

GRIECHENLAND

Frühpädagogisches Personal

Ausbildungen, Arbeitsfelder, Arbeitsbedingungen

Autorin des Länderberichts

Maria Sakellariou

Universität Ioannina

Die Autorin dankt
Eleftheria Natsia und **Maria Banou**
für ihre Mitarbeit an dieser Recherche.

Zitiervorschlag:

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

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Staatsinstitut für
Frühpädagogik und Medienkompetenz



Inhalt

1. Zuständigkeiten im System der Frühen Bildung und Kindertagesbetreuung in Griechenland	4
2. Wer gehört zum frühpädagogischen Personal?.....	4
2.1 Reguläres Einrichtungspersonal mit direktem Kontakt zu Kindern	4
2.2 Kita-Leitungskraft	6
2.3 Funktionsstellen innerhalb der frühpädagogischen Tageseinrichtung.....	9
2.4 Fachberatungs- und Fachaufsichtspersonal.....	9
2.5 Fachspezialisten und Fachspezialistinnen als Unterstützungspersonal.....	10
3. Personalstrukturen: Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund	11
4. Berufliche Erstausbildung	13
4.1 Ausbildungswege (berufsbildende und hochschulische)	13
4.2 Kompetenzanforderungen und Ausbildungscurricula	16
4.3 Alternative Zugangs- und Qualifizierungswege, Systemdurchlässigkeit.....	20
5. Fachpraktischer Teil der Ausbildung von Kernfachkräften (Praktikum).....	21
6. Fort- und Weiterbildung (FWB) des frühpädagogischen Personals	27
7. Arbeitsbedingungen und aktuelle Personalangelegenheiten.....	34
7.1 Bezahlung	34
7.2 Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung.....	35
7.3 Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz für neues Personal	35
7.4 Indirekte pädagogische Arbeitszeiten	36
7.5 Weitere Personalangelegenheiten	36
8. Neuere politische Reformen und Initiativen hinsichtlich der Professionalisierung und Personalfragen	38
9. Neuere Forschungsprojekte mit Fokus auf das Personal in frühpädagogischen Tageseinrichtungen	39
10. Künftige Personalherausforderungen – fachliche Experteneinschätzung.....	43
Literatur.....	45

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

Glossar

EQR – *Europäischer Qualifikationsrahmen*

Ergebnisorientierter (Wissen, Fähigkeiten, Kompetenzen) Referenzrahmen mit acht Qualifikationsstufen, der Vergleiche zwischen verschiedenen nationalen Qualifizierungen ermöglicht.

<https://europa.eu/europass/de/european-qualifications-framework-efq>

ECTS – *European Credit Transfer and Accumulation System*

Europäisches System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen.

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

ISCED – *International Standard Classification of Education*

Zuordnung nationaler Bildungsprogramme zur ISCED 2011. Das Instrument dient in erster Linie dem Vergleich von Bildungsabschlüssen und Schultypen. Es wurde in den 1970er Jahren von UNESCO entwickelt und 1997 bzw. 2011 aktualisiert.

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

Über die Autorin

Maria Sakellariou ist Professorin am Fachbereich für frühkindliche Bildung der Universität Ioannina und Leiterin des Labors für "Pädagogische und didaktische Methodik". Sie ist Gastprofessorin an der Universität von Zypern und der Europäischen Universität von Zypern. Ihre Forschungsinteressen befassen sich mit Fragen der Pädagogik und der Vor- und Grundschulbildung, insbesondere mit Bildungseffektivität, Didaktik, Curriculumdesign und Evaluation. Sie ist Autorin und Co-Autorin von zahlreichen Fachbüchern und fachwissenschaftlichen Artikeln in internationalen Zeitschriften.

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

Ein getrenntes System

In Griechenland ist die frühkindliche Bildung und Betreuung nicht als einheitliches System organisiert. Es gibt zwei Haupttypen von Einrichtungen für die Bedürfnisse von Kindern im Alter von 6 Monaten bis 6 Jahren: einerseits Kinderkrippen, alterserweiterte Kinderkrippen und Kindertagesstätten für die jüngeren Kinder; andererseits Kindergärten bzw. Vorschulen in Schulen für 4- und 5jährige Kinder. Kinderkrippen werden von Kindern im Alter von 6 Monaten bis 2½ Jahren, manchmal bis zu 4 Jahren, besucht, während Kindertagesstätten Kinder von 2½ Jahren bis zum verpflichtenden Vorschulbesuch im Alter von 4 Jahren aufnehmen. In bestimmten Fällen können bereits 2 Monate alte Säuglinge in eine Kinderkrippe aufgenommen werden, wenn der Vorstand der Einrichtung bzw. bei kommunalen Einrichtungen der Gemeinderat dem zustimmt (MB/2808 / 1997; Amtsblatt 4249 / 05-12-2017).

Sowohl öffentliche als auch private Kindertageseinrichtungen fallen in die lokale Zuständigkeit der Kommunalverwaltung (MB D22 / 11828 / 293/2017). Auf nationaler Ebene fallen öffentliche Kindertageseinrichtungen in die Zuständigkeit des Innenministeriums (Gesetz 2880/2001; Gesetz 3801/2009) und private in die des Ministeriums für Arbeit und Soziales (MB C2b 1570/1999). Kindergärten stehen unter der Verantwortung des Ministeriums für Bildung und religiöse Angelegenheiten und sind Teil des Grundschulsystems. Es gibt auch private Kindergärten, die unter der Aufsicht des Bildungsministeriums stehen (Ministerium für Bildung und religiöse Angelegenheiten 2022). Für Kinder im Alter von 4 und 5 Jahren ist der Besuch verpflichtend (Gesetz 4521/2018).

2. Wer gehört zum frühpädagogischen Personal?

2.1 Reguläres Einrichtungspersonal mit direktem Kontakt zu Kindern

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

Tabelle 1

Griechenland: Personal in Kindertageseinrichtungen

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
Kindergarten Fachkraft <i>Nipiagogos</i> <i>Profil:</i>	<i>Nipiagogeio</i> Kindergarten/Vorschule (öffentlich und privat)	Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung	4–5 Jahre	Universitätsabschluss (4 Jahre) der Fakultät für Erziehungswissenschaften, Abteilung frühe Kindheit



Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
Vorschulpädagogische Fachkraft	4–5 Jahre ¹ Können auch in öffentlichen und privaten Kindertagesstätten mit 4- bis 5-Jährigen arbeiten	Leitung <i>Proistamenos/Proistameni</i>		ECTS-Credits: 240 EQR-Stufe: 6 ISCED 2011: 6
Erziehungsfachkraft <i>Vrefonipiokomos</i> <i>Profil:</i> Frühpädagogische Fachkraft	<i>Vrefikos stathmos</i> Kindertagesstätte Meist ab 6 Monaten (in bestimmten Fällen ab 2 Monaten) bis zu 2½ Jahren <i>Vrefonipiakos stathmos</i> Alterserweiterte Kindertagesstätte 6 Monate (in bestimmten Fällen ab 2 Monaten) bis zu 4 Jahren <i>Pedikos stathmos</i> Kindertagesstätte 2½–3 Jahre	Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung Leitung <i>Diefthin-tis/Diefthintria</i>	2 Monate – 3 Jahre	Abschluss einer berufsqualifizierenden Hochschule (4 Jahre) der Abteilung für frühkindliche Bildung und Betreuung (bis zur Reform 2019: technologisches Bildungsinstitut TEI) ECTS-Credits: 240 EQR-Stufe: 6 ISCED 2011: 6
Assistenzfachkraft / Kinderbetreuung <i>Voithos vrefonipiokomou</i>	<i>Vrefikos stathmos</i> Kindertagesstätte Meist ab 6 Monaten (in bestimmten Fällen ab 2 Monaten) bis zu 2½ Jahren <i>Vrefonipiakos stathmos</i> Alterserweiterte Kindertagesstätte 6 Monate (in bestimmten Fällen ab	Qualifizierte Ergänzungsfachkraft	2/6 Monate–3 Jahre	Zertifikat/Diplom als Assistenzfachkraft/ Kinderbetreuung (3 Jahre) ECTS-Credits: n. z. ² EQR-Stufe: 4/5 ISCED 2011: 3/4

¹ **Anmerkung der Herausgeberinnen:** Internationale Datenquellen verwenden unterschiedliche Darstellungsformen für die Altersspanne der Kinder, die Kindertageseinrichtungen besuchen. Wir haben für die SEEPRO-3-Berichte das folgende altersinklusive Format 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 Griechenland sind die entsprechenden Formate **0–3** und **4–5** Jahre.

² n. z. = nicht zutreffend

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
	2 Monaten) bis zu 4 Jahren <i>Pedikos stathmos</i> Kindertagesstätte 2½–3 Jahre Können auch als selbständige Tagespflegekraft arbeiten (auch in Geburtskliniken, Sommerlagern, Familienplanungsstellen)			

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

Kindergärten 4–5 Jahre

In öffentlichen Kindergärten können voll qualifizierte Kindergartenfachkräfte auf der Grundlage bestimmter Kriterien und vorbehaltlich eines Bewertungsverfahrens zur Leitung eines Kindergartens ernannt werden (Gesetz 4327/2015). Um sich als Kindergartenleitung zu bewerben, muss eine Fachkraft eine bestimmte Stufe in der Gehaltsskala erreicht haben (in Griechenland PE60). Kindergartenleitungen erhalten eine Stellenzulage. Es gibt keine vorgeschriebenen Ausbildungsprogramme vor oder nach ihrer Ernennung zu dieser Position und ihre Fort- und Weiterbildung ist nicht obligatorisch.

Die spezifische Position der Kindergartenleitung hängt von der Größe der Einrichtung ab. Kindergärten mit einer bis drei Gruppen haben ihre eigene Leitung. Die Leitung von Kindergärten/Vorschulen mit vier oder mehr Gruppen ist der/die Grundschuldirektor:in. Das Leitungspersonal wird für eine Amtszeit von vier Jahren ernannt.

Kindergarten- und Schulleitungen werden durch eine Ausschreibung auf der Website des Ministeriums für Bildung und religiöse Angelegenheiten oder der Regionaldirektion für Grundschulbildung mindestens drei Monate vor Ende des Schuljahres eingestellt. Bei größeren Kindergärten müssen die Bewerber:innen über eine mindestens zwölfjährige Berufserfahrung verfügen,

bei kleineren Kindergärten über eine mindestens achtjährige. Außerdem müssen sie eine Zertifizierung der Stufe A für Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) haben. Die Entscheidung über die Einstellung von Kindergarten- und Schulleitungen trifft der/die regionale Bildungsdirektor:in auf Anraten eines lokalen Auswahlausschusses. Von den Anforderungen an das Dienstalter oder die IKT-Zertifizierung kann abgewichen werden, wenn keine anderen geeigneten Bewerber:innen zur Verfügung stehen.

Zu den Auswahlkriterien gehören der wissenschaftlich-pädagogische Hintergrund und die Ausbildung der Bewerber:innen, ihre Verwaltungs- und Lehrerfahrung sowie fachliche Beiträge und persönliche Qualitäten (Sakellariou, Strati, and Anagnostopoulou 2018). Das letztgenannte Kriterium wird mündlich in einem Gespräch mit dem Auswahlausschuss bewertet. Bewertet werden sowohl die Fähigkeiten der Bewerber:innen als auch die persönlichen Qualitäten, die im Kindergartenalltag gezeigt werden, z.B. Ethos, Integrität, Gerechtigkeitssinn, demokratisches Verhalten, professionelle Entwicklung und Konsistenz. Zu den geforderten Kompetenzen gehören u.a. die Fähigkeit zur Kommunikation und Zusammenarbeit, die Fähigkeit, Initiativen zu ergreifen und Problemlösungen zu unterstützen, insbesondere in Bezug auf die Lehre, administrative, organisatorische und operative Aspekte sowie die Fähigkeit, ein angemessenes und anregendes Umfeld für das Kindergartenpersonal zu schaffen. Berücksichtigt werden auch die vom zuständigen Regionalrat für Grundschulbildung vergebenen Punkte sowie andere förderliche Informationen wie: Studium in einem anderen Bereich; Fortbildung und Umschulung; Organisation von pädagogischen Konferenzen, Seminaren und Fortbildungsprogrammen, einschließlich der Teilnahme als Gruppenberichterstatte:r:in; Mitgliedschaft in einem wissenschaftlichen Team oder als Ausbilder:in; Veröffentlichungen und Forschungsarbeit; Initiativen im Bildungsbereich; Durchführung von Bildungsprogrammen und Umsetzung von Innovationen; Verwaltungs- oder Unterrichtserfahrung; Teilnahme an Gremien, Ausschüssen oder Arbeitsgruppen; soziales und gewerkschaftliches Engagement; Teilnahme an Verwaltungsgremien wissenschaftlicher und pädagogischer Organisationen oder an lokalen Gremien sowie offizielle Auszeichnungen (Doliopoulou 2018). Die Bewerber:innen werden anhand der Punkte bewertet, die sie nach den oben genannten Kriterien erhalten.

Kindergartenleitungen und Schuldirektoren/-direktorinnen haben eine Doppelrolle mit pädagogischen und administrativen Aufgaben (Gesetz 1566/1985), ohne dass diese Aufgaben im Einzelnen beschrieben werden. Sie sind nicht nur Fachkräfte mit voller Verantwortung für eine Gruppe von Kindern, sondern auch Manager:innen und Aufsichtspersonen des Kindergartens mit erheblichen Verwaltungsaufgaben; es gibt keine Art von Sekretariatsunterstützung.

Kindergartenleitungen sind für die Planung, Organisation, Verwaltung, Management und Aufsicht über die Einrichtung verantwortlich. Im Allgemeinen sind die Kindergartenfachkräfte nicht sehr motiviert, diese Position zu übernehmen. Dies liegt vor allem an der hohen bürokratischen Arbeitsbelastung, die parallel zur Arbeit im Gruppenraum und in den Kindergartengruppen anfällt (Amtsblatt 1340/2002). Ein Überstundenausgleich ist nicht vorgesehen, weder für Kindergartenleitungen noch für Fachkräfte. Eine Verringerung der Gesamtstundenzahl wird nur Schuldirektoren/-direktorinnen gewährt; die den Kindergartenleitungen zugestandene Zulage ist kein Ausgleich für dieses breite Spektrum an erforderlichen Aufgaben.

Die Position beinhaltet auch, die Kindergartengemeinschaft anzuleiten, sich hohe Ziele zu setzen, und die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass diese Ziele unter demokratischen Arbeitsbedingungen erreicht werden. Zu den Aufgaben gehört es, insbesondere jüngere Fachkräfte in ihrer Arbeit anzuleiten und zu unterstützen, pädagogische und Bildungs-Initiativen zu ergreifen und eine Vorbildfunktion zu übernehmen. Darüber hinaus ist die Kindergartenleitung dafür verantwortlich, dass der Arbeitsplatz ein Ort der beruflichen Entwicklung in administrativen, pädagogischen und wissenschaftlichen Belangen ist. Im Allgemeinen sind in größeren Kindergärten,

in denen eine Reduzierung der Unterrichtsstunden für Managementzwecke wahrscheinlicher ist, die Führungsaufgaben eher administrativer als pädagogischer Natur (Sakellariou, Strati und Anagnostopoulou 2018).

Kinderkrippe/Kindertagesstätte

Kindertagesstätten und Kinderkrippen fallen in die Zuständigkeit der lokalen Behörden. Sie arbeiten als juristische Personen auf der Grundlage der "Standardverordnung für den Betrieb kommunaler Kindertagesstätten und Kinderkrippen", deren Bestimmungen den Rahmen für den Betrieb frühpädagogischer Einrichtungen bilden. Ein Beschluss der Kommunalräte legt diese Vorschriften fest, die die Mindestbetriebsbedingungen für kommunale Kinderkrippen darstellen (Gesetz 4368/2016). Für Kindertagesstätten und Kinderkrippen werden die Standardbetriebsvorschriften durch den Beschluss Nr. 16065 des Ministeriums für Inneres, öffentliche Verwaltung und Dezentralisierung – Gesundheit und Wohlfahrt (Amtsblatt 497 / 22.4.2002 und 4249 / 5.12.2017) festgelegt.

Die administrative Managementstruktur der öffentlichen und kommunalen Kindertagesstätten und Kinderkrippen sieht wie folgt aus:

- Direktor:in der Kindertagesstätten in der Kommune
- Direktor:in der einzelnen Kindertagesstätten und Kinderkrippen
- stellvertretende/r Direktor:in und
- Leitung der einzelnen Gruppeneinheiten.

Die Verwaltungsarbeit der Kindertagesstätten wird von einer für die Einrichtung verantwortlichen Person wahrgenommen, die von der Leitung der Kommunalabteilung und mit Zustimmung (a) der Direktion der Kindertagesstätten in der jeweiligen Kommune und (b) des/der Vorsitzenden des Kommunalrats ernannt wird.

Die Arbeitszeit beträgt acht Stunden und wird von der Direktion an die Bedürfnisse der Kindertagesstätte angepasst. Die verantwortliche Person gehört in der Regel zu den Erziehungsfachkräften, kann aber auch jede/r andere/r kommunale/r Angestellte sein. Aus diesem Grund sind die Arbeitszeiten unterschiedlich. Handelt es sich bei der verantwortlichen Person um eine frühpädagogische Fachkraft, die sowohl als Leitung als auch als Fachkraft tätig ist, wird die Arbeitszeit auf sechs Stunden festgelegt.

Der/die Manager:in jeder Kinderbetreuungseinrichtung ist für die Verwaltung der Einrichtung zuständig (Korrespondenz, Rundschreiben, Betriebsvorschriften usw.) und informiert das Personal sowie die Eltern/Erziehungsberechtigten über alle Änderungen. Außerdem bespricht und informiert die Leitung einmal im Monat das Personal über allgemeine Fragen im Zusammenhang mit der Kindertagesstätte. Eine weitere Aufgabe besteht darin, die Beschaffung von Materialien für die administrativen und pädagogischen Tätigkeiten sowie die Zubereitung der Mahlzeiten für die Kinder zu überwachen. Die Leitung informiert auch den kommunalen Rechtsträger über alle technischen Probleme (MB 41087, 2017).

Für jede privat geführte (gewinnorientierte und gemeinnützige) **Kindertagesstätte** muss die verantwortliche Person über einen Abschluss verfügen, ausgestellt

- von einer Universitäts-Fakultät, Abteilung frühe Kindheit oder pädagogische Abteilung der Primarbildung oder
- von einer berufsqualifizierenden Hochschule, Abteilung frühes Lernen und Betreuung, Sozialarbeit oder Hauswirtschaft.

Für die **Kinderkrippe** muss die Leitung über einen Abschluss verfügen, der vom Fachbereich einer Hochschule für angewandte Wissenschaften (frühkindliche Bildung und Betreuung, Geburtshilfe) oder von einer Hochschule für Hebammen oder einer gleichwertigen Einrichtung in Griechenland oder im Ausland verliehen wurde (Gesetz 3801/2009).

Es ist möglich, dass in Kinderkrippen und Kindertagesstätten, die in die Zuständigkeit der Kommunen fallen und einer internen Vorstandsregelung unterliegen, keine Leitungen ernannt werden. Aufgrund der unterschiedlichen internen Regelungen gibt es keine landesweit einheitliche Vorgehensweise.

2.3 Funktionsstellen innerhalb der frühpädagogischen Tageseinrichtung

In griechischen **Kindergärten** gibt es keine ausgewiesenen Funktionsstellen. Das reguläre Fachpersonal ist für bestimmte Aufgaben zuständig, die sich ergeben können. Dazu kann die Betreuung von Praktikanten/Praktikantinnen aus dem Ausland gehören, die Übernahme einer Mentoringrolle für Studierende während ihres Praktikums oder die Information der Eltern über das Kindergartenprogramm. Für die meisten verwaltungstechnischen und operativen Fragen ist der/die Kindergartenbeauftragte oder der/die Schuldirektor:in zuständig.

Auf einer allgemeineren Ebene ist eine Person vorgesehen, die für den Umgang mit Gewalt in der Schule und für den Katastrophenschutz in kritischen Situationen wie Überschwemmungen, Erdbeben usw. zuständig ist, wobei alle Lehrkräfte der Schule bestimmte Aufgaben übernehmen (z.B. Leitung der Apotheke). Aufgrund der Pandemie und im Rahmen der Gesundheitsprotokolle, die in den Schulen eingehalten werden, gibt es außerdem in jedem Kindergarten eine für COVID-19 zuständige Person. Für diese Aufgaben gibt es keine zusätzliche Vergütung.

Für **Kinderkrippen und Kindertagesstätten** gibt es keinen rechtlichen Rahmen für die Zuweisung von einrichtungsbezogenen Zuständigkeiten.

2.4 Fachberatungs- und Fachaufsichtspersonal

Kindergärten 4–5 Jahre

Die **Schulberater:innen** (früher als **Koordinatoren/Koordinatorinnen für Bildungsprojekte** bekannt) werden den Fachkräften im Kindergartenbereich zugewiesen. Die Auswahl erfolgt durch einen fünfköpfigen Regionalrat (ein/e Regionaldirektor:in, drei Mitglieder des Lehrkörpers, ein/e Direktor:in der Primarschule). Jede/r Bildungsprojektkoordinator:in trägt die wissenschaftliche und pädagogische Verantwortung für alle Schuleinheiten, die sich im regionalen Amt für Bildungsplanung befinden (Gesetz 4823/2021).

Obwohl die Pflichten, Verantwortlichkeiten und Aufgaben von Schulberater:innen weitreichend und unterstützend sind (siehe unten), ist die Anzahl dieser Berater:innen für Kindergärten nicht ausreichend. Die Einrichtungen, für die sie zuständig sind, können über zwei Präfekturen verteilt sein, was die Zusammenarbeit und Kommunikation sowie ihre Unterstützung erschwert. Die Einführung der Position eines Schulberaters/einer Schulberaterin in den letzten Jahren hat die Komplexität dieser Strukturen sowie die schwerfälligen Verfahren deutlich gemacht. Im Gegensatz dazu kann es bei den Grundschulen sogar in ein und derselben Präfektur mehrere Schulberater:innen geben, die sich die Schuleinheiten untereinander aufteilen können, was ihre Arbeit vereinfacht.

Die Schulberater:innen werden aus Fachkräften der entsprechenden Fachrichtungen ausgewählt, die mindestens fünfzehn Jahre im Bildungswesen tätig sind und außerdem über Fremdsprachenkenntnisse mindestens auf dem Niveau B2 verfügen. Zu den Aufgaben und Zuständigkeiten der Schulberater:innen gehört die pädagogische und wissenschaftliche Beratung von Lehrkräften und Förderfachkräften sowie von Hilfspersonal. Ebenfalls dazu gehören Fortbildung, Entwicklung innovativer pädagogischer Initiativen sowie die Bewertung der Lehrkräfte und des



förderpädagogischen Personals, sowie die Beteiligung am Prozess der kollektiven Planung und Selbstevaluation der Arbeit des Kindergartens/der Schuleinheit und der entsprechenden Unterstützungsstrukturen.

Zu den Aufgaben der Schulberater:innen gehören insbesondere die Beobachtung und Unterstützung des Unterrichts- und Bildungsbedarfs, der Schullabore und -bibliotheken und deren Nutzung, die Initiierung fachspezifischer Verbesserungen, die Sicherstellung der Qualität der pädagogischen Arbeit und des insgesamt reibungslosen Betriebs des Kindergartens bzw. der Schuleinheit. Darunter fällt auch die Zusammenarbeit mit dem Lehr- und Förderpersonal der Schuleinheiten, für die sie verantwortlich sind, mit deren Direktoren/Direktorinnen und Vorgesetzten sowie mit Verbänden von Eltern- und Erziehungsberechtigten in allen Fragen, die den effektiven Betrieb der Schuleinheiten betreffen (Gesetz 4823/2021).

Pädagogische Koordinatoren/Koordinatorinnen im Betreuungssektor

Es ist nicht vorgesehen, dass pädagogische Koordinationskräfte mit Kinderkrippen und Kindertagesstätten zusammenarbeiten. Bei auftretenden Problemen wenden sich die Mitarbeiter:innen an die zuständige Leitung beim kommunalen Rechtsträger.

2.5 Fachspezialisten und Fachspezialistinnen als Unterstützungspersonal

Kindergärten 4–5 Jahre

In den regulären Gruppen eines Kindergartens können zusätzlich zu den Kindergartenfachkräften auch ein/e Krankenschwester/-pfleger, ein Psychologe/eine Psychologin und ein/e Sozialarbeiter:in vom Ausschuss für diagnostische pädagogische Evaluation und Unterstützung eingesetzt werden, die jeder Schulgruppe zugewiesen werden (Gesetz 4115/2013), um Kinder mit besonderen Bedürfnissen oder Kinder mit gesundheitlichen Problemen wie Diabetes zu unterstützen. Jede Schuleinheit gehört einem solchen Ausschuss an (MB 17812 / C6 / 2014). Ab dem Schuljahr 2021/22 werden in jeder Kindergartengruppe Englischlehrkräfte für zwei Stunden pro Woche eingesetzt. Für Kinder mit Behinderungen oder pädagogischem Förderbedarf, die eine reguläre Kindergartengruppe besuchen, ist die Unterstützung durch eine auf Förderpädagogik spezialisierte Kindergartenfachkraft vorgesehen, die sowohl innerhalb als auch parallel zu ihr tätig ist.

Das Gesetz 4547/2018 gewährleistet das Recht aller Kinder, einschließlich der Kinder mit pädagogischem Förderbedarf, auf Bildung und richtet Netzwerke von Schulen zur Bildungsunterstützung ein, die aus Schuleinheiten für Förderpädagogik und Bildungszentren im gesamten Bildungssystem bestehen.

Diagnose-, Evaluations- und Unterstützungsstellen, die den Bedarf von Kindern mit Behinderungen und pädagogischem Förderbedarf untersuchen und feststellen, sind die Zentren für interdisziplinäre Bewertung, Beratung und Unterstützung, der Ausschuss für die Bewertung förderpädagogischer Diagnosen und die medizinisch-pädagogischen Bildungszentren anderer Ministerien.

Im Bereich der Förderpädagogik und der Ausbildungseinheiten werden neben den förderpädagogischen Fachkräften zusätzliche Dienstleistungen von spezialisiertem Unterstützungspersonal erbracht, u.a. von Schulkrankenschwestern/-pflegern, Ergotherapeuten/-therapeutinnen, Sprachtherapeuten/-therapeutinnen, Physiotherapeuten/-therapeutinnen, Psychologen/Psychologinnen, Sozialarbeiter:innen, professionellen Berater:innen, Gebärdensprachlehrkräften für gehörlose Schüler:innen, Spezialisten/Spezialistinnen für Orientierung, Mobilität und Alltagsfähigkeiten von blinden Schülern/Schülerinnen-(Gesetz 2817/2000; Gesetz 3699/2008).



Kinderkrippen/Kindertagesstätten

Für die Kindertagesstätten und Kinderkrippen wird spezielles Betreuungspersonal bereitgestellt. Dabei kann es sich um Sozialarbeiter:innen handeln, die zur Vorbeugung oder Behandlung von Problemen der Kinder in jeder Gruppe und ihrer Familien beitragen, wenn dies gewünscht oder für notwendig erachtet wird. Sozialarbeiter:innen können in Zusammenarbeit mit dem pädagogischen Personal, mit dem sie in ständigem Kontakt stehen, Untersuchungen durchführen und mit dem Kinderarzt/der Kinderärztin der Kindertagesstätten und Kinderkrippen zusammenarbeiten. Ein Psychologe/eine Psychologin bietet Beratungsdienste für die psychologische Unterstützung von Kindern und Eltern in enger Zusammenarbeit mit dem Kinderarzt/der Kinderärztin, Sozialarbeiter:innen und dem pädagogischen Personal an. Außerdem unterstützt er/sie das pädagogische Personal bei der Verbesserung seiner Arbeit durch Vorträge, Diskussionen und spezielle Treffen. Der Kinderarzt/die Kinderärztin besucht jede Kindertagesstätte und jeden Kindergarten mindestens einmal pro Woche, untersucht und überwacht den Gesundheitszustand und die Entwicklung der Kinder und notiert seine Beobachtungen auf der individuellen Karte jedes Kindes. Die Kinderärzte/-ärztinnen sind auch für die Beratung über allgemeine Gesundheits- und Hygienemaßnahmen in den Einrichtungen zuständig. In jeder Einrichtung gibt es eine Grundausstattung an Medikamenten und Erste-Hilfe-Material. In Notfällen wird erwartet, dass der Kinderarzt/die Kinderärztin so schnell wie möglich in der Einrichtung ist.

3. Personalstrukturen: Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund

Kindergärten 4–5 Jahre

Die griechische Statistikbehörde veröffentlicht jährliche Statistiken über die Beschäftigten in öffentlichen und privaten Kindergärten in Griechenland. Die Daten für die öffentlichen Schulen stammen von der MySchool-Plattform des Ministeriums für Bildung und religiöse Angelegenheiten, die ständig aktualisiert wird. Diese Plattform sammelt Daten über Schulen in Bezug auf Personal, Infrastruktur und Stundenpläne. Die Daten für Privatschulen werden anhand von gedruckten Fragebögen erhoben.

Für den Primarbereich wird das Ziel angestrebt, jährliche Statistiken über die Anzahl der Schulinheiten und des Lehrpersonals in Kindergärten und Grundschulen zu erstellen. Diese Erhebungen werden jährlich in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union durchgeführt, wobei gemeinsame Standards und Methoden verwendet werden. Der rechtliche Rahmen für die Untersuchungen ist die Verordnung 452/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates sowie die Durchführungsverordnung 912/2013 der Kommission. Die Bezugseinheit ist die schulische Bildungseinheit (Kindergarten und Grundschule).

Tabelle 2a

Griechenland: Personalstrukturen im Bildungssektor (4–5 Jahre), 2019–2020

Personal	Jahr / Anteil des Personals
Fachkräfte mit Hochschulabschluss in Vorschul- und Grundschulbildung	Alle Kernfachkräfte, die an Kindergärten angestellt sind, haben mindestens einen 4jährigen Hochschul-/Universitätsabschluss 5,97% des Personals öffentlicher Kindergärten und

Personal	Jahr / Anteil des Personals
	1,58% des Personals privater Kindergärten haben einen postgraduierten oder anderen Hochschulabschluss Im öffentlichen Sektor hat vom Lehrpersonal: 0,44% eine Promotion 5,11% ein postgraduiertes Diplom und 0,41% einen anderen Hochschulabschluss
Fachkräfte mit einschlägigem Fachschulabschluss (postsekundär, Sekundarstufe II)	Nicht zutreffend
Personal ohne formale Ausbildung	Nicht zutreffend
Spezielle Unterstützungskräfte (z.B. Sprachtherapeuten/-therapeutinnen), die regelmäßig in der Einrichtung arbeiten	Nicht zutreffend in regulären Kindergärten. Derartige Dienstleitungen sind nur in Fördereinrichtungen verfügbar.
Männliche Fachkräfte	Öffentlicher Sektor: 1,23% Privater Sektor: Keine Statistiken verfügbar
Fachkräfte aus ethnischen Minderheiten	Keine nationalen Statistiken verfügbar

Quelle: Hellenische Statistikbehörde 2019

Kinderkrippen/Kindertagesstätten

Für Kindertagesstätten und Kinderkrippen gibt es keine solchen Daten. Die Statistikbehörde hat die Möglichkeit, Daten zu erheben, und auf ihrer Website sind entsprechende Formulare verfügbar. Diese werden jedoch nicht ausgefüllt. Es sollte beachtet werden, dass es in der Verantwortung der Kommunen liegt, diese Daten an die Statistikbehörde zu übermitteln.

Tabelle 2b

Griechenland: Personalstrukturen im Betreuungssektor (0–3 Jahre)

Personal	Jahr / Anteil des Personals
Fachkräfte mit einschlägigem 3jährigem (oder längerem) Hochschulabschluss	Keine nationalen Statistiken verfügbar. Kernfachkräfte haben jedoch einen 4jährigen Abschluss von einer berufsqualifizierenden Hochschule/Fachhochschule, Abteilung Frühes Lernen und Betreuung
Fachkräfte mit einschlägigem Fachschulabschluss (postsekundär)	Keine nationalen Statistiken verfügbar
Personal mit einschlägigem berufsbildendem Sekundarstufenabschluss II	Keine nationalen Statistiken verfügbar
Personal ohne formale oder mit minimaler Ausbildung	Keine nationalen Statistiken verfügbar
Spezielle Unterstützungskräfte (z.B. Sprachtherapeuten/-therapeutinnen), die regelmäßig in der Einrichtung arbeiten	Keine nationalen Statistiken verfügbar
Männliche Fachkräfte	Keine nationalen Statistiken verfügbar
Fachkräfte aus ethnischen Minderheiten	Keine nationalen Statistiken verfügbar

4. Berufliche Erstausbildung

4.1 Ausbildungswege (berufsbildende und hochschulische)

Nach Angaben der Nationalen Agentur für Ausbildungszertifizierung und Berufsberatung (NACQVG) entspricht der griechische Nationale Qualifikationsrahmen (NQR) dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) in folgender Weise:

Die Abschlüsse der Kindergarten- und Erziehungsfachkräfte sind auf EQR-Niveau 6 eingestuft. Der berufsbildende Abschluss von Assistenzfachkräften entspricht der Stufe 5 oder Stufe 4, je nachdem, ob sie einen postsekundär berufsbildenden Abschluss oder einen Abschluss der Sekundarstufe II haben.

Hinsichtlich der Zuordnung nationaler Bildungsprogramme zur internationalen Standardklassifikation des Bildungswesens (ISCED) wird die Ausbildung zur Kindergarten- und Erziehungsfachkraft ebenfalls der Ebene 6 zugeordnet, die der Assistenzfachkräfte mit einer Ausbildung an einer berufsbildenden Fachschule entspricht ISCED 4, an Berufsoberschulen ISCED 3 (NACQVG 2022).

Die folgenden Tabellen zeigen die Hauptmerkmale der beruflichen Erstausbildungen für Kindergarten- und Erziehungsfachkräfte sowie Assistenzfachkräfte.

Tabelle 3a:

Griechenland: Kindergartenfachkraft

Titel in Griechisch: <i>Nipiagogos</i> Profil: Vorschulpädagogische Fachkraft
Zugangsvoraussetzung: Allgemeine Hochschulreife (<i>lykeio</i>); nationale Aufnahmeprüfung (<i>genikes exetaseis</i>) für Universitätsbewerber:innen (allg. Panhellenische Prüfung)
Ausbildung: 4 Jahre Universität (Fakultät Erziehungswissenschaften, Abteilung Frühe Bildung) mit Schwerpunkt in früher Bildung
Abschluss: Universitätsabschluss in Früher Bildung (in Griechenland existieren keine Bachelor-Abschlüsse)
ECTS-Credits: 240
EQR-Stufe: 6
ISCED 2011: 6
Frühpädagogische Arbeitsfelder: Kindergärten (4–5 Jahre)

Für die Arbeit in öffentlichen und privaten Kindergärten ist ein Abschluss an einer der neun Universitätsabteilungen für Frühkindliche Bildung in Griechenland erforderlich. Um für diesen Ausbildungsgang angenommen zu werden, müssen die künftigen Studierenden die allgemeine Hochschulreife besitzen und bei der jährlich im Juni stattfindenden panhellenischen Prüfung die erforderliche Punktezahl erreicht haben. Der Studiengang dauert acht Semester (vier Jahre) – insgesamt 240 ECTS-Credits (pro Vollzeit-Studienjahr 60, pro Semester 30). Die ECTS-Credits entsprechen dem Arbeitsaufwand, der von jeder Universität für jeden Kurs festgelegt wurde, um als erworbene Kenntnisse zu gelten. Der Universitätsabschluss ist auf der EQR-Stufe 6 und auf ISCED 6 eingestuft.

Jede Universität entwickelt ihr eigenes Curriculum, das Pflicht-, Wahlpflicht- und Wahlfächer enthält. Die Inhalte werden von einem Komitee aus Lehr- und Forschungspersonal zusammengestellt, zunächst dem Allgemeinen Fakultätsrat und dem Dekan der Fakultät vorgelegt und schließlich vom Universitätsdekan genehmigt. Lernziele und Kompetenzen werden dabei für das

gesamte Curriculum und für jeden Kurs separat (Seminare, Projekte, Praktika etc.) definiert. Credits und die Fähigkeiten, die erreicht werden sollen, entsprechen internationalen Standards (Sakellariou 2010; Doliopoulou 2018).

Obwohl das Verhältnis von Angebot und Nachfrage im Bereich des öffentlichen Bildungswesens als wenig ermutigend gilt, haben Absolventen/Absolventinnen des Fachbereichs Frühkindliche Bildung die Möglichkeit, in anderen Bereichen zu arbeiten. Insbesondere können sie auch als wissenschaftliches/forschendes Personal oder als Träger von privaten frühpädagogischen Einrichtungen arbeiten.

Es besteht auch die Möglichkeit, andere Abschlüsse zu erwerben, wie z.B. einen zweiten Abschluss, ein Postgraduiertendiplom oder eine Promotion, Seminare, Spezialisierungen, Fremdsprachen, was ihnen die Möglichkeit gibt, sich in der Verwaltungshierarchie vertikal zu entwickeln.

Tabelle 3b:

Griechenland: Erziehungsfachkraft

<p>Titel in Griechisch: <i>Vrefonipiokomos</i> Profil: Frühpädagogische Fachkraft</p>
<p>Zugangsvoraussetzung: Allgemeine Hochschulreife (<i>lykeio</i>) oder berufsqualifizierendes Zertifikat; nationale Eingangsprüfung für die berufsqualifizierende Hochschule</p> <p>Ausbildung: 4 Jahre an einer berufsqualifizierenden Hochschule (Fakultät für Sozialwissenschaften, Abteilung Frühes Lernen und Betreuung) mit Spezialisierung in frühkindlicher Bildung und Betreuung</p> <p>Abschluss: Fachspezifischer Hochschulabschluss (in Griechenland existieren keine Bachelor-Abschlüsse)</p> <p>ECTS-Credits: 240</p> <p>EQR-Stufe: 6</p> <p>ISCED 2011: 6</p> <p>Frühpädagogische Arbeitsfelder: (alterserweiterte) Kinderkrippen (0–2 oder 0–3 Jahre); Kindertagesstätten (0–3 oder 2½–3 Jahre)</p>

Erziehungsfachkräfte in öffentlichen und privaten frühpädagogischen Einrichtungen müssen einen Abschluss an einer der drei Abteilungen für Frühe Bildung an einer Fachhochschule vorweisen. Zugangsvoraussetzung ist die allgemeine Hochschulreife und die erforderliche Punktzahl der panhellenischen Prüfung. Die Zulassung zu diesen Fachbereichen kann auch durch Eignungsprüfungen für Inhaber:innen anderer Hochschulabschlüsse erfolgen. Das Studium dauert acht Semester. Während der ersten sieben Semester besuchen die Studierenden theoretische Seminare und Lernworkshops. Im achten Semester können sie eine Abschlussarbeit erstellen oder zwei zusätzliche Pflichtkurse belegen. Die Absolvierung eines Praktikums ist eine notwendige Bedingung für die Erlangung des Abschlusses, während die Abschlussarbeit optional ist.

Die Bildungsaktivitäten entsprechen 30 Credits pro Semester und 240 ECTS-Credits insgesamt – sie entsprechen dem Arbeitspensum, das von jeder Universität für jeden Kurs festgelegt wurde, um als erworbene Kenntnisse zu gelten. Die vermittelten Lernergebnisse und Fähigkeiten entsprechen den Anforderungen des nationalen und des europäischen Qualifikationsrahmens. Der Fachhochschul-Abschluss entspricht der EQR-Stufe 6 und ISCED 6.

Die Curricula der Abteilungen für Frühes Lernen und Betreuung werden von einer Kommission der Fakultät erstellt, die von der Abteilungsleitung eingerichtet wird. Das Studium umfasst Pflicht-, Wahlpflicht- und Wahlfächer. Die Ausbildung der Studierenden konzentriert sich auf den Erwerb von Fähigkeiten, die das Verständnis für die Bedeutung der frühen Erfahrungen des



Kindes und die Anwendung von entwicklungsgerechten Praktiken und multidisziplinären Ansätzen in den frühen Phasen der menschlichen Entwicklung von der Geburt bis zur Schulpflicht unterstützen.

Absolventen/Absolventinnen können in kommunalen oder privaten Kinderkrippen oder Kindertagesstätten arbeiten oder sich auch als Tagespflegekräfte (für Kinder zwischen einigen Monaten und dem Pflichtschulalter) selbständig machen. Sie können zudem auch selbst Kinderkrippen oder Kindertagesstätten eröffnen oder auch andere Tätigkeiten ausführen, die mit ihrer Ausbildung kompatibel sind, einschließlich aller Verwaltungspositionen, die mit ihrem Berufsfeld zu tun haben. Sie können in allen EU-Ländern arbeiten und werden von Universitäten in Griechenland, Europa und den USA für postgraduierten und Promotionsstudien akzeptiert (MB 119730/2021).

Tabelle 3c

Griechenland: Assistenzfachkraft/Kinderbetreuung

Titel in Griechisch: <i>Voithos Vrefonipiokomou</i>
<p>Zugangsvoraussetzung: Abschluss der ersten Klasse des <i>lykeio</i> (entspricht in etwa der 10. Klasse)</p> <p><i>Route 1</i></p> <p>Ausbildung: 3 Jahre an einer berufsbildenden Sekundarschule, beginnend im 2. Jahr des <i>lykeio</i> mit Spezialisierung in frühkindlicher Bildung und Betreuung</p> <p>Abschluss: Zertifikat als Assistenzfachkraft/Kinderbetreuung</p> <p>ECTS-Credits: n. z.</p> <p>EQR-Stufe: 4</p> <p>ISCED 2011: 3</p> <p>Frühpädagogische Arbeitsfelder: (alterserweiterte) Kinderkrippen (0–2 oder 0–3 Jahre); Kindertagesstätten (0–3 oder 2½–3 Jahre)</p> <p><i>Route 2</i></p> <p>Ausbildung: 2 Jahre an einem berufsqualifizierenden Fachinstitut nach erfolgreichem Abschluss von Route 1 mit Spezialisierung in frühkindlicher Bildung und Betreuung</p> <p>Abschluss: Diplom als Assistenzkraft der Erziehungsfachkraft</p> <p>ECTS-Credits: n. z.</p> <p>EQR-Stufe: 5</p> <p>ISCED 2011: 4</p> <p>Frühpädagogische Arbeitsfelder: (alterserweiterte) Kinderkrippen (0–2 oder 0–3 Jahre); Kindertagesstätten (0–3 oder 2½–3 Jahre)</p>

Route 1: Berufsbildende Sekundarschulen (*Epagelmatiko Lykeio*) bieten eine Spezialisierung an, um Assistenzfachkraft zu werden, die im zweiten Jahr des *lykeio* beginnt. Die Ausbildungsdauer ist gesetzlich auf drei Jahre festgelegt (Gesetz 3475/2006). Die Absolventen/Absolventinnen erhalten zwei Abschlüsse: 1) Zertifikat als „Assistenzfachkraft im Bereich der Kinderbetreuung“ und 2) die Hochschulreife. Der Abschluss der spezialisierten Ausbildung (Zertifikat) entspricht der Stufe 4 des nationalen und europäischen Qualifikationsrahmenwerks und ist zugleich allgemeine Hochschulreife und die Zugangsberechtigung zur tertiären Bildung durch die panhellenische Prüfung.

Die Assistenzfachkräfte können als Ergänzungsfachkräfte in Kinderkrippen und Kindertagesstätten, Geburtskliniken, Sommerlagern, Familienplanungsdiensten oder als selbständige Tagespflegepersonen in häuslicher Betreuung arbeiten.



Route 2: Diejenigen, die einen Sekundarschulabschluss haben, können sich in einem einschlägigen Kurs in einem **berufsqualifizierenden Fachinstitut** (*Institouto Epagelmatikis Katartisis*) einschreiben. Das Diplom entspricht der EQR-Stufe 5 und ISCED 4. Der Studiengang ist entweder zentral geregelt durch Gesetzgebungen für die berufsbildende Sekundarstufe II oder durch das jeweilige Fachinstitut selbst. Er wird von einer zentralen Behörde wie der Nationalen Agentur für Ausbildungszertifizierung und Berufsberatung akkreditiert.

Das Studium an einem berufsqualifizierenden Fachinstitut dauert insgesamt fünf Semester, aufgeteilt in vier Semester Theorie- und Laborausbildung (1.200 Stunden) und ein Semester Praktikum oder Lehre (960 Stunden). Die Absolventinnen und Absolventen der Spezialisierung "Assistenzfachkraft im Bereich der Kinderbetreuung" erhalten nach erfolgreichem Abschluss des Studiums ein Berufsbildungszeugnis. Nach erfolgreicher Teilnahme an den Prüfungen, die von der Nationalen Agentur für Ausbildungszertifizierung und Berufsberatung durchgeführt werden, wird ihnen ein Diplom der Stufe 5 der beruflichen Fachausbildung verliehen.

Absolventen/Absolventinnen können in öffentlichen und privaten Kinderbetreuungseinrichtungen arbeiten, in Einrichtungen für die Betreuung und Bildung von Kindern bis zu 4 Jahren, im Ministerium für Wohnungswesen und Sozialversicherung, in kommunalen und Gemeinde-Kinderkrippen und Kindertagesstätten sowie in einer Vielzahl weiterer qualifikationsrelevanter Einrichtungen arbeiten.

4.2 Kompetenzanforderungen und Ausbildungscurricula

Kindergartenfachkraft

Kompetenzen: Nach dem Abschluss des Grundstudiums an der Fakultät wird von den Absolventen/Absolventinnen erwartet, dass sie ...

- einen soliden Hintergrund in den Bildungs- und Erziehungswissenschaften sowie ausgezeichnete Kenntnisse in deren spezifischen Bereichen erworben haben
- ihre Meinungen mit Daten untermauern, indem sie Argumente und kausale Begründungen entwickeln
- erste Erfahrungen gesammelt haben
- mit reflexiven und metakognitiven Prozessen vertraut sind
- kritisches, kreatives Denken, Fähigkeiten zur Problemlösung und Entscheidungsfindung erworben und dabei ihre Vorstellungskraft und ihr Einfühlungsvermögen entwickelt haben, um auf die besonderen Bildungsbedürfnisse der Kinder eingehen zu können
- die Fähigkeit entwickelt haben, ihr Studium mit einem hohen Maß an Autonomie fortzusetzen, wie es für verantwortungsvolle Forschung und Innovation erforderlich ist
- eine ausgewogene Entwicklung in den Bereichen der deskriptiven, sozialen und humanitären Wissenschaften für ihre Rolle als verantwortungsbewusste Bildungsfachkräfte und Bürger:innen erworben haben
- im Rahmen der Bildungsgemeinschaft für deren Ziele der nachhaltigen Entwicklung (Umwelt, Klimawandel, Ort, Zeit, soziale Ausgrenzung, Ungleichheiten, staatliche Teilhabe, Gesundheit und Wohlbefinden) handeln (Universität Ioannina 2022, a).

Curriculum: Angehende Kindergartenfachkräfte müssen ihre vierjährige berufliche Erstausbildung an einer der neun griechischen Universitätsfakultäten für frühkindliche Bildung absolvieren. Das Curriculum ist in vier Module gegliedert: Pädagogik; Sozialwissenschaften in der Bildung; deskriptive Wissenschaften und ihre Vermittlung; Sprache, Kunst und Bildung, die den Lernbereichen des Kindergartencurriculums entsprechen. Die Lernaktivitäten umfassen den Besuch von Vorlesungen, Seminaren, Hausarbeiten, Praktika, Selbststudium und Prüfungen. 60



ECTS-Credits entsprechen dem Arbeitsaufwand für ein ganzes Jahr formalen Vollzeitunterrichts (akademisches Jahr) und den damit verbundenen Lernergebnissen. In den meisten Fällen liegt der Arbeitsaufwand der Studierenden zwischen 1.500 und 1.800 Stunden für ein akademisches Jahr, wobei ein Credit 25 bis 30 Arbeitsstunden entspricht (Universität Ioannina 2022a).

Pädagogisch-didaktische Ansätze: Die Lehrveranstaltungen umfassen Vorlesungen, Übungen, Seminare oder Workshops oder eine Kombination aus diesen. In den Vorlesungen wird ein Bereich des fachlichen Stoffes und die damit verbundenen Fragen behandelt. Die Tutoriumsübungen dienen der Vermittlung oder Vertiefung von Grund- oder Allgemeinwissen und werden, soweit möglich, in kleinen Gruppen durchgeführt. In den Seminaren recherchieren die Studierenden ein spezielles Thema unter Zuhilfenahme der einschlägigen wissenschaftlichen Literatur. In den Laboratorien werden Anwendungen der theoretischen Lehre durchgeführt (Universität Ioannina 2022a).

Die obigen Ausführungen beziehen sich zwar auf den Fachbereich Frühkindliche Bildung der Universität Ioannina, doch wird eine ähnliche Struktur auch von anderen Fachbereichen in ganz Griechenland verfolgt.

Der Fachbereich für frühkindliche Bildung in Ioannina verfügt über die folgenden Labore, die wissenschaftliche und berufliche Aspekte der Studierenden fördern: ein Labor für Förder- und Heilpädagogik; für Psychologie; Pädagogik; neue Technologien und Fernunterricht; Menschenrechte und zwischenmenschliche Beziehungen in der Bildung; Nachhaltigkeit im Unterricht und in der Lehre; interkulturelle Bildung und Pädagogik der Vielfalt.

Neben dem Grundstudium können die Studierenden an Fortbildungsmaßnahmen, Sommer- und Winterschulen, internationalen Mobilitätspartnerschaften (ERASMUS+-Programme), Forschungsprogrammen, Konferenzen und Workshops sowie Praktika teilnehmen. Durch die Teilnahme an allen oben genannten Studien und Aktivitäten innerhalb der Universitätsgemeinschaft bilden die Studierenden im Wesentlichen das Profil einer modernen Bildungsfachkraft heraus, die im Klassenzimmer unterrichten oder auf Forschungsebene weiterarbeiten kann. Der von den Fachbereichen für frühkindliche Bildung verliehene Abschluss ist einheitlich. Die Module können sich jedoch von Universität zu Universität unterscheiden.

Einige Beispiele für Einheiten in den vier Modulen sind im Folgenden zusammengefasst:

- **Pädagogik:** Organisation und Durchführung von Spiel, Rhythmus und Bewegung im Kindergarten: Planung und Auswertung von Aktivitäten; Einführung in die interkulturelle Bildung und das Lehren von Griechisch als Zweitsprache; Vorschulpädagogik; moderne Lehransätze in der Vorschulbildung; Lehren von Griechisch als zusätzliche Sprache in der modernen (Grund-)Schulbildung; Sprachbildung im Kindergarten und Kommunikationsansatz; philosophische und pädagogische Anthropologie, moderne Vorschulbildungsprogramme
- **Sozialwissenschaften:** Motivationspsychologie; Psychophysiologie I; Kognitive Psychologie I; Klinische Psychologie; Dynamik von Familiensystemen anhand von Kinderzeichnungen; Beratung in der Förderpädagogik; Elemente der Pädiatrie; Soziologie der griechischen Bildung; Erwachsenenpsychologie
- **Deskriptive Wissenschaften und ihre Vermittlung:** Einführung in die Informatik und den Unterricht – neue Technologien; Einführung in die computergestützte Statistik; grundlegende mathematische Konzepte im Kindergarten; Mathematikunterricht II; Vermittlung naturwissenschaftlicher Konzepte
- **Sprache, Kunst und Bildung:** Moderne griechische Poesie; Literaturtheorie 1; das internationale Märchen; Dramatisierung und theatralischer Ausdruck; Rhythmus und Bewegung; Themen der Bildungsphilosophie; kreative Musikerziehung; Malerei; griechische Sprache und Bildung; spezielle Themen der bildenden Kunst – Anwendungen; Drama

- Fremdsprachen: Englisch, Französisch, Deutsch
- Praktika (Universität Ioannina 2022a).

Erziehungsfachkraft

Kompetenzen: Nach dem Abschluss des Grundstudiums an der Fakultät für Frühes Lernen und Betreuung wird von den Absolventen/Absolventinnen erwartet, dass sie

- über ein vollständiges und wissenschaftlich fundiertes Wissen in dem Berufsfeld verfügen, in dem sie arbeiten werden
- die evolutionären und dynamischen Charakteristika der Bildung und Betreuung im Kindesalter erkennen
- relevante Konzepte, Methoden und praktische Anwendungen verstehen
- ein kritisches Verständnis von Theorien, Grundprinzipien und Methodik im Zusammenhang mit Bildung und Betreuung in der frühen Kindheit haben
- ihr Wissen vertiefen, erforschen und bereichern
- ihr Wissen nutzen, um flexibel, kreativ und vor allem wissenschaftlich auf den Kontext der Vorschulbildung und die Bedürfnisse, die sich aus den besonderen Umständen ergeben, zu reagieren
- wissenschaftliche Quellen nutzen und mit den daraus gewonnenen Daten verantwortungsvoll und kritisch umgehen
- Programme für die ganzheitliche Entwicklung und das Wohlergehen von Kindern und ihren Familien entwerfen, leiten und umsetzen
- Wissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten in einem Umfeld ständiger Entwicklung und Veränderung professionell und verantwortungsbewusst anwenden
- eine Lehrkraft-Forschenden-Identität annehmen, die es ihnen ermöglicht, über ihre Rolle und Praxis zu reflektieren und Daten und aktuelle Entwicklungen zu nutzen, um Probleme zu lösen, weiterzuentwickeln und zu verbessern.

Curriculum: Das Curriculum umfasst folgende Kurse: Einführung in die Erziehungswissenschaften; Erziehung, Betreuung und Säuglingspflege; Griechische Sprache, Kultur und Geschichte; Einführung in die Psychologie; Gesundheitserziehung; Musikpädagogik; Vorschulpädagogik; Evolutionspsychologie; Kunsterziehung und Kreativität; Lernspiele; Ernährung und kindliche Entwicklung; Forschungsmethodik in den Erziehungswissenschaften; Erste Hilfe für Säuglinge und Kinder; Unterricht – methodische Ansätze und vorschulische Bildungsprogramme; Einführung in die Kinderliteratur; Berufsethik; Innovation; neurologische Entwicklungsstörungen; Entwicklungspädiatrie; interkulturelle Pädagogik – Lehransätze in der frühen Kindheit; Entwicklungspsychopathologie; Seminar zur kritischen Überprüfung von Entwicklungsrahmen in Vorschul- und frühkindlichen Modellen; Beratungspsychologie; Theaterspiel und Dramatisierung; Umweltbildung; Vorschulmanagement; Arbeitsbeziehungen; IKT-Nutzung in der Vorschulbildung; Puppenspiel; pädagogische Ressourcen und Anwendungen in der frühen Kindheit; Förderpädagogik; kritische Reflexion und Persönlichkeitsentwicklung.

Pädagogisch-didaktische Ansätze: In den meisten Kursen setzen die Lehrkräfte klassische Lehrmethoden ein, z.B. Vorlesungen mit PowerPoint-Präsentationen und anderen audiovisuellen Medien, Fall-/Beispielanalysen, Einzel- oder Gruppenarbeit, Präsentation von Schülerarbeiten in der Gruppe, Nutzung des Internets. Der Einsatz neuer Technologien ist besonders wichtig, da die Studierenden über Online-Lernplattformen wie Moodle Zugang zu den Lehrmaterialien haben (Universität Ioannina 2022d).

Assistenzkraft/Kinderbetreuung

Zur Erlangung eines Berufsabschlusses als Assistenzkraft sind zwei Wege möglich, nämlich über eine Ausbildung an einer berufsbildenden Sekundarschule oder an einem berufsqualifizierenden Fachinstitut.

Sekundarstufe II (Berufsoberschule)

Kompetenzen: Die Absolventin/der Absolvent der Sekundarstufe II erwirbt Kenntnisse und Fähigkeiten für die Arbeit unter der Aufsicht der Erziehungsfachkraft. Dazu gehören: die Betreuung von Kleinkindern; die Förderung der umfassenden körperlichen, geistigen, seelischen und motorischen Entwicklung von Kindern durch geeignete pädagogische Methoden; die Betreuung von Kindern mit besonderen Bildungsbedürfnissen; die Durchführung von Maßnahmen zur Unfallverhütung in allen Bereichen, die mit den Aktivitäten der Kinder in Zusammenhang stehen; die Leistung von Erste Hilfe und das richtige Verhalten in Notfällen; das Ausfüllen der Personalkarte des Kindes und das Führen von Aufzeichnungen; die Beratung der Eltern oder Erziehungsberechtigten des Kindes.

Zu den besonderen persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten gehören die Liebe zu Kindern, Kreativität und Fantasie, Geduld, Verantwortungsbewusstsein, Konsequenz, die Fähigkeit, Anweisungen zu befolgen, Gelassenheit in schwierigen Situationen.

Curriculum: Das Curriculum umfasst: Elemente der Anatomie-Physiologie; Hygiene; kreative Aktivitäten in der Vorschul-, Säuglings- und Kleinkinderbildung; Musik und Bewegung; Grundsätze der allgemeinen Psychologie und der Entwicklungspsychologie; Erwachsenenpsychologie; pädagogisches Umfeld der Kinderkrippe/Kindertagesstätte.

Der Lehrplan umfasst gemeinsame Kurse für alle Studierenden, allgemeinbildende Kurse, Orientierungskurse und Wahlfächer.

Postsekundäre Route (berufsqualifizierendes Fachinstitut)

Kompetenzen: Die Absolventinnen und Absolventen des Studiengangs des berufsbildenden Fachinstituts verfügen über Kenntnisse im Umgang mit Materialien, Techniken und Musikinstrumenten in der Arbeit mit Säuglingen und Kleinkindern. Sie sind außerdem in der Lage:

- eine Kinderkrippe/Kindertagesstätte nach pädagogischen Grundsätzen zu organisieren
- die Erziehungsfachkräfte bei der Durchführung geeigneter pädagogischer Maßnahmen zu unterstützen, wenn bei den betreuten Säuglingen und Kleinkindern eine Behinderung, Lernschwierigkeiten oder andere Anpassungsschwierigkeiten diagnostiziert wurden
- Raum und Zeit in angemessener Weise zu organisieren und zu verwalten und dabei die Bedürfnisse und Fähigkeiten der Säuglinge und Kinder zu berücksichtigen
- Aktivitäten im Zusammenhang mit der verbalen Integration aller Säuglinge in der Gruppe zu organisieren und durchzuführen
- Puppen und Puppen-Schatten-Theater-Sets herzustellen und Theateraufführungen für Kleinkinder vorzubereiten
- die Eltern täglich über den Aufenthalt der Kinder in der Einrichtung und über besondere Beobachtungen (körperlich, organisch, emotional) während des Tages zu informieren
- in Notfällen erste Hilfe zu leisten.

Curriculum: Zu den Lehrplanbereichen gehören: Pädagogik – Kindergarten; allgemeine, Entwicklungs- und Sozialpsychologie; Kindheit; Kinderheilkunde; Hygiene; Ernährungslehre; Spiel; Musik-Rhythmik; Kinderkunst; Puppenspiel-Theaterstück; Malen; Umwelterziehung; Kindergartenorganisation; zwischenmenschliche Beziehungen und Kommunikation.



Pädagogische Ansätze: Es werden alle bekannten Vermittlungsmethoden angewandt, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf der Anwendung partizipativer Lehrmethoden und aktiver Lehrtechniken nach den Grundsätzen der Erwachsenenbildung liegt. Der Kursinhalt kann auch Folgendes umfassen: Vorträge von Fachleuten aus der Praxis, Bildungsbesuche in Unternehmen und thematische Ausstellungen.

4.3 Alternative Zugangs- und Qualifizierungswege, Systemdurchlässigkeit

Kindergartenfachkräfte

Es gibt keine andere Möglichkeit, den Beruf der Kindergartenfachkraft zu ergreifen, als das Studium an einer der neun Universitätsfakultäten für frühkindliche Bildung (siehe *Kapitel 4.1*). Inhaber:innen eines Abschlusses als Kindergartenfachkraft sind jedoch berechtigt, neben öffentlichen und privaten Kindergärten auch in anderen Einrichtungen und Diensten zu arbeiten. Im Hinblick auf ihren beruflichen Aufstieg betrifft dies Verwaltungspositionen in der Schuleinheit – als Kindergarten-/Schulleitung, stellvertretende Leitung oder als Direktor:in des Primarbereichs auf Schul- und Regionalebene – oder als Schulberater:in, sofern sie über die entsprechenden formalen Qualifikationen für die jeweilige Position verfügen.

Einige Beispiele für mögliche zusätzliche Beschäftigungsfelder für Kindergartenfachkräfte sind: als Eigentümer/Träger eines privaten Kindergartens; in Diensten, Organisationen und Einrichtungen, die mit Bildung zu tun haben; als wissenschaftliches Personal bei der Herstellung von pädagogischem Material und Kinderbüchern; als wissenschaftliches Personal in öffentlichen und privaten Diensten; in Kreativitätszentren für Kinder, Ferienlagern, Kindermuseen, Spielplätzen.

Kindergartenfachkräfte mit einer postgraduierten Ausbildung in Förderpädagogik können an Förderschulen unterrichten.

Lehrkräfte im Dienst haben die Möglichkeit, auf Antrag für die Dauer von einem Jahr an Stellen außerhalb der Schule abgeordnet zu werden.

Diese Abordnungen betreffen Stellen in Dienststellen und Einrichtungen des öffentlichen Sektors wie dem Ministerium für Bildung und religiöse Angelegenheiten, in den Büros der Regionaldirektionen für Bildung und der Direktionen für Grundschulbildung, als Koordinationsfachkräfte für die Flüchtlingsbildung, in Universitäten, in der Hochschulbildung, in den Obersten Kirchenakademien, in unabhängigen und dezentralen Dienststellen, als beaufsichtigte juristische Personen des öffentlichen Rechts und des Privatrechts wie die Akademie von Athen, die Nationalbibliothek von Griechenland, öffentliche Bibliotheken, Nationale Agentur für die Ausbildungszertifizierung von Qualifikationen und Berufsberatung, das öffentliche Berufsbildungsinstitut, Griechisches Sprachzentrum, Interorthodoxes Zentrum der Kirche von Griechenland, Heiliger Synod der Kirche von Griechenland, Heilige Erzdiözesen im Heiligen Stuhl.

Erziehungsfachkräfte

Es gibt keine flexiblen Wege, um Erzieherin oder Erzieher zu werden. Der einzige legitime Zugang zu diesem Beruf sind die in *Kapitel 4.1* beschriebenen Qualifikationswege.

Erziehungsfachkräfte können auch beschäftigt werden als (Doliopoulou 2018):

- Leitung von Forschung, Organisation und Betrieb von Kinderkrippen und Kindertagesstätten
- Leitung von operativen Einheiten (Direktionen, Abteilungen, Büros) in Kinderkrippen und Kindertagesstätten von Kommunalverwaltungen
- Lehrkräfte im Sekundar- und Tertiärbereich, die für den theoretischen und praktischen Unterricht in Kursen zur frühkindlichen Bildung verantwortlich sind (PE 523/24.12.91).

Für das Personal von kommunalen Kinderkrippen und Kindertagesstätten ist die Entsendung eines/einer Angestellten einer kommunalen Körperschaft (*Local Government Body – LGB*) in eine andere LGB auf Antrag des/der Angestellten möglich, wenn es die abgebende Körperschaft genehmigt und bei der aufnehmenden LGB die zuständige Person zustimmt. Die Entsendung erfolgt für zwei Jahre und kann um ein weiteres Jahr verlängert werden (Gesetz 4257/2014).

Die formalen Aufstiegsmöglichkeiten gibt es nur auf vertikaler Ebene (d.h. beginnend mit einem ersten Fachabschluss und weiterführend mit einem Master- oder Promotionsabschluss). Es gibt keine spezifisch horizontalen Qualifizierungsmöglichkeiten für Quereinsteiger:innen mit nicht-fachlichen Qualifikationen, d.h. keine spezifisch definierten Karrierewege mit verschiedenen Einstiegspunkten auf unterschiedlichen Ebenen und einem klaren Aufstiegsweg (Gesetz 3801/2009; Gesetz 4674/2020).

5. Fachpraktischer Teil der Ausbildung von Kernfachkräften (Praktikum)

Kindergartenfachkraft

Praktika sind in den Programmen aller Universitätsfakultäten für frühkindliche Bildung in Griechenland enthalten, obwohl ihre Dauer und der Zeitpunkt während des Studienprogramms variieren können. In diesem Kapitel wird beschrieben, wie die Universität von Ioannina angeleitete Praktika anbietet.

Praktika ("Praktische Übungen") werden in Kindergärten (in diesem Fall von der Präfektur Ioannina) durchgeführt, die vom Bildungsministerium benannt werden. Für das akademische Jahr 2019/20 wurden die zertifizierten Kindergärten gemäß dem Ministerialbeschluss des Bildungsministeriums Nr. 27/14599/D1 (Amtsblatt Ausgabe B' 398/13.02.2019) festgelegt. Auf Antrag der Fakultät für frühkindliche Bildung in Ioannina wurden die Aufnahme- und Bildungszentren für Flüchtlinge (DYEP) in die Liste der zertifizierten Kindergärten für 2019 aufgenommen, um die Studierenden während ihres Studiums für Fragen der interkulturellen Bildung zu sensibilisieren. Das Praktikum der Studierenden in Kindergärten ist für die Erlangung des Abschlusses obligatorisch und findet während des gesamten Studiums ab dem dritten Semester unter Anleitung und in Zusammenarbeit mit den an den Fachbereich der Universität abgeordneten Lehrkräften statt. Parallel dazu werden im Rahmen anderer Pflichtveranstaltungen spezielle praktische Übungen durchgeführt. Die Aufsichtspflicht für das Praktikum liegt bei der Lehrkraft der jeweiligen Lehrveranstaltung, nach der Vorbereitung im Rahmen von Laborkursen.

Das Praktikum zielt darauf ab, professionelle Fachkräfte vorzubereiten, die in der Lage sind, selbstständig und verantwortungsbewusst pädagogische Arbeit in der frühkindlichen Bildung zu leisten. Das Ziel des Praktikums ist jedoch nicht nur darauf begrenzt, praktische Erfahrungen am Arbeitsplatz zu machen, sondern auch darauf, theoretische Kenntnisse, Forschungsergebnisse und Reflexionsfähigkeiten zu erwerben und anzuwenden, sodass Studierende nicht nur ihre eigene persönliche Arbeit als Bildungsfachkraft kritisch hinterfragen können, sondern auch sehen, wie andere Fachkräfte arbeiten. Sein Hauptziel ist es, theoretisches Wissen mit der pädagogischen Praxis zu verbinden und die Teilnahme der Studierenden an Aktivitäten zu fördern, die ihnen helfen, reflektierte professionelle Fachkräfte zu werden. Genauer gesagt sind die Ziele des Praktikums, dass die Studierenden in der Lage sind:

- die akademische Theorie mit der pädagogischen Praxis zu verknüpfen, indem sie ihre Unterrichtsoptionen mit den verschiedenen Theorien in Beziehung setzen und diese nutzen, um



den Kontext zu analysieren und zu verstehen, in dem sie in die pädagogische Handlung selbst eingreifen

- sich mit Verfahren vertraut machen, um den Kontext des Klassenzimmers und des weiteren Umfelds zu erkunden, bevor sie Entscheidungen über die Planung, Durchführung und Bewertung der von ihnen organisierten Aktivitäten treffen
- sich an Selbstbewertungsprozessen zu beteiligen und zu erkennen, dass diese reflektierende Praxis zur beruflichen Entwicklung einer Lehrkraft beiträgt.

Spezialisierte praktische Übungen werden in den folgenden Pflicht- und Wahlfächern durchgeführt:

Systematische Beobachtung im Kindergarten ist ein optionaler Kurs, der im 3. Semester des Studiums unterrichtet wird (6 ECTS). Dieser spezielle Kurs beinhaltet 4 Tage Praktikum in kooperierenden Kindergärten in der Präfektur Ioannina. Vor Beginn des Praktikums besuchen die Studierenden vier Laborkurse über systematische Beobachtung, ihre Methodik, Aufzeichnungstechniken und die Schwerpunkte, auf denen ihre Beobachtungen in den Kindergärten beruhen werden.

Vermittlung von Konzepten der Naturwissenschaften I und II: Die praktische Ausbildung steht in direktem Zusammenhang mit den Zielen der Kurse. Dazu gehören das Erkennen (a) der soziokulturellen Komponente der Naturwissenschaften, (b) der Verfahren der wissenschaftlichen Methode in einer organisierten Aktivität, (c) der Lehrziele in einer Reihe organisierter Aktivitäten und (d) der Umgang mit Konflikten. In diesem Zusammenhang besteht das Hauptziel des Praktikums darin, Arbeitspläne für den Mikrounterricht und den Unterricht in der ganzen Klasse zu erstellen. Die Dauer des Praktikums beträgt zwei Wochen. Kurs I (6 ECTS) wird im 5. Semester und Kurs II (8 ECTS) im 6. Semester unterrichtet.

Mathematikunterricht II. Dies ist ein Wahlpflichtfach, das im 6. Semester (8 ECTS) unterrichtet wird. Er zielt darauf ab, das Management von Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten für Mathematik im Kindergartencurriculum zu entwickeln. Insbesondere sollen die Studierenden in der Lage sein: (a) die mathematischen Ideen zu erkennen, die den mathematischen Aktivitäten im Kindergarten zugrunde liegen, (b) mathematische Aktivitäten hinsichtlich ihrer Zielsetzung, ihres Schwierigkeitsgrades und ihrer didaktischen Gestaltung zu bewerten, (c) mathematische Aktivitäten in einem Klassenzimmer mit spezifischen und lohnenden Lernzielen zu planen und durchzuführen und sie an die Anforderungen und Bedürfnisse der Kinder, die sie ansprechen, anzupassen, (d) das Handeln der Kinder und ihr eigenes Handeln bei der Durchführung einer mathematischen Aktivität zu analysieren und zu bewerten. Das Praktikum dauert zwei Wochen und der Kurs wird im 6. Semester unterrichtet (8 ECTS).

Informationstechnologie und Bildung – Neue Technologien. Dies ist ein Pflichtkurs, der im 6. Semester unterrichtet wird (8 ECTS). Die Hauptziele sind (a) der Erwerb von allgemeinem Hintergrundwissen in diesem Bereich und (b) die Entwicklung von Wissen, Fähigkeiten und Anwendungskennnissen über die Vermittlung von IT und neuen Technologien im Bildungswesen, insbesondere im Kindergarten. Die Ziele des Praktikums sind (a) die Nutzung von Wissen über neue Technologien (z.B. Sprachprogrammierung in der Bildungstechnologie, Sicherheitsaspekte des Internets und Urheberrecht), (b) die Nutzung neuer Technologien (z.B. Bildungssoftware, moderne Online-Anwendungen) in der frühkindlichen Bildung und (c) die Entwicklung von pädagogischen Fähigkeiten und Fertigkeiten im Umgang mit Computern im Kindergarten, mit modernen Methoden. Die Dauer des Praktikums beträgt zwei Wochen. Der Kurs wird im 6. Semester unterrichtet (8 ECTS).



Didaktische Anwendungen II. Hierbei handelt es sich um eine Pflichtveranstaltung, die im 8. Semester unterrichtet wird (10 ECTS). Das Praktikum im Rahmen dieser Lehrveranstaltung umfasst Laborkurse und ein vierwöchiges Ausbildungsprojekt der Studierenden in kooperierenden Kindergärten. Ziele des Praktikums sind insbesondere:

- den Bildungsprozess als forschendes Verfahren zu begreifen
- das Klassenzimmer als Lernumgebung zu verstehen
- kurz- und langfristige Aktivitäten zu planen
- die Auswahl einer geeigneten Aktivität für die Verwirklichung bestimmter Ziele und das Experimentieren mit neuen Methoden und Medien
- Beobachtungs- und Interpretationsfähigkeiten zu entwickeln
- ein offenes und flexibles Lernumfeld zu schaffen, das die gesamte Entwicklung der Kinder fördert
- die Bedeutung von Bewertung zu erkennen und geeignete Methoden, Techniken und Instrumente zur Bildungsevaluation zu nutzen
- durch Aktion und Reflexion ihre eigene persönliche Bildungstheorie zu entwickeln.

Das Praktikum des Kurses Didaktische Anwendungen II besteht aus drei Phasen.

In der **ersten Phase** nehmen die Studierenden an Laborkursen an der Universität teil, indem sie sich mit Fragen der Sammlung, Analyse und Nutzung von Informationen für die Gestaltung von Unterrichtsinterventionen durch Beobachtung, Aufzeichnung und reflektierende Praxis beschäftigen. Gleichzeitig planen sie zu zweit fächerübergreifende Aktivitäten zu einem bestimmten Thema, wobei sie die Ziele, die Lehrmittel, die Methoden, den Inhalt und das Verfahren zur Bewertung der Aktivitäten auswählen. Auf der Grundlage der Rückmeldungen der Lehrkraft und ihrer Mitstudierenden gestalten sie den geplanten Lehrplan neu. Während dieser Zeit werden sie in kooperierenden Kindergärten eingesetzt und über die Praktikumsakte informiert, die sie am Ende des Semesters zur Bewertung einreichen müssen.

In der **zweiten Phase** führen die Studierenden ein komplettes pädagogisches Projekt in einem Praktikumskindergarten durch. Die erste von vier Wochen des Praktikums dient dazu, den Kontext des Klassenzimmers zu studieren, indem sie Daten sammeln, aufzeichnen und interpretieren, um über eventuelle Änderungen des von ihnen entworfenen pädagogischen Programms zu entscheiden und sich mit dem Umfeld des Klassenzimmers vertraut zu machen. In den darauffolgenden Wochen führen die Studierenden in Zweiergruppen alle Aktivitäten durch, die im Kindergartenprogramm am Vormittag vorgesehen sind, wie z.B. das Ankommen der Kinder, das freie Spiel und die Aktivitäten in den Lernzentren, die Pause, das nach Hause gehen der Kinder sowie die von ihnen geplanten organisierten Aktivitäten. Die Studierenden arbeiten im gleichen Klassenzimmer mit der gleichen Gruppe von Kindern, wechseln sich aber in ihren Rollen ab, so dass sie abwechselnd die Hauptverantwortung für das Programm tragen, während der/die andere den gesamten Prozess beobachtet, aufzeichnet und unterstützt. Am Ende jeder Woche treffen sich die beiden zusammenarbeitenden Studierenden, um ihre Beobachtungen zu ermitteln und zu interpretieren und sie bei der Planung des Programms für die nächste Woche zu berücksichtigen. Während dieser Phase werden die Praktikums-Kindergärten von dem betreuenden und dem mitarbeitenden Personal der Universität besucht, um die Studierenden zu unterstützen und ihnen Feedback zu geben und um mit dem pädagogischen Personal der Kindergärten zu kommunizieren und zusammenzuarbeiten.

In der **dritten Phase** nach Beendigung des Praktikums in den kooperierenden Kindergärten präsentieren die Studierenden ihre Arbeit an der Universität und reflektieren ihre pädagogischen



Interventionen. Gleichzeitig erhalten sie von dem/der für die jeweilige Unterrichtsstunde verantwortlichen Professor:in ein Feedback zu dem vorgestellten Projekt und werden bei der Erstellung des Praktikums-Portfolios unterstützt.

Die Anwesenheit der Studierenden ist bei allen Aktivitäten des Kurses obligatorisch. Während ihrer Zeit in den kooperierenden Kindergärten müssen sich die Studierenden an den Zeitplan des Kindergartens halten, sich an die Regeln und Besonderheiten des Betriebs anpassen und mit dem Kindergartenpersonal harmonisch zusammenarbeiten. Falls sie aus gesundheitlichen oder anderen schwerwiegenden Gründen abwesend sein müssen, sollten sie die Kindergartenfachkraft und die Lehrkraft informieren und sind nach Rücksprache verpflichtet, den Tag/die Tage ihrer Abwesenheit nachzuholen. Studierende, die ihre Verpflichtungen nicht erfüllt haben, müssen den Kurs wiederholen. Wenn sie alle ihre Verpflichtungen erfüllt haben (mit Ausnahme der Einreichung ihres persönlichen Dossiers/Portfolios), können sie bei der Prüfung im September bewertet werden. Dies ist wichtig für berufstätige Studierende, die nicht die Möglichkeit eines zusätzlichen Bildungsurlaubs haben. Gemäß dem Leitfaden der Universität zu den Pflichtpraktika können sie nach Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung ihr Praktikum in Partnerkindergärten in zwei statt vier Wochen absolvieren (Sakellariou 2010; Universität Ioannina 2022b).

Erziehungsfachkraft

In Griechenland gibt es an drei Hochschuleinrichtungen eine Fakultät für frühkindliche Bildung und Betreuung. Das sechsmonatige Praktikum ist an zwei von ihnen obligatorisch. An der Internationalen Hellenischen Universität (2021) wird das Praktikum mit 24 ECTS bewertet. An der Universität von West-Attika ist das Praktikum obligatorisch (20 ECTS) (Universität von West-Attika o.J.). In der Fakultät für frühkindliche Bildung und Betreuung an der Universität Ioannina (2022c) ist das sechsmonatige Praktikum optional. Darüber hinaus haben Studierende an der Universität Ioannina – wo es zwei Fakultäten gibt, eine für Kindergarten und eine für frühkindliche Bildung und Betreuung – die Möglichkeit, ein freiwilliges Praktikum im Rahmen des Programms *Enterprise Agreement for the Development Framework* (ESPA) 2021–2027 zu absolvieren, das die grundlegende Strategie für die Entwicklung des Landes mit Hilfe erheblicher Mittel aus den Europäischen Struktur- und Investitionsfonds (ESIF) der Europäischen Union darstellt.

ESPA (*Enterprise Agreement for the Development Framework*) – ein gefördertes Praktikumsprogramm: Das Praktikum dauert zwei Monate (am Stück) in Vollzeit; es findet in Einrichtungen des privaten und öffentlichen Sektors statt und wird mit mindestens 2 ECTS bewertet. Es wird im letzten Semester des Studiengangs als Wahl(pflicht)fach angeboten und geht nicht in die Berechnung der Abschlussnote ein. Die Teilnahme an dem Programm erfolgt nach einer Aufforderung zur Interessenbekundung und Auswahl der Studierenden nach den vom Fachbereich festgelegten Kriterien. Diejenigen Studierenden, die schließlich ein Praktikum absolvieren, erhalten zusammen mit ihrem Abschluss eine Praktikumsbescheinigung, in der die Organisation des Praktikums angegeben ist.

Praktikumsstruktur: Während des freiwilligen Praktikums sollen die Studierenden in allen Bereichen der Einrichtung ausgebildet werden. Es gliedert sich in vier aufeinander aufbauende Phasen von Aktivitäten:

- *Erste Phase:* eine Woche Dauer. Ziel ist es, die Kleinkinder kennen zu lernen und an der Arbeit der Erziehungsfachkraft teilzunehmen: Pflege, Ernährung, Bildung (Basteln, Spielen usw.).
- *Zweite Phase:* zwei Wochen Dauer. Der/die Studierende koordiniert das Programm der Kinderkrippe/Kindertagesstätte (Ernährung, pädagogische Beschäftigung mit Kleinkindern) unter Mitwirkung der zuständigen Lehrkraft.
- *Dritte Phase:* vier Wochen Dauer. Der/die Studierende übernimmt die volle Verantwortung für die Kinderkrippe unter der Aufsicht der verantwortlichen Lehrkraft.



- *Vierte Phase*: eine Woche Dauer. Information und Schulung in Verwaltungs- und Managementfragen (Anmeldung von Kindern, Korrespondenz mit verschiedenen Diensten, Archivierung, Kostenteilung usw.).

Die Arbeitszeiten der Studierenden stimmen während des gesamten Semesters mit den Arbeitszeiten des ständigen pädagogischen Personals überein (Universität Ioannina 2022d).

Assistenzfachkräfte/Kinderbetreuung

Fachpraktischer Anteil der postsekundären Ausbildung an einem berufsqualifizierenden Fachinstitut

Ein sechsmonatiges Praktikum oder eine Ausbildung am Arbeitsplatz von 960 Stunden ist für Studierende von berufsqualifizierenden Fachinstituten verpflichtend und gilt als Voraussetzung für die Erlangung eines beruflichen Zertifikats (Amtsblatt 1245/2017).

Das **Praktikum** kann nach Abschluss der ersten beiden Semester absolviert werden. Die Studierenden können das Praktikum in öffentlichen und privaten Einrichtungen und Diensten im Einklang mit den geltenden Rechtsvorschriften (Gesetz 4186/2013 (A '193)) unter der Verantwortung des berufsqualifizierenden Fachinstituts, an der sie studieren, absolvieren. Das Praktikum kann am Stück oder zeitlich gestaffelt sein. Die Überwachung, Koordination, Qualitätssicherung und Bewertung des Praktikums erfolgt unter der Verantwortung des Direktors/der Direktorin des Fachinstituts oder einer anderen Person, die von ihm/ihr als Praktikums-Koordinator:in benannt wird. Der/die Koordinator:in ist verantwortlich für die Überwachung der Anwesenheit der Praktikanten/Praktikantinnen, die Sicherstellung der Qualität ihres Arbeitsumfelds, die Kontrolle der Einrichtung vor Ort und die Führung einer individuellen Praktikumsakte mit den entsprechenden monatlichen Fortschrittsberichten. Das Praktikum, sowohl in privaten als auch in öffentlichen Einrichtungen, kann aus staatlichen und/oder kommunalen Mitteln gemäß den jeweils geltenden Bestimmungen (Amtsblatt 1245/2017) finanziert werden.

Studierende der berufsqualifizierenden Fachinstitute, die mindestens 120 Arbeitstage oder mindestens 120 Versicherungstage als Selbstständige oder Freiberufler:innen in der Fachrichtung, für die sie registriert sind, absolviert haben, werden auf Wunsch durch Ausfüllen eines Erklärungsformulars von der Verpflichtung zur Teilnahme am Praxissemester befreit und erhalten nach Abschluss der vier Semester theoretischer und labortechnischer Ausbildung das berufliche Zertifikat (Amtsblatt 1245/2017).

Das **Lehrlingsausbildungsprogramm** an einem berufsqualifizierenden Fachinstitut besteht aus zwei Abschnitten, einem am Fachinstitut und einem am Arbeitsplatz. Absolventen/Absolventinnen des 4. Semesters werden in das Programm aufgenommen, wenn sie kein Praktikum absolviert haben. Die Gesamtdauer des Lehrlingsausbildungsprogramms beträgt 960 Stunden und gliedert sich in 192 Stunden Ausbildung am Fachinstitut und 768 Stunden Praktikum am Arbeitsplatz. Das Lehrlingsausbildungsprogramm wird in Übereinstimmung mit den jeweils aktuellen Bestimmungen der Betriebsordnung der Fachschule durchgeführt.

Die Überwachung und Koordination des Lehrlingsausbildungsprogramms am Arbeitsplatz liegt in der Verantwortung des jeweiligen Fachinstituts. Die Bewertung der Lernergebnisse der Auszubildenden wird an der Ausbildungsinstitution und am Arbeitsplatz durchgeführt.

Sowohl das Praktikum als auch das Lehrlingsausbildungsprogramm zur angehenden Assistenzfachkraft haben zum Ziel, dass die Auszubildenden Erfahrungen am Arbeitsplatz sammeln und ihre beruflichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten erweitern, um die Qualifikationen zu erwerben, mit denen sie ihre beruflichen Aufgaben erfüllen können.

Nach Abschluss des Praktikums oder des Lehrlingsausbildungsprogramms werden die Auszubildenden in der Lage sein:



- die Aufgaben einer Kinderkrippe zu beschreiben
- die Grundprinzipien des Berufs der Assistenzfachkraft zu erkennen
- das tägliche pädagogische und pflegerische Programm zu kennen, das dem Alter, den Interessen und den Bedürfnissen der Kinder entspricht
- den Wert eines pädagogischen Tagesablaufs und einer beständigen Routine im Leben von Säuglingen und Kleinkindern zu verstehen
- Kinder mit besonderen Bildungsbedürfnissen zu erkennen
- ethische Grundsätze des Berufs der Assistenzfachkraft in der Praxis zu kennen
- Faktoren, die den Entwicklungsprozess von Kindern behindern können, zu verstehen
- Kinder, die besondere Merkmale und Schwierigkeiten in ihrem Verhalten zeigen, zu erkennen und zu wissen, wie man mit ihren Schwierigkeiten umgeht
- die Bedeutung der Förderpädagogik bei der Unterstützung von Kindern mit Behinderungen zu erkennen
- Faktoren, die zu einer normalen psycho-emotionalen Entwicklung von Säuglingen und Kleinkindern beitragen können, zu identifizieren.

Hinsichtlich der Fertigkeiten werden die Auszubildenden in der Lage sein:

- sich mit den Bedingungen des Arbeitsumfelds mit Säuglingen und Kleinkindern vertraut zu machen und sich an diese anzupassen
- die Rolle und die Aufgaben einer Assistenzfachkraft zu erklären
- sich um Säuglinge und Kleinkinder zu kümmern
- Raum und Zeit zu organisieren und Aktivitäten durchzuführen, je nach Alter, Bedürfnissen und Interessen der Kinder
- psycho-pädagogisches Material je nach Alter und Entwicklungsstand der Kinder auszuwählen und zu benutzen
- für die Körperpflege von Säuglingen und Kleinkindern während der Kernstunden zu sorgen
- sich um die Gestaltung und Hygiene des Raums, der Ausstattung und der Materialien zu kümmern
- Aktivitäten zu einem Thema nach Wahl, das vielseitig und interdisziplinär ist, zu organisieren und durchzuführen
- ein Tagesprogramm zu planen, durchführen und auszuwerten
- auf Schwierigkeiten und Probleme einzugehen, die in der pädagogischen Praxis auftreten
- sich um die Sicherheit von Kindern zu kümmern und in Notfällen Erste Hilfe zu leisten
- auf der Grundlage der ethischen Grundprinzipien des Berufsstandes zu handeln
- Kenntnisse und Fähigkeiten für die Betreuung und Bildung von Säuglingen und Kleinkindern zu erweitern
- dazu beizutragen, ein geeignetes und sicheres Umfeld für die reibungslose psycho-emotionale und soziale Entwicklung von Säuglingen und Kleinkindern zu schaffen
- nach den pädagogischen Grundsätzen und der Kultur des Arbeitsplatzes zu arbeiten
- Vielfalt zu respektieren
- mit Verantwortung, Gewissenhaftigkeit, Konsequenz, Geduld und Einfühlungsvermögen zu arbeiten
- mit der Verwaltung, dem Personal der Kinderkrippe/Kindertagesstätte und den Eltern der Kinder effektiv zusammenzuarbeiten.

Fachpraktischer Anteil bei der Sekundarstufe II-Ausbildung

Es besteht die Möglichkeit, nach abgeschlossener Berufsoberschule freiwillig an einem Lehrlingsausbildungsprogramm teilzunehmen, um das Wissen, die beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erweitern, die den Übergang der Studierenden von der Schule zum Arbeitsplatz und in die realen beruflichen Bedingungen erleichtern.

Der Schwerpunkt liegt auf den Lernergebnissen; die Umsetzung des Curriculums konzentriert sich auf den studierenden-zentrierten Ansatz und auf kollaboratives Lernen und kombiniert pädagogische Lernprinzipien mit Prinzipien der Erwachsenenbildung (MB F2/181534/D4/2017).

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

Kindergartenfachkraft

FWB-Maßnahmen für Kindergartenfachkräfte werden im größeren Rahmen der FWB-Maßnahmen für alle Lehrkräfte im Bildungssystem angeboten. Es gibt keinen spezifischen Rahmen für Fachkräfte, die in Kindergärten oder Vorschuleinheiten in Schulen arbeiten.

Obligatorisch oder optional? Die berufliche Weiterbildung von Kindergartenfachkräften ist teilweise obligatorisch, teilweise optional. Sie wird in Form von Ausbildungsprogrammen angeboten, die nach ihrer Genehmigung durch das Ministerium für Bildung und religiöse Angelegenheiten von professionellen Entwicklungsagenturen durchgeführt werden.

Die Formen der *obligatorischen* Fortbildung sind (PE 250/1992 mit Änderungen, PE 101/1994, 145/1997, 45/1999):

- **Einführungsschulung** von mindestens 100 Unterrichtsstunden für neu qualifizierte Kindergartenfachkräfte, die sich um eine Stelle bewerben, oder für neu ernannte Fachkräfte, bevor sie ihre Stelle antreten. Diese Fortbildung dient der Erneuerung und Ergänzung ihrer theoretischen und praktischen Ausbildung (in Griechenland muss neu qualifiziertes Personal oft mehrere Jahre warten, bevor die erste Stelle angetreten werden kann). Ein Präsidialdekret, das auf Vorschlag des Ministeriums für Bildung und religiöse Angelegenheiten erlassen wurde, legt die Einrichtungen, die Dauer der Ausbildung und alle relevanten Einzelheiten fest. Während der Ausbildung besuchen die Lehrkräfte Kindergartengruppen, wo sie parallel zur theoretischen Ausbildung auch unterrichten. Diejenigen, die vor ihrer Ernennung zur Einführungsschulung eingeladen werden, erhalten eine Entschädigung, deren Höhe durch einen gemeinsamen Beschluss des Ministers für Bildung und religiöse Angelegenheiten und des Finanzministers festgelegt wird.
- **Regelmäßige FWB** wird in zwei Fortbildungszyklen pro akademischem Jahr angeboten und dauert bis zu drei Monate für Vollzeitlehrkräfte mit einer festen Stelle. Sie wird für Lehrkräfte alle vier bis sechs Jahre wiederholt und zielt darauf ab, sie über aktuelle Forschungsergebnisse, innovative Bildungsprogramme, neue Lehr- und Beurteilungsmethoden zu informieren und allgemein ihr berufliches Fachwissen zu erweitern. Diese Art der FWB wird jedoch nicht mehr angeboten, da sie die Abwesenheit von Lehrkräften von den Schulen und deren Ersatz erfordert, ein Verfahren, das aufgrund der Wirtschaftskrise nicht zum Einsatz kommt.
- **Spezielle Kurzzeit-Fortbildungsprogramme** von 10 bis 100 Stunden Dauer werden für alle Lehrkräfte im Dienst und bis zu 200 Stunden für Lehrkräfte in Förderschulen angeboten.

Diese Kurzzeit-Programme stehen im Zusammenhang mit Bildungsreformen und -innovationen, Änderungen in den Lehrplänen, der Einführung neuer Kurse, neuer Lehrmethoden und Lehrbücher.

Lehrkräfte, die an öffentlichen Schulen mit einem festen privatrechtlichen Arbeitsvertrag tätig sind, und Lehrkräfte, die an privaten Schulen tätig sind, die den öffentlichen als gleichberechtigt anerkannt sind, können ebenfalls an dieser Art von Fortbildung während ihrer Arbeitszeit teilnehmen.

Weitere obligatorische Formen der Fortbildung können zum Beispiel Seminare und Workshops sein, die vom Bildungsrat beschlossen werden (PE 79/2017, Gesetz 4823/2021). Diese Schulungen zielen darauf ab, Fragen im Zusammenhang mit der wissenschaftlichen und pädagogischen Unterstützung von Lehrkräften, der Umsetzung von Lehrplänen, der Planung und Bewertung der Bildungsarbeit oder der Behandlung von Problemen, die das ordnungsgemäße Funktionieren von Einrichtungen behindern, zu behandeln.

Finanzierung: Obligatorische FWB finanziert der Arbeitgeber. Formen der beruflichen Weiterbildung wie Postgraduierten- oder Promotionsstudien, die Teilnahme an Seminaren oder Konferenzen werden nicht vom Ministerium für Bildung und religiöse Angelegenheiten finanziert und nicht durch bezahlten Urlaub unterstützt. In bestimmten Fällen können Lehrkräfte jedoch an Prüfungen, Konferenzen und anderen Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen, während sie ihr volles Gehalt erhalten. Diese Aktivitäten finden in der Regel außerhalb der Unterrichtszeit statt. Auch für die Teilnahme an Prüfungen wird eine Genehmigung erteilt (siehe Gesetz 3528/2007, Gesetz 4210/2013, Gesetz 4590/2019).

Anbieter von obligatorischen und optionalen FWB-Kursen für Lehrkräfte können sein: (a) die Schuleinheiten, (b) die regionalen Qualitätsbeauftragten für das Bildungswesen, die Qualitätsbeauftragten für das Bildungswesen, die Bildungsberater:innen, die interdisziplinären Bewertungs-, Beratungs- und Unterstützungszentren und die Bildungszentren für Umwelt und Nachhaltigkeit unter der Koordination der regionalen Qualitätsbeauftragten für das Bildungswesen, (c) die Hochschulen und vom Ministerium für Bildung anerkannte Fortbildungseinrichtungen, (d) die Lehrkraftgewerkschaften über ihre Forschungszentren, (e) internationale Organisationen wie die OMEP über ihre griechische Niederlassung.

Die Universitäten bieten über ihre Postgraduierten- und Promotionsprogramme sowie über die Zentren für Ausbildung und lebenslanges Lernen FWB für Hochschulabsolventen/-absolventinnen und Lehrkräfte an, darunter auch Kurse zu den neuesten Entwicklungen in Wissenschaft und Technik und in interdisziplinären Bereichen, die sich derzeit rasch entwickeln. Sie können auch kurz- und mittelfristige Spezialisierungsprogramme und Praktika von wissenschaftlichen Fachkräften in bestimmten Bereichen und Anwendungen von Technologie und Wissenschaft anbieten, die zusätzliche vertiefte Studien erfordern. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Entwicklung und Durchführung von berufsbildenden Weiterbildungsprogrammen zur Ergänzung, Modernisierung oder Verbesserung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Teilnehmenden mit dem Ziel der Integration in den Arbeitsmarkt, der Arbeitsplatzsicherheit sowie der beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung.

Zusätzlich zu den oben genannten Anbietern haben die Bildungszentren für Umwelt und Nachhaltigkeit auch eine pädagogische Funktion, indem sie Schulen in Fragen der Umwelterziehung unterstützen, wobei der Schwerpunkt auf Ökologie und nachhaltiger Entwicklung liegt.

Fortbildungsangebote auf der Ebene der Schuleinheit: Die berufliche Fortbildung vor Ort durch Seminare in der Schule erfolgt im Umfang von mindestens 15 Stunden pro Schuljahr auf Beschluss der Kindergarten- oder Schulleitung. Die Themen orientieren sich insbesondere an: (a) den Bedürfnissen der Schuleinheit, (b) dem spezifischen FWB-Anbieter. Die Fortbildungssemi-

nare werden außerhalb der Unterrichtszeit durchgeführt. Die Teilnahme der Lehrkräfte ist freiwillig; sie wird jedoch bei ihrer individuellen Bewertung berücksichtigt. Nach Abschluss jedes Fortbildungsseminars stellt die Kindergarten- oder Schulleitung eine gedruckte oder elektronische Teilnahmebescheinigung aus und trägt diese in die elektronische Dienstakte der Lehrkraft ein. Ein charakteristisches Merkmal der 15stündigen Fortbildung ist, dass es in der Verantwortung der Lehrkräfte liegt, sie zu organisieren, Dozenten/Dozentinnen zu finden und Stunden außerhalb der Arbeitszeit zu nehmen, was eine Belastung für ihre persönliche und familiäre Zeit darstellt und sie auch ermüdet, da sie während des Schuljahres stattfinden muss.

FWB-Angebote auf regionaler Ebene: Die regionale Aufsichtsperson organisiert und führt Schulungsprogramme oder Seminare und andere FWB-Aktivitäten auf der Ebene der Regionaldirektion für den Primar- und Sekundarbereich durch, insbesondere in Zusammenarbeit mit (a) dem Institut für Bildungspolitik, (b) der Qualitätssicherungsbehörde für den Primar- und Sekundarbereich, (c) Hochschuleinrichtungen, (d) Forschungszentren/-instituten, (e) lokalen Selbstverwaltungsorganisationen, (f) Lehrkräften mit Zusatzqualifikationen oder Erfahrung in einschlägigen Fragen. Die Bildungsberater:innen sorgen für die Verbreitung und den Austausch von Wissen und Erfahrungen zwischen Lehrkräften der gleichen oder einer anderen Ebene oder Disziplin in pädagogischen und wissenschaftlichen Fragen.

Bildungsberater:innen können jedes Jahr im September und Juni in Zusammenarbeit mit den Unterstützungsstrukturen für den Primarbereich Fortbildungsmaßnahmen organisieren (PE 79/2017, geändert von der griechischen Regierung 2018).

Weitere Fortbildungsmöglichkeiten: Kindergartenfachkräfte können auch am Mobilitätsplan des ERASMUS+ Programms der Europäischen Kommission teilnehmen. In diesem Rahmen haben sie z.B. die Möglichkeit, einen Auslandsaufenthalt in einer ähnlichen Bildungseinrichtung zu absolvieren, der ihnen die Möglichkeit gibt, ihr Wissen, ihre beruflichen und sprachlichen Fähigkeiten zu verbessern, mit einer neuen Kultur und Zivilisation in Kontakt zu kommen und ein Gefühl für die europäische Identität zu entwickeln. Einige Kindergartenfachkräfte nehmen an Erasmus-Programmen teil, allerdings nicht im Rahmen ihrer beruflichen Erstausbildung. Sie wählen dieses Programm für ihre berufliche Fortbildung. Darüber hinaus wird die Teilnahme an diesen Programmen im Hinblick auf den beruflichen Aufstieg positiv bewertet. Die Anzahl der Programmteilnehmenden pro Jahr, die Dauer der Teilnahme und die Anzahl der teilnehmenden Lehrkräfte, Studierenden und Begleitlehrkräfte (die, wie oben erwähnt, den Schuleinheiten und pädagogischen Gruppen des Programms angehören müssen) werden je nach dem genehmigten Programm festgelegt. Die Anzahl der Einreichungen von Erasmus+-Programmen durch ein und dieselbe Schuleinheit hängt von den vorhandenen Humanressourcen und ihren Managementkapazitäten ab und wird von der Lehrkraftvereinigung im Rahmen der strategischen Planung der Schuleinheiten hinsichtlich der Prioritäten von Erasmus+ festgelegt. Die Teilnahme von Lehrkräften des Primar- und Sekundarbereichs an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, an Seminaren und am Unterricht kann bis zu 14 Tage dauern, einschließlich der Ferien. Die Teilnahme von Lehrkräften ohne Begleitung von Studierenden im Rahmen der Vorbereitung der genehmigten europäischen Programme, an denen die Schuleinheiten teilnehmen, darf fünf Tage nicht überschreiten, von denen drei Arbeitstage sein müssen.

Die Dauer der Reisen im Rahmen der Erasmus+ Programme wird von der zuständigen Bildungsdirektion genehmigt (MB 25735/H1/20-2-2020).

Jeder Zyklus eines eTwinning-Seminars dauert etwa 6 Monate (z.B. Oktober 2022 bis Mai 2023). Die Seminare sind nicht auf eine bestimmte Bildungsstufe spezialisiert; sie werden auch von Kindergartenfachkräften genutzt (eTwinning Lehrkraftausbildungs-Gemeinschaft 2023; Eurydice 2023).



Planung, Koordinierung und Supervision von FWB: Das Institut für Bildungspolitik ist die wichtigste Einrichtung, die das Ministerium für Bildung und religiöse Angelegenheiten in Fragen der FWB von Lehrkräften unterstützt. Es ist für die Gestaltung von Fortbildungsprogrammen, für die Planung der nationalen FWB-Strategie und für die Zertifizierung von FWB-Anbietern zuständig. Es koordiniert und überwacht die Durchführung, Zertifizierung und Evaluation der Fortbildung. Genauer gesagt sind die Aufgaben einer ihrer wissenschaftlichen Abteilungen, des Referats für Lehrkraftausbildung (basierend auf dem Gesetz 4763/2020 (Kapitel DG, Art. 96) folgende: Es ...

- plant die nationale Strategie für die Lehrkraftausbildung und überwacht deren Umsetzung
- arbeitet mit der Abteilung für die Ausbildung von Lehrkräften der Primar- und Sekundarstufe des Ministeriums für Bildung und religiöse Angelegenheiten, anderen Dienststellen und Einrichtungen des Ministeriums für Bildung und religiöse Angelegenheiten und anderen Ministerien sowie mit anderen griechischen oder internationalen Organisationen bei der Planung und Durchführung von Maßnahmen zusammen
- gibt eine Stellungnahme zur Verteilung der nationalen und gemeinschaftlichen Mittel für die Lehrkraftausbildung und zu den dem Ministerium für Bildung und religiöse Angelegenheiten vorgelegten Vorschlägen für die Lehrkraftausbildung ab
- berät bei der Zertifizierung von Ausbildungseinrichtungen, koordiniert und überwacht die Prozesse der Durchführung, Zertifizierung und Evaluation der Lehrkraftausbildung
- setzt in Zusammenarbeit mit der Projektleitung die Kriterien für die Eintragung der Ausbilder:innen in spezielle Register um, die insbesondere auf der Eignung und Qualifikation der Ausbilder:innen, dem Thema, den Zielen und der Zielgruppe der Ausbildungsprogramme basieren
- erstellt, pflegt und aktualisiert Verzeichnisse von Ausbilder:innen, erarbeitet Ausbildungsprogramme und Ausbildungsmaßnahmen und führt sie durch
- bereitet Studien und Forschungsarbeiten zu Fragen der Lehrkraftausbildung vor oder schlägt sie vor
- organisiert Veranstaltungen zur Bekanntmachung und Verbreitung der Ergebnisse von Fortbildungsmaßnahmen und
- stellt die Entwicklung und Nachhaltigkeit von Fortbildungsmaßnahmen sicher und kümmert sich um alle notwendigen Einzelheiten im Zusammenhang mit dem Betrieb und der Durchführung der vom Institut für Bildungspolitik vorbereiteten Fortbildungsprogramme.

Beispiele für Programme, die das Institut für Bildungspolitik für Lehrkräfte durchführt, sind folgende:

- Förderpädagogik und Ausbildung
- Ausbildung zur förderpädagogischen Unterstützung bei der Integration von Studierenden mit Behinderungen und/oder förderpädagogischen Bildungsbedürfnissen
- Ausbildung in den neuen Fremdsprachenlehrplänen – einheitliches Fremdsprachencurriculum (EPS-XG) und Englisch-Frühförderprogramme
- Schulungsmaßnahmen zur Unterstützung der Bildung von Flüchtlingskindern
- Ausbildung in Kompetenz-Workshops (Ministerium für Bildung und religiöse Angelegenheiten 2020; Institut für Bildungspolitik 2023).

FWB-Evaluation: Mit dem Gesetz 4610/2019 wurde das **Nationale Zentrum für Lehrkraftfortbildung** an der Hellenic Open Universität eingerichtet. Der Zweck dieses Zentrums ist die Konzeption, Durchführung und Bewertung von Fortbildungsprogrammen, die persönlich oder online für Lehrkräfte, für Förderlehr- und Hilfspersonal im Primar- und Sekundarbereich sowie für angehende Mitglieder dieser Personalkategorien durchgeführt werden. Um seine Ziele zu erreichen, arbeitet das Nationale Zentrum mit dem Institut für Bildungspolitik und der zuständigen

Dienststelle des Bildungsministeriums zusammen. Universitätsdozenten/-dozentinnen und Lehrbeauftragte werden als Lehrkräfte in den Ausbildungsprogrammen eingesetzt.

Vorrangige Themen für Kindergärten: Zu den vorrangigen Themen für die Arbeit in Kindergärten gehören:

- Zusammenarbeit mit Familien und Unterstützung der elterlichen Rolle
- Ausbildung in den Curricula
- Ausbildung in Verwaltungsaufgaben
- Krisenmanagement (COVID-19)
- Klassenführung
- Resilienz bei Lehrkräften und Kindern
- interkulturelle Bildung.

Bei der Festlegung der Prioritäten für die Fortbildung entscheidet die Leitung der Schuleinheit, ob es sich um eine Angelegenheit handelt, die auf Schulebene zu behandeln ist, oder ob es sich um ein umfassendes Thema handelt, das alle Kindergartenfachkräfte in einer Präfektur oder einem Bezirk betrifft. Die Ansichten der Lehrkräfte werden nicht formell als Bedarfserhebung eingereicht. Die Möglichkeiten sind begrenzt.

Groß angelegte und noch immer laufende FWB-Maßnahmen konzentrieren sich seit vielen Jahren auf die Ausbildung von Lehrkräften in der Nutzung von IKT. Derzeit führt das Institut für Computertechnologie und Öffentlichkeitsarbeit "*Diofantos*" in Zusammenarbeit mit dem Institut für Bildungspolitik ein Bildungsprojekt im Rahmen des Gesetzes "Lehrkraftausbildung zum Einsatz und zur Anwendung digitaler Technologien in der Unterrichtspraxis" durch, das von der Europäischen Union (Europäischer Sozialfonds, NSRF 2014-2020) und dem griechischen Staat kofinanziert wird und die frühere umfassende Ausbildung zur Nutzung und Anwendung von IKT im Unterricht fortsetzt.

Die Ausbildung wird auf zwei Kenntnis- und Fähigkeitsebenen entwickelt und durchgeführt:

1. Einführungsschulung für den pädagogischen Einsatz von IKT (B1 IKT-Niveau) und
2. fortgeschrittene Ausbildung für den Einsatz und die Anwendung von IKT in der Unterrichtspraxis (B2 IKT-Niveau).

FWB für Kindergarten- und Schulleitungen umfasst insbesondere Themen im Zusammenhang mit der Führung, Organisation und Verwaltung des Bildungssystems, dem Personalmanagement, der Qualitätsverbesserung im Bildungswesen, der Evaluation, der nationalen und internationalen Bildungspolitik und der Erwachsenenbildung und kann je nach Position der spezifischen Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Bildungsmanager:innen variieren.

Der Erwerb von Qualifikationen für die berufliche Entwicklung ist ebenfalls gesetzlich vorgesehen (Gesetz L4823 / 2021). Um als Führungskraft ausgewählt zu werden, sind neben der erforderlichen Lehrerfahrung auch zusätzliche Qualifikationen erforderlich (Postgraduierten-, Promotions- oder zweiter Hochschulabschluss, Fremdsprachen, IKT, Seminare usw.). Je höher die Position in der Managementpyramide, desto mehr Zusatzqualifikationen sind erforderlich. So wird beispielsweise für die Position eines Beraters/einer Beraterin oder Regionaldirektors/-direktorin ein Dokortitel verlangt. Der Erwerb von Qualifikationen erfolgt mit eigenen Mitteln und außerhalb der Schulzeit, da es nur noch wenig Freistellungen gibt (in der Regel nur für die Prüfungszeit).

Anspruch auf Freistellung: Kindergartenfachkräfte haben keine offizielle Genehmigung für die Teilnahme an FWB-Kursen. Im Rahmen der derzeitigen restriktiven Steuerpolitik wird Lehrkräften der Primar- und Sekundarstufe für postgraduale Studien nur unbezahlter Urlaub gewährt.

Die Verlängerung von Zuschüssen für Vor-Ort-Fortbildungslizenzen mit obligatorischer Vergütung für staatliche Stipendienthaber ist jedoch zulässig. Lehrkräfte, die ein Stipendium der staatlichen Stipendienstiftung erhalten haben, dürfen bezahlten Urlaub nehmen (Gesetz 3528/2007).

Für Lehrkräfte, die einen Kurs an einer Hochschuleinrichtung besuchen, kann eine jährliche Urlaubsgenehmigung zu Prüfungszwecken für einen Zeitraum von bis zu 14 Tagen erteilt werden (Gesetz 3528/2007, 4210/2013, 4590/2019).

Kurzfristiger bezahlter Urlaub aus pädagogischen oder wissenschaftlichen Gründen kann gemäß Gesetz 3528/2007 gewährt werden. Diese Erlaubnisse werden zwingend an Mitarbeiter:innen vergeben, die an Wettbewerben um ein Stipendium teilnehmen, um an der Nationalen Hochschule für öffentliche Verwaltung und Kommunalverwaltung zugelassen zu werden oder um für ein Aufbaustudium ausgewählt zu werden, um an Konferenzen, Seminaren und allen Arten von wissenschaftlichen Tagungen im In- oder Ausland zu Themen teilzunehmen, die für die Einrichtung von Interesse sind.

Motivation zur Teilnahme an FWB-Maßnahmen: Das Ministerium für Bildung und religiöse Angelegenheiten ist verpflichtet, sich um die Weiterbildung seiner Mitarbeiter:innen während ihrer gesamten Laufbahn zu kümmern, unabhängig von ihrer Kategorie, Branche, Spezialisierung und Besoldungsgruppe (Gesetz 3528/2007).

Die Motivation für die Teilnahme an zertifizierten Fortbildungsmaßnahmen kann sowohl persönlicher Natur sein (Verbesserung der Kenntnisse über aktuelle Forschungsergebnisse und pädagogische Methoden) als auch mit der Karriereentwicklung zusammenhängen.

Wenn eine Lehrkraft sich für eine verantwortungsvolle Position in der Bildungsverwaltung bewerben möchte (z.B. als Berater:in, Supervisor:in, Verwaltungsbeamter/-beamtin, Direktor:in), setzt das Gesetz 4823/2021 zertifizierte Kenntnisse der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) auf Stufe A voraus. Als weitere Auswahlkriterien können zertifizierte Kenntnisse der IKT der Stufe B, eine jährliche Fortbildung durch eine Universitätsabteilung und Teilnahmebescheinigungen für zertifizierte Fortbildungsprogramme des Bildungsministeriums gelten.

Forschung über FWB: In den letzten Jahren gab es keine Forschungsprojekte, die sich speziell mit der FWB von Kindergartenfachkräften befassen (das Gleiche gilt für Erziehungsfachkräfte).

Aktuelle Fragen im Zusammenhang mit FWB: Berufliche Weiterbildungen betreffen derzeit das Kindergartenpersonal, die fest angestellten und die Vertretungslehrkräfte. Neben der Notwendigkeit, sich fortzubilden, sind sie alle mit neuen Herausforderungen in ihrer Arbeit konfrontiert, z.B. Klassen mit Flüchtlingen, Kinder mit Lernschwierigkeiten in regulären Klassen (ggf. in Zusammenarbeit mit einem/einer Förderpädagogin/-pädagogin), Bewältigung von Finanz- und Gesundheitskrisen, Änderungen im Curriculum. Kontinuierliche Fort- und Weiterbildung ist ein ständiges Anliegen und wird von den Lehrkraftgewerkschaften gefordert. Während der Pandemie wurde der Fernunterricht zum Thema, da er als einzige Möglichkeit zur Ausbildung von Lehrkräften genutzt wurde. Dieses Verfahren ist sehr problematisch, da es nichts mit den Prinzipien der Erwachsenenbildung zu tun hat und sich als unzureichend und oft langwierig erweist. Die Ausbildung durch das Institut für Bildungspolitik in der Nutzung von Fernunterricht fand während der Gesundheitskrise statt und wird immer noch mit Kompetenz-Workshops oder der Einführung von Englisch in das Kindergarten-Curriculum fortgesetzt, zusätzlich zu Online-Seminaren durch den Aufsichtsrat für Schulkommunikation und das regionale Zentrum für Bildungsplanung. Die beschriebenen Ansätze für FWB sind nicht angemessen, da die Lehrkräfte den Klassenraum nicht verlassen können, um sich effektiv und ausschließlich fortzubilden. Insbesondere sind die Zeitpläne sehr eng, und in der Mitte des Schuljahres ist die Arbeitsbelastung besonders hoch, während die Fortbildung auf moderne und asynchrone Weise aus der Ferne erfolgt.



2011 kam es aufgrund der Finanzkrise zu Fusionen, Abschaffungen und Kürzungen im Bildungsbereich und auch zur Abschaffung der Umschulung von Lehrkräften und Kindergartenfachkräften, die über eine Einrichtung namens "The Faculty" durchgeführt wurde. Diese Fakultät war eine wichtige und bahnbrechende Einrichtung für die Weiterbildung und Schulung von Lehrkräften. Es gab neun Zentren im ganzen Land, die mit den jeweiligen Universitätsfakultäten für frühkindliche Bildung verbunden waren. Die Zulassung der Fachkräfte erfolgte durch Prüfungen und dauerte zwei Jahre, eine Zeit, in der diese abgeordnet wurden, um ihre Kenntnisse und Reflexionsfähigkeiten an den Universitäten zu verbessern. Seitdem sind die Ausbildungsprioritäten und die Bewertung auf den Erwerb formaler Qualifikationen durch kostenpflichtige Ausbildungsprogramme ausgerichtet, an denen die Lehrkräfte zwangsweise teilnehmen müssen, ohne dafür freigestellt zu werden.

FWB fällt unter die Grundsätze der Erwachsenenbildung, aber die Art und Weise, wie sie durchgeführt wird, trägt diesen Grundsätzen nicht Rechnung, um sicherzustellen, dass das Lernen effektiv ist. Insbesondere ist bekannt, dass Erwachsene mit Hindernissen konfrontiert sind (familiäre Verpflichtungen usw.), und die Möglichkeit, diese zu überwinden, wurde nicht erforscht. Auch wenn Kindergartenfachkräfte zu aktiver Teilnahme neigen, hat niemand sie nach ihrer Meinung zu Themen gefragt, die sie betreffen, und ihre Bedürfnisse wurden nicht untersucht. Es wurde eine Technik der einseitigen Information angewandt und keine aktive/erfahrungsorientierte Technik, es wurde keine effektive Kommunikation aufgebaut, es gibt kein Gefühl des gegenseitigen Respekts. Das Tempo, in dem die Kindergartenfachkräfte lernen wollen und können, wird nicht berücksichtigt, so dass die Gefahr von Frustration besteht. Hinzu kommt, dass alle FWB jetzt außerhalb der Arbeitszeit stattfinden, vor allem nachmittags und an den Wochenenden, wo sie mit der notwendigen Vorbereitung auf die Arbeit zusammenfallen. Dies führt zu anstrengenden Arbeitszeiten, Müdigkeit, Burnout und einem Verlust an persönlicher und familiärer Zeit.

Erziehungsfachkräfte

Für die Erziehungsfachkräfte gibt es keine besonderen Bestimmungen hinsichtlich FWB. Sie sind Beamte im Bereich der sozialen Wohlfahrt und unterliegen dieser Gesetzgebung. Die FWB der Kindergartenfachkräfte, die ebenfalls Beamte sind, aber im Bildungssektor arbeiten, ist anders geregelt.

Der gesetzliche Rahmen (Gesetz 3528/2007) legt fest, dass die Fortbildung am Arbeitsplatz ein Recht des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin ist, das in Form von Einführungsschulungen zu Beginn der Laufbahn, kontinuierlichen FWB-Maßnahmen, Postgraduiertenprogrammen oder Postgraduiertenausbildungszyklen wahrgenommen werden kann. Die Programme finden entweder in Griechenland statt, insbesondere im Rahmen des Nationalen Zentrums für öffentliche Verwaltung und Kommunalverwaltung, oder im Ausland, je nach den geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

Die **Einführungsschulung** ist sowohl für den Einrichtungsträger als auch für den/die Arbeitnehmer:in obligatorisch. Sie findet in den ersten zwei Jahren nach der Einstellung statt und dient dazu, die Erziehungsfachkräfte mit ihren Aufgaben sowohl als Beschäftigte an ihrem speziellen Arbeitsplatz als auch als Beschäftigte der Kommunalverwaltung im Allgemeinen vertraut zu machen. Eine Beförderung in die nächsthöhere Besoldungsgruppe erfolgt erst nach erfolgreicher Absolvierung dieser Einführungsschulung, die obligatorisch ist.

Einrichtungsträger sind verpflichtet, für die FWB ihrer Mitarbeiter:innen während ihrer gesamten Laufbahn zu sorgen, unabhängig von ihrer Kategorie, Branche, Spezialisierung und Besoldungsgruppe. Die Fortbildung kann allgemeiner Art sein oder in Form einer Spezialisierung für



den jeweiligen Dienst erfolgen. Die Teilnahme der Mitarbeiter:innen an Ausbildungsprogrammen kann als obligatorisch definiert werden, ebenso wie die postgraduierte Ausbildung an anerkannten Universitäten in Griechenland oder im Ausland.

7. Arbeitsbedingungen und aktuelle Personalangelegenheiten

7.1 Bezahlung

Kindergartenfachkräfte

Nach der aktuellen Gesetzgebung (Gesetz 4354 / 2015, Gesetz 4823 / 2021) liegen die Gehälter von Kindergartenfachkräften auf dem gleichen Niveau wie die aller Lehrkräfte im Primarbereich. Die Höhe des Gehalts hängt von Faktoren wie Dienstjahren, Familienstand, Erwerb von Abschlüssen über das Grundstudium hinaus, Dienst in Grenzgebieten, Dienst in einer verantwortungsvollen Position (Manager:in, Vorgesetzte:r, Berater:in usw.), aber auch vom Beschäftigungsverhältnis (festangestellt oder mit Vertrag) ab.

Die neue Gehaltstabelle sieht Skalen von 1 bis 19 vor. Sie ändert sich alle zwei Jahre, und der/die Arbeitnehmer:in erhält dann die entsprechende Erhöhung von 15-20€. Inhaber:innen von Postgraduierten- und Promotionsabschlüssen erhalten eine Anrechnung von zusätzlicher Arbeitszeit von zwei bzw. sechs Jahren. Es sind Stellenzulagen vorgesehen, und zwar für Supervisoren/Supervisorinnen (150€), Leitungen (300€), stellvertretende Leitungen (150€) und Berater:innen (300€). Die Gehaltstabelle ist seit dem 01.01.2016 gültig, mit Erhöhungen alle vier Jahre. Die Erhöhung des Grundgehalts beträgt jedes Jahr 25% und betrifft die Jahre 2016, 2017, 2018 und 2019. Zum Beispiel wurde eine Erhöhung von 60€ auf 15€ pro Jahr für die zwölf Monate angerechnet. Zusätzlich zum Gehalt werden Zulagen gezahlt, z.B. die Familienzulage (50€ für das erste Kind, 70€ für zwei Kinder) oder die Dienstzulage in abgelegenen oder Grenzgebieten (ca. 100€).

Das durchschnittliche Gehalt einer Lehrkraft wird aufgrund der ständigen Kürzungen infolge der Finanzkrise auf etwa 1.000€ geschätzt. Dieser Betrag reicht nicht aus, um in einer Großstadt als Alleinerziehende oder als Familie zu leben. Vertragslehrkräfte, die während der Schulferien von der Organisation für Arbeit und Beschäftigung eine Zulage erhalten, benötigen zusätzliche finanzielle Unterstützung, die hauptsächlich von ihren Eltern kommt. Die Fachkräfte müssen nicht nur ihren Lebensunterhalt mit ihrem Gehalt bestreiten, sondern auch die Kosten für die An- und Abreise zu ihrem Arbeitsplatz, selbst wenn dieser weit von zu Hause entfernt ist. Darüber hinaus müssen sie ihren Fortbildungsbedarf, die gedruckten oder elektronischen Ressourcen, die sie für ihre Arbeit benötigen, sowie die Studiengebühren für die verschiedenen Seminare, die sie besuchen, abdecken. Vertragslehrkräfte sind auch mit dem Risiko unsicherer Finanzierungsquellen für ihre Arbeit konfrontiert, da es sich um EU-Finanzierungsprogramme handelt, die jederzeit zurückgezogen werden können; das Gleiche gilt in noch stärkerem Maße für diejenigen, die in der Förderpädagogik und -ausbildung tätig sind, wo ihre Vergütung nicht Teil der staatlichen Bildungsausgaben ist. Ein typisches Beispiel ist die Nichtzahlung ihres Gehalts selbst für einen Tag Abwesenheit aufgrund von Umständen, auf die sie keinen Einfluss haben, z.B. wenn die Schule aufgrund schlechter Witterungsbedingungen geschlossen ist.

Erziehungsfachkräfte

Ihr Gehalt wird monatlich festgesetzt, entspricht der Gesamtvergütung ihrer spezifischen Position und wird zweiwöchentlich im Voraus gezahlt. Gehalt, Zulagen und Vergünstigungen sind die gleichen wie für andere Beamte. Für die Arbeit außerhalb der Pflichtarbeitszeit werden Überstunden vergütet. Der/die Direktor:in der Einrichtung erhält einen Bonus aufgrund der Position (Gesetz 4354/2015). Nach Angaben des Finanzministeriums reichen die Gehaltsstufen für Beamte von 1 bis 19. Ein/e Angestellte:r der Gehaltsstufe 1 erhält beispielsweise ein Gehalt von 1.151€; bei der Gehaltsstufe 10 und 18–20 Dienstjahren erhält er/sie ein Gehalt von 1.623€; bei der Gehaltsstufe 19 und 38 Dienstjahren 2.154€. Diese Beträge beziehen sich auf das Gehalt ohne Abzüge für Pflege und Rente. Die tatsächlichen Beträge sind also niedriger. In der Gehaltsstufe 12 mit 24 Dienstjahren beträgt das Gehalt beispielsweise 1.741€, real liegt der Nettobetrag jedoch bei etwa 1.100€ (Ministerium für Finanzen 2022).

7.2 Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Kindergartenfachkräfte

Mit dem Ministerialbeschluss Nr. 127187 / E1 / 01-08-2016 (Amtsblatt 2524/2016) beträgt die Gesamtarbeitszeit in der Primarstufe 30 Stunden pro Woche, wovon fünf Stunden unterrichtsfrei sind. Arbeitszeit bedeutet, dass die Lehrkräfte die Schuleinheit besuchen, auch wenn sie ihre Unterrichtsstunden beendet haben, um andere Aufgaben im Zusammenhang mit ihrer Klasse oder Schuleinheit zu erledigen. Auch die Unterrichtszeiten unterscheiden sich je nach Dienstjahren und Art der Schuleinheit. Bei den Vertragslehrkräften kann es sich wie bei den fest angestellten Lehrkräften um Vollzeitkräfte handeln, aber es gibt auch Teilzeitkräfte, die bis zu 16 Stunden arbeiten. Die Auswahl der Vertretungs-/Vertragslehrkräfte erfolgt durch den Obersten Rat für die Personalauswahl nach transparenten und objektiven Verfahren. In den letzten Jahren ist aufgrund der Pensionierung von Lehrkräften und der gleichzeitig fehlenden Festanstellungen im Bildungswesen bei gleichbleibendem Bedarf der Anteil der Vertragslehrkräfte im Bildungswesen gestiegen, der etwa 25% aller Grundschullehrkräfte, einschließlich der Kindergartenfachkräfte, ausmacht.

Erziehungsfachkräfte

Festangestellte Erziehungsfachkräfte sowie Assistenzfachkräfte arbeiten fünf Tage pro Woche 30 Stunden. Der Urlaub ist derselbe wie für andere Beamte. Während ihrer zweijährigen Probezeit nehmen sie an Einführungslehrgängen teil. Ein großer Teil der Erziehungsfachkräfte sind Vertragsbedienstete. Dieser Anteil nimmt zu, da es keine Dauerstellen gibt.

7.3 Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz für neues Personal

Für neu eingestellte Kindergartenfachkräfte, die eine Festanstellung haben, besteht die Möglichkeit eines Einführungstrainings, das innerhalb der ersten zwei Jahre absolviert werden sollte; in dieser Zeit gelten sie als Angestellte auf Probe. Abgesehen davon gibt es keine weitere Unterstützung bei der Einführung in den Beruf. Es gibt keine Mentoringfachkräfte vor Ort, die den Berufsanfängern/-anfängerinnen zur Seite stehen. Vertrags-Kindergartenfachkräfte kommen für diese Ausbildung nicht in Frage. Die Lehrkraftverbände setzen sich für Unterstützungsmaßnahmen für neue Kindergartenfachkräfte ein. Mit ihrer Aufgabe der wissenschaftlichen und professionellen Beratung unterstützen die Bildungsberater:innen die Lehrkräfte, unabhängig davon, ob sie fest angestellt sind, einen Vertrag haben oder neu eingestellt wurden. Im Bereich der Kindergärten liegt das Problem jedoch an der begrenzten Anzahl der Berater:innen und der großen Anzahl von Schulen, für die sie zuständig sind. Dies bedeutet, dass die Unterstützung nur

eingeschränkt wirksam ist. Zusätzlich zum einschlägigen Gesetz (4823/2021), das die Evaluation von Lehrkräften und Kindergartenfachkräften vorsieht, werden die Schulberater:innen mit der Evaluation wahrscheinlich mehr bürokratische Arbeit haben, was bedeutet, dass ihre beratenden Aufgaben in den Hintergrund treten werden.

Für **Erziehungsfachkräfte** gibt es keine vergleichbaren Unterstützungsmaßnahmen, weder durch Mentoringfachkräfte noch durch Berater:innen, während alle Fragen, die sich auf den Betrieb der Kinderkrippen und Kindertagesstätten beziehen und nicht in deren Betriebsordnung enthalten sind, durch einen Beschluss des Verwaltungsrats geregelt werden.

7.4 Indirekte pädagogische Arbeitszeiten

Ein Merkmal der Arbeit von Lehrkräften ist die hohe Arbeitsbelastung und die Arbeit außerhalb des Unterrichts zur Vorbereitung, das Abhalten von Sitzungen der Lehrkraftvereinigung, zu korrigieren, Aktivitäten der Schulgemeinschaft in Zusammenarbeit mit verschiedenen Agenturen zu organisieren (Exkursionen, Besichtigungen usw.), Elterninformationsveranstaltungen, Schulfestveranstaltungen zu organisieren, aber auch Treffen mit den Eltern abzuhalten usw. Aus diesen Gründen wurde neben den fünf unterrichtsfreien Stunden eine Zulage für Vorbereitungs- und außerschulische Tätigkeiten eingeführt und gewährt. Diese Zulagen wurden jedoch 2011 abgeschafft, als aufgrund der Finanzkrise einheitliche Gehälter für Beamte eingeführt wurden, was zu einer starken Kürzung der Gehälter führte. Obwohl diese Zulagen abgeschafft wurden, arbeiten die Lehrkräfte und insbesondere die Kindergartenfachkräfte wie bisher weiter, zum Beispiel bei der Zusammenarbeit und Kommunikation mit den Eltern außerhalb der Öffnungszeiten des Kindergartens, ohne eine zusätzliche Vergütung zu erhalten (Gesetz 4024/2011; MB 127187 / E1 / 01-08-2016).

7.5 Weitere Personalangelegenheiten

Kindergartenfachkräfte

Zwischen 2010 und 2015 verließen 2.721 Kindergartenfachkräfte die Kindergärten, die ständigen Einstellungen in diesen Jahren beliefen sich auf 529, während in den Jahren 2014 und 2015 überhaupt keine Einstellungen vorgenommen wurden (Bratis 2016), und zwischen 2010 und 2022 4.070 Kindergartenfachkräfte in den Ruhestand gingen (Lehrkraftverband Griechenland (DOE) 2022). Mit dem Gesetz 4589/2019 (Amtsblatt 13 AD) wurden 289 ständige förderpädagogische Kindergartenfachkräfte in förderpädagogischen Einheiten und Integrationsgruppen eingestellt. Diese Einstellungen deckten jedoch nicht den bestehenden Bedarf, der bisher durch die befristete Einstellung von Vertragslehrkräften oder in vielen Fällen überhaupt nicht gedeckt wird. Nachdem viele Jahre lang keine dauerhaften Einstellungen vorgenommen wurden oder diese im Verhältnis zum Bedarf minimal waren, wurden 2020 und 2021 1.500 reguläre Kindergartenfachkräfte fest eingestellt (MB 91715/E1/22-7-2022).

Laut dem Jahresbericht der Europäischen Kommission über die Beobachtung der allgemeinen und beruflichen Bildung gehen die Mittel für die Bildung in Griechenland stetig zurück (3,20% im Zeitraum 2012–2013, 2,85% im Jahr 2017, 3,44% im Jahr 2018 und 3,9% im Jahr 2019), während der europäische Durchschnitt bei 4,6% liegt. Dies spiegelt sich auch in der Bevorzugung von Vertragspersonal wider, deren Gehaltskosten geringer sind als die von Festangestellten, und ihre Einstellung auch durch Programme zur Milderung der Arbeitslosigkeit gedeckt werden kann. In Griechenland wird das ESPA-Programm (Unternehmenspakt für den Entwicklungsrahmen) genutzt, das Mittel aus den europäischen Struktur- und Investitionsfonds erhält. Dies ist einer der Gründe, warum viele frühpädagogische Fachkräfte ihre Verträge als prekär betrachten, da diese

finanzielle Unterstützung eingestellt werden kann. Außerdem führt die Unterfinanzierung zu einer personellen Unterbesetzung, während es zu Fusionen von Schulen, einer Verringerung des Einkommens der Lehrkräfte, einer unzureichenden und verspäteten Personalausstattung (vor allem in der Förderpädagogik) und einem Mangel an logistischer Infrastruktur kommt.

In Griechenland ist das Bildungssystem zentralisiert, wobei das Ministerium für Bildung und religiöse Angelegenheiten die einzige Behörde ist, die für die Formulierung und Umsetzung der Bildungspolitik zuständig ist. Zu den Fragen, die zentral geregelt werden, gehört auch die Personalausstattung des Bildungssystems. Mit dem Gesetz 2525/1997 wurde das System der Ernennung von Lehrkräften durch das Jahrbuch abgeschafft und durch ein Prüfungssystem ersetzt, für das der Oberste Rat für die Auswahl von Beamten zuständig ist, eine unabhängige Behörde, die durch das Gesetz 2190/1994 eingerichtet wurde. Ab dem Jahr 2003 und mit dem Gesetz 3027/2002 wurde die Ernennung von Lehrkräften zu 75% aus dem Auswahlverfahren und zu 25% aus einer Liste von Vertragspartnern bestimmt. Diese Prozentsätze änderten sich in den folgenden Jahren mehrmals. Tatsache ist, dass ab 2008 die Planstellen für Lehrkräfte drastisch reduziert wurden und der Bedarf durch Vertragsbedienstete oder Vertretungskräfte gedeckt wurde. 2010 wurden mit dem Gesetz 3848/2010 neben der Einstufung im Auswahlverfahren weitere akademische Kriterien wie Bachelor, Postgraduierten und Promotionsabschlüsse, aber auch soziale Kriterien wie eine Behinderung in das Auswahlverfahren einbezogen und der Besitz eines Zertifikats für pädagogische Kompetenz institutionalisiert. Obwohl dieses Gesetz die Ernennung von fest angestellten Lehrkräften vorsieht, werden diese nicht ernannt, ein Grund warum keine Personalauswahlprüfungen des Obersten Rats für die Auswahl von Beamten durchgeführt werden. Infolgedessen werden zeitweilige Ersatzkindergartenfachkräfte auf Vertragsbasis eingestellt. Bis heute hat das Auswahlverfahren seit 2008 nicht mehr stattgefunden, obwohl das Bildungsministerium kürzlich seine Absicht geäußert hat, es als Teil des Auswahlverfahrens für Lehrkräfte wieder einzuführen.

Gemäß dem Gesetz 4589/2019 kündigt der Oberste Rat für die Auswahl von Beamten auf Antrag des Ministeriums für Bildung und religiöse Angelegenheiten alle zwei Schuljahre ein Verfahren an zur Einstufung der Bewerber:innen für freie Stellen im Primar- und Sekundarbereich, einschließlich des Personals für Förderpädagogik, je nach Vorrang, Sektor und Fachbereichen und führt es durch. Die Ernennung oder Einstellung von Lehrkräften erfolgt ausschließlich durch Einstufungstabellen, die bis zum Ende des zweiten Schuljahres gelten, das auf das Ende des Schuljahres folgt, in dem sie im Amtsblatt der Regierung veröffentlicht wurden, ohne dass die Daten in der Zwischenzeit geändert werden können.

Diese Tabellen werden auf der Grundlage vorher festgelegter und objektiver Kriterien (akademischer, bildungsbezogener Hintergrund, soziale Kriterien) in absteigender Reihenfolge der Gesamtpunktzahl, die sich aus der kumulativen Bewertung dieser Kriterien ergibt, erstellt.

Der oberste Rat und das Bildungsministerium veröffentlichen dann die vorläufigen Ranglisten auf ihren Websites. Die Bewerber:innen können innerhalb eines bestimmten Zeitraums Einspruch erheben. Nach Prüfung der Einsprüche erstellt der oberste Rat die endgültigen Tabellen, die im Amtsblatt veröffentlicht werden.

Interessierte können eine Bewerbung in der Form einreichen, die in der entsprechenden Rats-Bekanntmachung angegeben ist. Angehende Lehrkräfte und Förderschullehrkräfte, die über die formalen Qualifikationen für eine Ernennung im Primar- oder Sekundarbereich verfügen, werden in das Verfahren aufgenommen.

Dieses Gesetz über das System der festangestellten Ernennungen hat bei den Lehrkräften zahlreiche Reaktionen hervorgerufen, da es die frühere Tätigkeit als Kontrakt-Lehrkraft abwertet und die formalen Qualifikationen vorschlägt, während es auch den grundlegenden Universitätsabschluss abwertet, der nicht mehr ausreicht, um eine Stelle als Lehrkraft zu erhalten.



Was die Einstellungsstrategien zur Deckung des erhöhten Zulassungsbedarfs von Personen aus gefährdeten Gruppen während der Gesundheitskrise anbelangt, so wurde dies von der Regierung mit dreimonatigen Ausbildungsverträgen geregelt.

Die Daten über die Zahl der Vertragslehrkräfte zeigen einen stetigen Anstieg in den letzten Jahren. Konkret wurden im Schuljahr 2016/2017 1.718 Kindergartenfachkräfte auf Vertragsbasis eingestellt, im darauffolgenden Schuljahr 2.007, ein Jahr später 2.554 und 2019/2020 3.742. Umgekehrt ist der Anteil der fest angestellten und abgeordneten Kindergartenfachkräfte aufgrund von Pensionierungen und mangelnder Nachwuchsgewinnung zurückgegangen. Dies bedeutet, dass der Bedarf an Lehrkräften bestehen bleibt und der Mangel groß ist. Ab dem Schuljahr 2019–2020 trat die Bestimmung des Gesetzes 4589/2019 in Kraft, die eine Reduzierung der maximalen Anzahl von Kindern in Kindergartengruppen von 25 auf 22 erlaubt, um die pädagogische und didaktische Betreuung der Kinder zu verbessern. Diese Bestimmung wurde jedoch durch das Gesetz 4692/2020 wieder geändert und das Ziel ist nun, die Anzahl der Lehrkräfte zu reduzieren, hauptsächlich durch die Erhöhung der Anzahl der Kinder um drei pro Lehrkraft, wobei die pädagogischen Erfordernisse für das Lehren und Lernen von Kleinkindern ignoriert werden.

Nach den Daten der griechischen Statistikbehörde für das Schuljahr 2019/2020 sind 39,94% des Kindergartenpersonals älter als 55 Jahre. Die Gesamtzahl des aktiven Personals in Kindergärten betrug im selben Schuljahr 16.483. 29,56% sind zwischen 40 und 50 Jahre alt und 26,54% sind zwischen 30 und 40 Jahre alt.

Erziehungsfachkraft

Auch in Kinderkrippen und Kindertagesstätten herrscht Personalmangel. Die Einstellung von fest angestelltem Personal hat sich seit den 1990er Jahren nicht geändert. Der Bedarf wird durch Vertragspersonal gedeckt, die in der Regel acht Monate im Jahr arbeiten und über die Arbeitsorganisation angeworben werden.

Jede Gemeinde gibt über die für Kinder zuständige juristische Person des öffentlichen Rechts die Absicht bekannt, einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen. Bei den Einstellungen handelt es sich um einen befristeten privatrechtlichen Arbeitsvertrag zur Deckung des saisonalen oder vorübergehenden Bedarfs an zusätzlichen Qualifikationen. Der Oberste Rat für die Auswahl von Beamten gibt die Ausschreibung und die Bewerbungsfrist bekannt (Gesetz 4257/2014; Gesetz 4354/2015). Das bestehende Personal, die derzeitigen fest angestellten Erziehungsfachkräfte mit langjähriger Berufserfahrung, wird in den kommenden Jahren in den Ruhestand gehen. Dies bedeutet eine Überalterung des festangestellten Lehrpersonals.

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

Kindergartenfachkräfte

Es ist zwar nicht neu, aber dennoch erwähnenswert, dass 2013 die Arbeitszeiten von Kindergartenfachkräften offiziell in gleicher Weise geregelt wurden wie die von Grundschullehrkräften. Dies war für Kindergartenfachkräfte als Berufsgruppe ein wichtiger Schritt nach vorn (Gesetz 4115/2013).

2020 wurden mit dem Gesetz 4589/2019 (Amtsblatt der Regierung 13/A/29-1-2019) fest angestellte förderpädagogische Kindergartenfachkräfte förderpädagogischen und Integrationsgruppen zugeteilt³.

2018 wurde per Gesetz eine zweijährige Besuchspflicht für 4- und 5-Jährige eingeführt (Gesetz 4521/2018). Dadurch hat sich die Zahl der Stellen leicht erhöht, da es keine Abwanderung von Studierenden in andere Einrichtungen mehr gibt. Sowohl Lehrkräfte als auch Eltern unterstützen die Forderung nach der Einführung einer zweijährigen Besuchspflicht in öffentlichen Kindergärten. Zu den Vorteilen gehört die Erleichterung der diskriminierungsfreien Einbeziehung aller Kinder in den Bildungsprozess, da sie die frühzeitige Erkennung ihrer Bildungsbedürfnisse sicherstellt und zu einer rechtzeitigen und validen Beurteilung in den entsprechenden staatlichen Diensten und Einrichtungen führt, wenn dies erforderlich ist. Zudem bietet dies den Kindergartenfachkräften die Möglichkeit, die erforderlichen pädagogischen Interventionen durchzuführen. Darüber hinaus kann durch Übergangsprogramme, die von Kindergartenfachkräften und Grundschullehrkräften gemeinsam geplant und durchgeführt werden, ein reibungsloser Übergang in die Grundschule erleichtert werden (Sakellariou, Anagnostopoulou und Strati 2018).

Erziehungsfachkräfte

Eine wichtige Entwicklung für Erziehungsfachkräfte war die Umbenennung ihrer Ausbildungsinstitutionen von Technologischen Bildungsinstituten (TEI) zu berufsqualifizierenden Hochschulen. Die Besetzung von Stellen in Kinderkrippen und Kindertagesstätten mit fest angestelltem Personal ist Teil des Prozesses im öffentlichen Sektor (Gesetz 3584/2007), aber wie im vorherigen Kapitel erwähnt, wurden in den letzten Jahren keine Festanstellungen vorgenommen. Folglich sind die meisten Beschäftigten Vertragsangestellte. Kennzeichnend ist auch das Fehlen eines Auswahlverfahrens für Einrichtungsleitungen/Direktoren/Direktorinnen, da es seit 2011 keine einschlägigen Rechtsvorschriften mehr gibt. Ein ernstes Problem ist auch der Mangel an formeller Aus- und Weiterbildung, aber auch der Mangel an pädagogischer Unterstützung durch Berater:innen.

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

Bei den Forschungsstudien, die sich auf Kindergartenfachkräfte konzentrieren, lassen sich zwei Arten unterscheiden: (1) aus einer breiteren Perspektive als Beschäftigte des öffentlichen Sektors und (2) aus der Perspektive der Gewerkschaft, der "Obersten Verwaltung der Beamtenvereinigungen", der sowohl Kindergarten- als auch Erziehungsfachkräfte angehören. Innerhalb der Gewerkschaft wurde im Dezember 2004 ein *Soziales Multizentrum* gegründet, dessen Ziel es ist,

³ Mit demselben Gesetz wurden 1.041 festangestellte Mitarbeiter:innen für die Förderpädagogik und förderpädagogische Hilfskräfte für den Primar- und Sekundarbereich eingestellt. Dazu gehörten 116 Sprachtherapeuten/-therapeutinnen, 137 Psychologen/Psychologinnen, 114 Schulkrankenschwestern/-pfleger, 70 Physiotherapeuten/-therapeutinnen, 81 Ergotherapeuten/-therapeutinnen, 135 Sozialarbeiter:innen und 388 Förderhilfskräfte. Die meisten der oben genannten Mitarbeiter:innen wurden an Förderschulen eingesetzt, die übrigen an Regelschulen, aber auch in Ausschüssen für wissenschaftliche Bildungsevaluation und Unterstützung (E.D.E.A.Y.), die für die Bildungsevaluation und Unterstützung von Studierenden und der Schulgemeinschaft zuständig sind.



die vielfältigen Aktivitäten der Gewerkschaft durch Bildungsforschung wissenschaftlich zu unterstützen und dabei mit entsprechenden Instituten und Hochschuleinrichtungen in Griechenland und im europäischen Raum zusammenzuarbeiten.

Darüber hinaus fördert sie die Fort- und Weiterbildung von Angestellten des öffentlichen Sektors.

Höhe und Entwicklung der Gehälter im öffentlichen Sektor Griechenlands von der Krise 2009–10 bis heute

Quelle: Mavroudeas, S., and K. Passas 2022 (siehe *Literatur* für weitere Details)

Ziele und Methoden: Ziel dieser Studie war es, das Niveau und die Entwicklung der Gehälter der Beschäftigten des öffentlichen Sektors in Griechenland seit dem Ausbruch der Krise bis heute zu erfassen. Es wurden Daten über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor verwendet und auf der Grundlage der Daten der Arbeitskräfteerhebung analysiert, die mit den Daten des Registers der Beschäftigten des griechischen Staates verglichen wurden.

Ausgewählte Ergebnisse: Die wichtigsten Schlussfolgerungen der Studie lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Es wird bestätigt, dass die Beschäftigten des öffentlichen Sektors mehr leisten für das, was ihnen gezahlt wird, während sie, insbesondere die Beamten, den größten Beitrag zur Besteuerung leisten.
- Aufgrund der ungünstigen finanziellen Bedingungen sind die Gehälter im Allgemeinen, vor allem aber die der Beschäftigten des öffentlichen Sektors, stärker betroffen, so dass diese sich in einer prekären Einkommenssituation befinden.
- Konkret sank im Zeitraum 2010 bis 2020 das Durchschnittsgehalt von Ärzten/Ärztinnen um 10,5% – von 1.443€ auf 1.291€ – während das Durchschnittsgehalt von Lehrkräften um 15,7%, von 1.311€ auf 1.105€, von Gesundheitstechnikern/-technikerinnen um 11,9%, von 1.176€ auf 1.036€, und das Gehalt von allgemeinen Büroangestellten um 14,7%, von 1.196€ auf 1.020€, zurückging.
- Die Kürzung der Beamtengehälter nach Wirtschaftszweigen beträgt 11,5% im Gesundheitssektor, 15,8% im Bildungssektor und 15% im Sektor der öffentlichen Verwaltung. Im Zeitraum 2010–2020 sind die Durchschnittsgehälter sowohl für Männer als auch für Frauen zurückgegangen, während sich gleichzeitig der Abstand zwischen den Gehältern nach Geschlecht vergrößert hat.
- Konkret ist festzustellen, dass das Durchschnittsgehalt für männliche Beamte um 14,7% von 1.326€ auf 1.131€ gesunken ist, während es für Frauen um 15,4% von 1.210€ auf 1.024€ zurückging. Infolge dieses gleichzeitigen Rückgangs sinkt das Durchschnittsgehalt für Frauen von 92,1% des entsprechenden Lohns für Männer im Jahr 2010 auf 90,6%. Mit anderen Worten: Die Krise führt zu einer Vergrößerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles.
- Der Anteil der am schlechtesten bezahlten Arbeitnehmer:innen nimmt ebenfalls zu. Es ist bezeichnend, dass der Anteil der Beschäftigten, die zwischen 1.000€ und 1.100€ verdienen, von 11% auf 16% gestiegen ist, der Anteil derjenigen, die 900€ bis 1.000€ verdienen, von 6% auf 10%, während der Anteil derjenigen, die weniger als 900€ verdienen, von 12% auf 20% gestiegen ist.
- Die Entwicklung der Gehälter der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Griechenland ist im Vergleich zu den europäischen Ländern, in denen Wirtschafts Anpassungsprogramme durchgeführt wurden, stets negativ angepasst: Zypern verzeichnet beispielsweise einen Anstieg von 6,3%, Portugal von 5,2%; nur Irland weist einen Rückgang von 6,5% auf, während

in Griechenland der Durchschnittslohn im öffentlichen Sektor um 25% gesunken ist. Gleichzeitig stieg er in der Eurozone um 21,4% und in der EU um 23,8%.

Implikationen: In der laufenden Periode wird der beobachtete Anstieg der Inflation zu einem Rückgang der Kaufkraft der Beschäftigten im öffentlichen Dienst führen, was auch für Kindergarten- und Erziehungsfachkräfte gilt, wenn es keine entsprechende Gehaltserhöhung gibt.

Bildung und Lehrkräfte während der COVID-19-Pandemie: Erzählungen, Erfahrungen, Praktiken – qualitative und quantitative Dimensionen

Quelle: Zagos, C., I. Kamarianos, A. Kyridis, and N. Fotopoulos 2022 (siehe *Literatur* für weitere Details).

Hintergrund: Eine zweite Studie des Sozialen Multizentrums der Gewerkschaft befasst sich mit dem Bildungsstand von Lehrkräften im Allgemeinen, einschließlich der Kindergartenfachkräfte als Teil der Primarbildung, nicht jedoch der Erziehungsfachkräfte.

Ziele und Methoden: Das Ziel dieser Studie war es, die Optik und die Dimensionen der Bedingungen zu beleuchten, mit denen die Bildungsgemeinschaft während der Pandemiezeit konfrontiert war, sowohl innerhalb als auch außerhalb der Klassenzimmer und Bildungseinrichtungen. Die Autoren verwenden ein breites Spektrum an methodischen Instrumenten, um sich der griechischen Bildungsrealität während der Pandemiekrise zu nähern, sie zu analysieren und zu interpretieren. Eine soziologische Perspektive kombiniert theoretische und empirische Ansätze mit qualitativem und quantitativem Charakter. Konkret wurden Fragebögen analysiert und ausgewertet sowie Interviews mit Lehrkräften (darunter Kindergartenfachkräfte) und Hochschullehrkräften geführt, um zu untersuchen, wie sie als Akteure mit den extremen und noch nie dagewesenen Bedingungen in der Bildung und der Praxis ihrer Arbeitskrise umgehen. Die Stichprobe bestand aus Fach- und Lehrkräften aus Kindergärten- und Primarschulklassen. Die Fragebögen wurden an etwa 9.000 Personen verteilt. Die Rücklaufquote betrug 12,04% (1.084 Antworten).

Ausgewählte Ergebnisse: Die Schlussfolgerungen der Studie umfassen folgendes:

- Während der COVID-19-Pandemie haben der Lehrkraftberuf und die Lehrkräfte eine beispiellose und schwierige Zeit durchlebt. Es stellt sich die Frage nach dem Ausmaß der Auswirkungen der Pandemie auf die Substanz des Lehrkraftberufs, das Wesen des Unterrichts und den Charakter der Schulen. Die Pandemiekrise hat die ohnehin schon belastete Bildungslandschaft noch weiter verschärft und den Alltag noch schmerzhafter und stressiger gemacht.
- In ihren Antworten auf den Fragebogen zur beruflichen Erschöpfung haben die Lehrkräfte keine extremen und unangenehmen Situationen angegeben. Ein beträchtlicher Prozentsatz (27,9%) der Stichprobe liegt im Bereich der hohen emotionalen Erschöpfung, 35,8% zeigen eine niedrige persönliche Leistung, während 19,9% eine hohe Leistung aufweisen.
- Die Skala "Quellen des Lehrkraftstresses" umfasst die Bildungsorganisation, die mangelnde Unterstützung und das mangelnde Ansehen des Berufs, das Management der Pandemie, gefolgt von Faktoren im Zusammenhang mit Lernen, Verhalten, Beziehungen, Arbeitsbelastung und Zeitdruck. Nach früheren Untersuchungen (Leontari, Kyridi and Gialama 1996) sind die Faktoren, die den Lehrkräften den größten Stress bereiten, das Verhalten der Schüler:innen und die Arbeitsbedingungen.
- Der Grad der Zufriedenheit der Lehrkräfte mit der Reaktion des griechischen öffentlichen Bildungswesens ist gering und noch geringer mit der Reaktion der griechischen Bildungspolitik. Beim E-Learning gab es technische Probleme, die ihre Arbeit erschwerten, während sie

selbst erhebliche finanzielle Kosten für die Bereitstellung von Infrastruktur und technologischer Ausrüstung zu tragen hatten. Die Befragten sind der Meinung, dass das Bildungsministerium ihre Arbeit in Bezug auf Ausbildung und logistische Unterstützung nicht angemessen unterstützt hat. Die Schulungen waren nicht auf den Fernunterricht ausgerichtet, auch gab es keine Schulungen für die psychologische Betreuung der Schüler:innen und die Verantwortung für den Fernunterricht im Allgemeinen wurde vom Ministerium auf die Lehrkräfte übertragen wurde.

- Die Lehrkräfte sagen, dass sie das Gefühl haben, dass sich die Art ihrer Arbeit verändert. In Bezug auf das Lehren und Lernen stellen sie den unvergleichlichen Wert des Präsenz-Unterrichts fest. Im Distanzunterricht können die Leistungen der Studierenden nicht bewertet werden, es fehlt die Kontrolle über das Lernklima und den Lernprozess im Allgemeinen; außerdem können nicht alle Kinder am Fernunterrichtsprozess teilnehmen; alle Kurse aus der Ferne zu unterrichten, ist schwierig. Sie sind besorgt darüber, dass in Zukunft die Methodik des Fernunterrichts, das E-Learning und allgemein E-Learning-Methoden und -Ansätze stärker genutzt werden und dass ihre Arbeit auf diese Weise in Gefahr ist. Was den Fernunterricht anbelangt, so ermöglichten die fehlenden technologischen Mittel und die fehlende Infrastruktur keinen gleichberechtigten Zugang und keine gleichberechtigte Teilnahme aller Schüler:innen; die staatlichen Mittel für die Anschaffung von Ausrüstung waren begrenzt und wurden mit großer Verzögerung und nur einem minimalen Prozentsatz von Schulen, Lehrkräften und Schülern/Schülerinnen zugewiesen.
- Gefährdete Gruppen der Schülerschaft (Schüler:innen aus wirtschaftlich schwächeren Schichten, Kinder in abgelegenen Gebieten, Roma, Kinder von Flüchtlingen und Einwanderern) wurden vom Bildungsprozess ausgeschlossen. Die Lehrkräfte haben jedoch ihre Arbeit getan und setzen ihre Solidarität durch unabhängige Aktivitäten und ehrenamtliche Arbeit fort – allerdings zu großen persönlichen Kosten, da sie nicht über die Mittel verfügen, um ihren sozialen Auftrag zu erfüllen.

Implikationen: In der Studie wurde die wichtige Rolle der Schule (einschließlich des Kindergartens) und der Bildung im Allgemeinen für die psychosoziale Entwicklung und das Wohlbefinden der Kinder deutlich hervorgehoben, mit anderen Worten, die Bedeutung des Präsenz-Unterrichts und Lernens und die soziale Rolle der Schule.

Merkmale der öffentlichen Personalressourcen in kritischen Bereichen wie Bildung und Gesundheit

Quelle: Tsiolas, G., and M. Filiopoulou 2021 (siehe *Literatur* für weitere Details)

Hintergrund: Ein Bericht über die Personalressourcen des öffentlichen Sektors im Bildungsbereich ist Teil der Dokumentationsarbeit des Sozialen Multizentrums der Gewerkschaft.

Ziele und Methoden: Ziel ist es, die charakteristischen Elemente der Personalressourcen im öffentlichen Bereich im kritischen Gebiet der Bildung zu erfassen. Anhand von Daten zu Geschlecht, Alter und Dienstjahren werden die demografischen Trends und Besonderheiten in jeder Berufskategorie im Bildungsbereich aufgezeigt. Die Studie stützt sich auf Daten aus der Volkszählung 2020 über die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und aus anderen offiziellen Datenbanken wie dem Bestandsregister des öffentlichen Sektors.

Ausgewählte Ergebnisse: In diesem Bericht wird festgestellt, dass im Grundschulbereich (einschließlich Kindergärten) 32% der fest angestellten Lehrkräfte 20 bis 30 Jahre im Dienst sind, was auf eine Überalterung dieses Lehrpersonals hinweist. Das Durchschnittsalter der Lehrkräfte im Primarbereich liegt bei 53 Jahren. 37,0% sind zwischen 51 und 60 Jahre alt, während 34,7% zwischen 41 und 50 Jahre alt sind. Im Grundschulbereich sind 75,3% der Lehrkräfte Frauen. Auf

allen Bildungsebenen ist der Anteil der Frauen in der jüngeren Lehrkraftgeneration (unter 30 Jahren) höher als in der älteren (50 Jahre und älter).

Im Durchschnitt der OECD-Länder waren 2019 auf allen Bildungsebenen 70% der Lehrkräfte Frauen. Die größte Konzentration von Frauen im Lehrkraftberuf ist in den ersten Jahren der Schulbildung zu verzeichnen, und der Prozentsatz schrumpft proportional auf den nächsten Bildungsebenen. Frauen stellen 96% des Lehrpersonals im Vorschulbereich und 82% im Primarbereich. In der Sekundarstufe beträgt ihr Anteil im OECD-Durchschnitt 63% und in den höheren Bildungsstufen nur 44% (OECD 2021, 396).

Für Erziehungsfachkräfte wurden keine vergleichbaren Studien gefunden, mit Ausnahme der ersten in diesem Kapitel vorgestellten Studie, die sich auf alle Beamten, einschließlich der Beschäftigten lokaler Regierungsorganisationen, konzentrierte.

10. Künftige Personalherausforderungen – fachliche Experteneinschätzung

Kindergartenfachkräfte

Kindergartenfachkräfte werden höchstwahrscheinlich mit einem Stellenabbau aufgrund demografischer Probleme konfrontiert sein: Während die Geburtenrate dramatisch zurückgegangen ist, wurde gleichzeitig der **ungünstige Personalschlüssel** (eine Lehrkraft auf 25 Kinder) beibehalten. Ein weiteres großes Problem ist die **Überalterung des Lehrkörpers**, die sich durch die ständige Anhebung der Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand noch verstärken wird. Dies ist von besonderer Bedeutung, da die Art des Berufs körperliche Ausdauer erfordert, um den Alltag einer Kindergartenfachkraft zu bewältigen, zusätzlich zu den beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen, um ihr Wissen zu aktualisieren. Eine weitere Herausforderung bei der täglichen Arbeit ist die **zunehmende Bürokratie** durch das Streben nach Effizienz und die Förderung einer Kultur der Verantwortlichkeit. Unter diesen Bedingungen besteht die Gefahr, dass der Lehrplan des Kindergartens übermäßig strukturiert und starr wird und eher akademisch ausgerichtet ist, als dass er flexibel bleibt und Möglichkeiten für soziales Lernen bietet.

Eine weitere anhaltende Schwierigkeit ist die Festlegung von **Gehältern und Renten auf einem sehr niedrigen Niveau** (Gesetz 3833/2010) im Vergleich zu den im übrigen Europa geltenden Niveaus, wobei keine Aussicht auf eine Verbesserung besteht, da keine Erholung der Wirtschaft zu erwarten ist. Die im Vergleich zu anderen Ländern **niedrige Finanzierung des Bildungswesens** (Gesetz 4584/2018) (OECD 2022, 4) ist ein wichtiges Element, das verbessert werden sollte und bei dem aufgrund der vorherrschenden Wirtschaftslage und anderer Faktoren ebenfalls keine sofortige Verbesserung zu erwarten ist. Die Unterfinanzierung des Bildungswesens wird von den Machhabern auf der Ebene der öffentlichen Finanzen mit der Unterschätzung des Berufsstandes, aber auch der Lehrkräfte als Beamte, gerechtfertigt, wobei die Lehrkräfte argumentieren, dass es sich einfach um eine Frage der Prioritäten handelt.

Eine weitere Herausforderung mit sozialen Auswirkungen ist die Zunahme der relativen Zahl von Vertretungs-/**Vertragslehrkräften**, die unter prekären Arbeitsbedingungen arbeiten, während von ihnen eine hohe wissenschaftliche und berufliche Ausbildung erwartet wird. In der Vergangenheit haben die lokalen Regierungsbehörden häufig den Wunsch geäußert, den Betrieb und die Finanzierung des Grundschulwesens unter ihre Aufsicht zu stellen, was die Kindergartenfachkräfte jedoch nicht wollen und ständig diskutieren, weil sie glauben, dass dadurch nicht nur die Bildungsqualität, sondern auch ihr eigener offizieller Status beeinträchtigt wird. Die Fachkräfte

sind der Meinung, dass die lokalen Behörden die ihnen unterstellten Einrichtungen nicht ausreichend finanzieren, dass es keine Transparenz bei der Einstellung von Personal gibt und dass es keine landesweit einheitlichen beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten geben wird, wie es derzeit im bei den festangestellten Fachkräften im öffentlichen Sektor der Fall ist.

Eine weitere Herausforderung ist die Tatsache, dass Lehrkräfte in Griechenland in Krisenzeiten, wie z.B. der Krise im Gesundheitswesen, die wir gerade durchgemacht haben, **Fernunterricht** ohne Unterstützung des Ministeriums (Ausbildung, Logistik) absolvieren. Dies wird vom Ministerium sogar in Zeiten verlangt, in denen die Schulen z.B. wegen widriger Wetterbedingungen geschlossen werden müssen. Hinzu kommt, dass die Fortbildungsprogramme für Kindergartenfachkräfte in der Regel ausschließlich auf Fernunterricht beruhen, was nicht mit den Grundsätzen der Erwachsenenbildung vereinbar ist. Die Erfahrung der Pandemiekrise wirft viele Herausforderungen auf, wie z.B. die Frage, inwieweit der Lehrkraftberuf, seine Art und sein Charakter betroffen sein werden, wie die Curricula beeinflusst werden, welche Form die berufliche Aus- und Weiterbildung in Zukunft annehmen wird, welche Organisationsmodelle entwickelt werden und inwieweit sich die Unterrichtsformen im Bildungswesen verändern werden, einschließlich der relativen Rolle, die der (moderne oder asynchrone) Fernunterricht durch Fernlernen oder andere E-Learning-Instrumente einnehmen wird (Sakellariou et al. 2021; Sakellariou and Banou 2020).

Erziehungsfachkräfte

Erziehungsfachkräfte sind, wie alle Beamten, mit sehr niedrigen Löhnen konfrontiert (Gesetz 3833/2010). Das demografische Problem des Landes, das zu einem Stellenabbau führen könnte, ist eine mögliche negative Entwicklung für die Beschäftigten in Kinderkrippen und Kindertagesstätten. Weitere negative Faktoren sind das Fehlen von Festanstellungen, die Unsicherheit des Arbeitsplatzes und die Ungewissheit für Vertragsangestellte. Diese Tatsache steht in direktem Zusammenhang mit der Überalterung des Personals, ein Zustand, der die tägliche Arbeit der Beschäftigten aufgrund der Anforderungen des Berufs und der Qualität der Arbeit erschwert.

Eine weitere Herausforderung besteht darin, die Nachfrage nach Plätzen in Kinderkrippen und Kindertagesstätten zu befriedigen, da derzeit nicht allen Anträgen auf Einschreibung entsprochen werden kann. Aufgrund des Mangels an Plätzen im öffentlichen Sektor müssen viele Kinder entweder in privaten Kindergärten angemeldet werden, was zusätzliche Kosten verursacht, oder ihre Eltern müssen Gutscheine aus Programmen der Europäischen Union nutzen, oder die Kinder müssen zu Hause bleiben. Der Bedarf besteht vor allem bei den ganz kleinen Kindern, da die Gemeinden nicht in gleichem Maße Kinderkrippen und Kindertagesstätten einrichten. Kinderkrippen erfordern die Einstellung von mehr Personal (kleine Kindergruppen und mehr Personal aufgrund des jungen Alters der Kinder). Aus diesem Grund hat die Regierung angekündigt, ein Programm mit der Bezeichnung "Kindermädchen in der Nachbarschaft" einzuführen, das den bestehenden Bedarf zu decken verspricht. Es stellt sich natürlich die Frage, warum die bestehenden Strukturen nicht verbessert, aufgewertet oder die Kindertagesstätten nicht durch Neubauten verstärkt werden. Diese Situation ist nicht im Sinne der berufstätigen Eltern, insbesondere der Mütter, für die es schwierig ist, einen Arbeitsplatz zu finden und Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Ein weiterer wichtiger Punkt für den Betrieb von Kinderkrippen und Kindertagesstätten ist die Notwendigkeit eines einheitlichen Curriculum-Rahmenwerks, das in allen Einrichtungen umgesetzt wird.



Literatur

- Bratis, D. 2016. *Apó to 2010 éos to 2015: 12354 paraitiseis ekpaideftikón kai mólis 1664 mónimoi diorismoí – in Griechisch* [Von 2010 bis 2015: 12.354 Lehrkräfteücktritte und nur 1.664 Festanstellungen]. <https://e-didaskalia.blogspot.com/2016/03/2010-2015-12354-1664.html>
- Doliopoulou, E. 2018. "Greece – ECEC Workforce Profile." In *Early Childhood Workforce Profiles in 30 Countries with Key Contextual Data*, edited by P. Oberhuemer and I. Schreyer, 480-505. Munich. www.seeepro.eu/ISBN-publication.pdf
- Durchführungsverordnung des Europäischen Parlaments und des Rates. 2013. Durchführungsverordnung No 912/2013 vom 23 September 2013 zur Umsetzung der Verordnung No 452/2008 über die Erstellung und Entwicklung von Statistiken über Bildung und lebenslanges Lernen. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2013:252:0005:0010:EN:PDF>
- eTwinning Lehrkraftausbildungs-Gemeinschaft. 2023. *Drási diadiktyakón mathimáton eTwinning – in Griechisch* [eTwinning online Kurse]. <https://seminars.etwinning.gr/mod/page/view.php?id=37925>
- Eurydice. 2023. Continuous professional development for teachers working in early childhood and school education. <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/greece/continuous-professional-development-teachers-working-early>
- Hellenische Statistikbehörde. 2019. *Nipiagogeía (Énarxi-Líxi) / 2019 – in Griechisch* [Kindergärten, Anfang und Ende 2019]. <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SED11/>
- Institut für Bildungspolitik. 2023. *Monada epimorfosis ekpaideftikon* [Referat Lehrkraftausbildung]. <http://iep.edu.gr/el/monada-epimorfosis-ekpaideftikon>
- International Hellenic University. 2021. *Practical Training* [in Griechisch]. <https://ecec.ihu.gr/en/praktiki/>
- Lehrkraftverband Griechenland – *Didaskalikí Omospondía Elládas (DOE)*. 2022. *2.949 oi paraitiseis ekpaideftikón Protováthmias Ekpaidefsis gia to 2021 Pínakas aná Diéftthynsi Ekpaidefsis – in Griechisch* [2.949 Rücktritte von Grundschullehrern für 2021, Tabelle der Bildungsdirektion]. <http://doe.gr/?s=%CE%A0%CE%B1%CF%81%CE%B1%CE%B9%CF%84%CE%AE%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82+%CE%B5%CE%BA%CF%80%CE%B1%CE%B9%CE%B4%CE%B5%CF%85%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8E%CE%BD+%CF%80%CF%81%CF%89%CF%84%CE%BF%CE%B2%CE%AC%CE%B8%CE%BC%CE%B9%CE%B1%CF%82+%CE%B5%CE%BA%CF%80%CE%B1%CE%B9%CE%B4%CE%B5%CF%85%CF%83%CE%B7%CF%82&lang=>
- Leontari, A., A. Kyridis, and B. Gialama. 1996. "The stress of teachers". In *Psychological Issues*, 7(3), 139-152.
- Mavroudeas, S., and K. Passas. 2022. *Meléti «To epípedo kai i exélixi ton amoivón ston ellinikó dimósio toméa apó tin krísi tou 2009-10 méchri símera»- in Griechisch* [Studie „Das Niveau und die Entwicklung der Vergütung im griechischen öffentlichen Sektor von der Krise 2009/10 bis heute“]. <https://kpolykentro.gr/2022/04/05/mel-exelixa-amoivon-dt/>
- Ministerium für Bildung und religiöse Angelegenheiten. 2020. *Epimórfosi ton Ekpaideftikón: epéndysi sto anthrópino dynamikó ton scholeíon mas, néos schediasmós, néa filosofía. Epimorfotikés Dráseis pou programmatízontai gia exeidíkefsi os chrimatodotoúmenes Práxeis – in Griechisch* [Lehrkraftausbildung: Investitionen in die Personalressourcen unserer Schulen, neues Konzept, neue Philosophie. Zur Spezialisierung geplante Ausbildungsmaßnahmen als geförderte Maßnahmen]. <https://www.minedu.gov.gr/news/44142-19-02-20-epimorphosi-ton-ekpaideftikon-ependysi-sto-anthropino-dynamiko-ton-sxoleion-mas-neos-sxediasmos-nea-filosofia>
- Ministerium für Bildung und religiöse Angelegenheiten. 2022. *Idiotiká scholeía – in Griechisch* [Privatschulen]. <https://www.minedu.gov.gr/idiwtikh-ekpaideysh/idiwtika-sxoleia>
- Ministerium für Finanzen. 2022. *Salary scales of civil servants* [in Griechisch]. <https://www.minfin.gr/web/31511/nomoi-pou-aphoroun-te-misthodosia-demosion-ypallelon>

- [NACQVG] National Agency for the Certification of Qualifications and Vocational Guidance – Nationale Agentur für Ausbildungszertifizierung und Berufsberatung. 2022. *National Qualifications Framework (NQF) and Certification of Qualifications*. <https://www.eoppep.gr/index.php/en/qualifications-certification-en>
- Oberhuemer, P. und I. Schreyer. 2010. *Kita-Fachpersonal in Europa. Ausbildungen und Professionsprofile*. Opladen und Farmington Hills, MI: Barbara Budrich.
- OECD. 2021. *Education at a Glance 2021: OECD Indicators*. Paris: OECD Publishing. https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2021_b35a14e5-en
- OECD. 2022. *Education at a Glance 2022: OECD Indicators. Greece – country note*. Paris: OECD Publishing. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/a7cb9e0d-en.pdf?expires=1685000467&id=id&ac-name=guest&checksum=4F81A59FFB25546DAB2D5A2CE597B0D7>
- Sakellariou, M. 2010. "Teacher Education in Pedagogical Departments: A Panhellenic research study". In *Proceedings of the International Symposium 'Teacher Education in the Modern World: New Trends and Issues'*, Rethymno, Crete: School of Education Sciences, Department of Primary Education, University of Crete.
- Sakellariou, M., R. Anagnostopoulou, and P. Strati. 2016. "Professional learning of Kindergarten Teachers as a factor in successful transition to primary school." In *Proceedings of the 1st Panhellenic Conference of the Sociology of Education 'Research in the sociology of education'* 2016, 609-618. Ioannina: University of Ioannina.
- Sakellariou, M., P. Strati, and R. Anagnostopoulou. 2018. "The role of the leader as a factor of smooth transition in modern Greek preschool and primary education." In *Proceedings of the 3rd Panhellenic Educational Conference 'Autonomous school, myths and reality'*, 2018, 309-321. Gythio: Teachers' Association of Primary Education of Laconia.
- Sakellariou, M., R. Anagnostopoulou, and P. Strati. 2018. "International Practices of Smooth Transition in Greek Public and Private Preschool Education. A Research Approach." In *Proceedings of the 3rd Panhellenic Conference on Sociology of Education 'Public and Private Education'*. Cyprus: European University of Cyprus. <http://3synkte.euc.ac.cy/>
- Sakellariou, M. and M. Banou. 2020. "Play within outdoor preschool learning environments of Greece: a comparative study on current and prospective Kindergarten Educators." In *Early Child Development and Care* 190(10), 1-17.
- Sakellariou, M., P. Strati, P. Mitsi, M. Banou, M. Besi, E. Natsia, and A. Papoutsis. 2021. *Synchronous and asynchronous distance teaching and learning*. Athens: Pedio.
- Tsiolas, G., and M. Filiopoulou. 2021. *Ta charakteristiká tou anthrópinou dynamikou tou dimosiou stous krisimous tomeis tis ekpaidefsis kai tis ygeias – in Griechisch* [Die Merkmale der öffentlichen Humanressourcen in den kritischen Bereichen Bildung und Gesundheit]. <https://kpolykentro.gr/2022/03/28/%cf%84%ce%b1-%cf%87%ce%b1%cf%81%ce%b1%ce%ba%cf%84%ce%b7%cf%81%ce%b9%cf%83%cf%84%ce%b9%ce%ba%ce%ac-%cf%84%ce%bf%cf%85-%ce%b1%ce%bd%ce%b8%cf%81%cf%8e%cf%80%ce%b9%ce%bd%ce%bf%cf%85-%ce%b4%cf%85%ce%bd/>
- Universität Ioannina. 2022a. *Odigos spoudon Akadimaikó étos 2020-2021 – in Griechisch* [Studienführer Akademisches Jahr 2020-2021]. <https://ecedu.uoi.gr/wp-content/uploads/2020/12/odigos-spydon-2020-2021-1.pdf>
- Universität Ioannina. 2022b. *Odigós Praktikón Askíseon – in Griechisch* [Praxisleitfaden Übungen]. https://ecedu.uoi.gr/wp-content/uploads/2020/03/ceb24-3_cebfc4ceb7ceb3cebfc83-cf85cf80cebfc87cf81ceb5cf89cf84ceb9cebaf89cebd-cf80cf81ceb1cebaf84ceb9cebaf89cebd-ceb1cf83cebaceb7.pdf
- Universität Ioannina. 2022c. *Proptychiakés Spoudés – in Griechisch* [Grundstudium]. <https://eylc.uoi.gr/spoydes/proptychiakes-spoudes/>
- Universität Ioannina. 2022d. *Odigos spoudon – in Griechisch* [Studienführer 2021-2022]. <https://eylc.uoi.gr/wp-content/uploads/2022/01/odigos-spydon-tafppi-2021-2022-1.pdf>
- Universität West Attica. o. J. *Professional Practicum*. <https://ecec.uniwa.gr/en/spoydes/undergraduate-studies/professional-practicum/>

Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates. 2008. *Verordnung (EC) Nr. 452/2008 über die Erstellung und Entwicklung von Statistiken über Bildung und lebenslanges Lernen*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008R0452>

Zagos, Ch., I. Kamarianos, A. Kiridis, and N. Fotopoulos. 2022. *Ekpaideusi & ekpaideutikoi stin epochi tis pandimias COVID-19. Afigiseis, empeiries, praktikés, poiotikés kai posotikés diastáseis» – in Griechisch* [Bildung und Pädagogen in der Zeit der COVID-19-Pandemie. Narrative, Erfahrungen, Praktiken, qualitative und quantitative Dimensionen]. Athen: Social Centre. <https://kpolykentro.gr/2022/03/11/%ce%ad%ce%ba%ce%b4%ce%bf%cf%83%ce%b7-%ce%bc%ce%b5%ce%bb%ce%ad%cf%84%ce%b7%cf%82-%ce%b5%ce%ba%cf%80%ce%b1%ce%b9%ce%b4%ce%b5%cf%85%cf%83%ce%b7-%ce%b5%ce%ba%cf%80%ce%b1%ce%b9%ce%b4%ce%b5%cf%85/>

Gesetze, Ministerialbeschlüsse und Verordnungen in chronologischer Reihenfolge (in Griechisch)

Gesetz 1566/1985 (Amtsblatt 167 / A / 30-09-1985). *Struktur und Funktionsweise der Primar- und Sekundarbildung und andere Regelungen*.

Gesetz 2190/1994 (Offizielles Amtsblatt 28/ 03.03.1994). *Einrichtung einer unabhängigen Behörde für die Auswahl des Personals und die Regelung von Managementfragen*.

Gesetz 2525/1997 (Amtsblatt A' 188/23.9.1997). *Einheitliche Hochschule, Zugang ihrer Absolventen/Absolventinnen zur Hochschulbildung, Bewertung der Bildungsarbeit und andere Regelungen*.

<https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/205665/nomos-2525-1997>

<https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/220463/nomos-2190-1994>

Gesetz 2817/2000 (Amtsblatt 78t.A / 14-03-2000). *Bildung von Personen mit besonderen Bedürfnissen und andere Regelungen*.

Gesetz 2880/2001 (Amtsblatt 9 / A / 30-1-2001). *Staatliches Programm für die Reform und Modernisierung der öffentlichen Verwaltung und andere Regelungen*.

Gesetz 3027/2002 (Official Gazette A' 152/28.6.2002). *Regelung von Organisationsfragen von Schulgebäuden, Hochschulbildung und andere Regelungen*. <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/179489/nomos-3027-2002>

Gesetz 3475/2006 (Amtsblatt 146/A/13-7-2006). *Organisation und Funktionsweise der berufsbildende Sekundarbildung und andere Regelungen*. <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ekpaideuse/deuterobathmia-ekpaideuse/n-3475-2006.html>

Gesetz 3528/2007. *Ratifizierung des Statuskodex für Beamte und Angestellte des N.P.D.D.*

http://www.et.gr/idocs-nph/search/pdfViewerForm.html?args=5C7QrtC22wFNA1ry4K61p3dtvSoClrL8oYhmLdkQIKDtIl9LGdkF53Ulx942CdyqxSQYNUqAGCF0lfB9HI6qSYtMQEkEHLwnFqmgJSA5UkHEKavWyL4FoKqSe4BIOTSpEWYhszF8P8UqWb_zFijDalvUzhtyb1i2Uy8boKHYPp-PygPgmqy1BivWx1lkVrU

Gesetz 3584/2007 (Amtsblatt 143 / A / 28-06-2007). *Ratifizierung des Statuskodex für Kommunal- und Gemeindeangestellte*.

Gesetz 3699/2008. *Besondere Bildung und Ausbildung von Menschen mit Behinderungen oder besonderen Bildungsbedürfnissen*.

Gesetz 3801/2009 (Amtsblatt A 163 / 4.9.2009). *Regelung von Personalangelegenheiten mit einem unbefristeten privatrechtlichen Arbeitsvertrag und andere Regelungen über die Organisation und den Betrieb der öffentlichen Verwaltung*.

Gesetz 3833/2010 (Amtsblatt A' 40 / 15.3.2010). *Schutz der Volkswirtschaft – Dringende Maßnahmen zur Bewältigung der Finanzkrise*.

Gesetz 3848/2010 (Amtsblatt 71 / 19-5-2010), article 9 par.1. *Aufwertung der Rolle des Lehrkraft – Einführung von Regeln zur Evaluation und Leistungsorientierung im Bildungswesen und andere Regelungen*.

- Gesetz 4024/2011. *Pensionsregelungen, einheitliche Lohn- und Gehaltsabrechnung, Arbeitskräftereserve und andere andere Regelungen für die Umsetzung des mittelfristigen finanzpolitischen Strategierahmens 2012-2015.*
- Gesetz 4115/2013. Article 39, paragraph 4. *Fragen der Grund- und Sekundarbildung.*
- Gesetz 4186/2013 (Amtsblatt AD193 / 17.9.2013). *Umstrukturierung der Sekundarschulbildung und andere Regelungen.*
- Gesetz 4210/2013 (Amtsblatt 254 / A / 21-11-2013). *Verordnungen des Ministeriums für Verwaltungsreform und E-Government und andere Regelungen.* <http://www.et.gr/idocs-nph/search/pdfViewerForm.html?args=5C7QrtC22wEaosRGzKxO6XdtvSo-ClrL8goX2c34K7tJ5MXD0LzQTLWPU9yLzB8V68knBzLCmTXKaO6fpVZ6Lx3UnKl3nP8NxdnJ5r9cmWylq-BTKXB0ftEAEhATUkJb0x1LldQ163nV9K--td6SlucCarsbmwJPgeVKwLCiEdRTecMYp0oAvLaQanWilzbEr>
- Gesetz 4257/2014. *Dringende Reformen des Innenministeriums.* <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/96972/nomos-4257-2014>
- Gesetz 4354/2015 (Amtsblatt 176 / A / 16-12-2015). *Verwaltung notleidender Kredite, Gehaltsregelungen und andere dringende Rückstellungen für die Umsetzung der Vereinbarung über Haushaltsziele und Strukturreformen.*
- Gesetz 4327/2015 (Amtsblatt A' 50/14.5.2015). *Dringende Maßnahmen für die Primar-, Sekundar- und Tertiärbildung.* <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/105510/nomos-4327-2015>
- Gesetz 4368/2016 (Amtsblatt 21 / A / 21-2-2016). *Maßnahmen zur Beschleunigung der Regierungsarbeit und andere Regelungen.*
- Gesetz 4521/2018 (Amtsblatt A 38/02.03.2018). *Gründung der Universität West-Attika und andere Regelungen.* <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/345491/nomos-4521-2018>
- Gesetz 4547/2018 (Amtsblatt 102 / A / 12-6-2018). *Umstrukturierung der Unterstützungsstrukturen in der Primar- und Sekundarbildung und andere Regelungen.*
- Gesetz 4584/2018 (Amtsblatt 213 / A / 19-12-2018). *Ratifizierung des Staatshaushalts für das Haushaltsjahr 2019.*
- Gesetz 4589/2019 (Amtsblatt 13 / A / 29-1-2019). *Synergien zwischen der Nationalen und Kapodistriatischen Universität Athen, der Landwirtschaftlichen Universität Athen und der Universität Thessalien mit dem TEI. Thessalien und Mittelgriechenland, Pallimnia-Fonds und andere Regelungen.*
- Gesetz 4590/2019 (Amtsblatt 17 / A / 7-2-2019). *Stärkung des Obersten Rats zur Personalauswahl (ASEP), Stärkung und Verbesserung der öffentlichen Verwaltung und andere Regelungen.* http://www.et.gr/idocs-nph/search/pdfViewerForm.html?args=5C7QrtC22wFqnM3eAbJzrXdtvSo-ClrL8-n8HAPBnn3PtIl9LGdkF53UlxSx942CdyqxSQYNUqAGCF0lfB9HI6qSYtMQEkEHLwnFqmgJSA5Uk-HEKavWyl4FoKqSe4BIOTSpEWYhszF8P8UqWb_zFijFMBZLc1B08_p1VAg69BvbZzrC1VjFOcUa-xWZ6XMxpI8
- Gesetz 4610/2019 (Amtsblatt A '70 / 07.05.2019). *Synergien zwischen Universitäten und TEI, Zugang zur Hochschulbildung, Versuchsschulen, Allgemeines Staatsarchiv und andere Regelungen.*
- Gesetz 4674/2020. *Strategic development perspective of the Local Self-Government Organisations, regulation of issues within the competence of the Ministry of Interior and other provisions.*
- Gesetz 4692/2020 (Amtsblatt A 111 – 12.06.2020). *Aufwertung der Schule und andere Regelungen.*
- Gesetz 4763/2020 (Amtsblatt A 254/21.12.2020). *Nationales System der beruflichen Bildung, Ausbildung und des lebenslangen Lernens, Einarbeitung in die Richtlinie (EU) 2018/958 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 über die Verhältnismäßigkeitsprüfung vor der Verabschiedung neuer gesetzlicher Anerkennungen von Berufen (EE L 173) in griechisches Recht, Ratifizierung des Abkommens zwischen der Regierung der Hellenischen Republik und der Regierung der Bundesrepublik Deutschland über das Deutsch-Griechische Jugendwerk und andere Regelungen.* <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/662267/nomos-4763-2020>
- Gesetz 4823/2021 (Amtsblatt 136 / A / 3-8-2021). *Aufwertung der Schule, Stärkung der Lehrkräfte und andere Regelungen.*



- [MB] Ministerialbeschluss P2B / 2808 / 1997 (Government Gazette 645 / B / 31-7-1997). *Bedingungen für die Errichtung und den Betrieb von Betreuungseinrichtungen, vorschulischer Bildung und Ausbildung (Kindergärten, Kinderkrippen) gewerblicher und gemeinnütziger Art.*
- [MB] Ministerialbeschluss C2B / 1570 / 1999 (Government Gazette 749 / B / 19-5-1999). *Änderung und Ergänzung der Bestimmungen des Beschlusses.*
- [MB] Ministerialbeschluss 17812 / C6 / 2014 (Government Gazette 315 / B / 12-2-2014). *Juristische Gründung des Ausschusses für diagnostische Bildungsevaluation und Festlegung der besonderen Aufgaben der Mitglieder und ihrer Koordinatoren/Koordinatorinnen.*
- [MB] Ministerialbeschluss 127187 / E1 / 01-08-2016 (Government Gazette 2524 / B / 16-8-2016). *Festsetzung der Unterrichtsstunden von Lehrkräften, die in Kindergärten arbeiten.*
- [MB] Ministerialbeschluss D22 / 11828 / 293/2017 (Government Gazette 1157 / B / 4-4-2017). *Festlegung der Bedingungen für die Errichtung und den Betrieb von privatrechtlichen Betreuungseinrichtungen, vorschulischer Bildung und Ausbildung (Kindergärten, Kinderkrippen und Betriebseinrichtungen) gewerblicher und gemeinnütziger Art.*
- [MB] Ministerialbeschluss 41087 / 29-11-2017. *Standard Regelungen für den Betrieb von kommunalen Kindergärten und Kinderkrippen.*
- [MB] Ministerialbeschluss F2/181534 / D2 / 2017. Official Gazette 3820/B/31-10-2017. *Curricula für das potssekundäre Jahr – Lehrlingsklasse für Pflegeassistentenkräfte.* <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ekpaideuse/upourgike-apophase-ph2-181534-d4-2017.html>
- [MB] Ministerialbeschluss 27/14599/D1 (Government Gazette Issue B' 398/13.02.2019). *Bestimmung der Kindergärten für das Praktikum der Studierenden des Fachbereichs Kindergartenpädagogik der Fakultät für Erziehungswissenschaften der Universität Ioannina im Studienjahr 2018-2019.*
- [MB] – Ministerialbeschluss 25735 / H1 / 2020 (Official Gazette 625/B/27-2-2020). *Umsetzungsrahmen des ERASMUS+-Programms, Beteiligungs- und Mobilitätsverfahren.* <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ekpaideuse/upourgike-apophase-25735-e1-2020.html>
- [MB] Ministerialbeschluss 119730 / 2021 (Government Gazette 4531 / B / 1-10-2021). *Regelung des Ablaufs des postsekundären Jahres – Lehre.*
- [MB] Ministerialbeschluss 91715 / E1 / 22-7-2022 (Government Gazette ASEP 50/2022). *Ausschreibung für die dauerhafte Besetzung freier Organisationsstellen im Bereich der Förderpädagogik und des Bildungswesens in Anwendung der Bestimmungen von Artikel 62 des Gesetzes 4589/2019 (A13).*
- [PE] Präsidialerlass 523/1991 (Government Gazette 203 / 24-12-91 issue A '). *Berufliche Rechte der Kinderkrippen.*
- [PE] Präsidialerlass 250/1992. *Regelung von Fragen der obligatorischen Lehrkraftausbildung und von operativen Fragen der regionalen Ausbildungszentren.* <http://www.et.gr/idocs-nph/search/pdfViewerForm.html?args=5C7QrtC22wF7YkbUtryc43dtvSoClrL8aRm-Gcrk2DyZ5MXD0LzQTLWPU9yLzB8V68knBzLCmTXKaO6fpVZ6Lx3UnKI3nP8NxdnJ5r9cmWylq-BTKXB0ftEAEhATUkJb0x1LIdQ163nV9K--td6Slub9ShjAU6AE1qa4bFONESxDK1bo692-fbshD--g5KdTp>
- [PE] Präsidialerlass 101/1994. *Anpassung der griechischen Rechtsvorschriften an die Richtlinie 2004/114/EG über die Bedingungen für die Zulassung von Drittstaatsangehörigen zur Absolvierung eines Studiums oder eines Freiwilligendienstes.* http://www.et.gr/idocs-nph/search/pdfViewerForm.html?args=5C7QrtC22wG2VoOPmnoFKHdvtvSoClrL8l8z79QigGev-tll9LgdkF53Ulx942CdyqxsQYNUqAGCF0fB9HI6qSYtMQEkEHLwnFqmgJSA5UkHEKavWyL4FoKqSe4BIOTSpEWYhszF8P8UqWb_zFijMUb3_2nGCqxP3dwz8XM5A9LphKnKPWozQ3_vuDRTz_5
- [PE] Präsidialerlass 145/1997. *Änderung des PE 250/1992 Verordnung über die obligatorische Lehrkraftausbildung und die Arbeitsweise der regionalen Ausbildungszentren, Amtsblatt 138A.* <http://www.et.gr/idocs-nph/search/pdfViewerForm.html?args=5C7QrtC22wEWFzYWFtEvQndtvSoClrL8yPxsy1JNzN15MXD0LzQTLWPU9yLzB8V68knBzLCmTXKaO6fpVZ6Lx3UnKI3nP8NxdnJ5r9cmWylq-BTKXB0ftEAEhATUkJb0x1LIdQ163nV9K--td6SluXSeY8y65TmKLknDSNuXh8NTqjjKE-OsDbJE92o95b9DV>
- [PE] Präsidialerlass 45/1999. *Änderung des PE 250/1992 Verordnung über die obligatorische Lehrkraftausbildung und die Arbeitsweise der regionalen Ausbildungszentren, Amtsblatt 138A.*

http://www.et.gr/idocs-nph/search/pdfViewerForm.html?args=5C7QrtC22wE56mFqysdfkXdtvSo-ClrL8xOoRDBhPPoD-tII9LGdkF53UIxsx942CdyqxSQYNUqAGCF0IfB9HI6qSYtMQEkEHLwnFqmgJSA5UkHEKavWyl4FoKqSe4BIOTSpEWYhszF8P8UqWb_zFijISJ1NkEdoWDoyolipPue_Wtxz96-NQVkiOLqYRC8A3T

[PE] Präsidialerlass 79/2017. *Organisation und Arbeitsweise von Kindergärten und Primarschulen.*

<http://www.et.gr/idocs-nph/search/pdfViewerForm.html?args=5C7QrtC22wEsrjP0JAxBXdtvSo-ClrL8fnjEuKFUxZh5MXD0LzQTLWPU9yLzB8V68knBzLCmTXKaO6fpVZ6Lx3UnKI3nP8NxdnJ5r9cmWylq-BTKXB0ftEAEhATUkjb0x1LldQ163nV9K--td6SluSVS9FpGnz7ZMkjkPsc3y9Ke2AzH6eK005b4snMnHime>

Amtsblatt 497 / issue B/ 22-04-2002. Standardbestimmung für den Betrieb kommunaler und kommunalrechtlicher Körperschaften nach dem öffentlichen Recht für Kindergärten und Kinderkrippen.

Amtsblatt 1340/2002. Festlegung der Aufgaben – Zuständigkeiten von Leitungen im Bildungswesen, Direktoren/Direktorinnen, stellvertretenden Direktoren/Direktorinnen, Lehrkraftverbänden.

Amtsblatt 4249/2017. *Standard Betriebsvorschriften für kommunale Kindertagesstätten und Kinderkrippen.* <https://edu.klimaka.gr/nomothesia/fek/2911-fek-4249-2017-kanonismos-leitourgias-paidikos-stathmos>

Amtsblatt 1245 B' 11.04.2017. *Änderung der Betriebsordnung der dem Generalsekretariat für lebenslanges Lernen unterstellten Institute für berufsbildende Ausbildung.* https://www.minedu.gov.gr/publications/docs2018/EPAL_FEK_1245%CE%92_11-04-2017.pdf

