022), das Teil des Regierungsprogramms ist, weiterentwickelt. Ziel des mit 313 Millionen Euro dotierten Projekts ist die nachhaltige und wirksame Entwicklung der Frühpädagogik, der Vorschul- und der Grundschulbildung durch die Reform von Strukturen und Rechtsvorschriften. Das Ministerium für Bildung und Kultur hat mehrere kleinere Projekte mit diesem größeren Projekt verknüpft, die darauf abzielen, durch die Verbesserung der Qualität und der Chancengleichheit in der frühen Bildung und der Gesamtschulbildung einen gleichberechtigten Start ins Lernen zu gewährleisten (Ministerium für Bildung und Kultur o. J., Entwicklungsprogramme für das Recht auf Lernen). Die neueste Version des nationalen Kerncurriculums für frühkindliche Bildung und Betreuung wurde im August 2022 eingeführt, wobei die integrative frühkindliche Bildung als übergreifendes Prinzip gilt (Finnische Nationale Bildungsagentur 2022).

Nach all diesen Änderungen verfügt Finnland über ein einheitliches System der frühkindlichen Bildung und Betreuung, das in zwei Stufen organisiert ist. Sowohl die frühe Bildung für Kinder bis zum Alter von 5–6 Jahren (*varhaiskasvatus*) als auch die Vorschulbildung für 6- bis 7-Jährige (*esiopetus*) fallen unter die Zuständigkeit des Ministeriums für Bildung und Kultur, allerdings mit unterschiedlichen curricularen Rahmenwerken. Die finnische Nationale Bildungsagentur ist für die Ausarbeitung der Curricula für beide Stufen zuständig. Darüber hinaus regeln zwei verschiedene Gesetze die frühkindliche Bildung und Betreuung sowie die Vorschulbildung (Gesetz über Frühkindliche Bildung und Betreuung 540/2018; Bildungsgesetz 628/1998).

Vorschulbildung findet in den meisten Fällen in frühpädagogischen Tageseinrichtungen und manchmal in Vorschulklassen an Grundschulen für mindestens 700 Stunden pro Jahr statt, d.h. für etwa vier Stunden pro Tag (Bildungserlass 852/1998). Im August 2021 startete das Ministerium für Bildung und Kultur einen Versuch mit einem zweijährigen Vorschulbildungsmodell, das bis Ende Mai 2024 dauern soll. Diese Verlängerung auf zwei Jahre ist derzeit Gegenstand einer breiten Debatte.



## 2. Wer gehört zum frühpädagogischen Personal?

### 2.1 Reguläres Einrichtungspersonal mit direktem Kontakt zu Kindern

Das Gesetz über die Frühkindliche Bildung und Betreuung wurde 2018 revidiert und die Änderungen betrafen unter anderem das frühpädagogische Personal. Die pädagogische Qualität wurde gestärkt, indem die Zielvorgaben für den Anteil der Personen, die eine Ausbildung auf tertiärem Niveau und eine berufliche Erstausbildung mit einer frühpädagogischen Spezialisierung erhalten, erhöht wurde. Das finnische frühpädagogische System befindet sich in einer Übergangsphase (01.09.2018–01.01.2030), was die Qualifikationsanforderungen für das Personal und die Personalstrukturen betrifft. Das Gesetz definiert die neuen Berufsbezeichnungen wie folgt:

- Lehrkraft in FBBE<sup>1</sup> (*varhaiskasvatuksen opettaja*)
- Kinderbetreuungsfachkraft in FBBE (*varhaiskasvatuksen lastenhoitaja*)
- Fachkraft Sozialpädagogik in FBBE (*varhaiskasvatuksen sosionomi*) und
- Förderpädagogische Fachkraft in FBBE (*varhaiskasvatuksen erityisopettaja*) (Gesetz über Frühkindliche Bildung und Betreuung 580/2015).

Die Änderungen in Bezug auf die Zugangsvoraussetzungen betreffen insbesondere die Qualifikationsanforderungen der Lehrkraft in FBBE sowie den neuen Titel der Fachkraft Sozialpädagogik in FBBE. Bisher war es möglich, den Berufstitel "Lehrkraft in FBBE" auf zwei Ausbildungsweegen zu erlangen, entweder durch ein Universitätsstudium oder durch eine Sozialpädagogik-Ausbildung an einer polytechnischen Fachhochschule. Seit dem 31. Juli 2023 kann die Berufsbezeichnung Lehrkraft in FBBE nur noch über eine frühpädagogische Erstausbildung an der Universität erlangt werden. Das Gesetz definiert den Titel der Fachkraft Sozialpädagogik in FBBE, aber die erforderlichen Kompetenzen und die Stellenbeschreibung für diese Position sind noch nicht festgelegt.

Zur Unterstützung der Umsetzung des Gesetzes über Frühkindliche Bildung und Betreuung (540/2018) und der neuen Personalstruktur hat das Ministerium für Bildung und Kultur ein Forum Frühpädagogische Ausbildungsentwicklung eingerichtet (Ministerium für Bildung und Kultur 2019, *Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi*). Die erste Phase der Forumsarbeit in den Jahren 2019–2020 umfasste unter anderem die Strukturierung der in verschiedenen beruflichen Erstausbildungsprogrammen erworbenen Kompetenzen. Die Aufgabe erwies sich jedoch als anspruchsvoll. Insbesondere die Beschreibung der fachlichen Kompetenzen einer Fachkraft Sozialpädagogik in FBBE erwies sich als Herausforderung und zeigte unterschiedliche Ansichten innerhalb der Arbeitsgruppen auf. Es sollte auch darauf hingewiesen werden, dass die finnische Gesellschaft stark korporatistisch geprägt ist, was die Professionalisierung des frühpädagogischen Personals vor weitere Herausforderungen stellt.

In diesem Bericht werden die **Lehrkräfte in FBBE** als Kernfachkräfte gesehen. Gemäß dem Nationalen Kerncurriculum für FBBE tragen diese die Gesamtverantwortung für die Kindergruppe. Fachkräfte Sozialpädagogik in FBBE verfügen ebenfalls über eine Hochschulausbildung und könnten in diesem Sinne zu den Kernfachkräften gezählt werden, aber da ihre neue Stellenbeschreibung nicht definiert ist, bleibt ihre Rolle in den Kindergruppen unklar. Der Bedarf an diesen Fachkräften ist nicht in allen Gruppen von Kindern gleich groß, und im Rahmen des Gesetzes können die Kommunen dann Stellen bereitstellen, wenn ein Bedarf an Kinderschutz und Famili-

<sup>1</sup> FBBE = Frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung



enarbeit besteht. Einige Kommunen haben die Rolle dieser Fachkraft in eine regionale und beratende umgewandelt. Im Allgemeinen sind bisher nur wenige Stellen für Fachkräfte Sozialpädagogik in FBBE eingerichtet worden.

Förderpädagogische Fachkräfte in FBBE haben auch eine Hochschulausbildung, ihre Rolle ist aber in erster Linie regional und beratend, ohne Gruppenverantwortung, und sie werden ebenfalls nicht zu den Kernfachkräften gezählt. Vor allem in den letzten Jahrzehnten haben die Kommunen den Grundsatz der Inklusion so ausgelegt, dass Kinder mit Förderbedarf größere Regelgruppen besuchen und integrierte Sondergruppen abgeschafft wurden, was die Kontinuität der Förderung von Kindern verringert und das Berufsbild der Förderpädagogischen Fachkräfte verändert hat (Pihlaja and Neitola 2017).

Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Profile und Mindestanforderungen an die Qualifikation des Personals, das nach der Übergangszeit (bis 2030) direkt mit Kindern in frühpädagogischen Tageseinrichtungen arbeitet.

Tabelle 1

**Finnland: Personal in Kindertageseinrichtungen**

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
<b>Lehrkraft in FBBE</b> <i>Varhaiskasvatuksen opettaja</i>  <i>Profil:</i> Frühpädagogische Fachkraft	<i>Päiväkoti</i> ('day home') <b>Frühpädagogische Tageseinrichtung</b> 0–6 Jahre <sup>2</sup>  <i>Esiopetus</i> <b>Vorschulbildung</b> (in frühpädagogischen Tageseinrichtungen oder Schulen organisiert) 6–7 Jahre	Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung	0–7 Jahre	Bachelor-Abschluss, 3 Jahre Universität, Spezialisierung in Frühpädagogik  ECTS-Credits: 180 EQR-Stufe: 6 ISCED 2011: 6
<b>Kinderbetreuungs-fachkraft in FBBE</b> <i>Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja</i>  <i>Route 1:</i> <b>FBBE Krankenschwester/-pfleger</b>	<i>Päiväkoti</i> <b>Frühpädagogische Tageseinrichtung</b> 0–6 Jahre  Komplettes Angebot an Sozial- und Gesundheitsdiensten	Qualifizierte Ergänzungsfachkraft	Alle Altersgruppen	Ca. 3 Jahre berufsbildende Sekundarbildung im Sozial- und Gesundheitswesen  ECTS-Credits: n. z. <sup>3</sup> EQR-Stufe: 4 ISCED 2011: 3

<sup>2</sup> **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 gewählt: **0–2** Jahre für Kinder **bis zu 3** Jahren und **3–5** Jahre für 3-, 4- und 5-Jährige. In Finnland ist das entsprechende Altersformat **0–6** Jahre, da die Vorschulbildung ein Teil der FBBE sind und Kinder mit 7 Jahren in die Schule kommen.

<sup>3</sup> n. z. = nicht zutreffend



Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
<i>Lähihoitaja</i>	ten, z. B. Kinderheime, Krankenhäuser, Jugendzentren, Dienste für Senioren usw.			
<b>Route 2: Kinderpfleger:in Lastenhojaaja</b>	<i>Päiväkoti</i> <b>Frühpädagogische Tageseinrichtung</b> 0–6 Jahre  Sie arbeiten auch in: Spielgruppen (Träger: Lutherische Kirche); offenen frühpädagogischen Einrichtungen und Familiendiensten; schulergänzenden Bildungs- und Betreuungsangeboten	Qualifizierte Ergänzungsfachkraft	0–7 Jahre	Ca. 3 Jahre berufsbildende Sekundarausbildung im Sozial- und Gesundheitswesen  ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: 4 ISCED 2011: 3
<b>Fachkraft Sozialpädagogik in FBBE</b> <i>Varhaiskasvatuksen siosionomi</i>  <i>Profil:</i> Sozial- und kindheitspädagogische Fachkraft	<i>Päiväkoti</i> <b>Frühpädagogische Tageseinrichtung</b> 0–6 Jahre  <i>Auch:</i> Alle Arten von Sozialdiensten inkl. Arbeit mit älteren Menschen, in der Rehabilitation für Drogenabhängige, etc.	unbestimmte Arbeitsbeschreibung	Alle Altersbereiche	3½ Jahre an einer berufsqualifizierenden Hochschule (Universität der angewandten Wissenschaften) mit Spezialisierung in Sozialdiensten <i>Abschluss:</i> Bachelor  ECTS-Credits: 210 EQR-Stufe: 6 ISCED 2011: 6
<b>Förderpädagogische Fachkraft in FBBE</b> <i>Varhaiskasvatuksen erityisopettaja</i>	<i>Päiväkoti</i> <b>Frühpädagogische Tageseinrichtung</b> 0–6 Jahre  und andere Einrichtungen/ Gruppen für junge Kinder mit besonderen Bedürfnissen	Einrichtungsübergreifend mit Fokus auf Kinder mit besonderen Bedürfnissen <b>oder</b> Fokus auf Kinder mit besonderen Bedürfnissen in einer spezifischen Einrichtung/ Gruppe <b>oder</b>	0–7 Jahre	1 Jahr postgraduiertes Studium in Förderpädagogik, nach abgeschlossener Ausbildung als FBBE-Lehrkraft und 2 Jahre Berufserfahrung als FBBE-Lehrkraft  ECTS-Credits: 240 (180 + 60) EQR-Stufe: 6 ISCED 2011: 6  <i>Route 2:</i> Master Abschluss

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
		Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung		5 Jahre Universität mit Spezialisierung in Früh- und Förderpädagogik  ECTS-Credits: 300 (180+120) EQR-Stufe: 7 ISCED 2011: 7
<b>Förderpädagogische Assistenzkraft</b> <i>Avustaja</i>	Assistenzkraft für einzelne Kinder oder in Gruppen für Kinder mit besonderen Bedürfnissen in verschiedenen Einrichtungen	Nicht-qualifizierte Ergänzungskraft (Qualifizierung wird aber empfohlen)		Keine Grundausbildung erforderlich, 1–2 Jahre berufsbildende Ausbildung empfohlen  ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: 4 ISCED 2011: 3

#### Kasten 1

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

(nach Oberhuemer und Schreyer 2010)

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

## 2.2 Kita-Leitungskraft

Gemäß dem Gesetz über frühe Bildung und Betreuung (580/2015) muss jede Kindertageseinrichtung eine Leitung haben, die für den Betrieb verantwortlich ist. Das überarbeitete Gesetz (540/2018) definiert die Qualifikationsvoraussetzungen für die Leitung einer Kindertageseinrichtung. Die Qualifikationskriterien sind mindestens ein Master-Abschluss in Pädagogik und eine Qualifikation als Lehrkraft in FBBE oder Fachkraft Sozialpädagogik in FBBE sowie ausreichende Führungskompetenzen.

Im Nationalen Kerncurriculum für FBBE 2022 heißt es, dass der Ausgangspunkt für Management und Führung die Förderung des Wohlbefindens und des Lernens jedes Kindes sein sollte. Im Rahmenplan heißt es weiter, dass die Entwicklung der Organisationskultur und der Inklusivität in der FBBE eine pädagogische Führung erfordert, die zielorientiert, planmäßig und evaluativ ist. Pädagogische Führung ist nicht nur eine Aufgabe der Einrichtungsleitung, sondern kann je nach den Arbeitsaufgaben auf anderes Personal verteilt werden (Fonsén et al. 2021). Allerdings hat nur die Einrichtungsleitung das Recht, die Gesamtorganisation der frühpädagogischen Tageseinrichtung zu leiten. Zu den Aufgaben der Leitungen gehören außerdem Personalmanagement





und die Verwaltung des Einrichtungsbudgets sowie die Gewährleistung von Sicherheitsvorkehrungen und die Beratung der Familien, die die frühpädagogische Tageseinrichtung nutzen. In Großstädten sind die Kita-Leitungen oft reine Verwaltungsleitungen und arbeiten nicht direkt mit den Kindern. Die Management- und Führungsstrukturen und damit auch die Aufgabenbeschreibungen der Kita-Leitungskräfte variieren jedoch stark zwischen den verschiedenen Einrichtungsträgern.

### 2.3 Funktionsstellen innerhalb der frühpädagogischen Tageseinrichtung

Zu den Herausforderungen bei der Organisation der FBBE in Finnland gehören die regionalen Unterschiede, insbesondere zwischen Großstädten und kleinen ländlichen Gemeinden. Mit Hilfe von Gesetzen und anderen Richtlinien wurden Anstrengungen unternommen, die Organisation der FBBE anzugleichen, aber die Unterschiede in der Qualität der FBBE zeigen, dass die Organisation immer noch zu sehr von lokalen Rahmenbedingungen abhängt. Auch die einrichtungsspezifischen pädagogischen Aufgaben sind sehr unterschiedlich und werden lokal festgelegt. In größeren Gemeinden variieren die spezifischen Aufgaben je nach Größe der Tageseinrichtung, der Anzahl der Kinder und der Vielfalt der Familien. In einem jährlichen Treffen bespricht das Kita-Personal unter der Führung der Leitung die einrichtungsinternen Aufgaben und vereinbart einen konzeptionellen Plan für das nächste Jahr. Für bestimmte Aufgaben, wie die der für die Vorschulbildung zuständigen Lehrkraft, kann eine kleine Entschädigung gezahlt werden, die vor Ort vereinbart wird.

Die Einrichtung, die die berufliche Erstausbildung durchführt (z.B. Universität oder berufsqualifizierende Hochschule), zahlt dem/der Supervisor:in oder der frühpädagogischen Tageseinrichtung eine geringe Vergütung für die Betreuung der Studierenden. Die Tätigkeit als Supervisor:in erfordert in der Regel den Abschluss einer Supervisions-Ausbildung und eine Kooperationsvereinbarung zwischen der Ausbildungseinrichtung und dem frühpädagogischen Setting.

### 2.4 Fachberatungs- und Fachaufsichtspersonal

In Finnland muss die Kommune sicherstellen, dass die Dienste des lokalen Kinderhilfe-Teams, das medizinische, psychologische und heilpädagogische Dienste umfasst, in der Vorschulbildung zur Verfügung stehen (Gesetz über den Schutz von Schulkindern und Studierenden 1287/2013). Im Übrigen werden die Stellen und Aufgaben des Kooperationspersonals in der FBBE auf lokaler Ebene festgelegt. In größeren Gemeinden gibt es mehr solcher Stellen als in kleineren Gemeinden. Zu den regionalen Stellen gehören z.B. die Stellen einer FBBE-Förderpädagogische Fachkraft und einer Fachkraft für die finnische Sprache (siehe *Kapitel 2.5*). Auf lokaler Ebene werden allmählich regionale Stellen für FBBE-Fachkräfte Sozialpädagogik geschaffen. Die Rolle der regionalen Fachkraft Sozialpädagogik ist es, als Unterstützung für Eltern zu fungieren. Sie arbeitet eng mit Beratungsstellen, Sozialdiensten und dem Kinderhilfe-Team der frühkindlichen Bildung zusammen.

### 2.5 Fachspezialisten und Fachspezialistinnen als Unterstützungspersonal

In Finnland haben Kinder mit der Stärkung des Prinzips der inklusiven FBBE und der Klärung der besonderen Förderung das Recht auf eine sogenannte dreistufige Förderung, d.h. allgemeine, erweiterte und besondere Förderung (Gesetz über Frühkindliche Bildung und Betreuung 540/2018). Bei den Fachkräften, die mit den einzelnen Kindern in der frühpädagogischen Tageseinrichtung arbeiten, handelt es sich in der Regel um Förderpädagogische Fachkräfte in FBBE oder um förderpädagogische Assistenzkräfte. Die Intensität der Unterstützung, die ein Kind erhält, hängt von dem Umfang der benötigten Unterstützung ab. Dabei kann es sich um eine kon-

tinuierliche oder gelegentliche Unterstützung direkt durch die Förderpädagogische Fachkraft oder Assistentkraft handeln, oder das Personalteam kann beratende Unterstützung erhalten, um die notwendigen Maßnahmen innerhalb der Einrichtung zu gewährleisten. Diese beratende Unterstützung kann z. B. von einer regionalen oder einrichtungsspezifischen Förderpädagogischen Fachkraft oder einer Fachkraft für die finnische Sprache in der frühen Bildung geleistet werden. Andere Fachkräfte, wie z.B. Logopädinnen/Logopäden oder Ergotherapeutinnen/ Ergotherapeuten, gehören nicht zum Personal einer Tageseinrichtung. Diese Dienste sind Teil der Sozial- und Gesundheitsdienste, können aber in FBBE eingesetzt werden.

### 3. Personalstrukturen: Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund

In Finnland waren die Statistiken und das Monitoring des frühpädagogischen Personals mangelhaft und es gibt keine systematisch erhobene Datenbank für den Arbeits- und Ausbildungsbereich (Karila, Kosonen, and Järvenkallas 2017, 91–92). Um die Mängel bei der Datenerhebung zu beheben, sah das Gesetz zur frühen Bildung und Betreuung (540/2018) die Einrichtung eines Datenarchivs „*Varda*“ (*Varhaiskasvatuksen tietovaranto*) vor. Der Zweck des Datenarchivs besteht darin, angemessene, aktuelle, vergleichbare und qualitativ hochwertige Informationen zu erstellen, die in der nationalen und internationalen Planung, Beratung und Entwicklungsarbeit in der frühen Bildung und in den Aktivitäten öffentlicher Behörden verwendet werden. Darüber hinaus können die Daten für die wissenschaftliche Forschung verwendet werden. *Varda* wird von der finnischen Nationalen Bildungsagentur unterhalten und Einrichtungsträger sind verpflichtet, Informationen über die Träger von frühpädagogischen Tageseinrichtungen, Standorte, Kinder, Erziehungsberechtigte und Personal zu speichern (Ministerium für Bildung und Kultur 2021, 57). Die vollständige Umsetzung des Systems und die Erfassung der Daten haben sich verzögert, und daher sind die Informationen über das FBBE-Personal immer noch unvollständig.

In der Zeit, als frühpädagogische Angebote vom Ministerium für Soziales und Gesundheit verwaltet wurden (bis 2013), stieg der Anteil des Personals mit sozial- und gesundheitspädagogischen Qualifikationen im frühpädagogischen Bereich (Onnismaa, Kalliala, and Tahkokallio 2017). In den von der Sozialverwaltung erstellten Curricula für die Frühe Bildung wurde es vermieden, den Begriff Unterricht zu erwähnen, und die Rolle und die Aufgaben der Fachkräfte wurden nur vage dargestellt (Chydenius et al. 2023).

Die Zahl der Studierenden in universitären frühpädagogischen Studiengängen wurde sehr gering gehalten und eine bedeutende Anzahl von Studierenden machte einen Abschluss als Sozialdienstfachkraft (jetzt: Fachkraft Sozialpädagogik in FBBE) mit Lehrbefähigung (Onnismaa, Kalliala, and Tahkokallio 2017). Dies hat einen Mangel an frühpädagogischen Fachkräften nicht verhindert, der durch die Zugangsvoraussetzungen im neuen Gesetz zur frühen Bildung und Betreuung sichtbar gemacht wurde. Bis 2030 soll der Anteil der frühpädagogischen Fachkräfte mindestens 30% und der Anteil derer mit Hochschulabschluss mindestens 60% betragen. Aufgrund der steigenden Zahl der Studierenden an den Universitäten und der Vielfältigkeit der beruflichen Erstausbildungen wächst der Anteil der frühpädagogischen Fachkräfte langsam. 2012 verfügten etwa 18% des Personals über eine Lehrbefähigung und etwa 30% des Personals über einen Hochschulabschluss (Onnismaa 2018). Derzeit haben ca. 20% des FBBE-Personals eine Qualifikation als Lehrkraft in FBBE und ca. 39% einen tertiären Bildungsabschluss (siehe *Tabelle 2*).

Landesweit sind mehr als 45% der frühpädagogischen Arbeitsplätze als Lehrkraft in FBBE-Stellen definiert. Laut einer Analyse von Finnlands größtem Rentenversicherungsträger Keva (2021) fehlen in Finnland jedoch mehr als 4.000 Fachkräfte im frühpädagogischen Bereich. Aufgrund des Fachkraftmangels wird die Stelle oft von einer unterqualifizierten Person, meistens einer Kinderbetreuungsfachkraft, besetzt. In Großstädten sind dies bis zu 30–40%. Da Kinderbetreuungsfachkräfte auf die Stellen von Lehrkräften in FBBE versetzt werden, gibt es an einigen Orten einen Mangel an Kinderbetreuungsfachkräften. Es gibt auch einen Mangel an Förderpädagogischen Fachkräften (Keva 2021). Einige dieser Stellen werden von nicht-spezialisierten Bewerbern/Bewerberinnen besetzt, oft von Lehrkräften in FBBE, aber manchmal bleibt die Stelle unbesetzt. Dennoch müssen Einrichtungsträger gemäß dem Gesetz über die frühe Bildung und Betreuung (540/2018) die Beratung und Anleitung von Förderpädagogischen Fachkräften für unterstützungsbedürftige Kinder sicherstellen. In frühpädagogischen Einrichtungen für sprachliche Minderheiten (Sámi und Schwedisch) sind derartige personelle Herausforderungen ebenfalls weit verbreitet.

Tabelle 2 gibt einen Überblick über ausgewählte Aspekte der strukturellen Zusammensetzung des frühpädagogischen Personals in Finnland. Assistenzkräfte gehören nicht zu diesen Kategorien<sup>4</sup>.

Tabelle 2

**Finnland: Personalstrukturen – Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund, 2021**

Personal	Jahr / Prozentanteile
Fachkräfte mit einschlägigem, dreijährigen (oder längeren) Hochschulabschluss	Ca. <b>39%</b> – 20% mit Abschluss Lehrkraft in FBBE – 17% mit Abschluss Fachkraft Sozialpädagogik in FBBE – 1.8% mit Abschluss Förderpädagogische Fachkraft in FBBE  <b>46%</b> des Personals muss eine Hochschulausbildung haben: dennoch arbeitet bis zu <b>15%</b> unterqualifiziertes Personal (meist Kinderbetreuungsfachkräfte als Ersatz für Lehrkräfte in FBBE).
Fachkräfte mit einschlägigem Fachschulabschluss (postsekundär)	n. z.
Personal mit einschlägigem berufsbildendem Sekundarstufenabschluss II	ca. <b>52%</b>
Personal mit anderer, nicht einschlägiger Qualifikation	Nur wenige, als Ersatz-Personal
Personal ohne formale Ausbildung	n. z.
Fachkräfte mit besonderer Spezialisierung (z.B. Integrationsfachkräfte), die regelmäßig in der Einrichtung arbeiten	Meist von extern
Männliche Fachkräfte	<b>2,9%</b> <b>6,0%</b> der männlichen Angestellten arbeiten in der Verwaltung, z.B. als Einrichtungsleitung
Fachkräfte mit Migrationshintergrund	Keine systematischen nationalen Daten verfügbar

Quellen: Kuusikko-työryhmä 2021; Statistics Finland 2022

<sup>4</sup> Assistenzkräfte für einzelne Kinder oder Gruppen mit besonderen Bedürfnissen arbeiten in frühpädagogischen Tageseinrichtungen. Normalerweise muss eine Diagnose vorliegen, damit ein Kind eine persönliche Assistenzkraft erhalten kann.



## 4. Berufliche Erstausbildung

### 4.1 Ausbildungswege (berufsbildende und hochschulische)

#### Lehrkraft in FBBE (*Varhaiskasvatuksen opettaja*)

Die berufliche Erstausbildung erfolgt an Universitäten, die dem Universitätsgesetz (*Yliopistolaki* 558/2009) unterliegen. Das Gesetz definiert die finnischen Universitäten und ihre Aufgaben. Der Regierungserlass über Universitätsabschlüsse und berufliche Spezialisierungsprogramme (*Valtioneuvoston asetus yliopis-tojen tutkinnoista ja erikoistumiskoulutuksista* 794/2004) legt Umfang und Struktur der Lehrkraftausbildung fest. Darüber hinaus werden auch die Institutionen, die diese Ausbildung anbieten, durch die Verordnung definiert. Studienprogramme für angehende Lehrkräfte in FBBE werden von sieben Universitäten in Finnland angeboten; an allen ist es möglich, das Studium bis zu einem Master-Abschluss in Frühpädagogik fortzusetzen. Die Åbo Akademie und die Universität Helsinki bieten berufliche Erstausbildung auch auf Schwedisch an (Schwedisch ist die zweite Amtssprache in Finnland). An zwei Universitäten besteht auch die Möglichkeit, auf Englisch zu studieren (Universität Tampere und Universität Turku).

Die finnischen Universitäten genießen ein hohes Maß an Autonomie in Bezug auf die Statuten, die die Lehrkraftstudiengänge regeln. Die Beschreibung der Ziele variiert je nach Universität etwas, sie sind aber in ihren Grundideen recht ähnlich (Ministerium für Bildung und Kultur 2021). Die an finnischen Universitäten angebotene Ausbildung basiert auf Forschung hinsichtlich der Inhalte und Lehrmethoden sowie der Evaluation und der Entwicklung der Ausbildung. Durchführung von Forschung und das Studium von Forschungsmethoden sind ebenfalls Teil der Ausbildung (Toom and Pyhältö 2020). Die universitäre Ausbildung in der Frühpädagogik wird in enger Zusammenarbeit mit anderen Lehrkraftausbildungsprogrammen durchgeführt, wie denjenigen für Grundschullehrkräfte oder für Fachlehrkräfte in Sekundarschulen.

Tabelle 3

#### Finnland: Lehrkraft in FBBE

<b>Titel in Finnisch:</b> <i>Varhaiskasvatuksen opettaja</i> <b>Profil:</b> Frühpädagogische Fachkraft
<b>Zugangsvoraussetzung:</b> 12 Jahre Schule + Abitur <b>Ausbildung:</b> 3 Jahre Universität, Fachrichtung (Früh)Pädagogik <b>Abschluss:</b> Bachelor in Frühpädagogik <b>ECTS-Credits:</b> 180 <b>EQR-Stufe:</b> 6 <b>ISCED 2011:</b> 6 <b>Frühpädagogische Arbeitsfelder:</b> frühpädagogische Tageseinrichtung, 0–5 Jahre; Vorschulklasse, 6–7 Jahre; Arbeit in der Organisation und Verwaltung frühpädagogischer Einrichtungen

#### Kinderbetreuungsfachkraft in FBBE (*Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja*)

Die Ausbildungen zur Kinderbetreuungsfachkraft sind Teil der beruflichen Bildung, die durch das Berufsbildungsgesetz (*Laki ammatillisesta koulutuksesta* 531/2017) geregelt ist. Das Gesetz bestimmt unter anderem die Struktur der Abschlüsse. Die finnische Nationale Bildungsagentur ist für die Ausarbeitung der Curricula zuständig. Es gibt zwei Möglichkeiten, sich als Kinderbetreuungsfachkraft zu qualifizieren:

- 1) berufsbildender Sekundarstufenabschluss II im Gesundheits- und Sozialwesen (Krankenschwester/-pfleger)
  - 2) berufsbildender Sekundarstufenabschluss II in Bildung und Beratung (Spielgruppenfachkraft).
- Es ist auch möglich, die Anforderungen durch eine andere geeignete Qualifikation zu erfüllen, die ausreichend umfangreiche Studienmodule zur Betreuung, Erziehung und Bildung von Kindern umfasst oder durch diese ergänzt wurde. Die berufliche Erstausbildung der Krankenschwestern/-pfleger und Spielgruppenfachkräfte sowie der Förderpädagogischen Assistenzkräfte kann auch als Lehre organisiert werden und in manchen Fällen kann das erste Studienjahr z.B. in der Erstausbildung der Krankenschwestern/-pfleger vollständig aus arbeitsplatzbasiertem Lernen bestehen.

Tabelle 4

#### Finnland: Kinderbetreuungsfachkraft in FBBE

Titel in Finnisch: <i>Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja</i>
<p><b>Route 1 – FBBE Krankenschwester/-pfleger</b> (in einer frühpädagogischen Einrichtung) (<i>Lähihoitaja</i>)</p> <p><b>Zugangsvoraussetzung:</b> 9 Jahre Gesamtschule</p> <p><b>Ausbildung:</b> ca. 3 Jahre berufsbildende Sekundarausbildung in Sozial- und Gesundheitspflege (Krankenschwester/-pfleger)</p> <p><b>Abschluss:</b> Berufsbildender Abschluss in Sozial- und Gesundheitspflege</p> <p><b>ECTS-Credits:</b> n. z.</p> <p><b>EQR-Stufe:</b> 4</p> <p><b>ISCED 2011:</b> 3</p> <p><b>Frühpädagogische Arbeitsfelder:</b> frühpädagogische Tageseinrichtung, 0–5 Jahre</p>
<p><b>Route 2 – Kinderpfleger:in</b> (<i>Lastenhojaaja</i>)</p> <p><b>Zugangsvoraussetzung:</b> 9 Jahre Gesamtschule</p> <p><b>Ausbildung:</b> ca. 3 Jahre berufsbildende Sekundarausbildung am <i>The Church Training College</i> oder einer vergleichbaren Ausbildungsstätte für die Betreuung und Bildung von Kindern und Familienhilfe</p> <p><b>Abschluss:</b> Berufsbildender Abschluss in Kinderbetreuung/Familienhilfe</p> <p><b>ECTS-Credits:</b> n. z.</p> <p><b>EQR-Stufe:</b> 4</p> <p><b>ISCED 2011:</b> 3</p> <p><b>Frühpädagogische Arbeitsfelder:</b> frühpädagogische Tageseinrichtung, 0–6 Jahre</p>

#### Fachkraft Sozialpädagogik in FBBE (*Varhaiskasvatuksen sosionomi*)

Der Ausbildungsgang Sozialpädagogik bereitet auf die Arbeit in verschiedenen Bereichen des Sozialwesens vor und hat unterschiedliche Berufsbezeichnungen, eine davon ist Fachkraft Sozialpädagogik in FBBE. Die Ausbildung erfolgt an berufsqualifizierenden Hochschulen, die dem Gesetz der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (*Ammattikorkeakoululaki 932/2014*) unterliegen. Das Regierungsdekret über berufsqualifizierende Hochschulen (*Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 1129/2014*) definiert Umfang und Struktur des Studiums. In Finnland gibt es 20 berufsqualifizierenden Hochschulen, 18 finnischsprachige und zwei schwedischsprachige Einrichtungen mit Studienprogrammen für den Abschluss Fachkraft Sozialpädagogik in FBBE (Bachelor in Sozialwissenschaften). Die Inhalte der Ausbildung können je nach Schwerpunkt der Fachhochschulen unterschiedlich gestaltet sein.

Laut Gesetz muss der Studiengang Fachkraft Sozialpädagogik in FBBE 60 ECTS-Credits umfassen, die zur frühen Bildung und Betreuung qualifizieren (Gesetz zur frühen Bildung 540/2018). Sowohl der Umfang als auch der Inhalt des frühpädagogischen Anteils der Studiengänge sind sehr



unterschiedlich. Das frühpädagogische Netzwerk der berufsqualifizierenden Hochschulen hat eigene Empfehlungen zu den Studieninhalten herausgegeben (*Ammattikorkeakoulujen sosiaali-alan varhaiskasvatusverkosto* 29.9.2021).

Tabelle 5

**Finnland: Fachkraft Sozialpädagogik in FBBE**

<p><b>Titel in Finnisch:</b> <i>Varhaiskasvatuksen sosionomi</i>  <b>Profil:</b> Sozial- und kindheitspädagogische Fachkraft</p>
<p><b>Zugangsvoraussetzung:</b> 12 Jahre Schule + Abitur  <b>Ausbildung:</b> 3½ Jahre berufsqualifizierende Hochschule, Fachrichtung Sozialdienste  <b>Abschluss:</b> Bachelor – soziale Dienste  <b>ECTS-Credits:</b> 210  <b>EQR-Stufe:</b> 6  <b>ISCED 2011:</b> 6  <b>Frühpädagogische Arbeitsfelder:</b> frühpädagogische Tageseinrichtung, 0–5 Jahre</p>

**Förderpädagogische Fachkraft in FBBE (*Varhaiskasvatuksen erityisopettaja*)**

Es gibt zwei Möglichkeiten, sich als Förderpädagogische Fachkraft in FBBE zu qualifizieren:

- 1) Befähigung zur Lehrkraft in FBBE, daneben berufsqualifizierendes Studium der Förderpädagogik, das an fünf Universitäten als einjähriger postgraduierter Studiengang angeboten wird
- 2) Masterstudiengang frühkindliche Förderpädagogik (z.Zt. nur möglich an einer Universität).

Tabelle 6

**Finnland: Förderpädagogische Fachkraft in FBBE**

<p><b>Job title in Finnish:</b> <i>Varhaiskasvatuksen erityisopettaja</i></p>
<p><b>Route 1 – Bachelor Abschluss in Frühpädagogik + postgraduierter Abschluss in Förderpädagogik</b>  <b>Zugangsvoraussetzung:</b> 3 Jahre Studium (Bachelor-Abschluss in Frühpädagogik) und 2 Jahre Arbeitserfahrung als Lehrkraft in FBBE  <b>Ausbildung:</b> 1 Jahr postgraduierter Universitätsstudiengang in frühkindlicher Förderpädagogik  <b>Abschluss:</b> Postgraduierten-Abschluss in Förderpädagogik  <b>ECTS-Credits:</b> 240 (180+60)  <b>EQR-Stufe:</b> 6  <b>ISCED 2011:</b> 6  <b>Frühpädagogische Arbeitsfelder:</b> Separate (ausschließlich für Kinder mit besonderen Bedürfnissen) und integrierte (gemeinsam mit Kindern ohne besondere Bedürfnisse<sup>5</sup>) Regelgruppen in frühpädagogischen Tageseinrichtungen oder Stellen in Regelgruppen von Tageseinrichtungen, Beratungstätigkeiten in frühpädagogischen Diensten, in der Verwaltung und Planung frühpädagogischer Einrichtungen</p> <p><b>Route 2 – Master-Abschluss in (Förder)Pädagogik in FBBE</b>  <b>Zugangsvoraussetzung:</b> 3 Jahre Grundstudium  <b>Ausbildung:</b> 2 Jahre Universität, Masterstudium Fachrichtung in Förderpädagogik frühe Bildung  <b>Abschluss:</b> Master in Förderpädagogik in FBBE  <b>ECTS-Credits:</b> 300 (180+120)  <b>EQR-Stufe:</b> 7  <b>ISCED 2011:</b> 7</p>

<sup>5</sup> Frühe Bildung für Kinder mit besonderen Bedürfnissen findet meist in Regeleinrichtungen statt (inklusive Bildung).



**Frühpädagogische Arbeitsfelder:** Separate (ausschließlich für Kinder mit besonderen Bedürfnissen) und integrierte (gemeinsam mit Kindern ohne besondere Bedürfnisse) Regelgruppen in frühpädagogischen Tageseinrichtungen oder Stellen in Regelgruppen von Tageseinrichtungen, Beratungstätigkeiten in frühpädagogischen Diensten, in der Verwaltung und Planung frühpädagogischer Einrichtungen

## 4.2 Kompetenzanforderungen und Ausbildungscurricula

### Lehrkraft in FBBE (*Varhaiskasvatuksen opettaja*)

#### **Kompetenzen:**

Am Ende ihres Studiums sollen die Studierenden:

- Kindheit als Teil kultureller Vielfalt verstehen
- das Wachstum und die Entwicklung von Kindern als ganzheitlichen sozialen und kulturellen Prozess verstehen
- in der Lage sein, das Wachstum, die Entwicklung und das Lernen von Kindern aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten
- die ganzheitliche Lernumgebung von Kindern betrachten und neue Technologien nutzen können
- Ziele, Inhalte und Methoden der öffentlichen frühkindlichen Bildung und Vorschulbildung kennen
- Phänomene der frühkindlichen Bildung forschungsbasiert analysieren, bewerten und weiterentwickeln können.

#### **Curriculare Schwerpunkte:**

1) Sprache und Kommunikationsstudien; 2) Grundstudium Bildung; 3) Aufbaustudium Bildung; 4) inhalts-/fachbezogene Gebiete der Frühpädagogik; 5) Optionale Fächer; siehe *Kasten 2* für Details). Durch bilaterale Verträge können die Studierenden einen Teil des Studiums an einer ausländischen Universität absolvieren, z.B. durch das ERASMUS-Programm oder durch die studentischen Austauschprogramme von NORD-PLUS (Universität Helsinki 2022a).

Für die Vorbereitung des Studiengangs für Lehrkräfte in FBBE wurden an der Universität Helsinki (siehe *Kasten 2*) auch Vertretungen der Kommunen als die größten Arbeitgeber im frühpädagogischen System einbezogen (Universität Helsinki 2022b).

#### *Kasten 2*

#### **Finnland: Curriculare Schwerpunkte, Studium für Lehrkräfte in FBBE, Universität Helsinki (2022b)<sup>6</sup>**

**(1) Sprache und Kommunikationsstudien (15 ECTS-Credits)**

*Nationalsprache, in der Regel:*

Wissenschaftlicher Schreibstil (Finnisch) (2 ECTS-Credits)

Kommunikation und zwischenmenschliche Kompetenz (Finnisch) (1 ECTS-Credit)

*Zweite Nationalsprache, in der Regel:*

Mündliche Fähigkeiten in der zweiten Nationalsprache, Schwedisch (CEFR B1<sup>7</sup>) (2 ECTS-Credits)

Schriftliche Fähigkeiten in der zweiten Nationalsprache, Schwedisch (CEFR B1) (1 ECTS-Credit)

*Fremdsprache, in der Regel:*

Akademische und berufliche Kommunikation in Englisch 1 & 2 (CEFR B2) (4 ECTS-Credits)

Digitale Fähigkeiten der Studierenden (3 ECTS-Credits)

<sup>6</sup> Curriculum 2020–2023 für die frühpädagogische Lehrkraftausbildung (180 ECTS). Dieses neue Curriculum trat im Herbst 2023 in Kraft.

<sup>7</sup> CEFR = Common European Framework of Reference for Languages, levels of language proficiency (Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen, Niveaus der Sprachkompetenz)

Lehrtätigkeit und Kommunikation (2 ECTS-Credits)  
Persönlicher Studienplan (0 ECTS-Credit)

**(2) Grundstudium Bildung (25 ECTS-Credits)**

Soziale, historische und philosophische Grundlagen der Bildung (5 ECTS-Credits)\*  
Entwicklungs- und Lernpsychologie (5 ECTS-Credits)\*  
Planen, Durchführung und Evaluation der Lehre I (2 ECTS-Credits)\*  
Planen, Durchführung und Evaluation der Lehre in der frühen Bildung I (3 ECTS-Credits)\*  
Kleinkindpädagogik (5 ECTS-Credits)

**(3) Aufbaustudium Bildung (45 ECTS-Credits)**

Unterstützung für Lernen und Wohlbefinden (5 ECTS-Credits)\*  
Planen, Durchführung und Evaluation der Lehre II (5 ECTS-Credits)\*  
Integrierte Feldstudien (Praktikum) (8 ECTS-Credits)\*  
Vertiefende Feldstudien (7 ECTS-Credits)\*  
Qualitative Forschungsmethoden I (5 ECTS-Credits)  
Quantitative Forschungsmethoden I, Ersatzkurs (5 ECTS-Credits)  
Bachelor-Arbeit (10 ECTS-Credits)  
Reifeprüfung (in Finnisch), Bachelor-Abschluss (0 ECTS-Credits)

**(4) Studium zur Berufsfähigkeit für eine Tätigkeit in der institutionellen Früh- und Vorschulpädagogik (60 ECTS-Credits)**

Frühpädagogik und Vorschulbildung (5 ECTS-Credits)  
Aktives Lernen in der frühkindlichen Bildung (5 ECTS-Credits)  
Entwicklungsvielfalt und frühkindliche Förderpädagogik (5 ECTS-Credits)  
Mathematik (5 ECTS-Credits)  
Umweltpädagogik und Naturwissenschaften (5 ECTS-Credits)  
Sprach- und Interaktionspädagogik (5 ECTS-Credits)  
Moralische Bildung und Weltanschauungsbildung (5 ECTS-Credits)  
Kinderliteratur und -theater (5 ECTS-Credits)  
Bildende Kunst (5 ECTS-Credits)  
Musik (5 ECTS-Credits)  
Handwerkliche Bildung (5 ECTS-Credits)  
Sportpädagogik (5 ECTS-Credits)

**(5) Optionale Module 35 ECTS-Credits** (z.B. Förderpädagogik oder Bildung in der Vorschulklasse und den ersten Grundschuljahren)

\*PST = Pädagogische Studien für Lehrkräfte (35 ECTS-Credits)<sup>8</sup>

### **Kinderbetreuungsfachkraft in FBBE (*Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja*)**

Eine Kinderbetreuungsfachkraft in FBBE wird im Bereich der Berufsbildung qualifiziert, meist entweder als FBBE Krankenschwester/-pfleger oder als Kinderpfleger:in. Die finnische Nationale Bildungsagentur ist für die inhaltliche Ausrichtung dieser Qualifizierungsrouten verantwortlich (Berufsbildungsgesetz 531/2017).

Ein besonderes Merkmal dieser Berufsausbildung ist die Individualisierung des Studiums. Für die Auszubildenden wird ein Kompetenzentwicklungsplan erstellt, der u.a. die zuvor erworbenen Kompetenzen berücksichtigt. Der Abschluss der Berufsausbildung basiert auf den in praktischen Arbeitssituationen nachgewiesenen Fähigkeiten. Kennzeichnend für die Berufsausbildung ist auch, dass die Ausbildung als berufsbildende Ausbildung absolviert wird, wobei der/die Auszu-

<sup>8</sup> Lehrkräfte, die in Gesamtschule (Grund- und Sekundarschulen) arbeiten sowie in anderen Bildungseinrichtungen müssen 60 ECTS-Credits in *Pädagogischen Studien für Lehrkräfte* nachweisen, von denen 35 im Bachelor-Studium für Lehrkräfte in FBBE erworben werden können.



bildende im Zusammenhang mit praktischen Arbeitsaufgaben Kompetenzen am Arbeitsplatz erwirbt und der Ausbildungsträger für weitere mögliche Ausbildungsinhalte verantwortlich ist (Berufsbildungsgesetz 531/2017).

In der Berufsausbildung werden Umfang und Tiefe des Studiums durch Kompetenzpunkte beschrieben. Wenn die international gebräuchlichen ECTS-Credits einem Arbeitsaufwand von ca. 27 Stunden entsprechen, entspricht ein Kompetenzpunkt einem Arbeitsaufwand von ca. 15 Stunden. Der Umfang des Berufsabschlusses auf der Sekundarstufe II beträgt 180 Kompetenzpunkte. Die Dauer der Ausbildung ist individuell, mit einer maximalen Dauer von ca. 3 Jahren.

- **FBBE Krankenschwester/-pfleger (*Lähihoitaja*)**

Ein/e FBBE Krankenschwester/-pfleger im Bereich der Bildung und Betreuung von Kindern und Jugendlichen ist in der Lage, das Wachstum, das Wohlbefinden und das Lernen der Kinder sowie die Gesundheit und das Wohlbefinden von Kindern, Jugendlichen und Familien zu fördern. Der Abschluss zur/zum FBBE Krankenschwester/-pfleger besteht aus allgemeinen (5 Kompetenzpunkte) und beruflichen Teilen der Ausbildung (145 Kompetenzpunkte). Die Studierenden müssen optionale Module im Umfang von 15 Kompetenzpunkten belegen. Die allgemeinen Teile sind: (1) Kommunikations- und Interaktionskompetenz, (2) Mathematisch-naturwissenschaftliche Kompetenz und (3) Sozial- und Arbeitsweltkompetenz. Die beruflichen Teile umfassen: (1) Förderung von Entwicklung und Partizipation, (2) Förderung des Wohlbefindens und der Funktionsfähigkeit, (3) Förderung des Wachstums, des Wohlbefindens und des Lernens des Kindes und (4) Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens von Kindern, Jugendlichen und Familien. Darüber hinaus gibt es optionale Module (Finnische Nationale Bildungsagentur 2018a).

- **Kinderpfleger:in (*Lastenhojaaja*)**

Die Kinderpfleger:in hat die für Beratungs-, Bildungs- und Kommunikationsaufgaben erforderlichen vielseitigen Fähigkeiten erworben und verfügt über gute Kommunikationsfähigkeiten. Sie ist in der Lage, den Beratungs- und Unterstützungsbedarf von Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund und Alter zu berücksichtigen. Die Ausbildung besteht aus vier Pflichtmodulen (105–110 Kompetenzpunkte) und Wahlmodulen (35–40 Kompetenzpunkte). Die Pflichtteile sind: (1) Berufliche Begegnung, Bildung und Beratung, (2) Förderung des Wachstums, des Wohlbefindens und des Lernens des Kindes, (3) Umsetzung pädagogischer Aktivitäten in der frühen Bildung und (4) Arbeit mit Familien und multidisziplinäre Zusammenarbeit (Finnische Nationale Bildungsagentur 2018b).

## **Fachkraft Sozialpädagogik in FBBE (*Varhaiskasvatuksen sosionomi*)**

### **Kompetenzen:**

Das Studium gründet auf folgenden Prinzipien:

- Bürgersinn stärken
- Ausgrenzung verhindern und Inklusion sowie sozialen Pluralismus fördern
- soziale Teilhabe, Gleichberechtigung und Wohlbefinden in der Gesellschaft fördern.

### **Curriculare Schwerpunkte:**

Folgende Studieneinheiten bilden an der Metropolia Universität der Angewandten Wissenschaften (2020) die frühpädagogische Route des Ausbildungsprogramms der Sozialdienstfachkraft (60 ECTS-Credits):

- kindliches Wachstum und Entwicklung (5 ECTS-Credits)
- Alltagsleben von Familien und Kindern in der finnischen Gesellschaft (5 ECTS-Credits)



- Beratung von Individuen und Gruppen/Gemeinschaften (5 ECTS-Credits)
- Unterstützung des täglichen Lebens durch sozialpädagogische Arbeit plus erstes Praktikum (15 ECTS-Credits)
- Kinderschutz (5 ECTS-Credits)
- Unterstützung bei besonderen Bedürfnissen in der frühen Bildung (5 ECTS-Credits)
- Frühe Bildung (20 ECTS-Credits)
- Praktikum in einer frühpädagogischen Einrichtung (20 ECTS-Credits)
- Abschlussarbeit (15 ECTS-Credits).

### Förderpädagogische Fachkraft in FBBE (*Varhaiskasvatuksen erityisopettaja*)

#### **Kompetenzen:**

Psychosoziale Faktoren wie z.B. Lernen, wie Spiel eingesetzt wird, wie die Interaktion zwischen Gleichaltrigen gefördert werden kann und wie man die Bedürfnisse der Kinder erkennt und auf sie reagiert sowie pädagogische Sensitivität sind Fähigkeiten, die im Ausbildungsprogramm der Förderpädagogischen Fachkraft an der Universität Helsinki erworben werden. Die Studien basieren auf einem ökologischen Rahmenwerk der frühen Interventionen, das nicht nur als individuelle Unterstützung für das Kind mit besonderen Bedürfnissen angesehen wird, sondern auch Auswirkungen auf die Aktionen und das Verhalten aller Kinder hat, indem die Stärken der Kinder gefördert werden und neue Vorgehensweisen in ungewohnten oder herausfordernden Situationen gefunden werden. Zudem wird von den Studierenden nach dem Abschluss des Studiums erwartet, dass sie die beträchtliche Auswirkung der Lernumgebung in der Frühpädagogik (Spielmaterialien, Zeitpläne, Tagesstrukturen) auf die Entwicklung und das Lernen der Kinder verstehen.

#### **Curriculare Schwerpunkte:**

Der Postgraduierten-Kurs in Förderpädagogik (frühe Kindheit) an der Universität Helsinki fokussiert auf: grundlegende Studien in Förderpädagogik; kindliches Verhalten, Wohlbefinden und Interaktion; Lernunterstützung; und berufliche Weiterentwicklung (siehe *Kasten 3* für Details) (Universität Helsinki 2022c).

#### *Kasten 3*

#### **Finnland: Curriculare Schwerpunkte – Förderpädagogische Fachkraft – Universität Helsinki (2022c)**

<b>Grundlegende Studien in Förderpädagogik</b> (25 ECTS-Credits) <sup>9</sup>	
	Einführung in die finnische Förderpädagogik
	Marginalisierung und psychische Gesundheit
	Besondere Bildungsbedürfnisse
	Lernbehinderungen
	Wissenschaftliche Konzepte im Kontext der Bildung
<b>Schwerpunkt 1</b>	<b>Verhalten, Wohlbefinden und Interaktion</b> (10 ECTS-Credits)
	Kommunikation und Wahrnehmung
	Herausforderndes Verhalten
<b>Schwerpunkt 2</b>	<b>Lernunterstützung</b> (20 ECTS-Credits)
	Neurowissenschaft und Lernen
	Vertiefende Förderpädagogik
	Lesekompetenzen und Leseschwierigkeiten

<sup>9</sup> Das Grundstudium der Förderpädagogik (25 ECTS) muss vor Aufnahme des Studiums der Förderpädagogik für Lehrkräfte abgeschlossen sein. Es werden jedoch nur 20 ECTS angerechnet. Die Gesamtsumme des gesamten Studiengangs beträgt somit 60 ECTS-Credits.

	Lernschwierigkeiten in der Mathematik
<b>Schwerpunkt 3</b>	<b>Professionelle Entwicklung</b> (10 ECTS-Credits)
	Förderpädagogische Fachkraft als Forschende
	Förderpädagogik in der Praxis

### 4.3 Alternative Zugangs- und Qualifizierungswege, Systemdurchlässigkeit

In Finnland basieren die Kompetenzanforderungen auf formalen Qualifikationen. Die Gesetzgebung definiert Zugangsvoraussetzungen für alle fröhpädagogischen Berufsbezeichnungen mit Ausnahme der Förderpädagogischen Assistenzkraft. Andererseits wird die Assistenzkraft nicht in den Personalschlüssel einbezogen. In der beruflichen Bildung der Sekundarstufe II (hier bezogen auf Kinderbetreuungsfachkraft in FBBE und Förderpädagogische Assistenzkraft) gibt es jedoch einen alternativen Qualifizierungsweg, nämlich ein komplett kompetenzbasiertes Qualifizierungssystem. Dies bietet die Möglichkeit, einen Berufsabschluss ganz oder teilweise durch den Nachweis beruflicher Fähigkeiten zu absolvieren, die dann dem regulären Abschluss gleichgestellt sind.

In Finnland gibt es keine formalen Barrieren zwischen der berufsbildenden Ausbildung und einer auf tertiärem Niveau. Nach dem Abschluss der Ausbildung für Praktische Krankenschwestern/-pfleger ist es beispielsweise möglich, sich für eine tertiäre Ausbildung zu bewerben. Dabei sind Studien an berufsbildenden Schulen und berufsqualifizierenden Hochschulen wie die der Krankenschwester/-pfleger oder der Fachkraft Sozialpädagogik in FBBE jedoch üblicher als Universitätsstudien. Eine Fachkraft Sozialpädagogik in FBBE kann nach dem Abschluss außer in der Fröhpädagogik auch in anderen Bereichen arbeiten, wie z.B. in der Familienarbeit, im Kinderschutz, der Jugendarbeit, in der Schul- oder Erwachsenensozialarbeit, in der Strafrechtspflege, in der Arbeit zu Drogenmissbrauch und psychischer Gesundheit, in der Behindertenarbeit, in der Förderpädagogik, in der Altenarbeit oder in der multikulturellen Arbeit oder in der frühen Bildung.

## 5. Fachpraktischer Teil der Ausbildung von Kernfachkräften (Praktikum)

### Lehrkraft in FBBE (*Varhaiskasvatuksen opettaja*)

**Vorgesehene Zeit für fachpraktische Studien:** Mit fachpraktischen Studien sind Studienzeiten gemeint, die in fröhpädagogischen Einrichtungen und auch in Vorschulklassen stattfinden. Dieser Begriff bezieht sich auf strukturierte und beaufsichtigte Studien und wird dem Begriff des "arbeitsplatzbasierten Lernens" vorgezogen, das auch als bloße Anwesenheit an einem authentischen Arbeitsplatz als Unterstützung des Einrichtungspersonals interpretiert werden könnte. Der dafür vorgesehene Anteil in der Ausbildung zur Lehrkraft in FBBE an finnischen Universitäten variiert zwischen 7% und 11%, was zwischen 12 und 20 der gesamten 180 ECTS-Credits entspricht. In der Regel werden dafür 15 ECTS-Credits vergeben (Onnismaa, Tahkokallio, and Kalliala 2015).



**Inhaltliche Schwerpunkte in fachpraktischen Studien:** An der Universität Helsinki<sup>10</sup> hat jede fachpraktische Studieneinheit ihren eigenen Charakter und eigene Ziele. Das *integrative Praktikum* (8 ECTS-Credits) fokussiert auf Planung, Implementierung und Evaluation der frühen Bildung, vor allem auf die Entwicklung von Fähigkeiten und reflexiven Kompetenzen in den Kernfächern (z.B. Theater und Sport, Musik, Natur und Mathematik). Das *vertiefende Praktikum* (7 ECTS-Credits) zielt darauf ab, die ganzheitliche Verantwortung der Studierenden herauszubilden im Hinblick auf Planung, Implementierung und Evaluation der Arbeit in der frühpädagogischen Einrichtung, einschließlich der Arbeit mit Eltern. Zudem werden die Studierenden vertraut gemacht mit der Verwaltung und der Arbeit als Mitglied eines multiprofessionellen Teams und Netzwerks. Die Praxisphasen führen zwei Studierende zusammen durch, da sie so neben Rückmeldungen der betreuenden Fachkräfte in der Einrichtung und der Universitätsdozenten/-dozentinnen auch feedback von ihren Kollegen/Kolleginnen erhalten.

Neben den fachpraktischen Perioden in frühpädagogischen Einrichtungen planen die Studierenden verschiedene Arten von pädagogischen Veranstaltungen, führen sie durch und beobachten sie. Dies findet mit Kindern in einem Gruppenraum auf dem Campus der Universität Helsinki statt, der extra für Kindergruppen gebaut wurde, die zu Besuch kommen. Studierende besuchen auch über die Praktikumsperioden hinaus frühpädagogische Einrichtungen, z.B. während Sportkursen und organisieren verschiedene Aktivitäten für Kinder. Währenddessen erhalten Studierende Supervision von den Universitäts-Dozenten/-Dozentinnen. Die berufliche Identität der Lehrkräfte in FBBE (einschließlich acht Stunden Beobachtung in Tageseinrichtungen) wird als Teil des Kurses *Planung, Durchführung und Bewertung der Lehre I* während des ersten Studienjahres behandelt. Die Studierenden verbringen zwei Vormittage (je drei Stunden) und einen ganzen Tag (sechs Stunden) in frühpädagogischen Einrichtungen mit der Beobachtung von pädagogischen Aktivitäten, die von der Lehrkraft in FBBE durchgeführt werden sowie der Wahrnehmung deren beruflicher Rolle. Die Beobachtungen werden mit anderen Studierenden und der Universitätsdozenten/-dozentinnen diskutiert.

**Struktur der fachpraktischen Studien und Unterstützung durch Mentoring:** Die Mentoring-Fachkraft in der Tageseinrichtung hat eine Schlüsselrolle bei der Unterstützung der Studierenden hinsichtlich der Entwicklung ihrer Kompetenzen und dem Aufbau ihrer Theorie-in-Praxis. Es wird ebenfalls als wichtig erachtet, dass Hochschullehrende mit dem Bereich der Frühpädagogik vertraut sind. Idealerweise sollte daher der Bildungshintergrund eine frühpädagogische Ausbildung einschließen (Onnismaa, Tahkokallio, and Kalliala 2015).

Es wird eng mit den Kommunen (Verwaltung der frühpädagogischen Einrichtungen) zusammengearbeitet, vor allem hinsichtlich der fachpraktischen Studienperioden. An der Universität Helsinki wurde 1996 ein Netzwerk von Kooperationseinrichtungen gegründet, das sich auf offizielle Verträge zwischen Kommunen im Stadtgebiet stützt. Die konsistente und zielorientierte Weiterbildung der Lehrkräfte in FBBE als Mentoring-Fachkräfte (5 ECTS-Credits), die von der Universität Helsinki durchgeführt wurde, trug wesentlich dazu bei, die Kohärenz des Netzwerks zu stärken. Darüber hinaus werden die Mentoring-Fachkräfte zu Beginn jeder fachpraktischen Periode an die Universität eingeladen. Einmal pro Jahr kommen im Rahmen eines Symposiums über fachpraktische Studien Teilnehmende aus der gesamten Abteilung für Lehrkraftausbildung (d.h. einschließlich der Studienprogramme für Schullehrkräfte), die kooperierenden Schulen und frühpädagogischen Tageseinrichtungen zusammen, um über aktuelle Entwicklungen zu reflektieren. Das „Modell der doppelten Supervision“ – wo Studierende Rückmeldungen und Anleitung sowohl von erfahrenen Lehrkräften in FBBE im Feld als auch von Universitätsdozenten/-dozentin-

---

<sup>10</sup> Die Universität Helsinki wird hier als Beispiel verwendet, weil es die größte Abteilung für Lehrkraftausbildung in Finnland ist, die jedes Jahr 120 (ab 2017: 140) künftige FBBE-Lehrkräfte aufnimmt.



nen erhalten – hängt davon ab, ob es eine ausreichende Anzahl motivierter Mentoring-Fachkräfte gibt. Das Ziel der Zusammenarbeit zwischen frühpädagogischen Einrichtungen und der Universität war es, eine neue Lerngemeinschaft zu schaffen (Onnismaa, Tahkokallio, and Kalliala 2015).

**Aktuelle Reformen, Trends und Debatten:** In Finnland wurde eine Zusammenarbeit zwischen sechs Universitäten, die Lehrkräfte in FBBE ausbilden, ins Leben gerufen, deren Schwerpunkt auf der Entwicklung von Leitlinien für die Unterrichtspraxis in sich verändernden Lernumgebungen liegt. Das Netzwerk OHOSKE (2022) wird vom Ministerium für Bildung und Kultur unterstützt und entwickelt die Supervisionskompetenzen der frühpädagogischen Lehrkraftausbildung, führt nationale und internationale Forschungsdaten zu Supervisionskompetenzen und deren Entwicklung in sich verändernden Lernumgebungen zusammen und klärt außerdem die Ziele und Inhalte von Supervisionskompetenzen. Das Netzwerk organisiert Supervisionsschulungen und -seminare und erstellt Supervisionsmaterialien für den Einsatz in der Lehrkraftausbildung. Es entwickelt auch Supervisionskompetenzen hinsichtlich der Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften in FBBE und Schullehrkräften. Das Netzwerk umfasst regionale Entwicklungsgruppen und richtet sich an Studierende der Frühpädagogik, Lehrkräfte in FBBE, Hochschullehrende, kommunale Akteure und Forschende in diesem Bereich.

### **Kinderbetreuungsfachkraft in FBBE (*Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja*)**

Die berufliche Ausbildung einer Kinderbetreuungsfachkraft umfasst immer auch das Lernen am Arbeitsplatz in Finnland oder im Ausland, und die Kompetenzen werden in der Regel im Arbeitsleben bewertet. Die Dauer und der Umfang der Arbeitsphasen variieren je nach dem persönlichen Studienplan der Studierenden und betragen im Durchschnitt 30 von 120 Kompetenzpunkten. Es besteht auch die Möglichkeit, das Studium in Form einer Lehrlingsausbildung am Arbeitsplatz zu absolvieren.

### **Fachkraft Sozialpädagogik in FBBE (*Varhaiskasvatuksen sosionomi*)**

Für das Praktikum im Rahmen der beruflichen Erstausbildung für Fachkräfte Sozialpädagogik in FBBE werden mindestens 45 ECTS-Credits vergeben. An der Metropolia Universität der Angewandten Wissenschaften verbringen Studierende, die sich entschieden haben, als Lehrkraft in FBBE zu arbeiten, ihr drittes Praktikum (20 ECTS-Credits) in einer frühpädagogischen Tageseinrichtung. Für eine hohe Qualität stehen Richtlinien, die entwickelt wurden und die Unterstützung bieten bei der theoriebasierten beruflichen Reflexion durch Tutoren/Tutorinnen sowie Mentoring-Fachkräfte, die die Studierenden während des Praktikums beaufsichtigen. Im Stadtgebiet Helsinki gibt es für die Studierenden ein Netzwerk an frühpädagogischen Einrichtungen und die Mentoring-Fachkräfte besuchen zweimal im Jahr eine Weiterbildung. Während des Praktikums werden die Studierenden entweder von einer Lehrkraft in FBBE oder einer Fachkraft Sozialpädagogik in FBBE begleitet. Eine Herausforderung ist die Tatsache, dass viele Studierende ihr Praktikum als Ersatzkraft absolvieren – ohne eine Mentoring-Fachkraft im gleichen Team zu haben. Dies schränkt die Möglichkeiten des kollegialen Lernens und der pädagogischen Reflexion ein. Tutoren/Tutorinnen an der Metropolia arbeiten an einer Lösung und empfehlen das Praktikum als Studierende und nicht als Teammitglied. Da es etwa 20 Institutionen gibt, die Studienprogramme für Fachkräfte Sozialpädagogik in FBBE anbieten, variieren sowohl Dauer als auch Inhalte dieser fachpraktischen Komponente der Grundausbildung sehr.

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

Die FWB des frühpädagogischen Personals ist im Gesetz über Frühkindliche Bildung und Betreuung (540/2018) eingeschlossen. Der Organisator oder Träger frühpädagogischer Angebote muss sicherstellen, dass das Personal in ausreichendem Maße an Weiterbildungsmaßnahmen teilnimmt, die seine beruflichen Fähigkeiten erhalten und weiterentwickeln. Darüber hinaus sollten die Umsetzung und die Wirksamkeit der Fortbildung überwacht und evaluiert werden. Das Ministerium für Bildung und Kultur gibt detailliertere Anweisungen zu Inhalt, Umfang, Organisation, Monitoring und Evaluation der FWB heraus (Gesetz über Frühkindliche Bildung und Betreuung 540/2018).

Die finnische Nationale Bildungsagentur organisiert die staatlich finanzierte FWB des Personals durch die Akquisition von Fortbildungsangeboten von Gemeinden, Gemeindeverbänden, eingetragenen Gemeinschaften und Stiftungen, Universitäten und Fachhochschulen. In Zusammenarbeit mit dem Finnischen Zentrum für Bildungsevaluation (FINEEC), sammelt die Nationale Bildungsagentur Informationen über den Weiterbildungsbedarf des Personals und legt die Inhalte fest, die angeboten werden sollen. Laut der Zusammenfassung des Finnischen Zentrums für Bildungsevaluation (FINEEC 2021) konzentriert sich der Fortbildungsbedarf in der Frühpädagogik auf Kunsterziehung, Kleinkindpädagogik, Beurteilungskompetenzen, pädagogische Führung und Curriculumwissen. 2019 nahmen etwas mehr als 15% der frühpädagogischen Fachkräfte an Fortbildungsangeboten der finnischen Bildungsagentur teil. Die Zahl der Teilnehmenden ging aufgrund der Pandemie um fast 10% gegenüber dem Vorjahr zurück (Finnische Nationale Bildungsagentur o.J.).

Zusätzlich zu den Weiterbildungskursen, die von der finnischen Nationalen Bildungsagentur angeboten werden, gibt es viele andere Kurse für frühpädagogisches Personal. Das Forum Frühpädagogische Ausbildungsentwicklung 2021–2023 sieht im Zusammenhang mit FWB jedoch Herausforderungen: Die Ermittlung des Fortbildungsbedarfs des frühpädagogischen Personals muss verbessert und die Organisation und Planung der Fortbildung gestärkt werden. Außerdem gibt es viele verschiedene FWB-Anbieter, und es gibt keine national vereinbarten Kriterien für die Qualität der Ausbildung, was es schwierig macht, die Qualität der Angebote zu bewerten. Darüber hinaus ist der Zugang des Personals zu Fortbildungsmaßnahmen aufgrund mangelnder Ressourcen und geeigneter Angebote begrenzt. Das Forum Frühpädagogische Ausbildungsentwicklung schlägt daher die Entwicklung eines umfassenden FWB-Systems in Bezug auf Finanzierung, Qualität, Anbieter, Planung und Evaluation vor. Entwicklungsarbeit ist auch erforderlich, um die Verfügbarkeit und Teilnahme sicherzustellen. Darüber hinaus empfiehlt das Forum, die Kontinuität zwischen beruflicher Erstausbildung und Weiterbildung zu stärken (Ministerium für Bildung und Kultur 2021).

Die Veränderungen in der finnischen FBBE haben den Bedarf an Fortbildung erhöht. Laut dem FINEEC-Bericht (Repo et al. 2019) waren mehr als 40% der Fachkräfte und Einrichtungsleitungen der Meinung, dass sie weitere Schulungen benötigten, um das Curriculum und die Pädagogik umzusetzen. Etwa 70% der Fachkräfte hatten in den Jahren 2016–2018 bereits an Fortbildungen zum Curriculum oder zur Frühpädagogik teilgenommen. Mehr als 50% der Befragten (n=1.642) hielten die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen für die Umsetzung des Curriculums für nützlich (Repo et al. 2019).

## 7. Arbeitsbedingungen und aktuelle Personalangelegenheiten

### 7.1 Bezahlung

In Finnland liegen die Gehälter für Lehrkräfte in FBBE (ISCED 01 and ISCED 02) etwa 9% unter dem OECD-Durchschnitt. Im Gegensatz dazu sind die Gehälter im Primar- und Sekundarbereich höher als im OECD-Durchschnitt. Obwohl sich das Gehaltsniveau von Lehrkräften überall in der Regel verbessert, je höher das Bildungsniveau ist, ist in Finnland die Veränderung von einer Stufe zur anderen größer als im Durchschnitt. In den OECD-Ländern ist das durchschnittliche Gehaltsniveau für Lehrkräfte der Sekundarstufe II nach 15 Berufsjahren etwa 17% höher als bei frühpädagogischen Fachkräften, während es in Finnland fast 50% höher ist (Haapamäki et al. 2021, 17). Ein Teil der Gründe für die ungünstige Gehaltsentwicklung von Lehrkräften in FBBE und Förderpädagogischen Fachkräften in FBBE liegt im Tarifverhandlungssektor, der für Lehrkräfte ungünstig war. Das Gehalt der Lehrkräfte wurde traditionell in einem gemeinsamen Tarifvertrag mit dem übrigen öffentlichen Sektor vereinbart. Nach jahrelangen Vertragsverhandlungen wurden alle Lehrkräfte in FBBE mit Wirkung vom 1. September 2021 in den gemeinsamen Tarifvertrag für den Bildungsbereich überführt (Local Government and County Employers KT 2021). Aus der Sicht der Lehrkräfte in FBBE kann dies als die endgültige Integration der frühen Bildung in das Bildungssystem angesehen werden. Die Arbeitsbedingungen des übrigen frühpädagogischen Personals werden im Rahmen eines Tarifvertrags mit dem übrigen kommunalen Sektor vereinbart.

Im Frühjahr 2022 wurde im kommunalen Bereich, einschließlich des Bildungssektors, ein bedeutender Tarifvertrag abgeschlossen, auf dessen Grundlage das Gehaltsniveau des frühpädagogischen Personals zwischen 2022 und 2025 um insgesamt etwa 5% angehoben wird. Darüber hinaus wurden die Aufgaben der Einrichtungsleitung und der stellvertretenden Leitung präzisiert und die Vergütung erhöht (OAJ 2022a). Das Gehaltsprogramm umfasst alle Lehrkräfte, weshalb der Gehaltsunterschied zwischen Lehrkräften in FBBE und anderen Lehrkräften in Zukunft weiter zunehmen wird.

### 7.2 Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Die reguläre Arbeitszeit des Personals beträgt maximal neun Stunden pro Tag, im kommunalen Sektor 38 Stunden und 15 Minuten pro Woche und in privaten Kinderbetreuungseinrichtungen 38 Stunden und 20 Minuten pro Woche. Weniger als 8% des FBBE-Personals arbeiten in Teilzeit.

### 7.3 Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz für neues Personal

Die kollegiale Unterstützung hat sich als entscheidend für Lehrkräfte erwiesen, die von Beginn ihrer Karriere an die volle Verantwortung für die Gruppenleitung tragen (Onnismaa et al. 2016). Es wurden verschiedene Formen der Einführungsunterstützung im Bildungsbereich erörtert, und in Berichten wurden Einführungsschulungen sowohl für Fachkräfte als auch für Einrichtungsleitungen empfohlen (Ministerium für Bildung und Kultur 2021; Siippainen et al. 2021).

In Zusammenarbeit zwischen der Stadt Helsinki und der Universität Helsinki wurde 2014 ein kollegiales Gruppen-Mentoring-Projekt gestartet. In der ersten Phase des Projektes bildeten Universitätsdozenten/-dozentinnen 25 Mentoren/Mentorinnen aus; die ersten Mentoring-Gruppen starteten im Herbst 2014. Lehrkräfte in FBBE und Fachkräfte Sozialpädagogik in FBBE nahmen an den Mentoring-Gruppen teil, die als reguläre Arbeitsmethode in frühpädagogischen Einrichtungen der Stadt Helsinki anerkannt wurden. Dieses Gruppen-Mentoring der FBBE-Lehrkräfte stützt sich auf Ideen, die vom *Finnischen Netzwerk für die Einführung von Fachkräften*



(2016)<sup>11</sup> entwickelt wurden (Onnismaa et al. 2016) und wird hier als Beispiel beschrieben. Es gibt verschiedene Formen der Einführungsunterstützung und der Orientierung, um in Kommunen zu arbeiten, aber bisher keine gemeinsame Strategie.

Die Stadt Helsinki investiert weiterhin in das Mentoring und will damit dem akuten Lehrkräftemangel entgegenwirken. Das Mentoring-System wurde auch auf die (stellvertretenden) Einrichtungsleitungen in Helsinki ausgedehnt. Da viele Leitungen in naher Zukunft in den Ruhestand gehen werden, wird erwartet, dass das *Peer-Group-Mentoring* ein effizientes Mittel ist, um jüngeres Personal in Führungspositionen zu unterstützen, wenn sie ihre neue Stelle antreten. Andere Kommunen haben ebenfalls Einführungsmaßnahmen für neu qualifizierte Lehrkräfte entwickelt, um das Engagement im Beruf zu erhöhen und die Gesundheit am Arbeitsplatz zu verbessern.

#### 7.4 Indirekte pädagogische Arbeitszeiten

Nach der landesweiten gemeinsamen Vereinbarung sollte ca. 13% (ungefähr fünf Stunden pro Woche) der Arbeitszeit einer Lehrkraft in FBBE für indirekte pädagogische Arbeiten vorgesehen werden. Diese Zeit ist der Planung, Evaluation und Entwicklung pädagogischer Aktivitäten, der Vorbereitung pädagogischer Pläne sowie der Bewertung und Entwicklung der pädagogischen Arbeit einer multiprofessionellen Arbeitsgemeinschaft gewidmet. Zusätzlich zu dieser so genannten Planungs-, Beurteilungs- und Entwicklungszeit muss der Fachkraft ausreichend Zeit für kooperative Aufgaben wie der Zusammenarbeit mit Eltern oder anderen Fachkräften eingeräumt werden. Teambesprechungen und Personalversammlungen erfordern eine gewisse kontaktfreie Zeit für alle Teammitglieder, einschließlich der Sozialdienst-, Kinderbetreuungsfachkräfte und Assistenzkräfte (Local Government and County Employers KT 2022). 2021 sammelte die Gewerkschaft des Bildungswesens in Finnland (*Opetusalan ammattijärjestö*, OAJ 2022b) Daten über die Umsetzung der kontaktfreien Zeit in der Kinderbetreuung. Den frühpädagogischen Fachkräften standen im Durchschnitt nur vier Stunden für die Planung, Bewertung und Entwicklung zur Verfügung, was bedeutet, dass die in der Vereinbarung festgelegten fünf Stunden oft nicht eingehalten werden. Auf der anderen Seite wurde mehr Zeit für andere Formen der Zusammenarbeit aufgewendet (OAJ 2022b).

#### 7.5 Weitere Personalangelegenheiten

In Finnland gibt es landesweit einen Mangel an frühpädagogischen Fachkräften. Einem Bericht von Keva (2021) zufolge fehlen derzeit mehr als 4.000 Lehrkräfte. In den nächsten 10 Jahren werden 26,4% der in den Gemeinden tätigen Lehrkräfte in FBBE in den Ruhestand gehen. Das

---

<sup>11</sup> *Osaava Verme* ist ein gemeinschaftliches Netzwerk von finnischen Institutionen zur Lehrkraftausbildung, einschließlich der berufsbildenden Ausbildungen und der Abteilungen der Lehrkraftausbildung an den Universitäten. Das Hauptziel ist es, das kollegiale Gruppen-Mentoring-Modell (*Peergroup Mentoring, PGM*) zu entwickeln und zu verbreiten. Kollegiales Gruppen-Mentoring, in Finnland unter dem Akronym *verme* bekannt, ist ein finnischer Ansatz, um neue Lehrkräfte zu Beginn ihrer Karriere zu unterstützen. *PGM* bringt neue Lehrkräfte zusammen, um ihre Erfahrungen auszutauschen und zu reflektieren und die Alltagsprobleme und die Herausforderungen, vor denen sie stehen, zu diskutieren. Die Pilotphase der Methode wurde 2008 bis 2010 vom Finnischen Fonds für die Arbeitswelt finanziert und wird kontinuierlich vom Finnischen Netzwerk für die Einführung von Fach-/Lehrkräften *Osaava Verme* weiterentwickelt. *PGM*-Gruppen treffen sich in der Regel einmal pro Monat, um arbeitsbezogene Themen zu diskutieren. Der *PGM*-Ansatz stützt sich auf eine konstruktivistische Sichtweise des Lernens mit dem Aufbau von Kenntnissen, die auf früheres Wissen, Erfahrungen und Überzeugungen beruhen. Gruppendiskussionen sind daher ein wesentlicher Bestandteil beim Schaffen eines gemeinsamen Verständnisses über die Arbeit von Lehrkräften (Finnish Network for Teacher Induction 'Osaava Verme' 2016).





Ministerium für Bildung und Kultur hat die Universitäten dabei unterstützt, die Zahl der Studierenden in der frühpädagogischen Ausbildung zu erhöhen und Entwicklungsprojekte im Zusammenhang mit der Lehrkraftausbildung zu starten. Diese Initiativen zielen darauf ab, mehr als 1.000 neue angehende Lehrkräfte in FBBE pro Jahr zu erreichen (Ministerium für Bildung und Kultur 2021, 92, 99). Die Berechnungen im Vorschlag der Regierung zum Gesetz über die frühe Bildung und Betreuung (540/2018) gehen davon aus, dass 2030 die Zahl der sich in Ausbildung befindenden Lehrkräfte in FBBE ausreichen wird, wenn die Einschreibung an den Universitäten bei etwa 1.000 Studienanfängern/-anfängerinnen pro Jahr liegt und 80% einen Abschluss machen. Ab 2022 werden keine separaten Haushaltsmittel für die Finanzierung der Anhebung der Studienplatzziele für Lehrkräfte in FBBE bereitgestellt, sondern als Teil des Grundfinanzierungsmodells für Universitäten umgesetzt (Vorschlag der Regierung zum Gesetz über Frühkindliche Bildung und Betreuung 40/2018).

Die Herausforderungen bei der Gewinnung und Bindung von Arbeitskräften sind im öffentlichen Sektor in Finnland allgemein bekannt. Hinsichtlich des frühpädagogischen Personals wurde dies auch in der Forschung hervorgehoben und hat in den Medien viele Diskussionen ausgelöst. Die Herausforderung besteht darin, frühpädagogische Fachkräfte in ihrem Beruf zu halten, aber vor allem darin, neu qualifizierte Fachkräfte dazu zu bringen, sich für ihre Arbeit zu engagieren. Forschungen zeigen, dass ein hoher Anteil des frühpädagogischen Personals in Erwägung zieht, den Beruf aufzugeben (44–62%), und die Absicht der Fachkräfte, den Beruf zu verlassen, ist höher (62%) als bei anderen Personalgruppen (Heilala et al. 2022). Untersuchungen zufolge liegen die Hauptgründe für die fehlende Attraktivität und die Bindungskraft des Sektors nach Ansicht der Fachkräfte in der Vergütung und den Humanressourcen. Die Vergütung ist auch mit der Idee der Wertschätzung der Arbeit verbunden. Die Personalressourcen wiederum sind eine Folge des Fachkraftmangels und der damit verbundenen Auswirkungen. Dies wirft die Frage nach einer stärkeren Ökonomisierung der frühpädagogischen Angebote auf (Kangas et al. 2022). Es wurden Anstrengungen unternommen, um die Löhne durch lokale Vereinbarungen anzuheben, und im Frühjahr 2022 garantierten die nationalen Lohnverhandlungen dem Personal des öffentlichen Sektors eine Gehaltserhöhung von etwa 5% in den Jahren 2022–2025 (OAJ 2022a). Ende 2021 hat der Bildungsminister einen Bericht über die Herausforderungen bei der Personalausstattung der Kindertageseinrichtungen in Angriff genommen, um auf dessen Grundlage eine angemessene Personalausstattung durch eine verbesserte Gesetzgebung zu gewährleisten. Die wichtigsten davon sind die Meldepflicht des Personals bei Nichteinhaltung des Gesetzes über die Frühkindliche Bildung und Betreuung und Verbesserungen hinsichtlich des Umfangs des frühpädagogischen Personals (540/2018).

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

Um die Umsetzung der Übergangsphase des Gesetzes über die frühe Bildung und Betreuung zu unterstützen, wurde im Frühjahr 2019 vom Ministerium für Bildung und Kultur ein Forum Frühpädagogische Ausbildungsentwicklung (*Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi*) eingerichtet. Die erste Amtszeit des Forums dauerte bis Ende 2020. Ziel des Forums war es damals, die Zusammenarbeit zwischen FBBE-Einrichtungen und Ausbildungs-Institutionen zu stärken und ein Entwicklungsprogramm auf nationaler Ebene für 2021–2030 zu erstellen (Ministerium für Bildung und Kultur 2021).

Die zweite Amtszeit des Entwicklungsforums begann im Herbst 2021 und dauerte bis Ende 2023. Die Ziele der zweiten Amtszeit sind:

- Förderung der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Ebenen der beruflichen Aus- und Weiterbildung von frühpädagogischem Personal und den Einrichtungsträgern
- Monitoring der Umsetzung, Entwicklung und Veränderungsprozesse in der Frühpädagogik
- Monitoring und Förderung der nationalen und internationalen Bildungsforschung
- Unterstützung bei der Umsetzung des Gesetzes über Frühkindliche Bildung und Betreuung in Fragen der beruflichen Erstausbildung und Förderung der Umsetzung der im Gesetz festgelegten Personalstruktur
- Erhöhung der Attraktivität des frühpädagogischen Bereichs und des gesamten Arbeitsfeldes bei Studierenden und Bildungsinteressierten durch aktive Information (Ministerium für Bildung und Kultur o.J.).

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

### Auswirkungen der COVID-19 Pandemie auf das frühpädagogische Personal

**Quelle:** Gillberg, Susanna, and Inkeri Ruokonen 2022 (für weitere Details siehe *Literatur*)

**Ziele:** Das Ziel dieser Studie ist es, Informationen darüber zu liefern, wie das frühpädagogische Personal die Maßnahmen in den Kindertageseinrichtungen im Zeitraum März bis Juni 2020 wahrgenommen hat, insbesondere aus der Perspektive der Arbeitsgemeinschaft und der Veränderungen der Arbeitsaufgaben.

**Vorgehen:** Die Forschungsdaten wurden durch eine Online-Umfrage des Helsinki Kindergarten Museums erhoben. Zusätzlich zu den Hintergrundinformationen konnten in der Umfrage zehn offene Fragen beantwortet werden, von denen fünf für die Analyse in der Studie ausgewählt wurden. 587 frühpädagogische Fachkräfte aus verschiedenen Teilen Finnlands beantworteten die Umfrage zwischen dem 26. März und dem 30. Juni 2020. Die gesammelten Daten wurden nach den Prinzipien der datengesteuerten qualitativen Inhaltsanalyse analysiert.

**Ausgewählte Ergebnisse:** Die Erfahrungen des frühpädagogischen Personals mit der Ausnahme-situation waren unterschiedlich. In einigen Teams wurde die beispiellose Situation hauptsächlich durch die Verteilung offizieller Mitteilungen bewältigt, während in anderen eine gemeinsame Diskussion als wichtig erachtet wurde. Während der Ausnahmesituation hatte das Personal mehr Zeit, sich beispielsweise auf Dokumentationsarbeiten und die Organisation der Lernumgebung zu konzentrieren. Auch in der Pädagogik gab es Veränderungen, und einige Kindergärten begannen, so genannte Online-Angebote anzubieten, obwohl es dafür keine allgemeinen Leitlinien oder Instrumente gab. Die außergewöhnlichen Umstände, die durch das Coronavirus verursacht wurden, können als Krisensituation für die Mitarbeiter:innen der Kindertageseinrichtungen angesehen werden. Einrichtungsleitungen spielen eine Schlüsselrolle im Umgang mit solchen Krisen, und die Untersuchung zeigt die Probleme und Maßnahmen auf, die das Personal in Bezug auf Unterstützung benötigt hätte.

**Implikationen:** Positiv gesehen kann eine Krisenzeit auch die Chancen und Herausforderungen der FBBE hervorheben. In dieser Studie wurde die Notwendigkeit der Entwicklung von Arbeitsmethoden in Bezug auf die Pädagogik und Steuerung der FBBE in Krisenzeiten deutlich, die auch auf Verwaltungsebene berücksichtigt werden müssen.



## Auswirkungen der COVID-19 Pandemie auf Leitungen frühpädagogischer Einrichtungen

**Quelle:** Nurhonen, Linda, Heidi Chydenius, and Lasse Lipponen 2021 (für weitere Details siehe *Literatur*)

**Ziele:** Ziel des Berichts war es, für drei Gruppen Informationen über die Auswirkungen der COVID-19-Krise auf die Frühpädagogik zu liefern: Einrichtungsleitungen, Kinder und Erziehungsberechtigte. Die Einrichtungsleitungen waren ein besonderer Schwerpunkt der Studie. Bisherige Forschungen über das Management von Kindertageseinrichtungen in Krisenzeiten sind spärlich. Daher wollte die Studie die Ansichten der Leitungen über die benötigte und erhaltene Unterstützung sowie die potenzielle Belastung durch die Ausnahmesituation beleuchten.

**Vorgehen:** Die Forschungsdaten bestanden aus einer Umfrage und Interviews mit den Einrichtungsleitungen. Die Umfrage wurde in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Bildungsevaluation (CEA) der Universität Helsinki vorbereitet und durchgeführt. Der Beantwortungszeitraum für die Umfrage war vom 1. Februar 2021 bis zum 28. Februar 2021. 679 Personen aus 120 Gemeinden nahmen an der Umfrage teil. Die Online-Interviews mit 23 Leitungen wurden im November–Dezember 2020 durchgeführt.

**Ausgewählte Ergebnisse:** Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die Arbeitsbelastung der Einrichtungsleitungen während einer Pandemie zunimmt und sich das Berufsbild verändert. Bei der Arbeit der Leitung wurde mehr Gewicht auf Personalmanagement, Arbeitsorganisation und Arbeit im Zusammenhang mit COVID-19-Anweisungen gelegt. Da die Arbeitsbelastung der Leitungen zunahm, blieb nicht mehr genügend Zeit für die pädagogische Leitung. Die Ergebnisse zeigen, dass gut funktionierende und gut etablierte Führungsstrukturen die Belastbarkeit, die Arbeitsbewältigung und die Entwicklungsarbeit der Führungskräfte unterstützen.

**Implikationen:** Die Krise machte deutlich, wie wichtig Managementstrukturen und die Möglichkeiten und der Kompetenzbedarf für den Einsatz digitaler Geräte in der FBBE sind und dass man sich auf der Verwaltungsebene besser auf Krisen vorbereiten muss.

## Personalstrukturen und Expertise in der Frühen Bildung

**Quelle:** Ukkonen-Mikkola, Tuulikki, Raija Yliniemi, and Outi Wallin 2020 (für weitere Details siehe *Literatur*)

**Ziele:** Ziel der Untersuchung war es, die Bedeutung der veränderten Fachkenntnisse des frühpädagogischen Personals herauszufinden und die Expertise verschiedener Berufsgruppen in den Teams zu ermitteln, die die neue Personalstruktur erproben.

**Vorgehen:** Teilnehmende waren Studierende im zweiten Studienjahr der frühpädagogischen Ausbildung (n=19), Anleitungsfachkräfte in frühpädagogischen Tageseinrichtungen (n=14) und Hochschullehrkräfte des Fachs Pädagogik (n=7). Die Daten der qualitativen Aktionsforschung bestanden aus Tagebüchern des Personals, Entwicklungsplänen und Gruppeninterviews. Bei der Analyse der Daten wurde die Diskursanalyse eingesetzt.

**Ausgewählte Ergebnisse:** Es wurden drei Fachdiskurse im Zusammenhang mit der Veränderung der Personalstruktur identifiziert: Machtlosigkeit, Entwicklungsthemen und das Wohl des Kindes. Darüber hinaus positionierten sich die Lehrkräfte als verantwortlich für die pädagogischen Aktivitäten des Teams und die Förderung des Lernens der Kinder. Im Vergleich zu den Lehrkräften in FBBE basierte die Position der Fachkräfte Sozialpädagogik in FBBE eher auf der gemeinsamen Verantwortung für das Handeln im Team. Darüber hinaus konzentrierte sich das Fachwissen der Sozialpädagogen/-pädagoginnen auf das allgemeine Wohlbefinden und die Interessen des Kindes. Eine dritte Berufsgruppe, die Kinderbetreuungsfachkräfte, positionierte sich als Teammitglied mit Fachwissen in der Betreuung und Pflege von Kindern.

**Implikationen:** Daraus lässt sich schließen, dass relationales Fachwissen und gemeinsames Wissen im Rahmen der beruflichen Erstausbildung aufgebaut wird. Die Anerkennung von relationalem Fachwissen stärkt die Zusammenarbeit verschiedener Berufsgruppen und sollte in den Programmen der beruflichen Erstausbildung berücksichtigt werden.

### Herausforderungen und Chancen in der Frühpädagogik

**Quelle:** Kangas, Jonna, Tuulikki Ukkonen-Mikkola, Katja Sirvio, Hanna Hjelt, and Elina Fonsén 2022 (für weitere Details siehe *Literatur*)

**Ziele:** Ziel der Untersuchung ist es, herauszufinden, mit welchen Herausforderungen die Fachkräfte bei der Arbeit in der Kindertageseinrichtung konfrontiert sind und welche Entwicklungsvorschläge sie für ihre Arbeit machen.

**Vorgehen:** Die Untersuchung wurde in Form einer Umfrage durchgeführt und richtete sich an Fachkräfte, die sich zu einem Berufswechsel entschlossen haben oder einen solchen in Erwägung ziehen. 469 Fachkräfte, die als Lehrkräfte in FBBE arbeiten oder gearbeitet haben, beantworteten die Umfrage. Die Daten wurden multimethodisch ausgewertet. Mit Hilfe der Faktorenanalyse wurden die wichtigsten Herausforderungen der Arbeit zusammengefasst, wie z.B. der Mangel an Wertschätzung und die Abnahme der Bedeutung der Arbeit. Die Entwicklungsmöglichkeiten wurden anhand gesellschaftlicher und einrichtungsspezifischer Faktoren untersucht.

**Ausgewählte Ergebnisse:** Die Lehrkräfte in FBBE hatten das Gefühl, dass sie die neuen Arbeitsanforderungen beherrschten, aber die einrichtungsspezifischen Arbeitsbedingungen machten die Umsetzung der Arbeit zu einer Herausforderung. Aus gesellschaftlicher Sicht erwies sich die Verbesserung der Bezahlung als das wichtigste Ziel der Arbeitsplatzentwicklung.

**Implikationen:** Die FBBE-Träger sind sich der Herausforderungen bewusst, die sich aus dem Mangel an FBBE-Fachkräften ergeben, und bemühen sich zumindest bis zu einem gewissen Grad, die Attraktivität des Berufs zu verbessern. Die Forschung unterstützt die Identifizierung dieser Faktoren.

### Konzeptuelle Veränderungen in der multiprofessionellen Teamarbeit in der Frühen Bildung in Finnland – 2002-2022

**Quelle:** Karila, Kirsti, and Päivi Kupila 2023 (für weitere Details siehe *Literatur*)

**Ziele:** Der Artikel analysiert die theoretischen, praktischen und politischen Interpretationen der multiprofessionellen Teamarbeit in der finnischen Frühen Bildung in den Jahren 2002-2022.

**Vorgehen:** Die Untersuchung wurde mit einem halbsystematischen Ansatz durchgeführt, um einen Überblick über Teams, Teamarbeit, Teamzusammensetzung und Multiprofessionalität in der finnischen FBBE zu geben. Die Daten bestanden aus 1) wichtigen politischen Dokumenten, die die multiprofessionelle Teamarbeit regeln oder leiten, und 2) einer systematischen Literaturübersicht über multiprofessionelle Teamarbeit in finnischen Forschungsstudien. Die Analyse wurde mittels thematischer Analyse durchgeführt.

**Ergebnisse:** Die Ergebnisse wurden in einer narrativen Zeitachse zusammengefasst, die zwei Hauptthemen in Bezug auf die multiprofessionelle Teamarbeit in der finnischen FBBE aufzeigt: 1) eine Betonung der multiprofessionellen Teamarbeit als Ressource in Verbindung mit den Herausforderungen bei ihrer Umsetzung und 2) eine Betonung der Pädagogik und der Klärung von Berufsprofilen.

**Implikationen:** Die Forschungsergebnisse deuten darauf hin, dass die Diskussion über multiprofessionelle Teamarbeit in der finnischen FBBE vor allem ein gemeinsames Verständnis über die Zuständigkeiten und die Arbeitsteilung der verschiedenen Berufsgruppen im Blick haben sollte. Die Forschenden sind der Ansicht, dass weitere Entwicklungsprojekte und Studien erforderlich



sind, um die Praktiken eines multiprofessionellen Teams zu entwickeln, die es den Teammitgliedern ermöglichen, ihre eigenen Kompetenzen und Qualifikationen zum Nutzen der Kinder in der frühpädagogischen Einrichtung einzusetzen.

## 10. Künftige Personalherausforderungen – fachliche Experteneinschätzung

In den letzten zehn Jahren wurde das finnische frühpädagogische System massiv verändert. Davor war die Entwicklung begrenzt und das finnische System wurde beispielsweise 40 Jahre lang durch dasselbe Gesetz geregelt. Die größte Herausforderung für das Personal ist der Paradigmenwechsel in der Frühpädagogik und seine Auswirkungen auf die Personalstruktur und den Betrieb. Die finnische Frühpädagogik entwickelte sich jahrzehntelang im Rahmen der Sozial- und Gesundheitsverwaltung und der pflegeorientierten Gesetzgebung. Der Wechsel in das Bildungssystem erfordert die Rekonstruktion und Reorganisation des gesamten Systems. Die Entwicklung wurde auf Verwaltungsebene systematisch vorangetrieben, aber die Umsetzung von Veränderungen in der frühpädagogischen Praxis ist langsam und herausfordernd. Es scheint, dass es starke Bemühungen gibt, die frühpädagogische Qualität weiter zu entwickeln, aber die praktische Umsetzung entwickelt sich nicht im gleichen Tempo. Die Entwicklungsarbeit stößt sowohl auf Akzeptanz als auch auf Widerstand und Ängsten bei verschiedenen frühpädagogischen Berufsgruppen.

Die größte Herausforderung bei der Umstellung des frühkindlichen Bildungs- und Betreuungssystems ist der Mangel an ausgebildeten Lehrkräften in FBBE. Unter dem Ministerium für Soziales und Gesundheit lag der Personal-Fokus in FBBE auf Mitarbeitenden mit einer Qualifikation in der Sozial- und Gesundheitsfürsorge. Darüber hinaus wurde die Zahl der Lehrkräfte in Ausbildung nicht überwacht und die Ausbildungskapazitäten waren unzureichend. Infolgedessen hat etwa die Hälfte des Personals mit der Berufsbezeichnung „Lehrkraft in der FBBE“ einen Abschluss in Sozialarbeit. Nach Angaben von Statistics Finland hat sich in den letzten zehn Jahren (2010–2021) der Anteil der Personen mit einem sozialwissenschaftlichen Bachelor in Lehrkraft-Positionen verdoppelt ( $n = \text{ca. } 3.000 \rightarrow 6.000$ ), Gleichzeitig ist die Zahl der Lehrkräfte mit einem frühpädagogischen Bachelor-Abschluss gleichgeblieben ( $n = \text{ca. } 6.500$ ) (Statistics Finland 2023). Die Zahl der im sozialen Bereich ausgebildeten Personen konnte den Personalmangel in der FBBE nicht verhindern. Die Entwicklung hat jedoch zu Mängeln in der pädagogischen Qualität geführt, was im Bericht der FINEEC festgestellt wird (Repo et al. 2019).

Der Mangel an Lehrkräften in FBBE wurde unter anderem durch die Erhöhung der Zahl der Hochschulstudierenden sowie durch verschiedene Formen der vielseitigen Lehrkraftausbildung behoben. Die Herausforderungen bei der Rekrutierung und Bindung von Fachkräften im Bereich der FBBE verringern jedoch die Motivation, sich in diesem Bereich zu engagieren und das Engagement der Fachkräfte für ihre Arbeit.

Das Berufsbild der Fachkraft Sozialpädagogik in FBBE ist ungelöst. Aufgrund von Unstimmigkeiten im Zusammenhang mit der Arbeitsteilung dauert der Kampf zwischen den Berufsgruppen und ihren Gewerkschaften an.

Die finnische Frühpädagogik hat sich in den letzten Jahren zielgerichtet in die u. a. von der OECD vorgegebene Richtung entwickelt, und es scheint, dass das finnische frühpädagogische System nun eng mit dem Bildungssystem verbunden ist. Diese Entwicklungsrichtung ist jedoch nicht in



jeder Hinsicht vollständig. Das Qualifikationsdefizit in der Frühpädagogik verlangsamt die Umsetzung des Wandels und eine bestimmte Gruppe von Entscheidungsträgern aus dem politischen Bereich sieht in der Lockerung von Förderkriterien eine Lösung. Es gibt eine besonders starke Lobby für die Wiederherstellung der Qualifikation von Sozialdienstfachkräften, damit diese als FBBE-Lehrkräfte arbeiten können. Allerdings werden Sozialdienstfachkräfte im Bereich der Sozialfürsorge ausgebildet, so dass von der Entwicklung des Bildungssystems her gesehen die Lehrkraftausbildung eine stärkere Grundlage für die Arbeit einer FBBE-Lehrkraft darstellt. Globale Krisen, die die wirtschaftliche Situation Finnlands schwächen, stellen auch eine Herausforderung für die politische Entscheidungsfindung dar.

Finnland muss an der eingeschlagenen Entwicklungsrichtung im Bereich der FBBE festhalten. Es ist besorgniserregend, dass das Regierungsprogramm 2023–2027 einen Vorschlag zur Lockerung der Zulassungskriterien für Leitungen frühpädagogischer Einrichtungen enthält. Die staatliche Verwaltung sollte keine schnellen Antworten wählen, um Probleme zu lösen, die die Qualität der FBBE schwächen. Um die FBBE in der finnischen Gesellschaft weiterzuentwickeln, wird zunehmend die Notwendigkeit diskutiert, die Gesetzgebung dahingehend zu reformieren, dass die frühkindliche Bildung und Betreuung sowie die Vorschulbildung gesetzlich miteinander verbunden werden. Neben einer Gesetzesreform wird auch die Umstellung der Vorschulbildung von einem auf zwei Jahre als nächster Schritt in der Entwicklung der finnischen FBBE gesehen.

## Literatur

- Ammattikorkeakoulujen sosiaalialan varhaiskasvatusverkosto – Netzwerk von Fachhochschulen im Bereich der frühkindlichen Bildung und Betreuung. 2021. *Varhaiskasvatuksen sosionomin (AMK) kelpoisuus (60 op) varhaiskasvatustlain (2018) mukaan, suositus opintosisällöistä ammattikorkeakouluissa* [Qualifizierung zur Fachkraft Sozialpädagogik in FBBE (60 ECTS-Credits) nach dem Gesetz zu Frühkindlichen Bildung und Betreuung (2018), Empfehlung zu Studieninhalten an Hochschulen der Angewandten Wissenschaften]. Persönliche Kommunikation, 11.11.2021
- Chydenius, Heidi, Eeva-Leena Onnismaa, Jarmo Kinos, Jaana Lahdenperä-Laine, Arniika Kuusisto, and Jonna Kangas. 2023. "Opettajuuden rakentuminen ja muuttuminen varhaiskasvatuksen ja siihen sisältyvän esiopetuksen opetussuunnitelmassa vuosina 1972–2022" [Aufbau und Wandel des Lehrkraftberufs in den Curricula der Frühen Bildung und der Vorschulbildung zwischen 1972 und 2022]. In *Kasvatus & Aika*, 17(4), 23–44. <https://doi.org/10.33350/ka.129229>
- FINEEC – Finnisches Zentrum für Bildungsevaluation. 2021. *Karvin yhteenveto eri arviointien johtopäätöksistä ja kehittämisehdotuksista – Varhaiskasvatus* [FINEECs Zusammenfassung der Schlussfolgerungen und Entwicklungsvorschläge aus den verschiedenen Evaluierungen – Frühkindliche Bildung]. <https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Henkil%C3%B6st%C3%B6koulutuksen%20kehitt%C3%A4miskohteet%20Karvi%20syksy%202021.pdf>
- FINEEC – Finnisches Zentrum für Bildungsevaluation. o.J. *About us*. <https://karvi.fi/en/fineec/>
- Finnische Nationale Bildungsagentur. 2018a. *Vocational Qualification in Social and Health Care*. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/en/ammattillinen/7381020/tiedot>
- Finnische Nationale Bildungsagentur. 2018b. *Vocational Qualification in Education and Guidance*. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/en/ammattillinen/4038054/tiedot>
- Finnische Nationale Bildungsagentur. 2022. *Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022* [Nationales Kerncurriculum für frühkindliche Bildung und Betreuung Care 2022]. <https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-service/api/dokumentit/8286690>
- Finnische Nationale Bildungsagentur. o.J. *Opetustoimen ja varhaiskasvatuksen henkilöstökoulutus* [Ausbildung des Personals in den Bereichen Pädagogik und frühkindliche Bildung und Betreuung]. <https://www.oph.fi/kehittaminen/opetustoimen-ja-varhaiskasvatuksen-henkilostokoulutus>

- Finnische Nationale Bildungsagentur. o.J. *Opetushallinnon sanasto* [Glossar der Bildungsverwaltung]. [http://www03.oph.fi/sanasto/listaakaikki\\_.asp](http://www03.oph.fi/sanasto/listaakaikki_.asp)
- Finnish Network for Teacher Induction. 2016. *Osaava Verme*. [Fachwissen]. <http://www.osaavaverme.fi/eng>
- Fonsén, Elina, Jan Varpanen, Päivi Kupila, and Tarja Liinamaa. 2021. "Johtajuuden diskurssit varhaiskasvatuksessa-valta ja vastuu johtajuuden jäsentäjänä" [Führungsdiskurs in der frühkindlichen Bildung und Betreuung – Verantwortung und Rechenschaftspflicht als Strukturgeber von Führung]. In *Sosiologia*, 58(1), 54-69.
- Gillberg, Susanna, and Inkeri Ruokonen. 2022. "Varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemuksia koronapandemian aiheuttamista muutoksista työssä keväällä 2020" [Erfahrungen des fröhpädagogischen Personals mit den durch die COVID-19-Pandemie im Frühjahr 2020 verursachten Veränderungen der Arbeit]. In *Kasvatus & Aika* 16(1): 42–66. <https://doi.org/10.33350/ka.111295>
- Haapamäki, Jukka, Irma Garam, Teijo Koljonen, Hanna Laakso, Petra Packalen, Paula Paronen, and Mika Tuononen. 2020. *Education at a Glance 2020 taustamuistio – Suomalainen koulutus kansainvälisessä vertailussa* [Bildung auf einen Blick 2020: Hintergrundinformationen – Finnische Bildung im internationalen Vergleich]. <https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/education-at-a-glance-2020-taustamuistio.pdf>
- Haapamäki, Jukka, Irma Garam, Teijo Koljonen, Hanna Laakso, Janne Loisa, Petra Packalen, and Mika Tuononen. 2021. *Education at a Glance 2021 taustamuistio – Suomalainen koulutus kansainvälisessä vertailussa* [Bildung auf einen Blick 2021: Hintergrundinformationen – Finnische Bildung im internationalen Vergleich]. <https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Education%20at%20a%20Glance%202021%20taustamuistio.pdf>
- Heilala, Cecilia, Mirjam Kalland, Marina Lundkvist, Maria Forsius, Laszlo Vincze, and Nina Santavirta. 2022. "Work demands and work resources: Testing a model of factors predicting turnover intentions in early childhood education." In *Early Childhood Education Journal* 50(3): 399–409.
- Kangas, Jonna, Tuulikki Ukkonen-Mikkola, Katja Sirvio, Hanna Hjelt, and Elina Fonsén. 2022. "Kun aika ja resurssit eivät riitä tekemään työtä niin hyvin kuin osaisi ja haluaisi sitä tehdä: Varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä työn haasteista ja mahdollisuuksista" [Wenn Zeit und Ressourcen nicht ausreichen, um die Arbeit so gut zu machen, wie man sie machen könnte und möchte: Wahrnehmungen von Lehrkräften in FBBE über die Herausforderungen und Chancen der Arbeit]. In *Kasvatus & Aika* 16(2): 72–89. <https://doi.org/10.33350/ka.109089>
- Karila, Kirsti, Tuomas Kosonen, and Satu Järvenkallas. 2017. Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017-2030: Suuntaviivat varhaiskasvatukseen osallistumisasteen nostamiseen sekä päiväkotien henkilöstön osaamisen, henkilöstörakenteen ja koulutuksen kehittämiseen [Fahrplan für die Entwicklung der frühkindlichen Bildung für 2017-2030: Leitlinien für die Erhöhung der fröhpädagogischen Teilhabequote und für die Entwicklung der Kompetenz, der Personalstruktur und der Ausbildung des fröhpädagogischen Personals]. In *Ministry of Education and Culture*, 2017:30. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-487-0>
- Karila, Kirsti, and Päivi Kupila. 2023. "Multi-professional teamwork in Finnish early childhood education and care". In *International Journal of Child Care and Education Policy* 2023, 17:21. <https://doi.org/10.1186/s40723-023-00124-5>
- Keva. 2021. *Kuntien työvoimaennuste 2030 – Analyysi kuntien työvoima- ja osaamistarpeista* [Prognose der kommunalen Arbeitskräfte 2030 – Analyse des kommunalen Arbeits- und Qualifikationsbedarfs]. [https://www.keva.fi/contentassets/9034ce5888f14123996a6b41b9c315ea/kevan\\_kuntien\\_tyovoimaennuste\\_2030\\_esitys\\_180221.pdf](https://www.keva.fi/contentassets/9034ce5888f14123996a6b41b9c315ea/kevan_kuntien_tyovoimaennuste_2030_esitys_180221.pdf)
- Kuusikko-työryhmä. 2021. *Kuuden suurimman kaupungin varhaiskasvatuksen palvelut ja kustannukset vuonna 2021* [Dienstleistungen und Kosten der frühkindlichen Bildung im Jahr 2021 in den sechs größten Städten]. [https://hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/22\\_06\\_21\\_Kuusikko\\_varhaiskasvatus\\_2021.pdf](https://hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/22_06_21_Kuusikko_varhaiskasvatus_2021.pdf)
- Local Government and County Employers KT. 2021. *Yleiskirje 7/2021* [Rundschreiben 7/2021]. <https://www.kt.fi/yleiskirjeet/2021/7/varhaiskasvatuksen-opettajien-siirto>
- Local Government and County Employers KT. 2022. *Varhaiskasvatuksen opettajan työaika koskeva erityismääräys (Osio G)* [Sonderbestimmungen zur Arbeitszeit von Lehrkräften in FBBE (Abschnitt G).] <https://www.kt.fi/sopimukset/ohjeet/ovtes/varhaiskasvatuksen-opettaja-tyo aika-erityismaarays>
- Metropolia Universität der Angewandten Wissenschaften. 2020. *Sosiaaliala AMK, päiväopiskelu* [Sozialwissenschaften, Vollzeitstudium]. <https://www.metropolia.fi/fi/opiskelu-metropoliassa/amk-tutkinnot/sosiaaliala>

- Ministerium für Bildung und Kultur. 2019. *Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi* [Forum Frühpädagogische Ausbildungsentwicklung]. <https://okm.fi/hanke?tunnus=OKM005:00/2019>
- Ministerium für Bildung und Kultur. 2021. *Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021–2030* [Entwicklungsprogramm für frühpädagogische Ausbildungen 2021–2030]. In *Ministry of Education and Culture*, 2021:3. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-876-2>
- Ministerium für Bildung und Kultur o.J. *Right to Learn development programmes*. <https://okm.fi/en/qualityprogramme>.
- Nurhonen, Linda, Heidi Chydenius, and Lasse Lipponen. 2021. *Korona tuli kylään -tutkimushankkeen loppuraportti: Koronakriisin vaikutuksia varhaiskasvatukseen* [Abschlussbericht des Forschungsprojekts: Die Auswirkungen der COVID-19-Krise auf die frühkindliche Bildung]. University of Helsinki. [https://tuhat.helsinki.fi/ws/portalfiles/portal/163983646/Korona\\_tuli\\_kylyaan\\_tutkimushankkeen\\_loppuraportti.pdf](https://tuhat.helsinki.fi/ws/portalfiles/portal/163983646/Korona_tuli_kylyaan_tutkimushankkeen_loppuraportti.pdf)
- [OAJ] Opetusalan Ammattijärjestö [Gewerkschaft des Bildungswesens in Finnland]. 2022a. *Kunta-alalle vihdoin sopimukset* [Endlich Einigungen für den kommunalen Sektor]. <https://www.oaj.fi/ajankoh-taista/uutiset-ja-tiedotteet/2022/kunta-alalle-vihdoin-sopimukset/>
- [OAJ] Opetusalan Ammattijärjestö [Gewerkschaft des Bildungswesens in Finnland]. 2022b. Persönliche Kommunikation, 15.2.2022.
- Oberhuemer, P. und I. Schreyer. 2010. *Kita-Fachpersonal in Europa. Ausbildungen und Professionsprofile*. Opladen und Farmington Hills, MI: Barbara Budrich.
- [OHOSKE] Opettajan Ohjausosaamisen Kehittäminen. 2022. *Development of teaching practice guidance in changing learning environments in Early Childhood Teacher Education*. <https://sites.utu.fi/ohoske/en/>
- Onnismaa, E.-L. 2018. "Finland – ECEC Workforce Profile." In *Early Childhood Workforce Profiles in 30 Countries with Key Contextual Data*, edited by P. Oberhuemer and I. Schreyer, 332-356. Munich. [www.seepro.eu/ISBN-publication.pdf](http://www.seepro.eu/ISBN-publication.pdf).
- Onnismaa, Eeva-Leena, Leena Tahkokallio, and Marjatta Kalliala. 2015. From University to Working Life: An Analysis of Field-based Studies in Early Childhood Teacher Education and Recently Graduated Kindergarten Teachers' Transition to Work. In *Early Years*, 35(2): 197–210.
- Onnismaa, Eeva-Leena, Leena Tahkokallio, Lasse Lipponen, and Jemina Merivirta. 2016. *Lastentarhanopettajien ryhmämuotoinen vertaismentorointi ammatin induktiovaiheen tukena. Helsingin varhaiskasvatusviraston ja Helsingin yliopiston opettajankoulutuslaitoksen mentorointihankkeen arviointiraportti* [Peer-Group-Mentoring als Unterstützungsmaßnahme für neu graduierte Lehrkräfte in FBBE. Evaluationsbericht der frühpädagogischen Bildungsagentur Helsinki und des Mentoring-Projekts des Instituts für Lehrkraftbildung der Universität Helsinki]. Universität Helsinki. [https://www.hel.fi/static/liitteet/vaka/Mentorointihankkeen\\_arviointiraportti\\_2016.pdf](https://www.hel.fi/static/liitteet/vaka/Mentorointihankkeen_arviointiraportti_2016.pdf)
- Onnismaa, Eeva-Leena, Marjatta Kalliala, and Leena Tahkokallio. 2017. "Koulutuspoliittisen paradoksin jäljillä – Miten varhaiskasvatus muotoutui sosiaalialan koulutuksia suosivaksi" [Auf den Spuren des bildungspolitischen Paradoxons – Wie die berufsbildende Ausbildung in der Sozialen Arbeit in der frühkindlichen Bildung begünstigt werden soll]. In *Kasvatus & aika* 11(3): 4–20. <https://journal.fi/kasvatusjaaika/article/view/68720>
- Pihlaja, Päivi, and Marita Neitola. 2017. *Varhaiserityiskasvatus muuttuvassa varhaiskasvatuksen kentässä* [Frühe Förderpädagogik in einem sich wandelnden Feld der frühkindlichen Bildung]. In *Kasvatus & Aika* 11(3): 70–91. <https://journal.fi/kasvatusjaaika/article/view/68726>
- Repo, Laura, Maiju Paananen, Mervi Eskelinen, Virpi Mattila, Marja-Kristiina Lerkkanen, Lillemor Gammelgård, Jyri Ulvinen, Jukka Marjanen, Anne Kivistö, and Hanna Hjelt. 2019. "Varhaiskasvatuksen laatu arjessa. Varhaiskasvatussuunnitelmien toteutuminen päiväkodeissa ja perhepäivähoidossa" [The quality of ECEC in everyday life. Implementation of ECEC plans in ECEC centres and family day care]. In *FINEEC*, 15:2019 [https://karvi.fi/wp-content/uploads/2019/09/KARVI\\_1519.pdf](https://karvi.fi/wp-content/uploads/2019/09/KARVI_1519.pdf)
- Siippainen, Anna, Tuomas Sarkkinen, Janniina Vlasov, Jukka Marjanen, Elina Fonsén, Suvi Heikkinen, Hanna Hjelt, Jarkko Lahtinen, Noora Lohi, and Mikko Mäkelä. 2021. "Yhdessä yritetään tehdä parasta mahdollista varhaiskasvatusta ja laatua jokaisen lapsen päivään: Varhaiskasvatuksen moninaiset johtamisrakenteet ja johtaminen" [Gemeinsam versuchen wir, die bestmögliche frühkindliche Bildung und Qualität für jeden Tag eines Kindes zu erreichen: Vielfältige Leitungsstrukturen und Führung in der frühkindlichen Bildung]. In *FINEEC*, 2021:23. <https://karvi.fi/publication/yhdessa-yritetaan-tehdä-parasta-mahdollista-varhaiskasvatusta-ja-laatu-jokaisen-lapsen-päivään-varhaiskasvatuksen-moninaiset-johtamisrakenteet-ja-johtaminen/>



- Statistics Finland. 2022. Persönliche Kommunikation, 27.5.2022.
- Statistics Finland. 2023. Informationsanfrage, 17.02.2023.
- Toom, Auli, and Kirsi Pyhältö. 2020. "Kestävää korkeakoulutusta ja opiskelijoiden oppimista rakentamassa. Tutkimukseen perustuva selvitys ajankohtaisesta korkeakoulupedagogiikan ja ohjauksen osaamisesta" [Aufbau einer nachhaltigen Hochschulbildung und studentisches Lernen. Eine forschungsbasierte Studie zur aktuellen Kompetenz in Hochschulpädagogik und Supervision]. In *Ministry of Education and Culture*, 2020:1. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-696-6>
- Ukkonen-Mikkola, Tuulikki, Raija Yliniemi, and Outi Wallin. 2020. "Varhaiskasvatuksen työ muuttuu: muuttuuko asiantuntijuus?" [Die Arbeit in der frühkindlichen Bildung verändert sich: Verändert sich das Fachwissen?] In *Työelämän tutkimus* 18(4): 323–339. <https://doi.org/10.37455/tt.89217>
- Universität Helsinki. 2022a. *Erasmus and Nordplus Destinations in Europe*. <https://studies.helsinki.fi/instructions/article/erasmus-and-nordplus-destinations-europe>
- Universität Helsinki. 2022b. *Bachelor's Programme in Education: Early Education Teacher (VO)*. <https://studies.helsinki.fi/instructions/article/degree-structure-and-scope-degree>
- Universität Helsinki. 2022c. *Non-degree Studies for Special Education Teachers (VEO)*. <https://studies.helsinki.fi/instructions/article/degree-structure-and-scope-degree>

## Nationale Gesetze und Verordnungen in chronologischer Reihenfolge

- Bildungsgesetz 628/1998. <https://finlex.fi/en/laki/kaannokset/1998/en19980628.pdf>
- Bildungserlass 852/1998. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980852>
- Regierungserlass über Universitätsabschlüsse und berufliche Spezialisierungsprogramme 794/2004. <https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2004/en20040794.pdf>
- Hochschulgesetz 558/2009. [https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2009/en20090558\\_20160644.pdf](https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2009/en20090558_20160644.pdf)
- Gesetz über den Schutz von Schulkindern und Studierenden 1287/2013. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2013/20131287>
- Gesetz über Hochschulen der Angewandten Wissenschaften 932/2014. [https://finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2014/en20140932\\_20200000.pdf](https://finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2014/en20140932_20200000.pdf)
- Regierungserlass über Hochschulen der Angewandten Wissenschaften 1129/2014. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141129>
- Gesetz über Frühkindliche Bildung und Betreuung 580/2015. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150580>
- Berufsbildungsgesetz 531/2017. <https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2017/en20170531.pdf>
- Vorschlag der Regierung zum Gesetz über Frühkindliche Bildung und Betreuung 40/2018. [https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/KasittelytiedotValtiopaivaasia/Sivut/HE\\_40+2018.aspx](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/KasittelytiedotValtiopaivaasia/Sivut/HE_40+2018.aspx)
- Gesetz über Frühkindliche Bildung und Betreuung 540/2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2018/en20180540.pdf>

