

IRLAND

Frühpädagogisches Personal

Ausbildungen, Arbeitsfelder, Arbeitsbedingungen

Autorin des Länderberichts

Maresa Duignan

Bildungsministerium, Dublin

Zitiervorschlag:

Duignan, M. 2024. "Irland – 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 Irland	4
2. Wer gehört zum frühpädagogischen Personal?.....	5
2.1 Reguläres Einrichtungspersonal mit direktem Kontakt zu Kindern	5
2.2 Kita-Leitungskraft	11
2.3. Funktionsstellen innerhalb der frühpädagogischen Tageseinrichtung.....	12
2.4 Fachberatungs- und Fachaufsichtspersonal.....	12
2.5 Fachspezialisten und Fachspezialistinnen als Unterstützungspersonal.....	13
3. Personalstrukturen: Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund	13
4. Berufliche Erstausbildung	17
4.1 Ausbildungswege (berufsbildende und hochschulische)	17
4.2 Kompetenzanforderungen und Ausbildungscurricula	19
4.3 Alternative Zugangs- und Qualifizierungswege, Systemdurchlässigkeit.....	23
5. Fachpraktischer Teil der Ausbildung von Kernfachkräften (Praktikum).....	23
6. Fort- und Weiterbildung (FWB) des frühpädagogischen Personals	24
7. Arbeitsbedingungen und aktuelle Personalangelegenheiten.....	25
7.1 Bezahlung	25
7.2 Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung.....	26
7.3 Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz für neues Personal	26
7.4 Indirekte pädagogische Arbeitszeiten	26
7.5 Weitere Personalangelegenheiten	27
8. Neuere politische Reformen und Initiativen hinsichtlich der Professionalisierung und Personalfragen	27
9. Neuere Forschungsprojekte mit Fokus auf das Personal in frühpädagogischen Tageseinrichtungen.....	30
10. Künftige Personalherausforderungen – fachliche Experteneinschätzung.....	30
Literatur.....	32

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

Glossar

EQR – *Europäischer Qualifikationsrahmen*

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

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

ECTS – *European Credit Transfer and Accumulation System*

Europäisches System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen.

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

ISCED – *International Standard Classification of Education*

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

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

Über die Autorin

Maresa Duignan ist stellvertretende Hauptinspektorin im irischen Bildungsministerium und insbesondere für die Evaluation des Bildungsangebots in staatlich finanzierten frühpädagogischen Tageseinrichtungen für Kinder vom 1. bis zum 6. Lebensjahr verantwortlich. Sie hat an der Entwicklung wichtiger nationaler Strategien für den FBBE-Sektor gearbeitet und interessiert sich vor allem für die Professionalisierung des frühpädagogischen Personals und für die Rolle interner und externer Evaluationsprozesse und deren Auswirkungen auf die Professionalität in der Praxis.

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

In Irland wurden die frühpädagogischen Tageseinrichtungen traditionell bereits seit langem multisektoral gesteuert. Dies lag in erster Linie an der staatlichen Finanzierung. Frühpädagogische Bildungs- und Betreuungsangebote werden hauptsächlich durch zwei Ministerien finanziert. Das Ministerium für Bildung (*Department of Education, DE*) stellt Angebote für die frühpädagogische und vorschulische Bildung für Kinder zwischen 3 und 6 Jahren bereit, die sich in Primarschulen und auch unter deren Leitung befinden. Frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung für Kinder unter 3 Jahren und für 3- bis 6-Jährige in Einrichtungen außerhalb des Primarbereichs (*non-primary*) wird vom Ministerium für Kinder, Gleichstellung, Behinderung, Integration und Jugend (*Department of Children, Equality, Disability, Integration and Youth, DCEDIY*) finanziert; einige Einrichtungen für Kinder mit Behinderungen oder gefährdete Kinder vom Ministerium für Gesundheit und dem Ministerium für Sozialschutz (*Department of Health* und *Department of Social Protection*), von denen es jedoch nur sehr wenige gibt und die meist den Regularien und Strategien der beiden Haupt-Ministerien unterstehen.

Kinder zwischen 0 und 6 Jahren besuchen Einrichtungen, die die Eltern auswählen. Kinder unter 3 Jahren besuchen eher selten Einrichtungen, die meisten Eltern organisieren informelle Betreuungsmöglichkeiten oder nutzen die Kindertagespflege (Doorley et al. 2021; McGinnity et al. 2013). Der traditionell frühe Besuch einer formalen Bildungseinrichtung verkompliziert die frühpädagogische Struktur in Irland weiter. Obwohl die Pflichtschule offiziell mit 6 Jahren beginnt, besuchen viele 4-Jährige und nahezu alle 5-Jährigen bereits die Grundschule (DE 2022a).

Steuerung und Finanzierung von frühpädagogischen Tageseinrichtungen sind zentralisiert, es gibt jedoch ein nationales Unterstützungssystem auf Bezirksebene, das den Einrichtungen bei Förderanträgen und bei der Verbesserung der Einrichtungsqualität hilft. Im November 2018 wurde ein wegweisendes politisches Dokument veröffentlicht, das das Potenzial hat, die Bereitstellung von frühkindlichen Unterstützungsmaßnahmen und Dienstleistungen in mehreren Bereichen zu verändern. *First Five: A Whole of Government Strategy for Babies, Young Children and their Families* [Die ersten fünf Jahre: Eine gesamtstaatliche Strategie für Babys, Kleinkinder und ihre Familien] stellt eine umfassende, Ministerien-übergreifende Strategie vor, die Folgendes vorsieht:

- mehr Möglichkeiten für Eltern, Beruf und Betreuung zu vereinbaren
- ein neues Modell zur Unterstützung der Eltern
- neue Entwicklungen im Bereich der Kindergesundheit, einschließlich eines speziellen Personals für Kindergesundheit
- eine Reform des Systems für frühe Bildung und Betreuung (*Early Learning and Care, ELC*), einschließlich eines neuen Finanzierungsmodells
- ein Maßnahmenpaket zur Bekämpfung der Armut in der frühen Kindheit.

Trotz der Unterbrechung der Strategie-Umsetzung infolge der weltweiten COVID-19 Pandemie wurden bereits eine Reihe von Maßnahmen durchgeführt. Die Bezeichnung für den Sektor der frühen Bildung, die historisch verwendet wurde, um das vielfältige Spektrum der (nicht-schulischen) frühpädagogischen Einrichtungen und des Personals zu beschreiben, wurde durch den Begriff frühe Bildung und Betreuung (*Early Learning and Care, ELC*) ersetzt. Dieser wird nun in allen nationalen Strategien verwendet, die sich auf die Frühe Bildung in außerschulischen Einrichtungen in Irland beziehen. Die Verpflichtung zur Reform des ELC-Sektors hat mehrere Elemente, von denen das wichtigste für diesen Bericht die Verpflichtung zur "Entwicklung einer

angemessen qualifizierten und zukunftsfähigen professionellen Belegschaft ist, die unterstützt und geschätzt wird und die Diversität von Babys, Kleinkindern und ihren Familien widerspiegelt" (DCEDIY 2018, 103). Daraus ergeben sich eine Reihe von Maßnahmen, darunter:

- *Identifizierung und Einführung der personellen Voraussetzungen für die Erbringung frühkindlicher Unterstützungs- und Betreuungsleistungen*
- *Verbesserung des Zugangs zu qualitativ hochwertigen Erstausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, um sicherzustellen, dass das Personal, das an der Erbringung von frühkindlichen Unterstützungs- und Betreuungsleistungen beteiligt ist, umfassend auf die Anforderungen seiner beruflichen Rolle vorbereitet ist*
- *Entwicklung von Mechanismen zur Aufwertung des beruflichen Status des Personals in der frühkindlichen Betreuung (und der Betreuung von Schulkindern) und Unterstützung der Arbeitgeber bei der Schaffung günstigerer Arbeitsbedingungen, um Personal zu gewinnen und zu halten und das Qualifikationsprofil des Personals zu verbessern (ebd. 112).*

Es ist auch erwähnenswert, dass die Systeme und Strukturen, die das Betriebsmodell für die von DCEDIY finanzierte frühkindliche Betreuung ausmachen, 2020/21 einer Überprüfung unterzogen wurden, und zwar als Ergebnis einer Verpflichtung des Regierungsprogramms, eine nationale Agentur einzurichten, um die Entwicklung einer "qualitativ hochwertigen Kinderbetreuung" zu unterstützen (Government of Ireland 2020, 80). Der Bericht, der aus dieser Überprüfung hervorging, wurde im Dezember 2021 veröffentlicht (Indecon 2021) und ist eine von mehreren bedeutenden Forschungs- und Grundsatzpublikationen, die im Jahr 2021 veröffentlicht wurden und die sich in den kommenden Jahren auf die Entwicklung des Betreuungssektors und des Personals auswirken werden. Auf diese politischen Entwicklungen wird in *Kapitel 6* näher eingegangen.

2. Wer gehört zum frühpädagogischen Personal?

2.1 Reguläres Einrichtungspersonal mit direktem Kontakt zu Kindern

Die komplexe Art der Einrichtungen und der Besuche von Kindern von 0 bis 6 Jahren in einer Vielzahl staatlich geförderter Betreuungs- und Bildungseinrichtungen erschwert die Definition und Beschreibung des frühpädagogischen Personals in Irland. Die folgende Definition, die der Irischen Nationalstrategie entnommen ist, schließt das Personal in Grundschulen beim frühpädagogischen Personal ganz klar aus:

"... Betreuungseinrichtungen und -dienste für Vorschulkinder und Schulkinder außerhalb der Schulstunden. Dies schließt Einrichtungen ein, die Betreuung, Bildung und Sozialisierungsmöglichkeiten für Kinder bieten, von denen Kinder, Eltern, Arbeitgeber und die Gemeinde profitieren. Daher sind Einrichtungen wie Vorschulen, naíonraí (irischsprachige Vorschulen), Kindertageseinrichtungen, Spielgruppen, Tagespflege und schulergänzende Betreuungsformen eingeschlossen, jedoch Schulen (Grund-, Sekundar- und Förderschulen) sowie Wohnheime für Kinder ausgeschlossen" (DJELR 1999).

Für diesen Bericht wird jedoch das Personal in Grundschulen, das mit Kindern zwischen 3 und 6 Jahren arbeitet, einbezogen, um das Gesamtbild des Personals in Irland aufzuzeigen, das sich mit der Betreuung und Bildung von Kindern zwischen 0 und 6 Jahren befasst.

Personal, das direkt mit Kindern von 0 bis 5 Jahren arbeitet (*non-primary*)

Die Daten in diesem Bericht stammen aus einer von Pobal¹ durchgeführten Befragung unter fröhpädagogischen Einrichtungen, die einen laufenden Vertrag mit dem Staat haben, fröhpädagogische Dienste für Kinder anzubieten. Diese Erhebung wird jährlich über ein integriertes IT-System durchgeführt, das die staatlichen fröhpädagogischen Förderprogramme verwaltet. Obwohl das Ausfüllen der Umfrage keine Voraussetzung für die Bereitstellung von Fördermitteln war, wurde es in dasselbe System integriert und das Ausfüllen dieser "Umfrageprofil"-Daten wurde sowohl von Pobal als auch von DCEDIY stark gefördert. Die jüngsten Umfrageergebnisse wurden im Dezember 2023 veröffentlicht – mit einem starken Rücklauf von 88,6%, der das Engagement des Betreuungssektors für diese Umfrage zeigt. Der Jahresbericht 2022/2023 für den frühkindlichen Bereich (Pobal 2023) schätzt, dass 2022/2023 etwa 33.000 Mitarbeiter:innen im Betreuungssektor tätig waren, von denen 83% direkt mit Kindern arbeiteten. Dies entspricht einem Anstieg des Personalbestands um 2% seit den Ergebnissen der Erhebung vor der Pandemie 2019/2020. Diese Stabilität des Personalbestands über die Jahre der Pandemie hinweg kann auf die Entscheidung der Regierung zurückgeführt werden, ein Lohnkostenzuschussprogramm für Arbeitnehmer:innen einzuführen, das die kontinuierliche Beschäftigung von Personal in Betreuungseinrichtungen während der COVID-19-Pandemie wirksam unterstützt hat.

Traditionell gibt es in Irland eine Vielzahl von Bezeichnungen für das Personal, das in direktem Kontakt mit Kindern in Kindertageseinrichtungen (0- bis 5-Jährige) arbeitet, ohne dass es einen Konsens über die Terminologie gibt. Dieses Problem wurde von der DCEDIY in *Nurturing Skills The Workforce Development Plan for the Early Learning and Care and School Age Childcare sector 2022-2028* [Fertigkeiten fördern: Der Personalentwicklungsplan für den Sektor der frühkindlichen Bildung und Betreuung und der Schulkinderbetreuung 2022-2028] erneut aufgegriffen. In diesem Bericht, der den Höhepunkt von zwei Jahren Forschung und Konsultation mit allen Interessenvertretungen darstellt, wird festgestellt, dass "... *endgültige Entscheidungen über die Terminologie für den Beruf in Zukunft von einem Berufsverband des Sektors getroffen werden sollten*" (DCEDIY 2021b, 19). Es wurde festgelegt, dass in der Zwischenzeit die folgenden Bezeichnungen als Arbeitstitel verwendet werden:

- **Fröhpädagogische Fachkraft** (*Early Years Educator*) – Personal, das direkt mit Kindern in Kindertagesstätten arbeitet, unabhängig von der Besoldungsgruppe oder Qualifikation
- **Gruppenleitung** (*Lead Educator*) – Mitarbeiter:in, der/die eine Gruppe von Kindern/anderen Fachkräften leitet
- **Einrichtungsleitung** (*Manager*) – bezieht sich auf die Person, die für den täglichen Betrieb einer Einrichtung verantwortlich ist.

Vor 2022 hat der Jahresbericht für den frühkindlichen Bereich die in früheren Berichten (die Bezeichnungen aus *Nurturing Skills* werden in allen künftigen Umfragen benutzt) verwendeten Bezeichnungen für das Personal beibehalten und schlüsselt in der *Tabelle 1* das direkt mit Kindern arbeitende Personal (einschließlich der Führungskräfte) wie folgt auf:

Tabelle 1

Irland: Personal in fröhpädagogischen Einrichtungen (*non-primary*) – Prozentanteile nach Berufsbezeichnungen, 2023

Berufsbezeichnungen	Anteil des Personals in %
Einrichtungsleitung (<i>Centre Manager</i>)	10
stellvertretende Einrichtungsleitung (<i>Deputy Centre Manager</i>)	3

¹ Pobal ist eine gemeinnützige Organisation mit Wohltätigkeits-Status. Pobal übernimmt im Namen der Ministerien, anderer nationaler Agenturen und der EU das Management von Programmen.



Berufsbezeichnungen	Anteil des Personals in %
Gruppenleitung (<i>Lead educator</i>)	30
Frühpädagogische Fachkraft (<i>Educator</i>)	50
Fachspezialist:in nach dem AIM-Modell (<i>Access and Inclusion Modell</i>)	6
Praktikant:in/ehrenamtliche Person (<i>Student placement/volunteer</i>)	1
Gesamt	100

Quelle: Pobal 2023

Auch über Hilfs- oder Unterstützungspersonal, das nicht direkt mit Kindern arbeitet (einschließlich der Leitungen), sind folgende Daten verfügbar:

Tabelle 2

Irland: Hilfs- oder Unterstützungspersonal in frühpädagogischen Einrichtungen (*non-primary*) – Prozentanteile nach Berufsbezeichnungen², 2023

Berufsbezeichnungen	Anteil des Personal in %
Küchenpersonal (<i>Kitchen staff</i>)	29
Reinigungspersonal (<i>Cleaner</i>)	19
Verwaltungspersonal (<i>Administrator</i>)	18
Hausmeister:in, Wartungspersonal, Gärtner:in (<i>Caretaker, Maintenance, Gardener</i>)	11
sonstiges Personal	9
Fahrdienst	4
Direktor:in im Angestelltenverhältnis (<i>Salaried Director</i>)	3
Eigentümer, Betreiber, Träger/ Einzelunternehmen (<i>Owner-Operator/Sole Trader</i>)	2
nicht angestellte/r Direktor:in (<i>Non-salaried Director</i>)	2
stellvertretende Einrichtungsleitung (<i>Deputy Manager</i>)	2
Sicherheitspersonal (<i>Security</i>)	1
Gesamt	100

Quelle: Pobal 2023

Personal, das direkt mit 4- und 5-Jährigen in Primarschulen arbeitet

Im Grundschulsektor gehören zum Personal, das direkt mit Kindern arbeitet, qualifizierte Grundschullehrkräfte und förderpädagogische bzw. allgemeine Assistenzkräfte. Alle Grundschullehrkräfte müssen einen Bachelor-Abschluss (*Honours*) in Grundschulpädagogik haben und beim Irischen Unterrichtsrat (The Teaching Council 2016) registriert sein. Förderpädagogische Assistenzkräfte (*Special Needs Assistants, SNA*) müssen einen Abschluss der Ebene 3 (ISCED Stufe 2) des nationalen Qualifikationsrahmenwerks Irland (*NFQI – National Framework of Qualifications Ireland, QQI 2021*) oder einen vergleichbaren Abschluss vorweisen – sie müssen jedoch keine Spezialisierung haben (DES 2011). Erfahrungsberichte deuten aber darauf hin, dass viele SNAs eine fachspezifische Ausbildung haben. Da dies jedoch keine Einstellungsvoraussetzung ist, gibt es keine Daten über die Anzahl derartiger Ausbildungen.

Im Jahr 2022/2023 standen 38.976 Grundschullehrkräfte auf der Gehaltsliste des Bildungsministeriums, allerdings sind diese Daten nicht nach dem Alter der Kinder aufgeschlüsselt, so dass es

² Basierend auf 3.440 Fachkräften, ausschließlich der 487, die keine Berufsbezeichnung hatten.



nicht möglich ist, diejenigen zu isolieren, die direkt mit 4- und 5jährigen Kindern arbeiten. Ähnlich gibt es 16.827 Vollzeitäquivalente SNA-Stellen, die für die Beschäftigung in Grundschulen im Jahr 2022/2023 bewilligt wurden, aber es gibt keine Daten über die Anzahl der Stellen, die für die Arbeit mit 4- und 5jährigen Kindern vorgesehen sind.

Tabelle 3 zeigt das Personal in frühpädagogischen Einrichtungen (*non-primary*) und die Hauptkategorien des Personals in Grundschulklassen und kategorisiert 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). Die Bezeichnungen aus den *Nurturing Skills* wurden für diese Tabelle adaptiert.

Tabelle 3

Irland: Personal in Kindertageseinrichtungen (0–5 in nicht-schulischen, 4–5 in der Grundschule)

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
Frühpädagogischer Sektor 0–5³ (<i>non-primary</i>)				
Einrichtungsleitung <i>Centre Manager</i> <i>Profil:</i> Frühpädagogische Fachkraft	Frühpädagogische Tageseinrichtungen (ganz- und halbtags) <i>Full- and part-time day care</i> Stundenweise frühkindliche und schulergänzende Angebote <i>Sessional pre-school, after school services, drop-in services</i> 0-5 Jahre (evtl. bis 14 Jahre in schulergänzenden Angeboten)	Einrichtungsleitung	0–5 Jahre	Post-sekundäre berufsbildende Ausbildung in Frühpädagogik ECTS-Credits: n. z. ⁴ NFQI-Stufe: 5 EQR-Stufe: 4 or 5 ISCED 2011: 4
Gruppenleitung <i>Lead Educator</i> (Einrichtungen mit ECCE Vertrag) <i>Profil:</i> Frühpädagogische Fachkraft	Frühpädagogische Tageseinrichtungen (ganz- und halbtags) <i>Full- and part-time day care</i> Stundenweise frühkindliche und	Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung	0 bis 5 Jahre	Post-sekundäre berufsbildende Ausbildung in Frühpädagogik ECTS-Credits: n. z. NFQI-Stufe: 6 EQR-Stufe: 5 ISCED 2011: 4/5

³ **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. Für Irland sind die relevante Formate **0–5** und **4–5** Jahre.

⁴ n. z. = nicht zutreffend



Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
	schulergänzende Angebote⁵ <i>Sessional pre-school, after school services, drop-in services</i> 0–5 Jahre (evtl. bis 14 Jahre in schulergänzenden Angeboten)			
Gruppenleitung <i>Lead Educator</i> (Einrichtungen ohne ECCE-Vertrag) <i>Profil:</i> Frühpädagogische Fachkraft	Frühpädagogische Tageseinrichtungen (ganz- und halbtags) <i>Full- and part-time day care</i> Stundenweise frühkindliche und schulergänzende Angebote <i>Sessional pre-school, after school services, drop-in services</i> 0–5 Jahre (evtl. bis 14 Jahre in schulergänzenden Angeboten)	Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung	0 bis 5 Jahre	Post-sekundäre berufsbildende Ausbildung in Frühpädagogik ECTS-Credits: n. z. NFQI-Stufe: 5 EQR-Stufe: 4 ISCED 2011: 4
Frühpädagogische Fachkraft <i>Early Years Educator</i> <i>Profil:</i> Frühpädagogische Fachkraft	Frühpädagogische Tageseinrichtungen (ganz- und halbtags) <i>Full- and part-time day care</i> Stundenweise frühkindliche und schulergänzende Angebote <i>Sessional pre-school, after school services, drop-in services</i>	Qualifizierte Ergänzungskraft	0 bis 5 Jahre	Post-sekundäre berufsbildende Ausbildung in Frühpädagogik ECTS-Credits: n. z. NFQI-Stufe: 5 EQR-Stufe: 4 ISCED 2011: 4

⁵ Sowohl für die Rolle der Gruppenleitung (*Lead Educator*) als auch für Gruppenfachkräfte (*Educators*) gilt, dass die Personen zwar auch außerschulische Dienste anbieten können, ihre *Rolle* in der außerschulischen Betreuung aber andere Bezeichnungen hat (wie in *Nurturing Skills* beschrieben). Insbesondere in der außerschulischen Betreuung ist das Äquivalent zur frühpädagogischen Fachkraft (*Early Years Educator*) die Betreuungsfachkraft für Schulkinder (*School-Age Childcare Practitioner*).



Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
	0–5 Jahre (evtl. bis 14 Jahre in schulergänzenden Angeboten)			
(Vorschulischer) Bildungssektor (4–5 Jahre, Primarbereich)-				
Grundschul-lehrkraft <i>Primary Teacher</i> <i>Profil:</i> Vor- und grundschulpädagogische Fachkraft	Klassen in Grundschulen <i>Classes in primary schools</i> (4- und 5-Jährige) Grundschulen <i>Primary schools</i> 4–11 Jahre	Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung	4-11 Jahre	Bachelor-Abschluss (<i>Honours</i>) 4 Jahre Universitätsstudium ECTS-Punkte: 180 NFQI- Stufe: 8 EQR-Stufe: 6 ISCED 2011: 6
Förderpädagogische/ allgemeine Assistenzkraft <i>Special Needs Assistant / Classroom Assistant</i>	Klassen in Grundschulen <i>Classes in primary schools</i> (4- und 5-Jährige) Grundschulen <i>Primary schools</i> 4-11 Jahre	Ergänzungskraft ohne formale Ausbildung	n. z.	Zeugnis eines mittleren Schulabschlusses Abschluss der Sekundarstufe I oder Abschluss auf Stufe 3 des QQI ⁶ ECTS-Credits: n. z. NFQI-Stufe: 3 EQR-Stufe: 2 ISCED 2011: 2

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)

⁶ Irland hat ein zehnstufiges nationales Qualifikationsrahmenwerk (NFQI), durch das alle Lernleistungen gemessen und zueinander in Beziehung gesetzt werden können. Die vielen verschiedenen Arten von Ausbildungen, die hier eingeschlossen sind, sind nach Abstufungen von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen organisiert. Abschlüsse der Stufen 5 und 6 entsprechen ungefähr der ISECD Stufe 4 (ISCED 2011). Für weitere Informationen siehe QQI – Quality and Qualifications Ireland 2017 und 2021

2.2 Kita-Leitungskraft

Einrichtungsleitung (*manager*) in frühpädagogischen Einrichtungen (*non primary*)

Die Dominanz privater, gewinnorientierter Anbieter in Irland und das Fehlen von Vorschriften für die Praxis bis 2016 haben es erschwert, für das Personal in Kindertageseinrichtungen (*non-primary*) definitive Rollenprofile zu erstellen. Im Personalentwicklungsplan 2021 werden drei "grundlegende Karrieregruppen" genannt: frühpädagogische Fachkraft (*Early Years Educator*), Gruppenleitung (*Lead Educator*) (aufbauend auf der derzeitigen Rolle des *Room Leaders*) und Leitung (*Manager*) (DCEDIY 2021b, 51). Die Rolle der Leitung wird beschrieben als "... die Person, die für eine Einrichtung verantwortlich ist" (ebd.). Derzeit gibt es keine Qualifikationsanforderungen für diese Rolle, die über die regulierte Qualifikation (NFQ-Stufe 5) hinausgehen, die von allen Fachkräften verlangt wird, die direkt mit Kindern arbeiten. Der Personalplan enthält jedoch die folgende Verpflichtung,

während der Laufzeit dieses Personalplans Qualifikationsanforderungen für Leitungen einzuführen, die mindestens die Stufe 6 in ELC erreichen müssen ... In Übereinstimmung mit "First 5" wird es ein Ziel sein, dass bis 2028 alle Leitungen von ELC-Einrichtungen eine Qualifikation der Stufe 7 oder höher haben (ebd.: 53).

Die Aufgaben der Leitung werden kurz beschrieben und umfassen

... Personalwesen, Finanzen, Planung, Qualitätsverbesserung und Zusammenarbeit mit einer Vielzahl von Partnern in der Gemeinde und externen Einrichtungen (ebd.).

Der Personalplan räumt jedoch – vielleicht auch durch das Widerspiegeln früherer Entwicklungen – ein, dass "andere Führungsaufgaben in einer Einrichtung auf unterschiedliche Weise verteilt sein können." Zu diesen Führungsaufgaben gehören demnach Pädagogik, Vielfalt und Integration, Partnerschaft mit der Familie und der Gemeinschaft sowie studentische Praktika und die Einführung von neuen Mitarbeitenden. Die im Jahresbericht 2022/2023 für den frühkindlichen Bereich erhobenen Daten zu Führungskräften zeigen Folgendes (Pobal 2023):

- 40% sind Eigentümer-Träger, 60% sind Angestellte der Einrichtung.
- Im Durchschnitt arbeiten 70% der Gesamtkohorte direkt mit Kindern.
- 71% verfügen über einen Abschluss der NFQ-Stufe 7 (gewöhnlicher Bachelor-Abschluss) oder höher (dieser muss nicht unbedingt in einem Studienbereich liegen, der mit Frühpädagogik zu tun hat).
- Der durchschnittliche Stundenlohn für eine Einrichtungsleitung beträgt 17,26€.

Es ist erwähnenswert, dass seit September 2022 durch eine Beschäftigungsverordnung ein gesetzlicher Mindestlohn von 16,50€ für Personen ohne Hochschulabschluss und 17,25€ für Personen mit Hochschulabschluss festgelegt wurde.

Schulleitung (*Principal, primary*)

Die Schulleitung ist für die tägliche Verwaltung der Schule verantwortlich, leitet den Unterricht und die Schulgemeinschaft, ist Mitglied des Vorstands und Mitarbeiter:in des Verwaltungsrats. Sie kann als Sekretär:in des Vorstands fungieren, nicht aber als Vorsitzende:r oder Schatzmeister:in. Die Rolle der Schulleitung ist im Rundschreiben 16/'73 (Department of Education, Primary Branch 1973) und in Abschnitt 22 und 23 (eISB 1998a, b) des Bildungsgesetzes 1998 (mit Änderungen) beschrieben. Das frühere Dokument stammt aus dem Jahr 1973, als die Grundschulen in Irland als Nationale Schulen bezeichnet wurden. In größeren Schulen kann die Schulleitung in einer nicht-lehrenden Funktion ernannt werden und von einer Stellvertretung unterstützt werden. Das Bildungsministerium zahlt die Gehälter der Schulleitungen an anerkannten Grundschulen gemäß den festgelegten und vereinbarten Gehaltsstufen. Das Gehalt einer Schulleitung setzt

sich aus dem Lehrkraftgehalt und einer Zulage für die Übernahme von Verantwortung zusammen (Steigerungsstufen).

2.3 Funktionsstellen innerhalb der frühpädagogischen Tageseinrichtung

Frühpädagogischer Sektor 0–5 Jahre (*non-primary*)

Auch hier führt das Fehlen standardisierter Rollenprofile oder landesweit vereinbarter Beschäftigungsbedingungen im Bereich der frühen Bildung (*non-primary*) zu einer Vielzahl von Regelungen für den Einsatz von Personal für spezielle Aufgaben. Die Einführung des Postens der Gruppenleitung (*Lead Educator*) im Personalplan, der auf der früheren Rolle des *Room Leaders* im kostenfreien Vorschulprogramm aufbaut, kommt einem verantwortungsvollen Posten in diesem Sektor am nächsten. Diese Rolle wird wie folgt beschrieben:

Eine Gruppenleitung trägt die Verantwortung für das Lernen und die Betreuung einer Gruppe von Kindern und leitet die Praxis mit dieser Gruppe (ebd. 52).

Weitere Rollenprofile sind in "*Nurturing Skills*" (ebd.: 121-136) dargelegt. Die verschiedenen Rollen sind nun rechtskräftig, da sie die Grundlage für die unterschiedlichen Gehaltssätze bilden, die in den Beschäftigungsverordnungen im September 2022 festgelegt werden. *Nurturing Skills* verpflichtet sich zur weiteren Entwicklung von Rollen mit besonderer Verantwortung, die auf dem INCO-Modell aufbauen, mit dem Ziel, ein Modell der kollektiven Führung in ELC- und SAC-Einrichtungen zu entwickeln.

Die Rolle des/der Integrationskoordinators/-kordinatorin (INCO) wird in ELC-Einrichtungen als eine verantwortungsvolle Position angesehen, da es sich in der Regel um eine Stelle handelt, die einem/einer bestehenden Mitarbeiter:in zugewiesen wird, der/die eine spezielle Qualifikation erwerben muss, um die Stelle in der Einrichtung zu besetzen. Diese Qualifikation und der Einsatz dieses Postens in der ELC-Einrichtung werden durch das Zugangs- und Eingliederungsmodell (*Access and Inclusion Model*) zur Unterstützung der Eingliederung von Kindern mit einer Behinderung in das ECCE-Programm der kostenlosen Vorschule finanziert (siehe LINC 2022 für ausführliche Informationen über das Rollenprofil des INCO und den für diese Mitarbeiter:innen erforderlichen Fachkurs).

Vorschulpädagogischer Sektor, 4–5 Jahre (*primary*)

Es gibt eine sehr gut etablierte Struktur für die Organisation und Zuweisung von Funktionsstellen im Grundschulsystem (DES 2019).

Sie sind Teil der Führungs- und Managementstruktur einer Schule, bei denen es sich um Beförderungsstellen handelt. Sie werden als Schulleitung, stellvertretende Schulleitung und als Assistenzeileitung I und Assistenzeileitung II bezeichnet.

2.4 Fachberatungs- und Fachaufsichtspersonal

Frühpädagogischer Sektor 0–5 Jahre (*non-primary*)

Diese Personalkategorie macht in Irland nur einen sehr geringen Prozentsatz der Gesamtbelegschaft aus und ist traditionell entweder bei nationalen Freiwilligenorganisationen, bei großen privaten frühpädagogischen Einrichtungen (z.B. Ketten) oder bei privaten Beratungsfirmen zu finden. Es liegen keine Daten über die Anzahl, die Qualifikationsanforderungen oder die Arbeitsbedingungen dieses Personals vor. 2015 wurde *Better Start*, ein nationaler frühpädagogischer Qualitätsentwicklungsdienst, eingerichtet, um eine Reihe von Unterstützungsmaßnahmen zur Verbesserung der Qualität des Angebots im *non-primary*-Bereich anzubieten. Frühpädagogische Fachkräfte, die für diesen neuen Dienst eingestellt wurden, mussten über einen Hochschulab-

schluss und über mindestens drei Jahre einschlägige Praxiserfahrung in der Kindertagesbetreuung verfügen (Pobal 2020). Derzeit sind 147 *Early Years Specialists* beim Nationalen Qualitätsentwicklungsdienst *Better Start* beschäftigt, mit einer Gehaltsspanne von 41.528€ bis 56.968€ pro Jahr (Pobal Mitarbeiterverwaltungssystem/Pobal Gehaltstabelle, über persönliche Email Kommunikation, Januar 2024).

Zwei verschiedene Inspektorate überwachen und bewerten die frühpädagogische Qualität in Irland: das Inspektorat der frühen Bildung TUSLA (TUSLA 2016) und das Inspektorat des Bildungsministeriums (DE 2022b). Die Inspektoren/Inspektorinnen der beiden Organisationen müssen einen Hochschulabschluss haben. Das Inspektorat des Bildungsministeriums verlangt von Personen, die sich auf eine Stelle als Inspektor:in der frühen Bildung bewerben, eine anerkannte Qualifikation im Bereich der Frühpädagogik und mindestens fünf Jahre praktische Erfahrung, vorzugsweise in einer leitenden Funktion in einer Tageseinrichtung für Kinder im Alter von der Geburt bis 5 Jahren. Das TUSLA Inspektorat rekrutiert Personal aus einem breiteren Spektrum an Qualifikationen, darunter viele ausgebildete Krankenschwestern/-pfleger (TUSLA 2018).

2.5 Fachspezialisten und Fachspezialistinnen als Unterstützungspersonal

Frühpädagogischer Sektor 0 bis 5 Jahre (*non-primary*)

Auch hier gilt, dass aufgrund des privatwirtschaftlichen Charakters der überwiegenden Mehrheit der ELC-Einrichtungen lokale Vereinbarungen über den Einsatz von Fachspezialisten/Fachspezialistinnen die Regel sind. Im Rahmen des *Access and Inclusion Model* (AIM) wurde ein Pilotprogramm ins Leben gerufen, das die Beschäftigung von Pflegepersonal zur Unterstützung von Kindern mit komplexen Gesundheitsbedürfnissen in regulären ELC-Einrichtungen ermöglicht. Ein weiteres Pilotprogramm, das "*In-School and Early Years Therapy Demonstration Project*", ist eine gemeinsame Initiative der beiden wichtigsten Ministerien, um Kindern mit Behinderungen spezielle therapeutische Unterstützung in Schulen oder in vorschulischen Einrichtungen zu bieten (NCSE 2020).

Vorschulpädagogischer Sektor, 4–5 Jahre (*primary*)

Die Bereitstellung therapeutischer oder sonstiger außerunterrichtlicher Unterstützungen für Kinder in der Grundschule (mit Ausnahme von SNAs) wird im Allgemeinen von externen Stellen wie der Geschäftsstelle des Gesundheitsdienstes (*Health Service Executive*, HSE 2019), dem nationalen Rat für Förderpädagogik (*National Council for Special Education*, NCSE 2022a) und dem nationalen pädagogisch-psychologischen Dienst (*National Educational Psychological Service*, NEPS) (DE 2022c) organisiert.

3. Personalstrukturen: Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund

Frühpädagogischer Sektor 0–5 Jahre (*non-primary*)

Das frühpädagogische Personal in Irland ist fast vollständig weiblich, nur weniger als 2% ist männlich. Seit der Einführung des allgemeinen kostenfreien vorschulischen Bildungsprogramms durch die irische Regierung im Jahre 2010, hat sich das Qualifikationsprofil des Personals ständig verbessert. Erreicht wurde dies durch die bis 2010 noch nie dagewesene Einführung von arbeits-

vertraglich geregelten Vorgaben für frühpädagogische Leitungskräfte, die bestimmte Mindestqualifikationen vorweisen müssen, um arbeiten zu können. Für diese wurden 2016 als Mindestanforderung Abschlüsse in frühkindlicher Bildung und Betreuung der Stufe 6 des NVQI eingeführt und mindestens die Stufe 5 für alle Fachkräfte, die unter den Regularien von 2016 für Kinderbetreuung (vorschulische Dienstleistungen) direkt mit Kindern in frühpädagogischen Einrichtungen arbeiten. Das aktuelle Qualifikationsprofil des Personals von Einrichtungen, die einen Vertrag für die Bereitstellung staatlich subventionierter frühpädagogischer Angebote haben, ist in *Tabelle 4* beschrieben.

Tabelle 4

Irland: ISCED-Stufen, Irische Bildungs-/Ausbildungsprogramme, typische Abschlüsse und Stufen des nationalen Qualifikationsrahmenwerks Irlands (NFQI)

ISCED 2011 Stufen	entsprechend:	Typischer Abschluss	EQR-Stufe	Abschluss NFQI-Stufe
0 Elementarbereich	Early Start und andere frühpädagogische Angebote	QQI Zertifikat		Stufe 1/2
1 Primarbereich			1	
2 Sekundarbereich I	2. Bildungsebene – Mittelstufe (<i>Junior Cycle</i>)	Zeugnis eines mittleren Schulabschlusses	2	Stufe 3
3 Sekundarbereich II	2. (Aus-)Bildungsebene – Oberstufe (<i>Senior Cycle</i>)	Zeugnis eines oberen Schulabschlusses	3	Stufe 4
			4	
4 Post-sekundärer nicht-tertiärer Bereich	Lehre, Berufsbildende Ausbildungen, andere Aus- und Weiterbildungen	QQI Stufe 5 Zertifikat	4	Stufe 5
		QQI Höheres Zertifikat	5	
5 Kurzes tertiäres Bildungsprogramm	Tertiärer Bereich: QQI Höheres Zertifikat Hochschulabschluss (<i>diploma</i>)	QQI Höheres Zertifikat	5	Stufe 6
6 Bachelor bzw. gleichwertiges Bildungsprogramm	Tertiärer Bereich: Bachelor-Grad (3jährig) Bachelor-Grad Honours (4jährig) Hochschuldiplom	Bachelor-Abschluss	6	Stufe 7
		Bachelor-Abschluss (Honours)	6	Stufe 8
		Höheres Diplom	6	Stufe 8
7 Master bzw. gleichwertiges Bildungsprogramm	Tertiärer Bereich: Master's degree Postgraduiertenzertifikat/-diplom	Master-Abschluss Postgraduierten-Diplom	7	Stufe 9
8 Promotion	Doktorgrad	Doktorgrad	8	Stufe 10

Quelle: nach ISCED 2011 (UNESCO 2012)

Tabelle 5

Irland: Frühpädagogisches Personal (*non-primary*) – Prozentanteil nach Qualifikationsniveaus, 2023

Qualifikationsniveau	Prozentanteil
Keine Qualifikation	6,7
NFQI-Stufe 4	0,2
NFQI-Stufe 5	24,3
NFQI-Stufe 6	34,4
NFQI-Stufe 7	11,8
NFQI-Stufe 8	21,1
NFQI-Stufe 9/10	1,5
Gesamt	100

Quelle: Pobal 2023



Der Anteil von 6,7% an unqualifiziertem Personal in frühpädagogischen Einrichtungen umfasst auch Personal, das nur in der schulischen Kinderbetreuung tätig war (sowohl in reinen SAC-Diensten als auch in kombinierten ELC/SAC-Diensten, die nur mit Kindern im Schulalter arbeiten), sowie Studierende im Praktikum und Freiwillige. Für das SAC-Personal gibt es keine besonderen Qualifikationsanforderungen.

Dies wird auch durch eine politische Entscheidung aus dem Jahr 2013 beeinflusst, die eine "Bestandsschutz"-Regelung für Personal vorsieht, das kurz vor der Rente steht und keine Kurse absolvieren möchte, die zu der erforderlichen regulierten Qualifikation führen. In solchen Fällen können diese Personen eine Erklärung unterzeichnen, dass sie in Rente gehen möchten und aus dem Sektor ausscheiden werden. Damit sind sie von der Vorgabe einer Mindestqualifikation entbunden. Diese Ausnahmeregelung sollte im September 2021 auslaufen, wurde jedoch um zwei Jahre bis September 2023 verlängert.

Das Vorherrschen berufsbildender Qualifikationen auf einem niedrigeren Niveau als dem Bachelor-Abschluss spiegelt das traditionelle Fehlen von Regularien für frühpädagogisches Personal wider. Auch mit der Einführung von Berufsregelungen im frühpädagogischen Bereich bleibt die Qualifikationsvoraussetzung auf dem Mindestniveau 5 des nationalen Qualifikationsrahmenwerkes (NFQI). Dies entspricht international der ISCED Stufe 4 (siehe oben *Tabelle 4*). Trotz des Mangels an Anreizen und Unterstützung für das Personal im Hinblick auf das Erreichen von höheren Qualifikationen, ist es doch bemerkenswert, dass seit 2010 der Anteil des Personals mit Bachelor- oder noch höheren Abschlüssen steigt: 2016 waren es 18% und 2023 34,4% (Pobal 2023).

Dies wurde sicherlich durch eine Reihe von Anreizen beeinflusst, die Arbeitgebern zur Verfügung stehen, um Absolventen/Absolventinnen mit hohem Bildungsniveau einzustellen. Höhere Kopfpauschalen wurden im ECCE-Programm 2011 eingeführt; sie wurden vor kurzem durch Prämienzahlungen für Gruppenleitungen und Manager:innen im Kernfinanzierungsmodell 2022 ersetzt. Seit September 2022 gibt es einen höheren Mindestlohn für Gruppenleitungen und Manager:innen, die über eine DCEDIY-anerkannte Qualifikation der Stufe 7 oder höher verfügen. Diese Faktoren dürften wesentlich zu dem steigenden Anteil der Absolventen/Absolventinnen beigetragen haben. In diesem Zusammenhang sollte auch erwähnt werden, dass *First 5* sich verpflichtet, bis 2028 eine Belegschaft mit Hochschulabschluss zu schaffen, und dass *Nurturing Skills* sich verpflichtet, einen neuen Finanzierungsmechanismus einzuführen, um die Weiterbildung von frühpädagogischen Fachkräften zu unterstützen.

Daten hinsichtlich der ethnischen Zugehörigkeit des frühpädagogischen Personals sind nicht verfügbar. Die Bearbeitung von Bewerbungen für Verträge, um die Finanzierung des allgemeinen kostenfreien Vorschuljahrs (ECCE-Programm) anzubieten, führte zur Erstellung einer Qualifikations-Datenbank, die derzeit anerkannte Qualifikationen auflistet, die als Erfüllung der Vertragsregeln für das vom DCYA finanzierte Programm gelten. Dies zeigt, dass es eine wachsende Diversität in den Qualifikationsprofilen der frühpädagogischen Fachkräfte gibt, wenn auch ausgehend von einer sehr homogenen irisch-nationalen Grundlage.

Tabelle 6

Irland: Personalstrukturen des frühpädagogischen Personals (*non-primary*), 2023

Personalkategorien	Prozentanteile des Personals
Fachkräfte mit einschlägigem, dreijährigen (oder längeren) Hochschulabschluss	34,4
Fachkräfte mit einschlägigem Fachschulabschluss (postsekundär)	58,9
Personal mit anderer, nicht einschlägiger Qualifikation	n. z.



Personalkategorien	Prozentanteile des Personals
Personal ohne formale Ausbildung	6,7
Fachkräfte mit besonderer Spezialisierung (z.B. Sprachtherapeuten/-therapeutinnen)	n. z.
männliche Fachkräfte	3,2
Fachkräfte mit Migrationshintergrund	Keine nationalen Daten verfügbar; 13,9% des Personals machte seinen Abschluss jedoch im Ausland

Quelle: Pobal 2023; 2022a, 105

Vorschulpädagogischer Sektor, 4–5 Jahre (*primary*)

Die Gesamtanzahl der Grundschullehrkräfte, die mit Kindern im Alter von 4 bis 12 Jahren arbeiten und die am DE angestellt sind, betrug 2022/23 38.976. Es gibt keine ausgewiesenen Daten für Personal, das mit Kindern von 4 bis unter 6 Jahren in Grundschulen arbeitet. Förderpädagogische Assistenzkräfte (SNAs) arbeiten wie folgt in Voll- und Teilzeit:

Tabelle 7

Irland: Förderpädagogische Assistenzkräfte (SNAs) nach Geschlecht und Beschäftigung, 2022

	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit-Äquivalent
Männer	946	223	1.093
Frauen	12.603	4.792	15.734
Gesamt	13.549	5.015	16.827

Quelle: DE 2022e

Insgesamt arbeiten in diesem Sektor 57.540 Angestellte.

Tabelle 8

Irland: Personalstrukturen des Personals im Primarbereich (keine Aufschlüsselung für den vorschulischen Bereich), 2022/23

Personalkategorien	Prozentanteil, 2022 N = 57.540
Fachkräfte mit einschlägigem, dreijährigen (oder längeren) Hochschulabschluss	68
Fachkräfte mit einschlägigem Fachschulabschluss (postsekundär)	n. z.
Personal mit anderer, nicht einschlägiger Qualifikation (SNA)	32
Personal ohne formale Ausbildung	n. z.
Fachkräfte mit besonderer Spezialisierung (z.B. Integrationsfachkräfte), die regelmäßig in der Einrichtung arbeiten	n. z.
männliche Fachkräfte	Grundschullehrkräfte: 15 SNAs: 6
Fachkräfte mit Migrationshintergrund	Keine nationalen Daten verfügbar

Quelle: DE 2022a

4. Berufliche Erstausbildung

4.1 Ausbildungswege (berufsbildende und hochschulische)

Qualifikationsvorschriften für die Arbeit im frühpädagogischen Sektor wurden 2016 eingeführt. Die Regelungen von 2016 des Kinderbetreuungsgesetzes von 1991 (für frühpädagogische Einrichtungen) erfordern, dass

„... *alles Personal, das direkt mit Kindern in frühpädagogischen Einrichtungen arbeitet, mindestens einen Abschluss in Frühpädagogik auf der Stufe 5 des Nationalen Qualifikationsrahmens vorweist, oder eine Qualifikation, die das Ministerium als gleichwertig anerkennt.*“ (Government of Ireland 2016).

Das historische Fehlen von Regeln hinsichtlich der Qualifikationen des Personals führte zu einer sehr unterschiedlichen Belegschaft, deren Mitglieder viele verschiedene berufliche Erstausbildungen (oder manchmal auch gar keine) absolviert haben, bevor sie in einer frühpädagogischen Einrichtung arbeiten. Künftig werden die möglichen Grundausbildungen wahrscheinlich folgendes umfassen:

1. abgeschlossene Schulbildung (bei den meisten ist dies am Ende der Sekundarstufe II) als Zugangsvoraussetzung für eine Hochschulausbildung mit Schwerpunkt Frühpädagogik auf den Stufen 6, 7 oder 8 des Irischen Nationalen Qualifikationsrahmens (NFQI)
2. Abschluss eines berufsbildenden Studienangebotes in Frühpädagogik auf den Stufen 4, 5 oder 6 des NFQI – was auch den weiteren Bildungsweg zu Hochschulabschlüssen wie den oben Beschriebenen erleichtert.

Für viele Fachkräfte im frühpädagogischen Bereich (außer dem Personal in Grundschulen) war die letztgenannte Route die üblichste. Dies ist in erster Linie auf die relativ neue Einführung von Mindestqualifikationsanforderungen in die gesetzlichen Bestimmungen für Registrierung und Betrieb von Kindertageseinrichtungen zurückzuführen (spezifiziert als berufliche Qualifikation QQI Stufe 5/ISCED Stufe 3), aber auch auf den niedrigen Status, den die Arbeit in diesem Sektor traditionell genießt (Duignan 2012; DES 2016a; DCEDIY 2021b).

Die *Tabellen 9 bis 11* geben einen kurzen Überblick über die Haupt-Qualifizierungsrouten für Kernfachkräfte und anderes Kontaktpersonal (z.B. frühpädagogische Fachkräfte, *Early Years Educators*) im frühpädagogischen Sektor 0–5 Jahre (*non-primary*). Da sich nun das Personal an die Regularien einer Mindestqualifikation für einen national anerkannten Abschluss in Frühpädagogik halten muss (oder eine vom Ministerium für Kinder, Gleichstellung, Behinderung, Integration und Jugend als gleichwertig anerkannte Qualifikation vorweisen muss) (Government of Ireland 2023), gelten die gleichen Qualifikationsstufen für das gesamte Personal.

Tabelle 9

Irland: Einrichtungsleitung, 0–5 Jahre (*non-primary*)

Titel in Englisch: <i>Centre Manager</i> Profil: Frühpädagogische Fachkraft
Zugangsvoraussetzung: Abschluss der Sekundarstufe II und/oder eines Qualifizierungsprogramms mit Schwerpunkt Frühpädagogik; <i>Mindestvoraussetzung</i> = Abschluss der Stufe 5 (NFQI) in Frühpädagogik (oder vergleichbares).
Ausbildung: Dauer, Studienort und Voll- oder Teilzeit variieren je nach individuellen Wünschen.
Abschluss: höherer QQI-Abschluss („Qualität und Qualifikationen Irland“) Stufe 5 in Frühpädagogik

Titel in Englisch: Centre Manager Profil: Frühpädagogische Fachkraft
ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: 4 ISCED 2011: 4 Frühpädagogische Arbeitsfelder: alle frühpädagogischen Einrichtungen für Kinder von 0 bis 5 Jahren (außerhalb des Primarbereichs)

Table 10

Irland: Gruppenleitung, 0–5 Jahre (non-primary)

Titel in Englisch: Lead Educator Profil: Frühpädagogische Fachkraft
Zugangsvoraussetzung: Abschluss der Sekundarstufe II und/oder eines Qualifizierungsprogramms mit Schwerpunkt Frühpädagogik. <i>Mindestvoraussetzung</i> = Abschluss der Stufe 5 (NFQI) in Frühpädagogik (oder vergleichbares). Ausbildung: Dauer, Studienort und Voll- oder Teilzeit variieren je nach individuellen Wünschen. Abschluss: höherer QQI-Abschluss („Qualität und Qualifikationen Irland“) Stufe 5 in Frühpädagogik ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: 4 ISCED 2011: 4 Frühpädagogische Arbeitsfelder: alle frühpädagogischen Einrichtungen für Kinder von 0 bis 5 Jahren (außerhalb des Primarbereichs)

Tabelle 11

Irland: Frühpädagogische Fachkraft, 0–5 Jahre (non-primary)

Titel in Englisch: Early Years Educator Profil: Frühpädagogische Fachkraft
Zugangsvoraussetzung: Abschluss der Sekundarstufe II und/oder eines Qualifizierungsprogramms mit Schwerpunkt Frühpädagogik. <i>Mindestvoraussetzung</i> = Abschluss der Stufe 5 (NFQI) in Frühpädagogik (oder vergleichbares). Ausbildung: Dauer, Studienort und Voll- oder Teilzeit variieren je nach individuellen Wünschen. Abschluss: höherer QQI-Abschluss („Qualität und Qualifikationen Irland“) Stufe 5 in Frühpädagogik ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: 4 ISCED 2011: 4 Frühpädagogische Arbeitsfelder: alle frühpädagogischen Einrichtungen für Kinder von 0 bis 5 Jahren (außerhalb des Primarbereichs)

Tabelle 12 fasst die Merkmale der Grundausbildung für Grundschullehrkräfte zusammen.

Tabelle 12

Irland: Grundschullehrkraft

Titel in Englisch: Primary Teacher Profil: Vor- und grundschulpädagogische Fachkraft
Zugangsvoraussetzung: Nationales Schulabschluss-Zertifikat; erforderliche Mindestzahl an Punkten. Eingeschränkter Zugang ⁷ Ausbildung: 4 Jahre Universitätsstudium

⁷ Die Anzahl der Plätze für die Grundausbildung in Irland wird jährlich von der Regierung begrenzt. Jede tertiäre Ausbildungsinstitution, die dieses Programm anbietet, hat ein Kontingent von Plätzen und setzt



Titel in Englisch: Primary Teacher Profil: Vor- und grundschulpädagogische Fachkraft
Abschluss: Bachelor-Abschluss (<i>honours</i>) in Erziehungswissenschaft – Primarbereich ECTS-Credits: 180 EQR-Stufe: 6 ISCED 2011: 6 Frühpädagogische Arbeitsfelder: Grundschulen, Klassen in Grundschulen, die von 4- bis 5jährigen Kindern besucht werden

4.2 Kompetenzanforderungen und Ausbildungscurricula

Berufsbildende/Weiterbildungs-Abschlüsse (Frühpädagogischer Sektor 0–5 Jahre (*non-primary*))

2018 leitete *Qualifications and Quality Ireland (QQI)*, die für die Qualität von Weiterbildungs- und Hochschulprogrammen in Irland zuständige Stelle, auch eine Überprüfung des allgemeinen Abschlussystems (*Common Award System, CAS – QQI 2011*) ein, das Standards für Weiterbildungsabschlüsse im Bereich der Frühpädagogik enthielt (QQI 2018). Das CAS umfasste eine Reihe verpflichtender und optionaler Komponenten von Abschlüssen, die von Ausbildungsanbietern gewählt werden konnten, die national anerkannte Qualifizierungsprogramme für den frühpädagogischen Bereich in Irland anbieten möchten. Die Begutachtung wurde von einer Kontrollgruppe für die Überprüfung von Standards durchgeführt, die sich aus Vertretungen des frühpädagogischen Sektors zusammensetzte. Diese Arbeit fand zeitgleich mit einer ähnlichen Überprüfung von Hochschulabschlüssen statt (siehe *Kapitel 4.3*) und führte schließlich im November 2019 zur Veröffentlichung von Beschreibungen für frühpädagogische Berufsabschlüsse auf den NFQ-Stufen 5 bis 8 (*Professional Award-type Descriptors at NFQ Levels 5 to 8: Annotated for QQI Early Learning and Care (ELC) Awards, QQI 2019*). Diese speziell kommentierten Beschreibungen (*Professional Award Type Descriptors, PATD*) wurden dann als Grundlage für die Entwicklung neuer Grundausbildungs-Programme auf den Niveaus 5 und 6 des NFQI verwendet. In der Einführung zu den PATD wird ihre Funktionsweise erläutert:

Die vorliegenden Standards für Abschlüsse legen in groben Zügen die Standards für Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen fest, die erreicht werden müssen, bevor ein Qualifikationsabschluss im Bereich Frühpädagogik (ELC) auf den NFQ-Stufen 5, 6, 7 oder 8 verliehen werden kann. Die Standards werden in Form von Kommentaren zu den Berufsabschlüssen auf NFQ-Niveau (PATDs) dargestellt und erklären, wie die PATD-Indikatoren bei der Gestaltung von Programmen, die zu ELC-Abschlüssen führen, zu interpretieren sind (ebd. 1).

Die von Bildungseinrichtungen entwickelten Programme, die zu ELC-Abschlüssen führen, werden durch QQI-Validierungsprozesse gesteuert (QQI 2017). Die Standards für Abschlüsse bestehen aus einem generischen Teil, der für jede Art von Berufsabschluss gilt, und einem Kommentar zu ELC, der erklärt, wie die Standards für ELC zu interpretieren sind. Die PATD für ELC enthalten auch eine Reihe spezifischer Validierungskriterien:

1. Programmentwicklung:

- 1.1 Das Programm muss ein breites Spektrum an Fachwissen und Erfahrung in seiner Entwicklung nachweisen, unter Einbezug von frühpädagogischen Fachkräften, Experten/Expertinnen für Curriculumentwicklung, Programmanbietern, Regulierungsbehörden, Arbeitgebern und Hochschulvertretungen.

die Mindestanzahl von Punkten für den Zugang jedes Jahr je nach Nachfrage fest. 2016/2017 war die durchschnittlich erforderliche Mindestanzahl 465 (von 625 möglichen). Alternative Zugangsrouten gibt es für ältere Studierende (The Teaching Council 2015b).



- 1.2 Programme, die zu einem Abschluss auf NFQ-Stufe 5 führen, sollten mindestens ein akademisches Jahr (Vollzeitäquivalent) umfassen. Zusätzliche Programme für diejenigen mit einem ELC-Abschluss auf Stufe 5 (oder vergleichbar), die zu einem ELC-Abschluss auf NFQ-Stufe 6 führen, sollten ebenfalls mindestens ein akademisches Jahr (Vollzeitäquivalent) in Anspruch nehmen.

2. Lehrpersonal:

- 2.1 Das Lehrpersonal für Programme, die zu einem ELC-Abschluss führen, muss über einen einschlägigen Abschluss auf NFQ-Stufe 7 oder höher verfügen sowie entweder eine Lehrbefähigung oder fünf oder mehr Jahre Lehrerfahrung in Programmen haben, die die Lernenden auf die Praxis im ELC-Bereich vorbereiten sollen.
- 2.2 Das Lehrkräfte-Team besteht aus Lehrkräften, die über eine ELC-Qualifikation oder eine gleichwertige Qualifikation verfügen und bereits Erfahrung in der Arbeit im ELC-Sektor gesammelt haben.
- 2.3 Neue Mitarbeiter:innen erhalten ein Einführungsprogramm und das gesamte Personal hat Zugang zu kontinuierlichen Fort- und Weiterbildungsangeboten.

3. Berufspraktikum:

- 3.1 Berufspraktika werden integraler Bestandteil des Programms sein. Die Programmanbieter müssen einem angemessenen Praxisleitfaden für Anbieter von ELC-Berufspraktika und den damit verbundenen Verfahren und Kriterien folgen. Der Praxisleitfaden gilt für alle Aspekte der Berufspraktika.
- 3.2 Die Anbieter müssen (schriftlich als Teil des Antrags auf Validierung) die beabsichtigten Lernergebnisse für das Berufspraktikum und die Strategie für die Bewertung der Erreichung dieser Ergebnisse durch die Lernenden angeben.
- 3.3 Das Programm stellt sicher, dass jede/r (Vollzeit-)Lernende 150 Stunden Berufspraktikum (pro Jahr) in mindestens zwei ELC-Einrichtungen absolviert: (1) in der direkten Arbeit mit Kindern im Alter von 0 bis 20 Monaten und (2) in der Arbeit mit Kindern im Alter von 20 Monaten bis 5 Jahren, wobei ein angemessenes Gleichgewicht zwischen den Einrichtungen besteht.
- 3.4 Alle Berufspraktika müssen bei Einrichtungen absolviert werden, die derzeit bei TUSLA⁸ als Dienstleistungsanbieter registriert sind und die Kriterien des Programm-anbieters für die Auswahl der Praktika erfüllen.
- 3.5 Während des Berufspraktikums haben die Lernenden die Möglichkeit, ...
 - a) erfahrene Praktiker:innen zu beobachten und diese Beobachtungen zu reflektieren
 - b) Theorie und Praxis miteinander zu verbinden
 - c) Wissen und Praxis anzuwenden
 - d) die erforderlichen Kompetenzen, Werte und Arbeitspraktiken im Umgang mit Babys und Kleinkindern im Kontext ihrer Umgebung, Familie und Gemeinschaft unter der Aufsicht erfahrener Fachkräfte zu erwerben und zu demonstrieren
 - e) sich mit Selbstreflexion und Selbstevaluation der eigenen Praxis zu beschäftigen und Gespräche mit erfahreneren Fachkräften über ihre Praxis zu führen.
- 3.6 Die Lernenden müssen vor dem Praktikum ein polizeiliches Führungszeugnis vorweisen und das aktuelle *Children First* (DCEDIY 2021a) E-Learning-Programm absolviert haben.

⁸ TUSLA, die Behörde für Kinder und Familie, ist über ihr Inspektorat für frühe Bildung die gesetzliche Aufsichtsbehörde für ELC/SAC-Dienste in Irland.



- 3.7 Die Anbieter müssen über Strategien und Verfahren verfügen, die u.a. folgende Punkte abdecken: Auswahl der Praktika, um eine qualitativ hochwertige Lernerfahrung zu gewährleisten; ein wirksames System zur Sicherstellung der kontinuierlichen Qualität der Praktika; Verfahren für eine effektive Kommunikation mit den Praktikumsstellen; Bewertung der Lernenden während des Praktikums.
- 3.8 Es gibt eine formelle schriftliche Vereinbarung zwischen dem Anbieter und der Praktikumsstelle, in der die jeweiligen Rollen und Verantwortlichkeiten sowie ein Praxisleitfaden für die Betreuung der Lernenden festgelegt sind.
- 3.9 Die Supervisoren/Supervisorinnen des Berufspraktikums müssen über eine angemessene Qualifikation auf NFQ-Niveau verfügen, die höher ist als die des zu betreuenden Lernenden, oder sie müssen über entsprechende Erfahrungen/alternative Qualifikationen verfügen.
- 3.10 Die Betreuer:innen des Berufspraktikums sind entsprechend qualifiziert und haben Erfahrung mit ELC, ein polizeiliches Führungszeugnis und Erfahrung in der Beurteilung von Lernenden.
- 3.11 Die Lernenden, Supervisoren/Supervisorinnen und Betreuer:innen des Berufspraktikums werden über die Bewertungen des Berufspraktikums, die Verbindung zu den Lernergebnissen des Programms und die verwendeten Bewertungskriterien informiert.
- 3.12 Während des Berufspraktikums werden angemessene Unterstützungs-, Beratungs- und Supervisionsregelungen für die Lernenden durch das Team der Praxiseinrichtung bereitgehalten, und es werden Unterstützungsmaßnahmen für Lernende angeboten, die während des Berufspraktikums auf Schwierigkeiten stoßen.
- 3.13 Die Lernenden müssen das Berufspraktikum des Programms bestehen, bevor ein Abschluss verliehen werden kann.

4. Sprachkompetenz der Lernenden:

- 4.1 Die Mindestanforderung an die englische Sprache und die Lese- und Schreibfähigkeiten von Personen mit Englisch als Zweitsprache ist B2 in den Bereichen Schreiben, Lesen, Hören und Sprechen.

Die Betonung des Berufspraktikums und der beruflichen Ausbildungsprozesse ist der wesentliche Unterschied zwischen den Beschreibungen der Abschlüsse (PATD) für ELC und den vorhergehenden allgemeinen Abschlusssystemen (CAS). Ihre Entwicklung – parallel zu den Kriterien für Berufsabschlüsse und den Leitlinien für Hochschulprogramme – hat auch die Entwicklung einer Reihe von Abschlüssen im gesamten Weiterbildungs- und Hochschulsystem ermöglicht, die den Lernenden den beruflichen Aufstieg erleichtern und die traditionellen Barrieren zwischen Weiterbildungs- und Hochschulabschlüssen beseitigen, indem sie Kontinuität und Kohärenz im gesamten Bereich der Berufsabschlüsse von QQI-Niveau 5 bis 8 fördern. Der PATD fördert auch die Möglichkeit der Zusammenarbeit zwischen Bildungs- und Ausbildungsanbietern bei der Entwicklung und Validierung von Programmen, die zu diesen Abschlüssen führen, und sorgt so für eine größere Konsistenz bei Inhalt und Qualität der beruflichen Erstausbildung (weitere Einzelheiten zu den ELC-bezogenen Inhalten in den Beschreibungen dieser Abschlüsse siehe QQI 2019).

Hochschulabschlüsse

Frühpädagogischer Sektor 0–5 Jahre (*non-primary*)

Die von der Regierung in *First 5* eingegangene Verpflichtung, bis zum Jahr 2028 die Entwicklung von Fachkräften mit Hochschulabschluss im frühpädagogischen Bereich zu unterstützen, fiel mit



einer Initiative des Ministeriums für Bildung und Qualifikationen und des Ministeriums für Kinder und Jugend zusammen, die darauf abzielte, eine Reihe von Berufsabschlüssen von Stufe 5 bis Stufe 8 des nationalen Qualifikationsrahmens für den frühpädagogischen Bereich zu entwickeln. Die erste Phase führte zur Veröffentlichung der Kriterien und Richtlinien für Abschlüsse der beruflichen Erstausbildung im frühpädagogischen Bereich in Irland (*Professional Award Criteria and Guidelines for Initial Professional Education (Level 7 and Level 8), (PACG) Degree Programmes for the Early Learning and Care (ELC) Sector in Ireland*) (2019). Zweck dieser Kriterien und Richtlinien ist es, die Entwicklung von Berufsabschlüssen für frühpädagogische Fachkräfte auf den Stufen 7 und 8 des nationalen Qualifikationsrahmens durch Hochschuleinrichtungen zu unterstützen. Ziel ist es, die Konsistenz von Ansatz und Qualität der Ausbildung zu garantieren und sicherzustellen, dass die Absolventen/Absolventinnen umfassend auf die komplexen Herausforderungen der Praxis in diesem Bereich vorbereitet sind.

2020 setzten das Bildungsministerium und das Ministerium für Kinder, Gleichstellung, Behinderung, Integration und Jugend gemeinsam einen Qualifikationsbeirat ein, der auf unverbindlicher Basis die Studiengänge der beruflichen Erstausbildung (Stufe 7 und 8) für den Bereich der Frühpädagogik anhand des PACG überprüfen soll. Bis Juni 2022 hatten insgesamt 27 Hochschuleinrichtungen ihre Studiengänge der Stufen 7 und 8 erfolgreich zur Überprüfung eingereicht, und es wird davon ausgegangen, dass die ersten Absolventen/Absolventinnen dieser Studiengänge im Jahr 2024 für eine Beschäftigung in frühpädagogischen Kindertageseinrichtungen zur Verfügung stehen werden.

Einzelheiten zum Inhalt der Kriterien und Richtlinien für Abschlüsse der beruflichen Erstausbildung im frühpädagogischen Bereich in Irland (PACG) können online eingesehen werden (siehe DE 2022d).

Vorschulpädagogischer Sektor, 4–5 Jahre (*primary*)

Personal, das in Grundschulen mit 4- bis 5jährigen Kindern arbeitet, besteht aus qualifizierten und registrierten Grundschullehrkräften sowie Förder- bzw. allgemeinen Assistenzkräften. Grundschullehrkräfte müssen einen Bachelor-Abschluss haben, der den Erfordernissen der Registrierung beim irischen Unterrichtsrat (*Teaching Council*) entspricht und sie müssen die erforderlichen irischen Sprachkenntnisse erfüllen.

Kasten 2

Irland: Verpflichtende Elemente der beruflichen Erstausbildung für Lehrkräfte

Folgende Elemente aller beruflichen Erstausbildungen für Lehrkräfte sind verpflichtend, wie im irischen Unterrichtsrat (The Teaching Council 2011) festgelegt.

Frühpädagogik (Primarbereich)/Lernen im Jugendalter (Post-Primarbereich)

- inklusive Bildung (Förderpädagogik, Multikulturalismus, Benachteiligungen etc.)
- Zahlenverständnis
- Literacy
- irische Sprache (Gälisch, Primarbereich)
- die Lehrkraft als Experte/Expertin/reflexive Fachkraft/Forscher:in
- Entwicklung eines Berufs-Portfolios
- Eltern in der Bildung – Kooperation und Zusammenarbeit
- die Schule als lernende Gemeinschaft
- Vorbereitung für das Schulpraktikum
- Lehre, Lernen und Einschätzung, einschließlich Schul- und Klassenraumplanung
- Lernprozess-Differenzierung
- Verhaltens-Management
- Informationstechnologien in der Lehre und beim Lernen
- für Schule und Klassenraum relevante Gesetzgebung
- die Lehrkraft und externe Agenturen.



Integration folgender grundlegender Prinzipien in alle Studienbereiche:

- Förderung der Liebe zum Lernen, zur Reflexion und zum kritischen Denken
- Entwicklung des Verständnisses der künftigen Lehrkräfte über Schulen als Organisationen
- Entwicklung der künftigen Lehrkräfte als Forscher:innen und lebenslang Lernende
- persönliche und soziale Entwicklung der Studierenden im Hinblick auf die pastorale Rolle der Lehrkraft
- sprachliche und mathematische Kenntnisse der Studierenden und Kompetenzen diese entsprechend ihrem Lehrplan/Fachbereich zu fördern und zu bewerten.

Der Mangel an spezifischen Ausbildungsvorgaben für förderpädagogische bzw. allgemeine Assistenzkräfte bedeutet, dass es für diese Rollen keine bestimmten Kompetenzen oder curriculare Anforderungen gibt.

4.3 Alternative Zugangs- und Qualifizierungswege, Systemdurchlässigkeit Frühpädagogischer Sektor 0–5 Jahre (*non-primary*)

Der Nationale Qualifikationsrahmen in Irland (NQFI) beschreibt einen 10-stufigen Abschlussrahmen, der den Lernenden Klarheit über die möglichen Wege zum Erreichen von staatlich verliehenen/anerkannten Qualifikationen bietet (QQI 2021). Dazu gehören die Optionen für einen linearen Aufstieg durch das irische Bildungssystem und für alternative Zugangswege und -pfade, einschließlich der Anerkennung von früherem und erfahrungsbasiertem Lernen. Die Einführung einer Reihe von frühpädagogischen Berufsabschlüssen (außerhalb des Primarbereichs) ab 2019 dürfte den frühpädagogischen Fachkräften in Zukunft mehr Möglichkeiten für Zugang, Übertragbarkeit und Aufstieg bieten. Die Erleichterung von Karrierewegen, die die berufliche Weiterbildung fördern, ist ein Kernelement von *Nurturing Skills*. Es beinhaltet auch eine starke Verpflichtung zur Prüfung der Entwicklung einer Reihe von Einstiegsmöglichkeiten in den Sektor (einschließlich Lehrlingsausbildung oder sonstiges berufsbezogenes Lernen und Zugangsprogramme in der weiterführenden und höheren Bildung) (DCEDIY 2021b, 55).

Vorschulpädagogischer Sektor, 4–5 Jahre (*primary*)

Der Zugang zum Lehrkraftberuf wird in Irland durch den Teaching Council of Ireland geregelt. Es gibt auch postgraduierte Wege zum Lehrkraftberuf (The Teaching Council 2015c).

5. Fachpraktischer Teil der Ausbildung von Kernfachkräften (Praktikum)

Frühpädagogischer Sektor 0 bis 5 Jahre (*non-primary*)

Ein Praktikum in einer frühpädagogischen Einrichtung ist bei allen national anerkannten Abschlüssen in Frühpädagogik in Irland erforderlich. Dies ist auch ein Kernkriterium für die gleichwertige Anerkennung von internationalen Abschlüssen und irischen frühpädagogischen Abschlüssen in Einrichtungen, die einen Vertrag mit dem DCEDIY für das kostenfreie vorschulische Bildungsprogramm haben. Seit der Veröffentlichung des PACG im Jahr 2019 stehen den Hochschuleinrichtungen detaillierte Spezifikationen bezüglich der Art des Praktikums in der beruflichen Erstausbildung zur Verfügung, was sich in den Beschreibungen für die Berufsabschlüsse (mit Anmerkungen für ELC) widerspiegelte, die von QQI veröffentlicht wurden. Dies war eine sehr begrüßenswerte Entwicklung in Irland, da sie diesen Aspekt der Berufsausbildung in allen

nationalen Abschlüssen vereinheitlichte und die zuvor geäußerte Unzufriedenheit der Absolventen/Absolventinnen von frühpädagogischen Abschlüssen auf allen Ebenen aufgriff (DES 2016a). Siehe auch *Kapitel 4.2* oben für weitere Details zu den Richtlinien für Berufspraktika in der Erstausbildung für ELC-Personal.

Vorschulpädagogischer Sektor, 4–5 Jahre (*primary*)

Im Primarbereich ist das betreute Praktikum für Grundschullehrkräfte standardisiert und wird vom *Teaching Council of Ireland* festgelegt. Im Allgemeinen wird verlangt, dass 40% der beruflichen Erstausbildung aus einem Praktikum unter Aufsicht bestehen sollten. Darüber hinaus wird für die Registrierung als Grundschullehrkraft vorausgesetzt, dass dies jede/r Studierende absolviert (The Teaching Council of Ireland 2011).

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

Frühpädagogischer Sektor 0–5 Jahre (*non-primary*)

Auch hier hat die traditionell unregulierte Praxis in der frühen Bildung in Irland vor 2016 ein kohärentes System für FWB verhindert. Eine Reihe bedeutender Entwicklungen beeinflusste jedoch diese Situation wie z.B. der Aufbau von *Better Start*, einem nationalen frühpädagogischen Qualitätsentwicklungsdienst (National Early Years Quality Development 2022) und die nationale *Aistear Síolta* Initiative (Aistear Síolta 2016). Beide Initiativen haben nationale Fortbildungsprogramme zu einer Reihe praxisorientierter Themen sowie Online-Ressourcen und -Materialien entwickelt, um das Engagement für die interne bzw. Selbstevaluation als berufliche Tätigkeit zu fördern. Darüber hinaus hat das *Access and Inclusion Model* durch die Bereitstellung der Qualifikation "*Leadership for Inclusion*" und einer Reihe anderer Kurzurse zur Förderung der Inklusion von Kindern mit Behinderungen in reguläre vorschulische Einrichtungen (z. B. Hanen, Lámh, SPEL) eine erhebliche Wirkung erzielt. Es wurde auch eine nationale Initiative zur Schulung von frühpädagogischem Personal (*non-primary*) im Bereich Kinderschutz ins Leben gerufen.

Andere Weiterbildungsmöglichkeiten werden von Organisationen und Agenturen auf regionaler oder lokaler Ebene angeboten, die entweder vom Staat oder durch Mitgliedsbeiträge finanziert werden, um die Qualitätsverbesserung in der frühen Bildung zu unterstützen. Die von diesen Organisationen angebotenen Kurse sind vielfältig und folgen selten einem standardisierten Format. Frühpädagogische Fachkräfte nehmen in der Regel in ihrer eigenen Zeit und auf ihre eigenen Kosten an solchen Fortbildungen teil. In einigen Fällen subventionieren Arbeitgeber diese Aktivitäten für ihre Mitarbeiter:innen, aber es liegen keine nationalen Daten vor, um den Umfang dieser Unterstützung zu ermitteln. Eine der fünf "Säulen" von *Nurturing Skills* (DCEDIY 2021b, 70) ist die Entwicklung eines nationalen Weiterbildungssystems für den ELC/SAC-Sektor. Diese Säule beinhaltet Verpflichtungen zu:

- Einführung eines "systemweiten" Ansatzes für FWB, wobei die Fortbildung von einer einzigen Agentur koordiniert wird
- Entwicklung eines einzigen nationalen "*Gateway*", um den Zugang zu qualitätsgesicherten FWB-Ressourcen und Unterstützungen zu erleichtern
- Entwicklung eines Online-Systems, das die Aufzeichnung, Verfolgung und Anzeige von FWB-Engagement auf individueller und Dienstleistungsebene ermöglicht



- Entwicklung eines einheitlichen nationalen Selbstevaluationsrahmens, unterstützt durch eine Reihe von Ressourcen und Schulungsprogrammen
- Entwicklung von Strukturen und Prozessen für die Qualitätssicherung von FWB-Ressourcen, -Aktivitäten und -Unterstützung.

Vorschulpädagogischer Sektor, 4 –5 Jahre (*primary*)

FWB von Grundschullehrkräften fällt in den Aufgabenbereich des Unterrichtsrats Irlands (*Teaching Council of Ireland*; zu Details siehe The Teaching Council 2015a). In der Regel 58 der Regularien für nationale Schulen erhalten Grundschullehrkräfte Anreize wie zusätzliche Ferientage (*extra personal vacation days, EPV*), die sie für Fortbildungen in den Sommermonaten, wenn die Schulen geschlossen sind, nutzen können (DES 2017). Einige dieser Kurse sind vor allem für Lehrkräfte in den Eingangsklassen der Grundschulen (*infant classes*, 4- bis 5jährige Kinder) relevant; sie sind jedoch nicht verpflichtend und werden von einer Reihe von privaten Ausbildungsanbietern offeriert.

Bei der Einführung von neuen Curricula/Praktiken im Primarbereich werden den Lehrkräften vom Dienst für die berufliche Fortbildung von Lehrkräften (*Professional Development Service for Teachers, PDST*) spezifische Fortbildungen angeboten. Der PDST wurde im September 2010 als ein allgemeiner, integrierter und sektorenübergreifender Unterstützungsdienst für Schulen gegründet (PDST 2017). Er bietet berufliche Lernmöglichkeiten für Lehrkräfte und Schulleitungen in einer Reihe von pädagogischen, curricularen und Bildungsbereichen.

7. Arbeitsbedingungen und aktuelle Personalangelegenheiten

7.1 Bezahlung

Frühpädagogischer Sektor 0–5 Jahre (*non-primary*)

Der im Dezember 2023 veröffentlichte Jahresbericht über das Profil des frühpädagogischen Bereichs für 2022/2023 unterstreicht das anhaltende Problem der schlechten Arbeitsbedingungen, das seit Jahrzehnten für die Beschäftigten im Bereich der frühen Bildung (*non-primary*) besteht. Laut dieses Berichts liegt der durchschnittliche Stundenlohn von Personal, das direkt mit Kindern arbeitet, bei 14,34€. Werden diese Daten nach Funktionen innerhalb der Kindertageseinrichtung aufgeschlüsselt, so zeigt sich, dass das Personal, das direkt mit Kindern arbeitet und keine Leitungsfunktion innehat, durchschnittlich 13,93€ verdient (Pobal 20223).

Es ist wichtig, darauf hinzuweisen, dass 2021 ein *Joint Labour Committee* für frühpädagogische Tageseinrichtungen entstand, das zu den Beschäftigungsverordnungen führte, die 2022 in Kraft traten. Der rechtlich verbindliche Mindestlohn in der Branche beträgt jetzt 13€ pro Stunde; für Gruppenleitungen und Manager:innen sowie für diejenigen mit einschlägigen Hochschulabschlüssen sind höhere Mindestlöhne vorgesehen.

Vorschulpädagogischer Sektor, 4–5 Jahre (*primary*)

Die Beschäftigungsbedingungen für Grundschullehrkräfte werden zentral vom Bildungsministerium in Absprache mit den nationalen Vertretungsgremien festgelegt. Die Gehälter werden den Lehrkräften direkt vom Ministerium gezahlt, sie sind jedoch beim Vorstand der Schule, in der sie arbeiten, angestellt. Das Rundschreiben 0056/2021 enthält alle Einzelheiten zu den Gehältern und kann online eingesehen werden (DE 2021).



Das Bruttogehalt einer Lehrkraft setzt sich aus den folgenden Elementen zusammen (allerdings gelten diese Zulagen nicht für alle Lehrkräfte):

- die entsprechende Steigerungsstufe der allgemeinen Grundtabelle
- eine zusätzliche Zulage für akademische Qualifikationen
- eine zusätzliche Zulage für eine Funktionsstelle-(z.B. Schulleitung, stellvertretender Schulleitung, Assistenz der Schulleitung, Lehrkraft für besondere Aufgaben)
- sonstige Sonderzulagen
- in bestimmten Fällen die Kinderzulage für Lehrkräfte.

Förderpädagogische Assistenzkräfte (*Special Needs Assistants, SNA*)

Die Gehälter der SNA wurden im Jahr 2022 überarbeitet. Einzelheiten sind im Rundschreiben 009/2022 und unten zu finden. Alle SNA beginnen ihr Arbeitsverhältnis an Punkt 1 der Gehaltskala (DE 2022e).

7.2 Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Eine weitere abschreckende Wirkung für eine Beschäftigung im Bereich der frühen Bildung hat die Häufigkeit von Teilzeitverträgen für das Personal, die dazu führen, dass das Personal jedes Jahr einige Wochen lang arbeitslos ist. Die nachstehende *Tabelle 14* zeigt die Häufigkeit dieser Situation in der gesamten Belegschaft.

Tabelle 14

Irland: Frühpädagogisches Personal in Teil- und Vollzeit

Bezahlte Wochen pro Jahr	Anzahl des Personals	Prozentanteil des Personals
unter 38 Wochen	1.462	6
38-42 Wochen	5.426	21
43 – 49 Wochen	1.937	8
50-52 Wochen	16.423	65

Quelle: Pobal 2023

7.3 Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz für neues Personal

Im Bereich der frühen Bildung (*non-primary*) ist dies ein weiterer Aspekt der beruflichen Praxis, der nicht in standardisierter Weise entwickelt wurde. Das Defizit wurde jedoch bei *Nurturing Skills* festgestellt, wobei man sich verpflichtet hat, ein Einführungsprogramm für neue Hochschulabsolventen/-absolventinnen zu entwickeln, die in den ELC-Sektor eintreten.

Im Primärbereich sind die Einführungs- und Unterstützungsprozesse für neu qualifizierte Lehrkräfte im Nationalen Einführungsprogramm für Lehrkräfte (NIPT 2022) ausführlich beschrieben.

7.4 Indirekte pädagogische Arbeitszeiten

Auf nationaler Ebene gibt es nur sehr wenige Informationen über die Beschäftigungsbedingungen des Personals im Bereich der frühen Bildung von 0 bis 5 Jahren (*non-primary*), da es sich überwiegend um privat betriebene Kindertageseinrichtungen handelt. Allerdings wurden 2020/21 Daten über die Anzahl der Stunden, in denen die Kernfachkräfte pro Woche nicht mit Kindern arbeiten, gesammelt und zeigten, dass 60% mindestens eine Stunde ohne Kontakt zu Kindern arbeiteten. Diese Anzahl war für leitendes Personal in kommunalen (nicht gewinnorientierten) Kindertageseinrichtungen höher. Es ist positiv, dass die Arbeitgeber die Bedeutung der bezahlten indirekten pädagogischen Arbeitszeit als Unterstützung für die berufliche Tätigkeit des Personals in ELC-Einrichtungen anerkennen, z.B. für Planung und interne Überprüfung. Die

Tatsache, dass 40% des Personals immer noch nicht in den Genuss einer bezahlten indirekten pädagogischen Arbeitszeit kommen, zeigt jedoch, dass die Professionalität dieses Arbeitsbereichs weiterhin gefördert werden muss. Das Kernfinanzierungsmodell, das die Finanzierung von Diensten zur Unterstützung der kontaktfreien Zeit von frühpädagogischen Fachkräften sowie Leitungen vorsieht, kann dazu beitragen, dieses Problem zu lösen.

Die Beschäftigungsbedingungen für Grundschullehrkräfte sind standardisiert und unterliegen den nationalen Tarifverträgen. Dazu gehört auch eine Vereinbarung über die Arbeitszeiten und die "Kontakt- und Nicht-Kontaktzeiten". Die Einzelheiten dieser Vereinbarungen sind im Rundschreiben 11/95 (Department of Education and Science, Primary Branch 1995) enthalten. Die Arbeitszeit der Förderpädagogen und -pädagoginnen (SNAs) richtet sich nach der Zuweisung von förderpädagogischen Lehrkräften an die Schule. Im Allgemeinen gibt es jedoch eine minimale Zuteilung (10–15 Minuten vor und nach dem Unterricht) von bezahlter Zeit ohne Arbeit mit Kindern (NCSE 2022b).

7.5 Weitere Personalangelegenheiten

Die gesammelten Daten über die Dauer der Beschäftigung im Bereich der frühen Bildung ergaben, dass es 2021/2022 eine beträchtliche Mobilität innerhalb der Belegschaft gab und die jährliche Fluktuationsrate im Vergleich zum Vorjahr um 5% auf durchschnittlich 25% gestiegen war (Pobal 2022a, 119). Als Träger von Kindertageseinrichtungen hinsichtlich der Personalbindung befragt wurden, zeigte sich, dass große, privat betriebene Kindertageseinrichtungen in städtischen Gebieten die größten Schwierigkeiten hatten, ihr Personal zu halten, und dass Personen mit höheren Qualifikationen am ehesten ihre Beschäftigung aufgaben. Aus den Erhebungsdaten ging auch hervor, dass nur 29% des Personals in eine andere Kindertageseinrichtung wechselten, während 40% den Sektor verließen, um anderswo eine Beschäftigung zu finden (der Rest ist auf eine Vielzahl anderer Gründe zurückzuführen). Bemerkenswert ist auch, dass 60% der Kindertageseinrichtungen mit offenen Stellen angaben, Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung zu haben (ebd. 123).

Die traditionell stabilere Belegschaft im frühpädagogischen Sektor (Primarbereich) hat ebenfalls Probleme bei der Einstellung und Bindung von qualifizierten Grundschullehrkräften. In beiden Sektoren ist der anhaltende Anstieg der Kosten und der Verfügbarkeit von Wohnraum ein wichtiger Faktor, der diese Situation beeinflusst.

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

In Irland ist eine Reihe von politischen Reformen im Gange, die sich direkt oder indirekt auf die Situation des frühpädagogischen Personals (*non-primary*) auswirken werden. Dazu gehören Änderungen in der Art und Weise, wie der Sektor finanziert wird; die Systeme und Strukturen, die die Organisation und Steuerung des Sektors unterstützen, einschließlich der Regulierung; die Struktur und Durchführung der beruflichen Erstausbildung und Fort- und Weiterbildung des Personals sowie Initiativen zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen. Die folgenden Veröffentlichungen enthalten Einzelheiten zu den einzelnen Aspekten der Reformagenda:

- *First Five: A Whole of Government Strategy for Babies, Young Children and their Families* [Die ersten fünf Jahre: Eine gesamtstaatliche Strategie für Babys, Kleinkinder und ihre Familien] (Government of Ireland 2018)



- *Partnership for the Public Good: A New Funding Model for Early Learning and Care and School-Age Childcare, the Report of the Expert Group* [Partnerschaft für das Gemeinwohl: Ein neues Finanzierungsmodell für frühe Bildung und Betreuung sowie Schulkind-Betreuung. Bericht der Expertengruppe] (DCEDIY 2021c)
- *Review of Early Learning and Care ('ELC') and School Age Childcare ('SAC') Operating Model in Ireland Report Submitted to Department of Children, Equality, Disability, Integration and Youth Prepared by Indecon International Consultants.* [Überprüfung des Modells für frühe Bildung und Betreuung (ELC) sowie Schulkind-Betreuung (SAC) in Irland. Bericht der Indecon International Berater:innen für das Ministerium für Kinder, Gleichstellung, Behinderung, Integration und Jugend] (Indecon 2021)
- *Strengthening Early Childhood Education and Care in Ireland, the Report of the OECD's Country Policy Review* [Stärkung der frühpädagogischen Bildung und Betreuung in Irland. Bericht der OECD über Länderstrategien] (OECD 2021)
- *Nurturing Skills, A New Workforce Plan for Early Learning and Care and School-Age Childcare, 2022–2028* [Fertigkeiten fördern: Der Personalentwicklungsplan für den Sektor der frühen Bildung und Betreuung und der Schulkinderbetreuung 2022-2028] (DCEDIY 2021b).

2022 und 2023 wurde begonnen, einige der in diesen Veröffentlichungen enthaltenen Maßnahmen und Verpflichtungen umzusetzen. Bemerkenswert ist die Einrichtung des Kernfinanzierungsmodells (First 5 2022), das die folgenden Ziele fördern soll:

- verbesserte Erschwinglichkeit für Eltern, indem sichergestellt wird, dass die Gebühren nicht steigen
- verbesserte Qualität u.a. durch bessere Bezahlung und Arbeitsbedingungen für das Personal
- Unterstützung der Einführung einer Beschäftigungsverordnung durch den Gemeinsamen Arbeitsausschuss (Early Years' Joint Labour Committee 2022)⁹
- Unterstützung der Beschäftigung von Hochschulabsolventen/-absolventinnen
- verbesserte Nachhaltigkeit und Stabilität der Einrichtungen.

Nurturing Skills enthält eine umfassende Vision für die Zukunft der frühpädagogischen Arbeitskräfte (*non-primary*) und nennt Maßnahmen im Rahmen von fünf verschiedenen, aber miteinander verbundenen Säulen:

- Schaffung eines Karriererahmens
- Anhebung der Qualifikationsniveaus
- Entwicklung eines nationalen FWB-Systems
- Förderung von Personalgewinnung, -bindung und -vielfalt
- Übergang zur Regulierung der Arbeitskräfte.

Die erfolgreiche Umsetzung der Verpflichtungen im Rahmen der fünf Säulen wird durch drei "Schlüsselvoraussetzungen" unterstützt, die in *Nurturing Skills* folgendermaßen bezeichnet werden:

- Verbesserung der Entlohnung und der Beschäftigungsbedingungen
- Koordinierung der Infrastruktur zur Qualitätsförderung
- kontinuierliches Engagement für den Berufsstand.

Eine weitere wichtige Reform, die sich potenziell auf die Praxis der frühen Bildung (sowohl *non-primary* als auch *primary*) auswirken könnte, ist die des Nationalrats für Curriculum und Bewer-

⁹ Diese Initiative führte zur Festlegung einer empfohlenen Mindeststundenvergütung für Mitarbeiter:innen in ELC/SAC-Einrichtungen.

tung (*National Council for Curriculum and Assessment, NCCA*). Dieser hat ein umfangreiches Konsultations- und Forschungsprogramm initiiert, um sowohl *Aistear*, den Rahmenlehrplan für die frühkindliche Bildung (NCCA 2021) als auch den Grundschullehrplan von 1999 (NCCA 2020) zu überprüfen. Der erste Rahmenlehrplan überhaupt für den Primarbereich wurde im März 2023 veröffentlicht (NCCA 2023) und markiert den Beginn einer Periode nachhaltiger Entwicklung sowohl der Curriculuminhalte als auch der FWB für fröhpädagogische Fachkräfte (Primarbereich).

Auswirkungen nationaler Initiativen zur Verbesserung der Qualität der frühen Bildung auf frühkindliche Arbeitskräfte

Seit der Einrichtung des allgemeinen kostenfreien vorschulischen Bildungsprogramms (ECCE) im Jahr 2010 existiert eine dauerhafte Verpflichtung der nationalen Regierung zum Kapazitätsausbau des fröhpädagogischen Personals (*non-primary*). Ursprünglich geschah dies in Form eines „Fonds für Lernende“, der 2014 eingerichtet wurde, um fröhpädagogische Fachkräfte dabei zu unterstützen, eine Qualifikation in fröhpädagogischen Studiengängen zu erreichen, die einem Abschluss auf NFQI-Niveau 5 oder 6 entspricht. Dies war eine sehr erfolgreiche Intervention und führte dazu, dass über 5.000 in fröhpädagogischen Einrichtungen beschäftigte Mitarbeiter:innen diesen Abschluss erhielten (Pobal 2022b). Die Einführung einer höheren Kopfpauschale im Jahr 2011 und nachfolgend die Absolventenprämie im Rahmen der Grundfinanzierung boten Anreize für die Beschäftigung von Hochschulabsolventen/-absolventinnen in Kindertageseinrichtungen (*non-primary*). Sie hat sich auch als einflussreich erwiesen, um die Fähigkeiten dieser Arbeitskräfte zu fördern, sich mit den gestiegenen Erwartungen hinsichtlich Pädagogik und Qualitätsverbesserung auseinanderzusetzen.

Die Regulierung hat bei der Entwicklung des fröhpädagogischen Sektors (*non-primary*) eine wichtige Rolle gespielt. Mit dem Inkrafttreten der Regularien 2016 zum Kinderbetreuungsgesetz (1991) (DCEDIY 2019), mit dem das fröhpädagogische Personal im Bereich der Kinderbetreuung (*non-primary*) als reglementierter Beruf angesehen wurde, stieg die Nachfrage nach Unterstützung für die berufliche Erstausbildung, und in den letzten Jahren bot der *Learner Fund* auch Stipendien für Personal an, das die NFQI-Qualifikationen der Stufen 7 und 8 erwerben wollte.

Eine weitere wichtige Initiative zum Ausbau der Kapazitäten des fröhpädagogischen Personals wurde 2016 im Format "Führung für INclusion" (*Leadership for INclusion, LINC*) im Programm der frühen Bildung ins Leben gerufen. LINC ist ein spezialisierter Hochschulabschluss auf der NFQI Stufe 6, der die Inklusion aller Kinder in das allgemeine kostenfreie vorschulische Bildungsprogramm unterstützen soll. Der Kurs wird kostenfrei für Personen angeboten, die im Bereich der Frühen Bildung tätig sind, und wird vollständig vom Ministerium für Kinder, Gleichstellung, Behinderung, Integration und Jugend finanziert. Sobald sie qualifiziert sind, übernehmen die Absolventen/Absolventinnen die Rolle eines/einer Inklusionskoordinators/-koordinatorin in ihrer fröhpädagogischen Einrichtung. Diese Rolle wurde als Teil des Zugangs- und Inklusionsmodells (*Access and Inclusion Model, AIM*) entwickelt, einer nationalen Regierungsstrategie zur Unterstützung der Inklusion aller Kinder in das ECCE-Programm (AIM 2016). Das LINC-Programm umfasst Online- und Präsenzseminare, um eine flexible und qualitativ hochwertige Lernerfahrung zu gewährleisten, die es vorschulischem Personal in Vollzeitbeschäftigung ermöglicht, am Programm teilzunehmen. Über 4.000 Mitarbeiter:innen haben das Programm im Zeitraum 2016–2021 abgeschlossen und es wird bis 2023 fortgesetzt (LINC 2022).

Die Veränderung des Qualifikationsprofils des Personals in fröhpädagogischen Einrichtungen, wie in *Tabelle 5* dargestellt, ist ein starker Beweis für die Wirksamkeit dieser Initiativen. Mit der Veröffentlichung von *First Five* und *Nurturing Skills* und der Verpflichtung zu einer von Hochschulabsolventen/-absolventinnen geführten Belegschaft bis 2028 besteht jedoch Bedarf an weiteren Investitionen in die berufliche Erstausbildung auf Hochschulebene. Pläne für solche



Investitionen sind wie bereits erwähnt in *Nurturing Skills: The Workforce Plan for Early Learning and Care and School-Age Childcare 2022 – 2028* [Fertigkeiten fördern: Der Personalentwicklungsplan für den Sektor der frühkindlichen Bildung und Betreuung und der Schulkinderbetreuung 2022-2028] (DCEDIY 2021b) enthalten und haben das Potenzial, das Profil, den Status und die Attraktivität von Berufsrollen im Bereich des frühpädagogischen Sektors (*non-primary*) künftig zu erhöhen..

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

Jedes der oben in *Kapitel 6* aufgeführten Grundsatzdokumente basierte auf Forschungs- und Konsultationsprogrammen. Die Professionalisierung des frühpädagogischen Personals wird am genauesten abgebildet durch den Personalentwicklungsplan für frühe Bildung und Betreuung sowie Schulkind-Betreuung (*Workforce Development Plan for the Early Learning and Care and School Age Childcare Sector in Irland*). Diese Veröffentlichung enthält eine Vision für eine von Hochschulabsolventen/-absolventinnen geführte Belegschaft in ELC-Einrichtungen und die Einführung von Registrierungs- und Qualifikationsanforderungen für Personal in der Tagespflege. Der Plan enthält Verpflichtungen zur „... Anhebung der Qualifikationsniveaus, zur Schaffung beruflicher Fortbildungsmöglichkeiten und zur Förderung von Karrieren in diesem Sektor.“ (ebd. 7). Die Hintergrundforschungsstudien, die in den Personalentwicklungsplan eingeflossen sind, werden online veröffentlicht (DCEDIY 2021b) und stehen zur Überprüfung zur Verfügung. Die Umsetzung des Plans soll durch ein komplexes, aber miteinander verbundenes Maßnahmenpaket im Zeitraum 2022–2028 erfolgen.

Die Tatsache, dass die deutliche Mehrheit der frühpädagogischen Einrichtungen für die Erbringung ihrer Leistungen vom Staat finanziert wird, hat die Erhebung und Zusammenstellung von Profildaten durch eine jährliche Befragung der Begünstigten ermöglicht. Die Teilnahme an dieser Umfrage ist seit 2022 verpflichtend und wird künftig eine sehr wertvolle Quelle für Profildaten über das Wachstum und die Entwicklung des frühpädagogischen Personals (*non-primary*) sein.

10. Künftige Personalherausforderungen – fachliche Experteneinschätzung

Die vergangenen zwei Jahre (2020–2022) der weltweiten COVID-19-Pandemie haben ein breites Spektrum an Herausforderungen für die frühpädagogischen Fachkräfte in Irland aufgezeigt, und zwar sowohl für diejenigen, die mit Kindern außerhalb des Primarbereichs arbeiten, als auch für diejenigen, die in Grundschulen tätig sind. Die Herausforderung des weitgehend privatwirtschaftlich organisierten Bereichs der Tageseinrichtungen (*non-primary*) zeigte sich darin, dass viele Einrichtungen während der Zeit der Schließung oder des eingeschränkten Betriebs Schwierigkeiten hatten, ihr Personal zu halten. Um sicherzustellen, dass sie weiterarbeiten konnten, z.B. um wichtige Arbeitskräfte zu unterstützen, griff der Staat ein und führte ein Lohnkostenzuschussprogramm ein (Irish Tax and Customs 2022), das es diesem stark privatwirtschaftlich geprägten Bereich ermöglichte, während der Pandemie weiterhin Dienstleistungen anzubieten. Mit dieser Regelung wurde das Konzept der frühen Bildung als "öffentliches Gut" eingeführt, das

vom Staat in gleicher Weise wie Bildungs- oder Gesundheitsdienste substantiell unterstützt werden sollte. Dies wurde in der "Partnerschaft für das Gemeinwohl" (*Partnership for the Public Good*, DCEDIY 2021c) bekräftigt, auf die im Dezember 2021 die Ankündigung des Kernfinanzierungsmodells (DCEDIY 2021c) folgte, das eine Verpflichtung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die frühpädagogischen Fachkräfte enthält. Wie sich dies in der Praxis in einem weiterhin privaten, gewinnorientierten frühpädagogischen Bereich umsetzen lässt, wird in den kommenden Jahren eine große Herausforderung darstellen.

Die Pandemie hat auch die Herausforderungen für die frühpädagogische Praxis in allen Einrichtungen aufgezeigt. Dazu gehörte die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Eltern und Familien, die Förderung des Wohlbefindens der Kinder, der Einsatz von Informationstechnologien, die Unterstützung von Kindern mit besonderen Bildungsbedürfnissen und die Bewältigung wirksamer Übergänge in der gesamten frühkindlichen Entwicklung. Die zentrale Herausforderung besteht nun darin, dafür zu sorgen, dass die Erkenntnisse aus diesen Erfahrungen in professionelle Ausbildungs- und Unterstützungsprogramme einfließen.

Eine große Herausforderung für die Beschäftigten im frühpädagogischen Bereich in Irland ist das anhaltende Ungleichgewicht zwischen dem Personal in den Grundschulen und dem Personal im nicht-primären Bereich. Im letzten Jahrzehnt wurden zwar erhebliche Fortschritte bei der Schaffung von Rahmenbedingungen erzielt, die eine solche Parität ermöglichen: Einführung eines universellen kostenfreien vorschulischen Bildungsprogramms, höhere staatliche Investitionen in die Frühpädagogik, Veröffentlichung von Abschlüssen der beruflichen Erstausbildung und Regulierung der Qualifikationen für die Praxis, aber es bleibt noch viel zu tun. Der Umfang und die Art dieser Arbeit wurde in Bezug auf die Arbeitskräfte im *non-primary* Personal (DCEDIY 2021b) beschrieben und komplexe Umsetzungsstrategien sind im Gange, um die Vision eines von Hochschulabsolventen/-absolventinnen geleiteten Sektors zu verwirklichen, der mit den entsprechenden Fähigkeiten, Kenntnissen und Werten ausgestattet ist, um eine qualitativ hochwertige frühe Bildung für Babys, Kleinkinder und ihre Familien in Irland anzubieten.

Neben der Bewältigung der besonderen Herausforderungen, die sich für die frühpädagogischen Fachkräfte (*non-primary*) ergeben, geht es jedoch auch um eine umfassendere Frage, nämlich um die Bewältigung der Diskrepanz zwischen den beiden Kohorten der Beschäftigten, denen im Primärbereich und im *non-primary*-Bereich. Dies ist wichtig, weil sich diese Diskrepanz auf die frühen Lern- und Betreuungserfahrungen von Kindern im Alter von der Geburt bis zu 5 Jahren auswirkt, insbesondere hinsichtlich der Übergänge zwischen den verschiedenen vom Staat finanzierten Einrichtungen für Kinder in diesem Alter.

In den letzten Jahren hat eine Reihe nationaler politischer Entscheidungen damit begonnen, die Kluft zwischen diesen beiden Personalgruppen zu verringern. Dazu gehört insbesondere die Einführung eines allgemeinen kostenfreien vorschulischen Bildungsprogramms für alle Kinder für bis zu zwei Jahre vor der Einschulung in die Grundschule. Nach einer sehr geringen Besuchsquote vor 2010 besucht heute fast jedes Kind vor dem Eintritt in die Grundschule irgendeine Form von Vorschule. Der Auftrag des Ministeriums für Kinder, Gleichstellung, Behinderung, Integration und Jugend im Jahr 2016 an das Inspektorat des Bildungsministeriums, die Inspektion auf frühkindliche Lern- und Betreuungsangebote auszudehnen, war ebenfalls eine wichtige Entwicklung und führte zu gleichwertigen Arbeitsbedingungen für Inspektoren/Inspektorinnen im frühkindlichen, primären und postprimären Bildungskontext. In jüngster Zeit hat die Einführung einer Reihe von Standards für die berufliche Qualifikation frühpädagogischer Fachkräfte (*non-primary*) die gemeinsamen Aspekte der beruflichen Erstausbildung mit Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen im Primärbereich herausgestellt, und es gibt Hinweise darauf, dass die Hochschulen, die für beide Studierenden-Kohorten berufliche Erstausbildung anbieten, Inhalte dieser Ausbildungen identifiziert haben, die gemeinsam durchgeführt werden können.



Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es Grund zum Optimismus gibt, was das Potenzial für die zukünftige Entwicklung frühpädagogischer Fachkräfte in Irland angeht. Eine zentrale Herausforderung wird darin bestehen, das derzeitige erfahrene Personal im Bereich der Kinderbetreuung und -erziehung (*non-primary*) zu halten, bis diese Reformen in die Praxis umgesetzt sind.

Literatur

- [AIM] Access Inclusion Model. 2016. *Access Inclusion Model*. <http://aim.gov.ie/>
- Aistear Síolta. 2016. *National Síolta Aistear initiative*. <https://www.aistearsiolta.ie/en/cpd/>
- [DCEDIY] Department of Children, Equality, Disability, Integration and Youth. 2018. *First Five: A Whole of Government Strategy for Babies, Young Children and their Families*. <https://first5.gov.ie/>
- [DCEDIY] Department of Children, Equality, Disability, Integration and Youth. 2019. *Child Care Act 1991 (Early Years Services) Regulations 2016*. <https://www.gov.ie/en/publication/1a6d67-child-care-act-1991-early-years-services-regulations-2016/>
- [DCEDIY] Department of Children, Equality, Disability, Integration and Youth. 2021a. *What is Children First?* <https://www.gov.ie/en/publication/c3577-what-is-children-first/#:~:text=Children%20First%20promotes%20the%20protection,do%20to%20keep%20children%20safe>
- [DCEDIY] Department of Children, Equality, Disability, Integration and Youth. 2021b. *Nurturing Skills: The Workforce Plan for Early Learning and Care (ELC) and School-Age Childcare (SAC), 2022-2028*. <https://www.gov.ie/en/publication/97056-nurturing-skills-the-workforce-plan-for-early-learning-and-care-elc-and-school-age-childcare-sac-2022-2028/>
- [DCEDIY] Department of Children, Equality, Disability, Integration and Youth. 2021c. *Minister O’Gorman launches major reform of funding for early learning and childcare following Report of Expert Group*. <https://www.gov.ie/en/press-release/a72ed-minister-ogorman-launches-major-reform-of-funding-for-early-learning-and-childcare-following-report-of-expert-group/#>
- [DE] Department of Education. 2021. *Circular Letter 0056/2021: Building Momentum – A New Public Service Agreement 2021-2022. Revision of Teacher Salaries with effect from 1 October 2021*. <https://assets.gov.ie/200098/c17623ae-8163-4f09-9af0-59c6294d39b6.pdf>
- [DE] Department of Education. 2022a. *Statistical Bulletin – July 2022 Overview of Education 2001 – 2021*. <https://www.gov.ie/en/collection/annual-statistical-reports/>
- [DE] Department of Education. 2022b. *Early years Education Inspections*. <https://www.gov.ie/en/publication/635fad-early-years-education-inspections/#>
- [DE] Department of Education. 2022c. *National Educational Psychological Service (NEPS)*. <https://www.gov.ie/en/service/5ef45c-neps/>
- [DE] Department of Education. 2022d. *Qualifications Advisory Board (QAB) for the Early Learning and Care (ELC) Sector*. <https://www.gov.ie/en/organisation-information/c2e6b-qualifications-advisory-board-qab-for-the-early-learning-and-care-elc-sector/#professional-award-criteria-and-guidelines>
- [DE] Department of Education. 2022e. *Circular Letter 0009/2022. Building Momentum – A New Public Service Agreement 2021-2022. Revision of Salaries for Special Needs Assistants (SNAs) with effect from 1 February 2022*. <https://assets.gov.ie/217311/c2b7fa60-7277-42e7-911a-c013eac23166.pdf>
- Department of Education, Primary Branch. 1973. *Responsibilities and duties of principal teachers and teacher in charge of national schools*. https://www.into.ie/app/uploads/2019/07/pc16_73.pdf
- Department of Education and Science, Primary Branch. 1995. *To Boards of Management and Principals of National Schools, Time in School*. [6e55f1a07b994e57870eb6dd83edf415.pdf](https://www.gov.ie/en/publication/6e55f1a07b994e57870eb6dd83edf415.pdf)
- [DES] Department of Education and Skills. 2011. *Circular 021/2011. Educational Qualifications for Appointment as Special Needs Assistant in Recognised Primary and Post Primary Schools*. http://www.education.ie/en/Circulars-and-Forms/Active-Circulars/cl0021_2011.pdf
- [DES] Department of Education and Skills. 2016a. *Survey of Early Years Practitioners Consultation for the Review of Education and Training Programmes in Early Years*. <https://www.education.ie/en/The-Education-System/Early-Childhood/Early-Years-Practitioner-Survey-Findings-2016.pdf>

- [DES] Department of Education and Skills. 2016b. *A Guide to Early-years Education-focused Inspection (EYEI) in Early-years Settings Participating in the Early Childhood Care and Education (ECCE) Programme*. <http://www.education.ie/en/Publications/Inspection-Reports-Publications/Evaluation-Reports-Guidelines/A-Guide-to-Early-years-Education-focused-Inspection-EYEI-in-Early-years-Settings-Participating-ECCE-Programme.pdf>
- [DES] Department of Education and Skills. 2017. *Extra Personal Vacation Days*. <http://www.education.ie/en/Education-Staff/Services/Breaks-Leave/Extra-Personal-Vacation-Days/>.
- [DES] Department of Education and Skills. 2019. *Recruitment/promotion and leadership for registered teachers in recognised schools*. <https://www.gov.ie/pdf/?file=https://assets.gov.ie/24995/e169bbffb0f24310bedab23951edb945.pdf#page=null>
- [DJELR] Department of Justice Equality and Law Reform. 1999. *National Childcare Strategy- Report of the Partnership 2000 Expert Working Group on Childcare*. Dublin. Government publications Office. <http://www.justice.ie/en/JELR/Childcare1.pdf/Files/Childcare1.pdf>.
- Duignan, M. 2012. *The Journey towards Professionalism in the Early Childhood Care and Education Sector in Ireland*. Presentation to the Association of Childhood Professionals of Ireland, Waterford, October 2012. http://www.acpireland.com/uploads/1/5/3/7/15370432/the_journey_towards_professionalism_in_waterford_presentation.pdf
- Doorley, K., A. McTague, M. Regan, and D. Tuda. 2021. *Childcare in Ireland: Usage, affordability and incentives to work*. Economic and Social Research Institute Working Paper no. 708. November 2021. https://www.esri.ie/system/files/publications/WP708_1.pdf
- [eISB] electronic Statute Book. 1998a. *Education Act, 1998, section 23*. <https://www.irishstatutebook.ie/eli/1998/act/51/section/23/enacted/en/html>
- [eISB] electronic Statute Book. 1998b. *Education Act, 1998, section 22*. <https://www.irishstatutebook.ie/eli/1998/act/51/section/22/enacted/en/html#sec22>
- Early Years' Joint Labour Committee. 2022. *Proposed Employment Regulation Order*. <https://www.labourcourt.ie/en/publications/employment-regulation-orders/early-years-service-draft-employment-regulation-order/draft-early-years-service-draft-employment-regulation-order.docx>
- First 5. 2022. *Core Funding*. <https://first5fundingmodel.gov.ie/core-funding/>
- Government of Ireland. 2016. *Child Care Act 1991 (Early Years Services) Regulations 2016*. <https://assets.gov.ie/34528/d51d93d029bc44f7883d41b25d98e890.pdf>
- Government of Ireland. 2018. *First 5: A Whole-Of-Government Strategy for Babies, Young Children and Their Families 2019-2028*. Stationery Office. Dublin.
- Government of Ireland. 2020. *Programme for Government: Our Shared Future*. <https://www.gov.ie/en/publication/7e05d-programme-for-government-our-shared-future/>
- Government of Ireland. 2023. *DECDIY Early Years Recognised Qualifications 2023*. <https://www.gov.ie/en/service/000073-recognition-of-an-early-years-qualification/#>
- [HSE] Health Service Executive. 2019. *About the Early Intervention Team and School Age Disability Team*. <https://thinkingdisabilities.ie/2019/01/09/early-intervention-team/>
- Indecon International Consultants. 2021. *Review of Early Learning and Care ('ELC') and School Age Childcare ('SAC') Operating Model in Ireland. Report Submitted to Department of Children, Equality, Disability, Integration and Youth*. https://www.indecon.ie/assets/files/pdf/indecon_final_report_re_elc_sac_operating_model.pdf
- Irish Tax and Customs. 2022. *Employment Wage Subsidy Scheme (EWSS)*. <https://www.revenue.ie/en/employing-people/employment-wage-subsidy/ewss/index.aspx>
- [LINC] Leadership for inclusion. 2022. *Inclusion creates opportunities*. <https://lincprogramme.ie/>
- McGinnity, F., A. Murray, and S. McNally. 2013. *Mothers' Return to Work and Childcare Choices for Infants in Ireland*. <http://www.esri.ie/pubs/BKMNEXT238.pdf>
- National Early Years Quality Development. 2022. *About us*. <https://www.betterstart.ie/about-us/>
- [NCCA] National Council for Curriculum and Assessment. 2020. *Draft Primary Curriculum Framework*. [ncca-primary-curriculum-framework-2020.pdf](https://www.ncca.ie/media/5053/primary-curriculum-framework-2020.pdf)
- [NCCA] National Council for Curriculum and Assessment. 2021. *Updating Aistear*. <https://ncca.ie/media/5053/primary-curriculum-framework-2020.pdf>

- [NCCA] National Council for Curriculum and Assessment. 2023. *The Primary Curriculum Framework*. <https://www.curriculumonline.ie>
- [NCSE] National Council for Special Education. 2020. *Evaluation of the In-School and Early Years Therapy Support Demonstration Project*.
- [NCSE] National Council for Special Education. 2022a. *Working to deliver a better special education service*. <https://ncse.ie/>
- [NCSE] National Council for Special Education. 2022b. *SET Hours and SNA Allocations*. <https://ncse.ie/set-hours-and-sna-allocations>
- [NIPT] National Induction Programme for Teachers. 2022. *About NIPT*. https://www.teacherinduction.ie/en/?option=com_content&view=article&id=116&Itemid=464
- Oberhuemer, P. und I. Schreyer. 2010. *Kita-Fachpersonal in Europa. Ausbildungen und Professionsprofile*. Opladen und Farmington Hills, MI: Barbara Budrich.
- OECD. 2021. *Strengthening Early Childhood Education and Care in Ireland: Review on Sector Quality*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/72fab7d1-en>.
- [PDST] Professional Development Service for Teachers. 2017. *Primary – Post Primary*. www.pdst.ie.
- Pobal. 2020. *Job Description and Person Specification*. <https://www.pobal.ie/app/uploads/2020/02/Better-Start-Early-Years-Specialist-Quality-Feb-2020-1-1.pdf>
- Pobal. 2021. *Annual Early Years Sector Profile Report 2019/2020*. <https://assets.gov.ie/137583/c80c8d06-3298-48e7-b3c2-08794e5fa5c0.pdf>
- Pobal. 2022a. *Annual Early Years Sector Profile Report 2020/2021*. <https://www.pobal.ie/annual-early-years-sector-profile-report-2020-2021/>
- Pobal. 2022b. *Learner Fund*. <https://www.pobal.ie/programmes/learner-fund/>
- Pobal. 2023. *Annual Early Years Sector Profile Report 2022/2023*. <https://www.pobal.ie/childcare/data-sources/>
- [QQI] Quality and Qualifications Ireland. 2011. *Common Award System*. <https://qhelp.qqi.ie/providers/certification-queries/common-award-system-cas-exemptions/>
- [QQI] Quality and Qualifications Ireland 2017. *Policies and Procedures of Validation of Programmes of Education and Training* https://www.qqi.ie/Publications/Publications/Initial_Validation_policy_7_10_13.pdf
- [QQI] Quality and Qualifications Ireland. 2018. *Introduction to Professional Award-type Descriptors at NFQ Level 5 and 6: Annotated for QQI Early Learning and Care (ELC) Awards*. <https://www.qqi.ie/Downloads/Intro%20Text%20Professional%20Award%20type%20Descriptors%20at%20NFQ%20Level%205%20and%206%20Annotated%20for%20Early%20Learning%20and%20Care%20Awards.pdf>
- [QQI] Quality and Qualifications Ireland 2019. *Professional Award-type Descriptors at NFQ Levels 5 to 8: annotated for QQI Early Learning and Care (ELC) Awards*. <https://www.qqi.ie/sites/default/files/media/file-uploads/Professional%20Award%20Type%20Descriptors%20at%20NFQ%20Levels%205-8%20%28Annotated%20for%20QQI%20ELC%20Awards%29.pdf>
- [QQI] Quality and Qualifications Ireland. 2021. *National Framework of Qualifications*. <https://www.qqi.ie/what-we-do/the-qualifications-system/national-framework-of-qualifications>
- The Teaching Council. 2011. *Initial Teacher Education: Criteria and Guidelines for Programme Providers In accordance with Section 38 of the Teaching Council Act, 2001*. <http://www.teachingcouncil.ie/en/Publications/Teacher-Education/Initial-Teacher-Education-Criteria-and-Guidelines-for-Programme-Providers.pdf>
- The Teaching Council. 2015a. *Continuing Professional Development*. <http://www.teachingcouncil.ie/en/Teacher-Education/Continuing-Professional-Development/>
- The Teaching Council. 2015b. *Entry to Initial Teacher Education*. <https://www.teachingcouncil.ie/en/teacher-education/initial-teacher-education/>
- The Teaching Council. 2015c. *Pathways to teaching*. <https://www.teachingcouncil.ie/en/teacher-education/how-to-become-a-teacher/>
- The Teaching Council. 2016. *Teaching Council (Registration) (Amendment) Regulations 2016*. <http://www.teachingcouncil.ie/en/Publications/Registration/Teaching-Council-Registration-Amendment-Regulations-2016.pdf>
- TUSLA. 2016. *Who we are and what we do*. 102442_TUSLA_-_Who_we_are_and_what_we_do.pdf
- TUSLA. 2018. *Candidate Campaign Information Pack, Early Years Inspector*. <https://www.google.ie/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiAtuO8nJb5AhX>



TT8AKHVgtBjgQFnoECCIQAQ&url=https%3A%2F%2FTUSLA-candidate.wizzki.com%2FLiveJobs%2FDownloadJobAttachment%3Fid%3D952ac23d-f014-4fe1-ac50-52a53422f971&usg=AOvVaw0ZKguCBruMOv0V5Vi9qkFP

