

MALTA

Frühpädagogisches Personal

Ausbildungen, Arbeitsfelder, Arbeitsbedingungen

Autorin des Länderberichts

Valerie Sollars

Universität Malta,
Fakultät für Erziehungswissenschaft, Msida

Zitiervorschlag:

Sollars, V. 2024. "Malta – 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 Malta	7
2. Wer gehört zum frühpädagogischen Personal?.....	9
2.1 Reguläres Einrichtungspersonal mit direktem Kontakt zu Kindern	9
2.2 Kita-Leitungskraft	17
2.3 Funktionsstellen innerhalb der frühpädagogischen Tageseinrichtung.....	17
2.4 Fachberatungs- und Fachaufsichtspersonal.....	18
2.5 Fachspezialisten und Fachspezialistinnen als Unterstützungspersonal.....	18
3. Personalstrukturen: Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund	19
4. Berufliche Erstausbildung	25
4.1 Ausbildungswege (berufsbildende und hochschulische)	27
4.2 Kompetenzanforderungen und Ausbildungscurricula	30
4.3 Alternative Zugangs- und Qualifizierungswege, Systemdurchlässigkeit.....	42
5. Fachpraktischer Teil der Ausbildung von Kernfachkräften (Praktikum).....	49
6. Fort- und Weiterbildung (FWB) des frühpädagogischen Personals	53
7. Arbeitsbedingungen und aktuelle Personalangelegenheiten.....	57
7.1 Bezahlung	57
7.2 Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung.....	59
7.3 Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz für neues Personal	59
7.4 Indirekte pädagogische Arbeitszeiten	60
7.5 Weitere Personalangelegenheiten	61
8. Neuere politische Reformen und Initiativen hinsichtlich der Professionalisierung und Personalfragen	61
9. Neuere Forschungsprojekte mit Fokus auf das Personal in frühpädagogischen Tageseinrichtungen.....	62
10. Künftige Personalherausforderungen – fachliche Experteneinschätzung.....	64
Literatur.....	69
Danksagung	73

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

Valerie Sollars ist Professorin und Vollzeit-Wissenschaftlerin an der Universität Malta in der Abteilung für frühe Kindheit und Grundschulpädagogik der Fakultät für Bildungswissenschaften. Eine frühere Dekanin der Fakultät wurde sie im Juli 2023 zur Prorektorin für strategische Planung und Nachhaltigkeit ernannt. Sie hat verschiedene Forschungsinteressen im Bereich der FBBE, beschäftigt sich jedoch insbesondere mit der Entwicklung von Fachpolitik und Qualitätsfragen, die sich auf die frühpädagogischen Dienstleistungen auswirken.

Einführung

Die administrative Zuständigkeit für Kindertageseinrichtungen für Kinder unter 3 Jahren wurde am 1. Juli 2016 von der Abteilung für Soziale Wohlfahrtsstandards (*Department for Social Welfare Standards*), die dem damaligen Ministerium für Familie und soziale Solidarität (*Ministry for the Family and Social Solidarity*) unterstand, auf das Bildungsministerium übertragen. Dies war ein lobenswerter Schritt, der alle Dienstleistungen im Zusammenhang mit frühkindlicher Bildung und Betreuung vereinte. Bislang handelt es sich jedoch lediglich um eine verwaltungstechnische Verlagerung, bei der die Kindertageseinrichtungen zu den Aufgaben der Mitarbeiter:innen verschiedener Abteilungen des Bildungsministeriums hinzugekommen sind.

Die Verlagerung der Verwaltung von Kindertageseinrichtungen in das Bildungsministerium wurde zum Teil durch das Nationale Curriculum-Rahmenwerk (*National Curriculum Framework, NCF*) (MEDE 2012) motiviert, das einen Zyklus für die frühen Jahre vorsah, der die Bildung und Betreuung von Kindern im Alter von 0–7 Jahren fördert. Die Zusammenführung aller Dienste in einem Ministerium war auch eine Empfehlung in politischen Dokumenten (MEDE 2013) im Einklang mit einer der Schlussfolgerungen der OECD (2001). Es scheint jedoch an einem konzeptionellen Verständnis dessen zu fehlen, was der Zyklus der ersten Lebensjahre in Bezug auf die potenziellen Vorteile qualitativ hochwertiger Einrichtungen bedeutet: hochqualifiziertes Personal, das in der Verwaltung, Leitung und Arbeit mit kleinen Kindern und Familien qualifiziert ist. Ein Jahrzehnt später umfassen die fröhpädagogischen Dienste in Malta immer noch drei verschiedene Phasen, nämlich:

1. nicht-verpflichtende Kinderkrippen für unter 3-Jährige
2. nicht-verpflichtende Kindergärten für 3- und 4-Jährige und
3. die ersten beiden Jahre der Pflichtschule für 5- bis 7-Jährige, traditionell und aktuell immer noch Teil des sechsjährigen verpflichtenden Primärzyklus¹.

Der unterschiedliche Charakter der drei Phasen wird durch Strategien und Praktiken verstärkt, die zur Fragmentierung beitragen und die Schaffung eines einheitlichen Sektors für die frühkindliche Bildung erschweren.

1. Kein Direktorat ist explizit für-fröhpädagogische Fragen verantwortlich.
2. Die Vorschriften für die Zulassung von Kinderkrippen unterscheiden sich von denen für Kindergärten. Die Lizenzen für den Betrieb eines Kindergartens sind identisch mit denen für Schulen.
3. Im Gegensatz zu Kinderkrippen sind die meisten Kindergärten in Grundschulen untergebracht, was sich auf die Wahrnehmung und die Arbeitsweise von Kindergärten auswirkt. Obwohl Kinderkrippen und Kindergärten nicht verpflichtend sind, wurden und werden letztere als eine Verlängerung der Schulpflicht nach unten wahrgenommen. Darüber hinaus haben verschiedene Dinge die Funktionsweise von Kindergärten beeinflusst, wie die Länge des "Schultages", die Ferien, bestimmte Praktiken und Routinen, die gemeinsame Nutzung physischer Ressourcen (z.B. Spielplätze), die mit "Verschulung" und akademischer Arbeit verbundene Pädagogik sowie die Erwartungen an das, was Kindergartenkinder vor der Schulpflicht erreichen sollten.
4. Die Qualifikationen des Personals und die Arbeitsbedingungen sind ein weiteres Beispiel für die Unstimmigkeiten im Bereich der frühkindlichen Bildung. Qualifizierte Fachkräfte mit

¹ In diesem Bericht liegt das Hauptaugenmerk auf dem Personal, das mit unter 5-Jährigen arbeitet. Zum besseren Verständnis und damit Informationen über Personal in Kinderkrippen und Kindergärten besser eingeordnet werden können, wird jedoch an manchen Stellen auf besondere Unterschiede zwischen den verpflichtenden und nicht-verpflichtenden Sektoren des Zyklus der frühen Kindheit eingegangen.

Hochschulabschluss (EQR 6 und EQR 7) werden für die Arbeit mit Kindern ab dem 5. Lebensjahr eingestellt, während in Kinderkrippen und Kindergärten Qualifikationen der EQR-Stufe 4 die Norm sind. Wie an anderer Stelle in diesem Kapitel dargelegt wird, beginnen sich die Mindestanforderungen an die Qualifikation des Personals in Kindergärten zu verbessern: Seit 2021 gilt eine Qualifikation der EQR-Stufe 5 als Mindestanforderung. Für Kindergartenfachkräfte (*Kindergarten Educators, KGEs*) gibt es auch eine Qualifikation der EQR-Stufe 6 in früher Bildung, die jedoch nicht als Lehrbefähigung anerkannt wird. Daher sind die Gehälter für Kindergartenpersonal, selbst mit einer EQR-Stufe 6, niedriger als die derjenigen, die eine Lehrbefähigung der EQR-Stufe 6 besitzen.

5. Die von verschiedenen Einrichtungen angebotenen Aufbaustudiengänge bieten bereits beschäftigten Fachkräften die Möglichkeit, ihre Qualifikationen zu verbessern. Solche Verbesserungen führen zu einer Mobilität weg von der Kinderkrippe hin zum Kindergarten und sogar zur Grundschule, wo die Arbeitsbedingungen, die Gehälter und die berufliche Mobilität attraktiver sind.

Der rasante Anstieg der Zahl der Kinderkrippen für Kinder unter 3 Jahren, der in den letzten zehn Jahren stattgefunden hat, wird sich fortsetzen. Die Einführung des kostenfreien Kinderbetreuungssystems im April 2014 zielte auf Kinder und Familien ab, in denen die Eltern arbeiten oder studieren. Dies wurde ausdrücklich mit dem Bedarf an Arbeitskräften und der Notwendigkeit begründet, die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen. In ihrem Bericht an den parlamentarischen Ausschuss für Familienangelegenheiten (2023b) erklärte die Geschäftsführerin von Jobs-Plus, dass der gewünschte Anstieg definitiv erreicht wurde: Von 51,7% der 20- bis 64jährigen erwerbstätigen Frauen im Jahr 2014 sind derzeit 75,2% der Frauen erwerbstätig, was dazu führt, dass nicht nur dieser Zuwachs von 23,5% in knapp zehn Jahren erreicht wurde, sondern auch dass Malta derzeit den EU27-Durchschnitt um über fünf Prozentpunkte übertrifft. Es wird erwartet, dass dieses kostenfreie Angebot für alle verfügbar ist. Einer der Wahlvorschläge der Labour-Partei in ihrem Wahlprogramm vom März 2022 (MLP 2022, 68) bezieht sich darauf, dass die Kinderbetreuung jedem Kind unabhängig von der wirtschaftlichen Tätigkeit der Eltern kostenlos zur Verfügung stehen soll. Einmal mehr in der Geschichte der frühkindlichen Bildung in Malta wird der Sektor eine Situation erleben, in der die Verfügbarkeit und Zugänglichkeit der Angebote im Vordergrund steht, ohne dass der Qualität der angebotenen Lernerfahrungen oder der Verfügbarkeit von hochqualifiziertem Personal die gebührende Aufmerksamkeit geschenkt wird.

Der Abruf von Daten über das Personal und die Qualifikationen von Fachkräften in Kinderkrippen und Kindergärten ist nach wie vor eine Herausforderung, da die entsprechenden Daten von verschiedenen Stellen verwaltet werden. Innerhalb des Betreuungssystems, in dem Personalfluktuations die Regel ist, gibt es kein obligatorisches Meldesystem für die Mobilität des Personals oder die Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen. Daten über Kinderkrippenpersonal werden von den Leitungen im Vorfeld des jährlichen externen Audits zusammengestellt und von den Bildungsbeauftragten (*Education Officers, EOs*) der Abteilung zur Überprüfung der Bildungsregularien (*Education Regulatory Compliance Section, ERS*) am Direktorat für Qualität und Bildungsstandards (*Directorate for Quality and Standards in Education, DQSE*) während ihres Besuchs überprüft. Daten über Kindergartenfachkräfte werden von der Abteilung für Bildungsressourcen (*Education Resources Department, ERD*) innerhalb des Direktorats für Bildungsdienste (*Directorate for Educational Services, DES*) erhoben. Die Informationen werden jährlich zu Beginn des Schuljahres vom Staat und den beiden nichtstaatlichen Sektoren (kirchliche und unabhängige (private) Schulen) gesammelt, um den Bericht "*School Statistical Returns (SSR)*" zu erstellen. Die Schulen müssen Angaben zu allen Beschäftigten machen, unabhängig davon, ob es sich um neue oder bestehende Mitarbeiter:innen handelt.

Für dieses Kapitel werden Daten verwendet, die zwischen Mai 2021 und Juli 2022 erhoben wurden; sie wurden auf Anfrage zur Verfügung gestellt. Den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen verschiedener Abteilungen und Dienststellen gebührt Dank für ihre Unterstützung (siehe Kapitel *Danksagung* am Ende dieses Berichts).

Verzeichnis der in diesem Bericht genutzten Abkürzungen

BA	Bachelor-Abschluss	MEYR	Ministerium für Bildung, Sport, Jugend, Forschung und Innovation (<i>Ministry for Education, Sport, Youth, Research and Innovation</i>)
BEd	Bachelor der Erziehungswissenschaft	MFED	Bildungsministerium (<i>Ministry for Education</i>)
CACHE	Rat für Abschlüsse im Gesundheits-, Betreuungs- und Bildungswesen (<i>Council for Awards in Health, Care and Education</i>)	MFHEA	Maltesische Behörde für Weiterbildung und Hochschulwesen (<i>Malta Further and Higher Education Authority</i>)
CCPA	Vereinigung der Träger von Kinderkrippen (<i>Childcare Centre Providers Association</i>)	MFSS	Ministerium für Familie und Soziale Solidarität (<i>Ministry for the Family and Social Solidarity</i>)
CDEC	Zentrum für Studien über kindliche Entwicklung, Bildung und Betreuung (<i>Centre for Child Development, Education and Care Studies</i>)	MQF	Qualifikationsrahmen Malta (<i>Malta Qualifications Framework</i>)
CoPE	Gemeinschaft der professionellen Fachkräfte (<i>Community of Professional Educators</i>)	MQRIC	Informationszentrum für die Anerkennung von Qualifikationen in Malta (<i>Malta Qualifications Recognition Information Centre</i>)
DES	Bildungsdirektorat (<i>Directorate for Educational Services</i>)	MTL	Master-Abschluss in Unterricht und Lernen (<i>Master in Teaching and Learning</i>)
DQSE	Direktorat für Qualität und Bildungsstandards (<i>Directorate for Quality and Standards in Education</i>)	MUT	Lehrkraftgewerkschaft Malta (<i>Malta Union of Teachers</i>)
EO	Bildungsbeauftragte:r (<i>Education Officer</i>)	NCFHE	Nationale Kommission für Weiter- und Hochschulbildung (<i>National Commission for Further and Higher Education</i>)
ERD	Abteilung Bildungsressourcen (<i>Education Resources Department</i>)	NSSS	Nationale Unterstützungsdienste für Schulen (<i>National School Support Services</i>)
ERS	Dienststelle Bildungsmonitoring (<i>Education Review Section</i>)	NOS	Nationale Berufsstandards (<i>National Occupational Standards</i>)
ETC	Zentrum für Arbeitsmarkttraining und Wiedereingliederung (<i>Employment Training Corporation</i>)	POMA	Gesetz zum Schutz von Minderjährigen (<i>Protection of Minors Act</i>)
FES	Stiftung für Bildungsdienste (<i>Foundation for Educational Services</i>)	QAD	Abteilung für Qualitätssicherung (<i>Quality Assurance Department</i> , RPL (Anerkennung früherer Lernleistungen (<i>Recognition of Prior Learning</i>)))
IfE	Institut für Bildung (<i>Institute for Education</i>)	RCS	Dienststelle Regulierung und Compliance (<i>Regulatory and Compliance Section</i>)
KGE	Kindergartenfachkraft (<i>Kindergarten Educator</i>)	SSR	Statistische Meldungen der Schulen (<i>School Statistical Returns</i>)
LRP	Juristisch verantwortliche Person (<i>Legally Responsible Person</i>)	UHM	Ħaddiema Magħqudin Gewerkschaft (<i>Ħaddiema Magħqudin</i>)
LSE	Fachkraft zur Lernunterstützung (<i>Learning Support Educator</i>)	UM	Universität Malta
MCAST	Berufsfachschule Malta (<i>Malta College of Arts, Science and Technology</i>)		
MEDE	Ministerium für Bildung und Beschäftigung (<i>Ministry for Education and Employment</i>)		

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

Das **Ministerium für Bildung, Sport, Jugend, Forschung und Innovation** (*Ministry for Education, Sport, Youth, Research and Innovation, MEYR*) trägt die Gesamtverantwortung für die pädagogische Ausrichtung, die Entwicklung der Politik und das Treffen von Entscheidungen. Innerhalb des Ministeriums sind für die Frühpädagogik folgende Direktorate zuständig:

1. das Bildungsdirektorat (*Directorate for Educational Services, DES*), das unter anderem eine Abteilung für Bildungsressourcen (*Education Resources Department*) und eine Abteilung für Nationale Unterstützungsdienste für Schulen (*National School Support Services, NSSS*) umfasst. Zu letzterem gehören auch psycho-soziale Dienste und Unterstützung für inklusive Bildung. Diese Dienste stehen Kindern aller Altersgruppen und ihren Familien in allen Bildungsbereichen (kirchliche, staatliche und privat-unabhängige Schulen) zur Verfügung; und
2. das Direktorat für Qualität und Bildungsstandards (*Directorate for Quality and Standards in Education, DQSE*), das als Aufsichtsbehörde für alle Bildungseinrichtungen (staatliche, kirchliche und privat-unabhängige) auf allen Bildungsebenen, von der Kinderkrippe und dem Kindergarten bis zur obligatorischen Grund- und Sekundarschule (0–16), fungiert und für die Festlegung von Qualitätsstandards zuständig ist. Dieses Direktorat umfasst zwei Abteilungen, die für die frühen Jahre relevant sind, nämlich die Dienststelle Regulierung und Compliance (*Regulatory and Compliance Section, RCS*) und die Dienststelle Bildungsmonitoring (*Education Review Section, ERS*) (DQSE 2023a).

Kinderkrippen

Nach der neuesten Liste der registrierten Kinderkrippen (Januar 2024) gibt es derzeit 191 Einrichtungen für Kinder unter 3 Jahren, einschließlich 11 registrierter und 180 lizenzierter Einrichtungen, die maximal 7.815 Kinder betreuen können (DQSE 2024). Ende Oktober 2023 hätten 7.825 Kinder in 188 Einrichtungen sein können, aber es wurde berichtet, dass nur 5.500 Kinder diese Dienste in Anspruch nahmen (Jobsplus)². An anderer Stelle berichteten Mitarbeiter:innen von DQSE, dass im Jahr 2023 insgesamt 5.744 Kinder eine Kinderbetreuungseinrichtung besuchten (Parlamentarischer Ausschuss für Familienfragen, Parliament of Malta, Family Affairs Committee 2023a). Die Liste der Einrichtungen wird monatlich aktualisiert, ebenso wie der Status der Einrichtungen, die von der DQSE lizenziert werden. Mit der Einführung des Bildungsgesetzes (Act Cap 605) im Jahr 2021 (Ministry of Justice 2023*) werden Kinderkrippen nun als Bildungseinrichtungen anerkannt. Der Gesetzgeber hat schließlich vorgeschrieben, dass alle Kinderkrippen lizenziert sein müssen und somit den DQSE-Standards unterliegen, unabhängig davon, ob die Einrichtungen vom kostenfreien Kinderbetreuungsprogramm profitieren. 13 Kinderkrippen, von denen derzeit 12 in Betrieb sind, sind staatlich subventioniert und werden von der Stiftung für Bildungsdienste (*Foundation for Educational Services, FES*) betrieben (FES 2023). Fünf Einrichtungen sind in Betrieben angesiedelt, in denen vorrangig die Kinder der Beschäftigten betreut werden, fünf werden im Rahmen öffentlich-privater Partnerschaften betrieben (DQSE an den Parlamentarischen Ausschuss für Familienfragen, Parliament of Malta, Family Affairs Committee 2023a). Die übrigen Kinderkrippen (N=169; 88,5%) befinden sich in privater Trägerschaft. Diese Einrichtungen, in denen die Räumlichkeiten ausschließlich für Kinderbetreuungs-zwecke ausgestattet und genutzt werden, werden als "arbeitsplatzbasierte" bzw. "einrichtungsbasierte

² Bericht der Geschäftsführung von JobsPlus an den parlamentarischen Ausschuss für Familienangelegenheiten, 5. Dezember 2023

Dienste" bezeichnet (MFED 2021a, 10). 2023 wurden 3.529 Kinder neu in Kinderkrippen aufgenommen. Bis Ende Oktober 2023 besuchten 8.627 Kinder Kinderkrippen (JobsPlus an den Parlamentarischen Ausschuss für Familienfragen, Parliament of Malta, Family Affairs Committee 2023b).

Die Öffnung einer Kinderkrippe umfasst zwei getrennte Verfahren: einen Antrag bei der Planungsbehörde (*Planning Authority, PA*) und das anschließende Registrierungsverfahren bei der DQSE (2024). Die Konsultation zwischen der Planungsbehörde und der DQSE stellt sicher, dass die vorgeschlagenen Pläne mit den Nationalen Standards für frühkindliche Bildungs- und Betreuungsdienste (0–3 Jahre)³ (MFED 2021a) und den Registrierungskriterien für derartige Einrichtungen (0–3 Jahre) übereinstimmen (MFED 2021b). Eine vorübergehende Lizenz wird an Einrichtungen vergeben, bei denen ein erster Besuch vor Ort keine vollständige Erfüllung der Anforderungen ergibt. Diese wird in eine provisorische Lizenz umgewandelt, wenn die noch offenen Fragen zur Zufriedenheit der DQSE geklärt sind. Nach den Informationen, die den Trägern von Kinderkrippen in einem Rundschreiben (DQSE 2022) mitgeteilt wurden, "*sieht das neue Bildungsgesetz (Kapitel 605, Artikel 21–31), das im September 2021 veröffentlicht wurde, vor, dass alle Träger von Kinderkrippen im Besitz einer gültigen Betriebsgenehmigung sein müssen. Zu diesem Zweck wird ab 2022 eine Lizenz für den Betrieb von Kinderkrippen vom DQSE ausgestellt/verlängert, und zwar im Anschluss an die Ergebnisse externer Überprüfungsverfahren auf der Grundlage von Qualitätsbereich 1 und Qualitätsbereich 2 der Nationalen Standards für frühkindliche Bildungs- und Betreuungsdienste (0–3)*".

Kindergärten

Das DQSE ist auch für die Regelung aller **Kindergartenangebote** zuständig, unabhängig davon, ob es sich um staatliche, privat-unabhängige oder kirchliche Einrichtungen handelt.

1. Der staatliche Sektor ist der größte der drei Sektoren, da die Kindergärten an jede Grundschule angeschlossen sind. Staatliche Grundschulen gibt es in jeder Stadt bzw. jedem Dorf auf Malta und der Insel Gozo. Von den 68 staatlichen Grundschulen, die in zehn Colleges⁴ organisiert sind, bieten 64 auch Kindergärten an, zusammen mit den ersten drei Jahren der verpflichtenden Grundschulbildung für 5- bis 8-Jährige (MEYR 2023). Die restlichen Grundschulen bieten Bildungsdienste für die letzten drei Jahre der Pflichtschule an (8- bis 11-Jährige). Kindergärten, die Kinder im Alter von 2 Jahren und 9 Monaten bis 5 Jahren und 6 Monaten⁵, betreuen, fallen seit 1987⁶ in die Zuständigkeit des Bildungsministeriums.
2. Weitere Kindergärten gibt es in 19 privat-unabhängigen Schulen. Von diesen begannen zehn als Kinderkrippen, erweiterten dann schrittweise ihren Betrieb um Kindergärten. Bei den übrigen unabhängigen Einrichtungen sind die Kindergärten in Schulen angesiedelt, die auch die Pflichtschulbildung anbieten (DQSE 2023b).

³ In diesem Bericht als „Nationale Standards“ bezeichnet

⁴ Die staatlichen Schulen sind seit 2005 in College-Netzwerken organisiert. In Malta gibt es neun staatliche Colleges. Jedes College besteht aus etwa vier oder fünf Grundschulen aus relativ nahe gelegenen Dörfern/Städten sowie aus den Mittel- und Sekundarschulen, die die Kinder aus der Gruppe der Grundschulen im jeweiligen College im Laufe ihrer Schullaufbahn besuchen werden. Das zehnte College ist das Gozo College, das alle elf Grundschulen und die beiden weiterführenden Schulen umfasst.

⁵ Die Schulpflicht beginnt in dem Jahr, in dem ein Kind 5 Jahre alt wird. Die Kinder werden zu Beginn des Schuljahres, also Ende September, in die Schule aufgenommen.

⁶ Zwischen Oktober 1975 (als die staatlichen Kindergärten auf der ganzen Insel eingeführt wurden) und 1987/88 wechselte die Zuständigkeit für den Kindergarten zweimal zwischen den Ministerien für Sozialpolitik und für Bildung.

- Kirchliche Schulen, die über einen Kindergarten verfügen, nehmen die meisten Kinder erst ab dem 4. Lebensjahr und nicht ab dem 3. Lebensjahr auf. Es gibt 18 kirchliche Schulen in Malta und fünf in Gozo, die Kindergärten anbieten (Archdiocese of Malta 2022a, b).

Laut der Daten der Abteilung für Bildungsstrategie und Qualitätssicherung besuchten Ende Februar 2024 73,6% der Kindergartenkinder staatliche und 15,7% unabhängig-private Schulen; 10,7% besuchten kirchliche Schulen. Die meisten Kinder in staatlichen und unabhängig-privaten Schulen waren 3 Jahre alt, während die Kinder in kirchlichen Schulen meist 4 und 5 Jahre alt waren. Im Schuljahr 2023/24 besuchten 9.523 Kinder Kindergärten.

Tabelle 1

Malta: Verteilung der Kinder im Kindergarten nach Alter und Träger

Klassenstufe	Schuljahr 2023–2024			
	Staatlich	Kirchlich	Privat	Gesamt
Kindergarten 1 (3-Jährige)	4.108	299	797	5.204
Kindergarten 2 (4-Jährige)	1.897	721	701	4.319
Gesamt, vorschulische Stufe	7.005	1.020	1.498	9.523

Quelle: persönliche Email Kommunikation der Forschungsabteilung im Büro des Generaldirektors, Abteilung für Bildungsstrategie und Qualitätssicherung (*Research Unit at the Office of The Director General, Education Strategy and Quality Assurance Department*), 23. Februar 2024

2. Wer gehört zum frühpädagogischen Personal?

2.1 Reguläres Einrichtungspersonal mit direktem Kontakt zu Kindern

In den nicht-verpflichtenden frühpädagogischen Einrichtungen arbeiten zwei Berufsgruppen direkt mit den Kindern: **Krippenfachkräfte**⁷ (*Childcare Educators*) arbeiten als Kernfachkräfte mit unter 3-Jährigen in Kinderkrippen und **Kindergartenfachkräfte**⁸ (*Kindergarten Educators, KGEs*) arbeiten als Kernfachkräfte in Kindergärten mit 3- bis 5-Jährigen.

Zum anderen in dem Nationalen Standards (MFED 2021a) anerkannten Personal in Kinderkrippen gehören die "juristisch verantwortliche Person" (*Legally Responsible Person, LRP*), "Einrichtungsleitungen" (*Centre Managers*) und "Kinderkrippen-Assistenzkräfte" (*Childcare Assistants*). Obwohl die Verantwortung für die Sicherstellung der Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität in einer frühpädagogischen Einrichtung bei der LRP liegt, wird der tägliche Betrieb der Einrichtungen häufig an eine Einrichtungsleitung delegiert. In einigen kleinen Einrichtungen übernimmt eine Person mehrere Aufgaben.

⁷ Die Kernkraft wurde früher als "*Childcare Worker*" oder "*Childcare Assistant*" bezeichnet. Der Begriff wurde mit den Nationalen Standards für die frühe Bildung (0–3 Jahre) (MFED 2021a) in "*Childcare Educator*" geändert. Da es sich „um ein offizielles Dokument handelt, das auf nationaler Ebene eingeführt wurde, wird die neue Bezeichnung anerkannt" (E-Mail-Kommunikation mit der Leitung der Qualitätsabteilung, 9. Juni 2022).

⁸ Das Personal, das mit 3- bis 5-Jährigen arbeitet, wurde seit der Einführung des staatlichen Kindergartens im Jahr 1975 als Kindergartenassistentenkräfte (*Kindergarten assistants*) bezeichnet. Dies war eine Fehlbezeichnung, da das Kindergartenpersonal nie jemandem assistierte. Dies wurde mit der sektoralen Vereinbarung zwischen der Regierung und der Lehrkraftgewerkschaft MUT von 2017 korrigiert.



In **Kindergärten** kann es neben der Kindergartenfachkraft auch frühpädagogische Fachkräfte und Fachkräfte geben, die als Aushilfskräfte beschäftigt sind. Es gibt auch Fachkräfte zur Lernunterstützung (*Learning Support Educators, LSEs*), die für Kinder mit Förderbedarf eingesetzt werden. LSEs haben keine spezielle Ausbildung oder Qualifikation im Bereich der frühen Kindheit. Sie können für einzelne Kinder zuständig sein oder je nach den Bedürfnissen der Kinder mehr als ein Kind betreuen.

Personal in Kinderkrippen⁹

Obwohl sich die Nationalen Standards (MFED 2021a) auf die LRP, die Einrichtungsleitung und die Krippenfachkraft beziehen, enthalten die aktualisierten Nationalen Berufsstandards (NOS) (MFHEA März 2022a, b) zwei Dokumente, die sich mit den Kenntnissen und Fähigkeiten befassen, die von Krippenfachkräften mit einer Qualifikation der MQR-Stufe 4 erwartet werden, und mit den Kenntnissen und Fähigkeiten, die von Einrichtungsleitungen erwartet werden. Letztere werden in einigen Einrichtungen als Supervisoren/Supervisorinnen oder Koordinatoren/Koordinatorinnen bezeichnet werden und es wird von ihnen erwartet, dass sie im Besitz einer Qualifikation der MQR-Stufe 5 sind. *Tabelle 2* fasst die allgemeinen Kriterien zusammen, die in den NOS für das in der Kinderbetreuung tätige Kernpersonal genannt werden.¹⁰

Tabelle 2

Malta: Nationale Berufsstandards für Krippenfachkräfte und Einrichtungsleitungen (MFHEA, März 2022a, b)

Nationale Berufsstandards für Krippenfachkräfte – MQR-Stufe 4 (MFHEA 2022a)	Nationale Berufsstandards für Einrichtungsleitungen – MQR-Stufe 5 (MFHEA 2022b)
die Entwicklung von Kindern verstehen	die Entwicklung von Kindern verstehen
die Rechte der Kinder schützen und fördern	die Rechte der Kinder schützen und fördern
sich mit qualitativ hochwertigen Interaktionen und der Entwicklung positiver Beziehungen beschäftigen	eine gesunde, sichere und geschützte Umgebung entwickeln und sichern
kindzentrierte, forschungs- und spielbasierte Lern- und Betreuungsprogramme umsetzen	mit allen Entscheidungsträgern zusammenarbeiten
körperliche Entwicklungs- und Pflegebedürfnisse abdecken, damit eine gesunde Entwicklung unterstützt werden kann	mit Eltern partnerschaftlich zusammenarbeiten
die Praxis und die Entwicklung professioneller Kompetenzen reflektieren	zur Verbesserung der Qualität des Lernens und der Betreuung hinführen
positives Verhalten fördern	Inklusion in der sozialen, physischen und Lernumgebung der Einrichtung fördern
Diversität akzeptieren	sich ständig beruflich weiterentwickeln
inklusive frühkindliche Bildung und Betreuung unterstützen	einen internen Überprüfungsprozesses umsetzen und überwachen
mit Eltern partnerschaftlich zusammenarbeiten ¹¹	gesetzliche Anforderungen erfüllen
eine gesunde, sichere und geschützte Umgebung entwickeln und sichern	
gesetzliche Anforderungen erfüllen und aufrechterhalten	

⁹ Details über die Rollen des Personals in Kinderkrippen sind den Nationalen Standards für frühe Bildung (0–3 Jahre) entnommen.

¹⁰ Die Veröffentlichung dieser überarbeiteten NOS wurde allen Trägern per E-Mail mitgeteilt, und eine auf der MFHEA-Website hochgeladene Bekanntmachung (MFHEA 05/2022; 14. März 2022) stellt fest, dass die Kurse und Studienprogramme für das Personal ab sofort diese NOS widerspiegeln sollten (MFHEA 2022c).

¹¹ Dies bezieht sich auf jede primäre Bezugsperson.



Von den **Krippenfachkräften**, die in der Einrichtung arbeiten, wird erwartet, dass sie zum täglichen Betrieb der Einrichtung beitragen und Richtlinien und Verfahren umsetzen, die eine qualitativ hochwertige Bereitstellung von Lernerfahrungen widerspiegeln. Krippenfachkräfte sollen die Interessen und Bedürfnisse der Kinder planen, überwachen, bewerten und auf sie reagieren, indem sie mit den Kindern interagieren und ein sprachliches Umfeld schaffen, das sowohl Englisch als auch Maltesisch fördert. Schließlich wird von ihnen erwartet, dass sie mit Eltern, anderen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen und anderen Beteiligten zusammenarbeiten.

Zudem sollen sie mindestens 18 Jahre alt sein, einen Abschluss der MQR-Stufe 4 mit mindestens 60 ECTS in frühkindlicher Bildung und Betreuung haben, über einen Abschluss der MQR-Stufe 3 in Maltesisch oder Maltesisch als Fremdsprache und Englisch, über ein gültiges Zertifikat in Erster Hilfe für Kinder sowie über ein gültiges Zertifikat für den Umgang mit Lebensmitteln verfügen.

Kinderkrippen-Assistenzkräfte

Die Nationalen Standards (MFED 2021a) sehen die Beschäftigung von Kinderkrippen-Assistenzkräften vor. Von ihnen wird erwartet, dass sie (a) mit der Einrichtungsleitung, der Krippenfachkraft sowie den Eltern zusammenarbeiten; (b) die Krippenfachkraft bei der Betreuung, dem Lernen und dem Spielen unterstützen und (c) sicherstellen, dass sich die Kinder in einer sicheren und angenehmen Umgebung befinden und die persönliche Aufmerksamkeit erhalten, die zur Förderung des Lernens, der respektvollen Betreuung und des ganzheitlichen Wohlbefindens der Kinder erforderlich ist. Kinderkrippen-Assistenzkräfte wurden ursprünglich im Januar 2018 in Kinderkrippen eingeführt, zu einer Zeit, als sich Manager:innen und Träger darüber beschwerten, dass sie nicht in der Lage waren, entsprechend qualifiziertes Personal einzustellen. Ihnen wurde daher mitgeteilt, dass jede Person über 25 Jahre als "Assistenzkraft" eingestellt werden konnte, um eine Gruppe von Kindern zu betreuen. In den überarbeiteten Nationalen Standards (MFED 2021a) wird jedoch erwartet, dass die Assistenzkräfte mindestens 23 Jahre alt sind und den Nachweis erbringen, dass sie an einer akkreditierten Einrichtung eingeschrieben sind, die von der MFHEA lizenziert ist, eine Ausbildung in Theorie und Praxis der Kinderbetreuung auf MQR-Stufe 3 mit mindestens 30 ECTS anzubieten, die speziell auf Kinderkrippen-Assistenzkräfte ausgerichtet ist. Sie müssen in der Lage sein, sich auf Maltesisch und Englisch zu verständigen und über ein gültiges Zertifikat in Erster Hilfe für Kinder und ein gültiges Zertifikat für den Umgang mit Lebensmitteln verfügen. Diese Anforderung trägt dazu bei, die Einführung von "Assistenzkräften" im Personal zu modifizieren und adressieren.

Aus den Daten der QAD (DQSE 2022) geht hervor, dass in den Kinderkrippen insgesamt 1.260¹² Beschäftigte tätig sind, die wie folgt erfasst wurden:

- 15% (N=189) als Einrichtungsleitung, Supervisor:in, Koordinator:in, stellvertretende Leitung
- 81% (N=1.023) als Krippenfachkraft, von denen 15% (N=188) als "Krippenfachkraft in Ausbildung" bezeichnet werden
- 2,3% (N=29) als Hilfs-/Reinigungskräfte und
- 1,3% (N=17) als LRPs, Träger oder Einrichtungsmanager:innen

¹² Die Daten werden regelmäßig überprüft und aktualisiert. Einige Datensätze wurden aus der ursprünglichen Datei entfernt, in denen Vermerke darauf hinwiesen, dass Personen innerhalb des Sektors umgezogen oder aus dem Sektor weggezogen waren, deren Mobilität aber nicht nachverfolgt werden konnte.



Tabelle 3

Malta: Bezeichnung des Personals in Kinderkrippen, Anzahl

Bezeichnung ¹³	Anzahl	Bezeichnung	Anzahl
<i>Fachkräfte</i>		<i>Manager:innen und damit assoziiertes Personal</i>	
Leitende Krippenfachkräfte	2	Einrichtungsleitungen	161
Assistenzkraft	1	Koordinatoren/Koordinatorinnen der Einrichtung	3
Krippenfachkraft /Koordinator:in	1	Einrichtungsleitungen in Ausbildung	5
Krippenfachkraft und Betrieb	1	Einrichtungsleitung/Assistenz-Koordinator:in	1
Krippenfachkräfte, die auf das Handelsprüfungsergebnis warten	3	Einrichtungsleitungen/Krippenfachkräfte	4
Krippenfachkräfte	831	Einrichtungsleitungen//LRPs	3
Krippenfachkräfte in Ausbildung	184	Einrichtungsträger/Manager:innen	2
<i>Hilfskräfte</i>		Supervisor:in der Einrichtung	1
Hilfskräfte	23	Supervisor:in der Krippenfachkräfte/Kindergarten-Vertretungskraft	1
Reinigungspersonal	6	Assistenzkraft der Krippenleitung	1
<i>LRPs, Träger</i>		Assistenzkraft der Managerin/des Managers	1
Träger	2	Verwaltungskraft	1
Einrichtungs-Manager:innen	2	Supervisoren/Supervisorinnen	2
LRPs	4	Verwaltungs-Assistenzkraft	1
Assistenzkraft der LRP	1	<i>Andere</i>	
LRP/Träger/Manager:in	7	Krankenschwester/-pfleger	1
LRP/Träger/Manager:in/Krippenfachkraft	1	Aushilfskräfte	3

Quelle: DQSE 2022

Personal in Kindergärten

Von einigen Ausnahmen abgesehen, arbeiten **Kindergartenfachkräfte** (*Kindergarten Educators, KGEs*) innerhalb einer Schulstruktur und sind so die einzigen Personen, die für eine Gruppe von Kindern verantwortlich sind, die ihrem Klassenraum zugewiesen sind. Die Schulleitung trägt die übergreifende Verantwortung für den Kindergarten und die Grundschule, in der sich der Kindergarten befindet und beaufsichtigt die Verwaltung. In großen Schulen wird häufig eine stellvertretende Schulleitung mit der Leitung der Kindergartenabteilung betraut. Diese Delegation von Verantwortung hängt von der Schulpopulation und der von der Schulleitung festgelegten Rollenverteilung ab. Weder die Schulleitung noch deren Stellvertretung/Assistenzkraft müssen über besondere Qualifikationen im Bereich der frühen Kindheit verfügen; die meisten von ihnen haben bereits eine Lehrtätigkeit ausgeübt und Erfahrungen in einer Grund- oder Sekundarschule gesammelt. In Kindergärten, die unabhängig von einer Schule arbeiten, benötigt eine Kindergartenleitung keine Qualifikationen, sondern lediglich ein einwandfreies polizeiliches Führungszeugnis und eine Genehmigung des Antrags zum Schutz Minderjähriger (POMA).

KGEs sind für die direkte Arbeit mit den Kindern verantwortlich. Staatliche und nichtstaatliche Schulen folgen denselben Regeln und Verfahren für die Einstellung von Kindergartenfachkräften. Der Tarifvertrag zwischen der Regierung und der maltesischen Lehrkraftgewerkschaft

¹³ Die Bezeichnung ist in einigen Fällen nicht offiziell anerkannt (z.B. "Senior Childcare Practitioner" oder "Senior Childcare Carer") und wäre in der offiziellen Datenbank des QAD markiert worden.



(Malta Union of Teachers, MUT) (MEDE 2017) für staatliche Schulen und der Tarifvertrag zwischen den kirchlichen Behörden und der MUT für den Unterricht an kirchlichen Schulen und im Sekretariat für das katholische Bildungswesen (Archdiocese & MUT 2018)¹⁴ sehen die Möglichkeit zur Einstellung einer fröhpädagogischen Lehrkraft (*Early Years Teacher*) vor.

"Die Parteien sind sich einig, dass die Bildung im Kindergarten durch die Einstufung der Lehrkräfte gemäß den Bestimmungen in § 26 abgedeckt wird. In Ermangelung einer ausreichenden Ergänzung kann die Bildung im Kindergarten durch Kindergartenfachkräfte III¹⁵ erfolgen" (Artikel 25.2, 30).

Personen, die für eine Anstellung als Kindergartenlehrkraft in Frage kommen, müssen über eine Lehrbefähigung im Bereich der Fröhpädagogik (EQR-Stufe 6) verfügen, die mindestens ein Praktikum in den Pflichtschuljahren (mit 5- bis 7-Jährigen) umfasst, so dass sie gemäß dem Bildungsgesetz eine Lehrbefugnis erhalten können. Für einen relativ kurzen Zeitraum (2009–2017) bot die Universität Malta (UM) einen Bachelor in Erziehungswissenschaft in Fröhpädagogik (B.Ed. (Hons) an, der sich an Bewerber:innen richtete, die im Einklang mit dem Nationalen Curriculumrahmenwerk NCF (MEDE 2012) als qualifizierte Lehrkräfte mit Kindergartenkindern oder mit 5- bis 7-Jährigen in den ersten beiden Jahren der Pflichtschule¹⁶ arbeiten wollten. Mit dieser Qualifizierung wäre das Personal im Kindergarten den Lehrkräften in Grund- und weiterführenden Schulen gleichgestellt worden. Die meisten Absolventinnen und Absolventen des BEd (Hons) in Fröhpädagogik wurden jedoch eher in Grundschulen als in den nicht-obligatorischen Kindergartenjahren eingesetzt, und bis auf einige wenige Ausnahmen hielt sich diese Praxis. Seit Oktober 2016 hat die Fakultät für Erziehungswissenschaften an der Universität Malta alle BEd (Hons) Studiengänge eingestellt und mit einem Masterabschluss in Lehren und Lernen (MTL) für angehende Lehrkräfte ersetzt, die in der Primar- oder Sekundarstufe unterrichten wollen. Die damalige ministerielle Anweisung lautete, einen Bachelor (Hons) in Fröhpädagogik für angehende Kindergartenfachkräfte einzuführen. Dieser ist derzeit die höchste nicht-lehrende Qualifikation für Fachkräfte, die mit Kindergartenkindern arbeiten wollen, aber es ist nicht zwingend erforderlich, eine Qualifikation der EQR-Stufe 6 zu haben, um eine Anstellung im Kindergarten zu erhalten.

Die Tarifverträge (MEDE 2017, Archdiocese and MUT 2018) enthalten keine spezifische Beschreibung für eine "Kindergartenfachkraft", aber die Beschreibung für eine "Lehrkraft" (Artikel 26) ist in einem Abschnitt zusammengefasst, unabhängig von der Altersgruppe der Kinder, für die die Person zuständig ist.

Die Aufgaben von Kindergartenfachkräften werden in den Tarifverträgen wie folgt beschrieben:

"... allen Lernenden unter ihrer Obhut im Kindergarten im Rahmen des Zyklus der frühen Jahre angemessene, relevante, anregende und engagierte Lernerfahrungen zu bieten. Von der KGE wird erwartet, dass sie mit anderen Fachkräften zusammenarbeitet, die diese Bemühungen innerhalb oder außerhalb des Klassenzimmers unter der Leitung des Schulmanagementteams unterstützen, auch indem sie sich an der Entwicklung einer Gemeinschaft professioneller Fachkräfte beteiligt, sowie durch die Schulentwicklungsplanung. ... Die Kindergartenfachkraft hat die Aufgabe:

¹⁴ Unabhängige Schulen haben separate Tarifverträge mit der Gewerkschaft oder auch gar keinen Tarifvertrag mit einer Gewerkschaft. In diesem Kapitel beziehen sich die folgenden Verweise auf die Tarifverträge 2017/2018.

¹⁵ Siehe

¹⁶ Der Studiengang wurde zunächst als fünfjähriger Teilzeitstudiengang mit 180 ECTS angeboten, um praktizierende KGEs zu gewinnen (2009–2016), und zwischen 2013–2017 wurde er als vierjähriger Vollzeitstudiengang mit 240 ECTS angeboten. Absolventen/Absolventinnen der EQR-Stufe 5 der MCAST konnten den BEd (Hons) mit maximal 120 ECTS absolvieren. Insgesamt schlossen 131 Personen diesen BEd (Hons) (Fröhpädagogik) Studiengang ab (Dateien der University of Malta 2022).



- (i) *sich über die Entwicklungen im Zyklus der frühen Jahre auf dem Laufenden zu halten, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Curriculum, Pädagogik und Aufzeichnung/Berichterstattung von Entwicklungsfortschritten*
- (ii) *optimale Bedingungen zu schaffen, die die ganzheitliche Entwicklung des Kindes gemäß den Richtlinien der nationalen und lokalen Behörden fördern*
- (iii) *ein anregendes, angenehmes und positives Umfeld zu planen, zu schaffen und zu bewerten, das Lernen durch eine Vielzahl von Erfahrungen fördert, wobei ein Gleichgewicht zwischen von Fachkräften und Lernenden initiierten Aktivitäten hergestellt wird, die in erster Linie strukturiertes Lernen durch Spielen und informelle kreative Spielstrategien umfassen*
- (iv) *die sprachliche, körperliche, emotionale, kognitive, soziale und geistige Entwicklung der Kinder zu unterstützen, aufzuzeichnen und darüber zu berichten, indem sie relevante und anregende, herausfordernde, aber erreichbare Erfahrungen und Aktivitäten planen, die den individuellen Bedürfnissen der Lernenden entsprechen*
- (v) *das Wissen und das Verständnis des Kindes für seine umgebende Welt zu erweitern, ebenso wie die Fähigkeit, Vielfalt zu respektieren, auch durch die Schaffung von Gelegenheiten zur Kommunikation und die Etablierung von sozialen Routinen*
- (vi) *der Sprach- und Leseförderung der Kinder und der Gestaltung einer symbolträchtigen und interessanten Umgebung volle Aufmerksamkeit zu widmen." (Absatz 25.1, S. 30)*

Trotz identischer Aufgaben und Pflichten tragen Kindergartenfachkräfte die Bezeichnungen KGE I, KGE II oder KGE III. Die unterschiedlichen Bezeichnungen hängen mit der beruflichen Ausgangsqualifikation zusammen und bedeuten dementsprechend auch unterschiedliche Gehaltsstufen. Als KGE I bezeichnetes Personal verfügt über eine Qualifikation auf EQR-Stufe 5 mit 30 ECTS; KGE II-Personal verfügt über eine Qualifikation auf EQR-Stufe 5 mit 60 ECTS und KGE III bezieht sich auf Personal, das einen Abschluss auf EQR-Stufe 6 (BA (Hons)) mit 180 ECTS hat. Dies sind die Mindestqualifikationen, die ab 2021 erwartet werden. Wie an anderer Stelle in diesem Kapitel gezeigt wird, verfügen die meisten beschäftigten KGEs über einen Abschluss der EQR-Stufe 4, die bis 2020 die Mindestqualifikation darstellte.

Im staatlichen Sektor sind neben den regulären KGEs, die eine Vollzeitstelle haben, 147 KGEs als Aushilfskräfte (*relievers*) beschäftigt. Letztere übernehmen eine Gruppe von Kindern, wenn die reguläre KGE nicht in der Schule ist oder wenn sie kinderfreie Zeiten haben. Die KGE-Aushilfskräfte werden an jedes *college* entsandt, und die *colleges* wiederum weisen sie je nach Bedarf einer Schule zu. Alle staatlichen Schulen können die Dienste der KGE-Aushilfskräfte in Anspruch nehmen. Deren Qualifikationen sind mit denen der regulären KGEs identisch. Die Zuständigkeiten für Kindergartenklassen verteilen sich nach dem Dienstalter. Älteren Kindergartenfachkräften (mit mehr Dienstjahren) werden Klassen zugewiesen, während die jüngeren KGEs als Aushilfskräfte eingesetzt werden. Eine Kindergartenfachkraft mit höherem Dienstalter kann als Vertretungskraft arbeiten, wenn sie dies über ein Einsatzrunds schreiben beantragt. In Schulen mit einer großen Anzahl von Schülern/Schülerinnen können die Aushilfskräfte einer Schule ganz zugeteilt werden. Bei kleinen Schulen werden die KGE-Aushilfskräfte in der Regel auf zwei Schulen verteilt.

Im nichtstaatlichen Sektor sind keine Aushilfskräfte beschäftigt¹⁷.

Neben den frühpädagogischen Lehrkräften, den Kindergartenfachkräften und den Kindergarten-Aushilfskräften gibt es im staatlichen Sektor derzeit drei Vertretungsfachkräfte (*supply KGE*). Innerhalb des staatlichen Sektors wurde seit einiger Zeit keine Ausschreibung für Vertretungs-KGEs mehr durchgeführt. Dies steht in krassem Gegensatz zur Situation in den Schulen in privat-

¹⁷ Direktorin der Abteilung Bildungsressourcen, Email Kommunikation 3. Juli 2022

unabhängiger Trägerschaft, wo fast 39% des Personals als Vertretungspersonal eingesetzt werden. Dazu gehören auch Vertretungslehrkräfte mit Hochschulabschluss (nicht in Frühpädagogik) oder Vertretungs-Kindergartenfachkräfte, die über keine Qualifikation verfügen oder deren voruniversitäre Qualifikationen nichts mit Frühpädagogik zu tun haben.

Tabelle 4

Malta: Verteilung des Personals in nichtstaatlichen Kindergärten (absolute Zahlen)

	Frühpädagogische Lehrkraft	Kindergartenfachkraft	Kindergartenfachkraft I (KGE I)	Kindergartenfachkraft II (KGE II)	Kindergartenfachkraft III (KGE III)	Vertretungs-Kindergartenfachkraft	Gesamt
Kirchlicher Sektor	4	8	1	46	12	2	73
Privat-unabhängiger Sektor	2	3	14	38	9	39	105
Gesamt	6	11	15	84	21	41	178

Quelle: Education Resources Department (Email-Kommunikation 13./14. Juli 2022)

Tabelle 5

Malta: Personal in Kindertageseinrichtungen

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
Betreuungssektor				
Krippenleitung/-koordinator:in <i>Childcare Manager / Coordinator</i> <i>Profil:</i> Sozialpflege-/ Gesundheits-Fachkraft	<i>Childcare settings</i> Kinderkrippen Unter 3 Jahre	Kernfachkraft mit Management-Aufgaben, arbeiten manchmal auch mit Kindern	Abhängig von der Ausbildung; 0–2 Jahre ¹⁸ 0–4 Jahre	1 oder 2 Jahre an einer Weiterbildungsakademie Bewerber:innen müssen mindestens ein Jahr Berufserfahrung als frühpädagogische Fachkraft haben <i>Abschlüsse:</i> Diplom für Führungsaufgaben im Gesundheits- und Sozialwesen Sozialdienste für Kinder und Jugendliche (England) Management von Kindern und Jugendlichen ECTS-Credits: 60 ¹⁹ EQR-Stufe: 5 ISCED 2011: 5

¹⁸ **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 Malta sind die relevanten Formate **0–2** und **3–4** Jahre, da die Kinder in der Regel mit 5 Jahren in die Schule kommen.

¹⁹ Bis 2022/2023 bot MCAST einen Kurs der Stufe 5 (120 ECTS) mit dem Titel *Higher Diploma in Advanced Studies in The Early Years*, der die Studierenden zu Kindergartenfachkräften qualifizierte ODER zur Teilnahme an der dritten Jahrgangsstufe an der Universität berechnigte, um einen Bachelor-Abschluss zu erwerben. MCAST bietet jetzt jedoch einen eigenen Bachelor-Studiengang an (ISCED 6, 180 ECTS).



Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
Krippenfachkraft <i>Childcare Educator</i> <i>Profil:</i> Sozialpflege-/ Gesundheits-Fachkraft	<i>Childcare settings</i> Kinderkrippen Unter 3 Jahre	Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung	0–2 Jahre	1jähriger Kurs an der Weiterbildungsakademie MCAST ²⁰ <i>Abschluss:</i> Zertifikat in Kinderpflege, Lernen und Entwicklung ECTS-Credits: 60 EQR-Stufe: 4 ISCED 2011: 4
Kindergarten – Bildungssektor				
Kindergartenfachkraft <i>Kindergarten Educator (KGE)</i> <i>Profil:</i> Vorschulpädagogische Fachkraft	Kindergärten an Grundschulen <i>Kindergarten setting located in primary school</i> 3 und 4-Jährige (die jüngsten sind möglicherweise 2 Jahre, 9 Monate)	Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung	3–4 Jahre	<i>Seit 2021:</i> Aufbaukurse für Personen mit Ausbildung auf Stufe 4 für drei Ebenen: KGE I: 6monatiger Kurs KGE II: 1jähriger Kurs KGE III: 3jähriges Universitätsstudium <i>Abschlüsse:</i> Zertifikat (KGE I) oder Zertifikat (KGE II) oder Bachelor (KGE III) der Universität Malta, MCAST oder kleineren privaten Bildungsinstitutionen ECTS-Credits: KGE I: 30 KGE II: 60 KGE III: 180 EQR-Stufe: 5 (KGE I + II), 6 (KGE III) ISCED 2011: 5 or 6

Kasten 1

SEEPRO-Professionsprofile der Kernfachkräfte nach Altersfokus der Ausbildung

(nach Oberhuermer 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)

²⁰ MCAST (The Malta College of Arts, Science and Technology) ist eine Berufsfachschule/Weiterbildungsakademie, die 2001 gegründet wurde.



2.2 Kita-Leitungskraft

Einrichtungsleitungen sind für den täglichen Betrieb einer Kinderkrippe verantwortlich. Die Berufsstandards betonen, dass Manager:innen für die Gesamtorganisation und das Management der Kinderkrippe zuständig sind, das Lernen und Wohlergehen der Kinder beaufsichtigen, mit Eltern und anderen Entscheidungsträgern in Kontakt stehen, Mitarbeiter:innen führen und Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Fort- und Weiterbildung regeln.

Von Einrichtungsleitungen wird erwartet, dass sie mindestens 21 Jahre alt sind und über eine mindestens einjährige Berufserfahrung als frühpädagogische Fachkraft verfügen. Sie müssen mindestens über eine Qualifikation der MQR-Stufe 5 mit mindestens 60 ECTS in frühkindlicher Bildung und Betreuung, einschließlich Pädagogik, Führung und Management verfügen, sowie über einen erfolgreichen Abschluss der MQR-Stufe 3 in Maltesisch oder Maltesisch als Fremdsprache und Englisch, über ein gültiges Zertifikat in Erster Hilfe für Kinder und ein gültiges Zertifikat im Umgang mit Lebensmitteln.

Die **juristisch verantwortliche Person** (LRP): Obwohl keine spezifischen formalen Qualifikationsvoraussetzungen erforderlich sind, obliegt laut den Nationalen Standards (MFED 2021a) "die Sicherstellung der Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität in einer frühpädagogischen Einrichtung der LRP". Allerdings kann die LRP "die Verantwortung für die tägliche Arbeit an die Einrichtungsleitung delegieren" (S. 12). In dem Dokument heißt es lediglich, *dass es wünschenswert ist, dass die LRP über gewisse Kenntnisse über Theorie und Praxis der Frühpädagogik verfügt*. In der Realität ist die LRP in mehreren Einrichtungen ziemlich weit von der Kinderkrippe entfernt, da die Verantwortung an die Einrichtungsleitung delegiert wurde.

Die Verantwortlichkeiten der LRP sind im Großen und Ganzen mit dem reibungslosen Betrieb der Kinderkrippe verbunden und die Nationalen Standards definieren die Rolle der LRP wie folgt: *Die LRP muss mindestens 18 Jahre alt (und über 21 Jahre, wenn sie gleichzeitig Einrichtungsleitung ist) und im Besitz eines gültigen und einwandfreien polizeilichen Führungszeugnisses sein. Die LRP muss sicherstellen, dass die ...*

- *Einrichtung im Einklang mit den nationalen Strategien, Richtlinien und Gesetzen sowie deren Aktualisierungen funktioniert*
- *Räumlichkeiten den nationalen Standards, der Gesetzgebung und allen späteren Aktualisierungen entsprechen*
- *eingestellten Mitarbeiter:innen die Zulassungskriterien erfüllen.*

Sie müssen ...

- *die rechtliche Verantwortung für die Bereitstellung von Lern- und Betreuungsangeboten für Kinder übernehmen, wie sie in den nationalen Standards, nationalen Strategien, Richtlinien, Rechtsvorschriften und allen nachfolgenden Aktualisierungen vorgeschrieben sind; die registrierte Kinderkrippe vertreten und die Vollmacht dazu haben*
- *die Verantwortung für die ordnungsgemäße Verwaltung der Finanzen tragen*
- *überwachen, dass die Einrichtung wirksame interne Überprüfungsverfahren durchführt und*
- *die Umsetzung der von der DQSE ermittelten Empfehlungen beaufsichtigen.*

In Kindergärten gibt es keine Einrichtungsleitungen. Bei Kindergärten, die in Grundschulen untergebracht sind, ist die Schulleitung für die obligatorischen Altersgruppen und den Betrieb des Kindergartens verantwortlich.

2.3 Funktionsstellen innerhalb der fröhpädagogischen Tageseinrichtung

Einige Kinderkrippen beschäftigen **leitende Krippenfachkräfte** (*Senior Childcare Educators*). Bei dieser Person handelt es sich um eine Krippenfachkraft, die einen EQR-Level-5-Kurs absolviert hat oder dabei ist, ihn zu absolvieren, und die von Zeit zu Zeit die Verantwortung für die Kinderkrippe übernehmen kann, wenn die Leitung nicht anwesend sein kann. Beispielsweise werden sie in Kinderkrippen eingesetzt, die verlängerte Betreuungszeiten anbieten und in denen die Leitung nicht über die vertraglich vereinbarten Zeiten hinaus arbeiten kann.

In Kindergärten gibt es keine Funktionsstellen.

2.4 Fachberatungs- und Fachaufsichtspersonal

Wie in *Kapitel 2.1* erwähnt, sind die Einrichtungsleitungen für die Koordinierung und Aufsicht in Kinderkrippen zuständig.

In Kindergärten, die an Schulen angegliedert sind, ist die Schulleitung in kleineren Schulen oder eine delegierte Stellvertretung in größeren Schulen für alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit Verwaltung und Management der Kindergartenabteilung in der Schule zuständig.

2.5 Fachspezialisten und Fachspezialistinnen als Unterstützungspersonal

Unterstützungspersonal für Kinderkrippen und Kindergärten ist unterschiedlich.

Der Nationale Unterstützungsdienst für Schulen (*National School Support Services, NSSS*) ist für die pädagogischen Dienste in allen Schulbereichen zuständig, d.h. in staatlichen, kirchlichen und unabhängig-privaten Schulen. Die kirchlichen Schulen verfügen zwar über eigene Dienste wie Beratungslehrkräfte, Psychologen/Psychologinnen und ein Autismus-Unterstützungsteam, können sich aber bei Bedarf an den NSSS wenden.

Innerhalb des NSSS gibt es zwei Abteilungen: den *pädagogischen psychosozialen Dienst* und die *Abteilung für inklusive Bildung*. Der Kinderschutzdienst ist die einzige Dienstleistung, die das psychosoziale Team im Kindergarten anbietet. Im Bereich der *inklusive Bildung* werden Dienste für Hörgeschädigte, Sehbehinderte und Frühförderung für Kinder ab der Geburt angeboten. Der Frühförderungsdienst bietet Unterstützung für Kinder mit Entwicklungsstörungen und/oder -verzögerungen in den ersten fünf Lebensjahren (NSSS 2023). Kinder bis zum Alter von 3 Jahren und ihre Familien werden entweder zu Hause oder in der von ihnen besuchten Kinderkrippe unterstützt. Frühförderungsfachkräfte besuchen Kinder in Einrichtungen. Wenn Kinder von der Dienststelle zur Beurteilung der kindlichen Entwicklung (*Child Development Assessment Unit, CDAU*) beobachtet werden, können Fachleute dieser Einheit Einrichtungen besuchen oder Fälle an das Frühfördererteam weiterleiten. Wenn das Vorschulkind den größten Teil des Tages in der Kinderbetreuung verbringt, bietet die Frühförderungsfachkraft (nicht unbedingt eine Lehrkraft) mit Zustimmung der Eltern Unterstützung in der Kinderkrippe an. Besuche von Fachkräften wie Sprachtherapeuten/-therapeutinnen, Psychologen/Psychologinnen oder Kinderärzten/-ärztinnen werden in der Regel nach Bedarf durchgeführt. Sofern sie nicht über den Frühförderdienst oder die CDAU abgewickelt werden, könnten die Besuche von Unterstützungspersonal in den Einrichtungen direkt von den Eltern finanziert werden.

In den 12 **Kinderkrippen** der FES steht ein/e Inklusionskoordinator:in zur Verfügung, der/die Kinder, Familien und das Personal in diesen Einrichtungen bei allen Fragen im Zusammenhang mit der Inklusion unterstützt. Die Unterstützung kann sich auf Schwierigkeiten in der kindlichen Entwicklung beziehen, auf Herausforderungen, die durch kulturelle Unterschiede und Sprachbarrieren entstehen, sowie auf soziale Schwierigkeiten wie Missbrauch, Armut, Rassismus und Vernachlässigung.



Im **Kindergarten** verfolgen die Frühförder-Fachkräfte einen gesamtschulischen Ansatz, indem sie die Kindergartenfachkräfte bei der Planung und Umsetzung ihres Bildungsprogramms im Hinblick auf die Inklusion aller Kinder in der Klasse und insbesondere auf das individuelle Bildungsprogramm von Kindern mit Entwicklungsschwierigkeiten unterstützen. In der Klasse werden Kinder, die mit erheblichen Herausforderungen konfrontiert sind, bei Bedarf unterstützt. Kinder in staatlichen, kirchlichen und unabhängig-privaten Bildungseinrichtungen werden durch das Team der Frühförderung unterstützt. Das Team besteht aus Kindergartenfachkräften, Unterstützungsfachkräften, leitenden und hauptamtlichen Bildungsfachkräften, wobei diese Fachkräfte hauptsächlich aus den Bereichen Pädagogik, Psychologie und Sprachheilpädagogik kommen. Eltern, die privat Fachleute aufsuchen, würden die Kosten tragen, wenn Nachfolgebesuche im Kindergarten durchgeführt werden.

Lehrkräfte zur Unterstützung des Unterrichts oder Fachkräfte, die sich auf das Curriculum oder die curricularen Fächer konzentrieren, sind in Kindergärten der staatlichen Schulen nicht zu finden, da die ambulanten Lehrkräfte für den Unterricht in der Primar- und/oder Sekundarstufe ausgebildet wurden. In den staatlichen Schulen bietet die Abteilung für Körpererziehung seit kurzem Sportunterricht für Kindergartenklassen an, der von Fachlehrkräften erteilt wird, die sich bereit erklärt haben, diese Aufgabe zu übernehmen. In den unabhängig-privaten Schulen ist die Situation unterschiedlich: In einigen Schulen ist die KGE für das gesamte angebotene Programm verantwortlich, während in anderen die Dienste von Fachlehrkräften für einige Lehrplanbereiche in Anspruch genommen werden können. In kirchlichen Schulen gibt es Fachlehrkräfte, die auch mit Kindergartenkindern arbeiten. Dabei kann es sich um Lehrkräfte für Musik, Theater, IKT und/oder STEAM (Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen, Kunst, Mathematik – *Science, Technology, Engineering, Arts, Mathematics*) handeln. Die in kirchlichen Schulen beschäftigten Fachlehrkräfte variieren – verschiedene Schulen können unterschiedliche Fachlehrkräfte haben. Diejenigen, die in Kindergärten unterrichten, haben in der Regel keine berufliche Erstausbildung im Bereich der frühen Kindheit.

3. Personalstrukturen: Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund

Geschlecht und Ethnie beim frühpädagogischen Personal

Insgesamt arbeitet nur ein sehr kleiner Anteil von Männern in Kindergärten oder Kinderkrippen, der fast zu vernachlässigen ist. Im frühpädagogischen Bereich arbeitet überwiegend weibliches Personal. Von den 1.260 Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen in Kinderkrippen (DQSE 2022, Mai 2022) sind nur 14 Männer (1%) und 1.246 Frauen (99%). JobsPlus, das für die Verwaltung des kostenfreien Kinderbetreuungssystems zuständig ist, gab an, dass Ende Oktober 2023 über alle Kinderkrippen hinweg 1.875 (93,3%) Fachkräfte weiblich und 135 (6,7%) männlich waren. Darüber hinaus waren 144 (91,1%) Leitungen weiblich und 14 (8,9%) männlich (Parliament of Malta, Family Affairs Committee 2023b).

Auch in Kindergärten sind die Männer in der Minderheit. Von den 178 Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen in den nichtstaatlichen (kirchlichen und privat-unabhängigen) Sektoren sind nur drei Männer.



Tabelle 6

Malta: Personal in staatlichen Kindergärten (Juni 2022)

Typ	Weiblich	Männlich	Gesamt
KGE	626	3	629
Aushilfskräfte (<i>relievers</i>)	144	3	147
Gesamt	770	6	776

Quelle: Direktorat für Forschung, lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit, Email-Kommunikation 30. Juni 2022

Tabelle 7

Malta: Personal in Kindergärten aller drei Sektoren (Juli 2022)

Sektoren	Weiblich	Männlich	Gesamt
Staatlich	770	6	776
Kirchlich	72	1	73
Privat-unabhängig	103	2	105
Gesamt	945 (99%)	9 (1%)	954

Quelle: Education Resources Department, Email-Kommunikation 13/14 Juli 2022

Es liegen zwar keine Daten über die Nationalität des in Kindergärten tätigen Personals vor, doch nach den Aufzeichnungen des DQSE (2022) sind 15% (N=184) der Beschäftigten in Kinderkrippen Personen mit nicht-maltesischer Nationalität.

Tabelle 8

Malta: Nationalitäten des Personals in Kinderkrippen

Nationalität	Anzahl	Nationalität	Anzahl
Albanisch	3	Mazedonisch	6
Armenisch	2	Nepalesisch	2
Brasilianisch	3	Pakistanisch	2
Britisch	33 (2,6%)	Peruanisch	4
Bulgarisch	2	Philippinisch	8
Indisch	6	Schottisch	2
Italienisch	27 (2.1%)	Serbisch	19 (1.5%)
Kasachisch	2	Spanisch	11 (0.9%)
Kenyanisch	4	Tschechisch	3
Kolumbianisch	4	Ukrainisch	6
Lettisch	2	Ungarisch	6
Litauisch	2	Venezuelanisch	2
Maltesisch	1.076 (85%)		

Und je eine der folgenden Nationalitäten: Bosnisch, Chinesisch, Deutsch, Französisch, Georgisch, Griechisch, Isländisch, Irisch, Israelisch, Japanisch, Koreanisch, Kanadisch, Kroatisch, Niederländisch, Maltesisch/Englisch, Mexikanisch, Rumänisch, Russisch, Slowakisch, Slowenisch, Sri Lanka, Thailändisch.

Quelle: DQSE, Mai 2022

Dies ist besonders wichtig, wenn man bedenkt, dass die Nationalen Standards (MFED 2021a) von Krippenfachkräften erwarten, dass sie *"ein sprachreiches Umfeld schaffen, das eine ausgewogene Vermittlung von Maltesisch und Englisch sicherstellt"* und gleichzeitig *"Kinder und ihre Familien unterstützen, die zweisprachig oder mehrsprachig sind oder deren bevorzugte Sprache*

nicht Maltesisch oder Englisch ist." (S. 18). Nach den Nationalen Standards wird auch von den Kinderkrippen-Assistenzkräften erwartet, dass sie Maltesisch und Englisch beherrschen (S. 19); wie die Kern-Krippenfachkräfte sollen auch sie "effektiv in Maltesisch und Englisch kommunizieren können".

Die meisten Mitarbeiter:innen mit nicht-maltesischer Nationalität sind als Krippenfachkräfte (N=122) oder Krippenfachkräfte in Ausbildung (N=33) beschäftigt; zehn sind Reinigungs-/Hilfskräfte und 16 sind Krippenleitungen, von denen sich eine zum Zeitpunkt der Datenerhebung in Ausbildung befand.

Qualifikationen des Personals in Kinderkrippen²¹

Nach den Daten von DQSE (2022) verfügen 21,9% (N=276) des Personals in Kinderkrippen über keine für ihre Tätigkeit relevanten Qualifikationen. 55,4% (N=699) haben eine Qualifikation der EQR-Stufe 4 und 17% (N=215) eine der EQR-Stufe 5. Einige Mitarbeiter:innen sind im Besitz höherer Qualifikationen. Mehrere Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber in Kinderkrippen verfügen über Qualifikationen, die nicht einschlägig sind oder keinen Bezug zur frühkindlichen Bildung²² haben. Die verfügbaren Daten sind jedoch eher lückenhaft und nicht zuverlässig. Die Leitung von DQSE erklärte, dass die Personalfuktuation in Kinderkrippen sehr hoch ist und der Sektor als "sehr fluide" beschrieben wird (Parliament of Malta, Family Affairs Committee 2023a). Zum damaligen Zeitpunkt berichtete die DQSE von 231 qualifizierten Führungskräften und 24 Personen in Ausbildung, die eine EQR-Stufe 5 Ausbildung in Kinderbetreuung absolvierten. Es gab 1.179 Krippenfachkräfte mit einer Qualifikation der EQR-Stufe 4 und weitere 468 Personen, die sich noch in der Ausbildung befanden.

Die Mindestanforderung von Qualifikationen mit 60 ECTS-Credits auf der EQR-Stufe 5 für Krippenleitungen und 60 ECTS auf MQR-Stufe 4 für Krippenfachkräfte wurde durch die Nationalen Standards (MFED 2021a) festgelegt. Ein Umsetzungsplan, der sicherstellt, dass jede Person diese Mindestqualifikationen besitzt, muss noch auf ministerieller Ebene diskutiert werden (Direktorin DQSE, Email-Mitteilung, 17. Juni 2022). Bislang wurde jeder Kurs auf EQR-Stufe 4 oder 5, der als für den Bereich einschlägig erachtet wurde, unabhängig von der Anzahl der ECTS-Credits als geeignet anerkannt.

Tabelle 9

Malta: Qualifikationen der in Kinderkrippen angestellten Personen (N=1.290; Mai 2022)

Qualifikationen (EQR/MQR-Stufe)	Anzahl	Prozent
Stufe 3	24	2
Stufe 4	699	55,5
Stufe 5	216	17
Stufe 6	24	2
Stufe 7	15	1
Unzureichende Informationen	2	0,2

²¹ Die Daten sind mit Vorsicht zu interpretieren, da es keine strikte Art und Weise der Datenerhebung gibt. Die Datenerhebung basiert auf der Berichterstattung, die zunächst von den Einrichtungsleitungen im Vorfeld externer Audits zusammengestellt und bereitgestellt wird. Die Daten werden zum Zeitpunkt des Audits von den Bildungsbeauftragten überprüft und in eine Tabelle übertragen, die vom Personal der Abteilung zur Überprüfung der Bildungsregularien (ERS) und der Dienststelle Regulierung und Compliance (RCS) untersucht, überprüft und kontrolliert wird. Aufgrund des unvermeidlichen Zeitablaufs und der regelmäßigen Personalfuktuation ist dies eine mühsame und auf lange Sicht nicht tragfähige Tätigkeit.

²²Daten aus der QAD-Datenbank (DQSE, Mai 2022) zeigen Diplome in den Bereichen Friseurwesen, Gesundheits- und Sozialfürsorge, Geschlechterstudien, Bachelor-Abschlüsse in Informatik, Management, Europastudien, Krankenpflege.



Qualifikationen (EQR/MQR-Stufe)	Anzahl	Prozent
Keine einschlägige Qualifikation	276	21,9
Gesamt	1260	100

Quelle: DQSE, Mai 2022

Von den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen mit einschlägigen Qualifikationen haben sechs einen Bachelor-Abschluss (Hons) in Frühpädagogik der Universität Malta. Andere einschlägige Qualifikationen der EQR-Stufen 6 und 7 wurden an Hochschuleinrichtungen in Mexiko, Kolumbien, England, Italien, Spanien und Griechenland²³ erworben. Unter den EQR-5- und EQR-4-Qualifikationen befinden sich einige in Malta entwickelte Kurse, andere wurden von ausländischen Fachstellen entwickelt²⁴. Einzelheiten zu einigen Kursen werden in einem späteren Kapitel dieses Berichts beschrieben.

Tabelle 10

Malta: Hauptqualifikationen des Personals in Kinderkrippen²⁵

Bezeichnung der Qualifikation, Abschluss	Anzahl der Personen	Institution, die diese Qualifikation anbietet
BTEC Nationales Diplom in Kinderbetreuung, Lernen und Entwicklung	14	MCAST ²⁶
BTEC Nationales Diplom in Kinderspiel, Lernen und Entwicklung	18	MCAST ²⁷
Höheres MCAST-Diplom des Aufbaustudiums in Frühpädagogik	18	MCAST
Höheres MCAST Diplom in Kinderbetreuung, Lernen und Entwicklung	55	MCAST
Diplom in Entwicklung, Bildung und Betreuung von Kindern (0–5)	20	CDEC ²⁸
Abschluss in Kinderbetreuung, Wohlbefinden, Entwicklung und Lernen	17	Outlook Coop
Kompetenz-Zertifikat für Krippenfachkräfte zur Anerkennung nicht-formaler und informeller Kenntnisse (0-3) /Abschluss in Kinderbetreuung – Handelsprüfung	150	NCFHE/ETC; MFHEA/JobsPlus
Jobs Plus/ETC VET Abschluss in Kinderbetreuung (0–3) oder (0–5)	156	ETC/Jobs Plus
Zertifikat in Kinderbetreuung (0–3)	17	Future Focus
NCFE CACHE Diplom für Personal der Kinder- und Jugendhilfe (England)	97	CACHE über Future Focus

²³Zu den ausländischen Hochschulen gehören die Universität Cassino und die Universität Palermo in Italien, die Universität Ioannina in Griechenland, die Universität El Bosque in Kolumbien, die Universität des Baskenlandes und die Universität Rey Juan Carlos in Spanien, die Universität Católica Andres Bello in Venezuela, die Universität Sheffield und die Leeds Beckett Universität in England.

²⁴ Die maltesische Behörde für Weiterbildung und Hochschulwesen (MFHEA) ist u.a. für die Zulassung von Weiterbildungseinrichtungen und Studiengängen auf Weiterbildungs- und Hochschulebene zuständig.

²⁵ Zu den hier nicht aufgeführten Qualifikationen gehörten auch (Bachelor- und Master-) Abschlüsse der Universität Malta und ausländischer Einrichtungen. Zusätzlich zu den "leeren" Einträgen gab es auch Einträge für keine Qualifikationen oder unpassende Qualifikationen (d.h. nicht relevant für die Kinderbetreuung). Die Erfassung einiger Daten war auch deshalb schwierig, weil die Angaben zur Bezeichnung des Abschlusses vage waren.

²⁶ Das Malta College of Arts, Science and Technology (MCAST) ist eine Berufsfachschule und Ausbildungsinstitution in Malta. Die 2001 gegründete MCAST bietet 180 Vollzeit- und über 300 Teilzeitkurse an, die von Zertifikaten bis zu Master-Abschlüssen reichen.

²⁷ Mitarbeiter:innen mit BTEC-Abschlüssen von MCAST spiegeln die Zeit wider, in der der Kurs abgeschlossen wurde. BTEC-Programme waren verfügbar, als MCAST ins Leben gerufen wurde, und wurden nach und nach durch in Malta entwickelte Kurse ersetzt.

²⁸ Das Zentrum für Studien über kindliche Entwicklung, Bildung und Betreuung (Centre for Child Development, Education & Care Studies – CDEC) war eine kleine private Einrichtung, die Anfang dieses Jahres ihren Betrieb eingestellt hat.



Bezeichnung der Qualifikation, Abschluss	Anzahl der Personen	Institution, die diese Qualifikation anbietet
NCFE CACHE Diplom für frühpädagogisches Personal (<i>Early Years Educator</i>)	207	CACHE über Future Focus
NCFE CACHE Diplom in Mitarbeiterführung in der Gesundheits- bzw. Sozialpflege bzw. Management in Kinder- und Jugendeinrichtungen (England)	102	CACHE über Future Focus
Keine Informationen verfügbar	279	

Quelle: DQSE 2022, Mai 2022

Qualifikationen des Personals in Kindergärten

Kindergarten-Personal im staatlichen Sektor

Tabelle 11

Malta: Qualifikationen des Personals in staatlichen Kindergärten (September 2021)

Qualifikation	EQR-Stufe	Anzahl der Kindergartenfachkräfte	% der Kindergartenfachkräfte
MTL ²⁹ in frühkindlicher und Primarbildung	7	2	0,3
Bachelor in frühkindlicher Bildung und Betreuung	6	92	13
Höheres MCAST-Diplom des Aufbaustudiums in Frühpädagogik ³⁰	5	36	5,1
Höheres MCAST-Diplom in Kinderspiel, Lernen und Entwicklung	4	20	2,8
NCFE CACHE Stufe 5: Diplom für leitende frühpädagogische Fachkräfte – Future Focus (2022c)	4	32	4,5
Stufe 4 Zertifizierung – keine weiteren Informationen verfügbar	4	511	72,3
Höhere Stufen – keine spezialisierte Ausbildung	4	14	2
Gesamt		707	100

Quelle: Education Resources Department (Email-Kommunikation, 13./14. Juli 2022)

Obwohl die verfügbaren Daten keine spezifischen Informationen über die Qualifikationen der meisten Kindergartenfachkräfte enthalten, verfügt die Mehrheit über eine Qualifikation der EQR-Stufe 4. Dies ist nicht überraschend, wenn man bedenkt, dass dies bis 2021 die Mindestanforderung für Kindergartenfachkräfte war. Andererseits ist es angesichts der Tatsache, dass die erste Kohorte von Absolventen/Absolventinnen 2019 mit einem Bachelor (Hons) in Frühpädagogik ihren Abschluss gemacht hat, ermutigend festzustellen, dass innerhalb des staatlichen Sektors 13% des Personals über eine Qualifikation der EQR-Stufe 6 verfügen.

Kindergarten-Personal im nichtstaatlichen Sektor: kirchliche Einrichtungen

In 23 kirchlichen Schulen, die Kindergärten betreiben (Archdiocese of Malta 2022a, b), arbeiten 67 Kindergartenfachkräfte, vier frühpädagogische Lehrkräfte, eine diplomierte Vertretungskraft

²⁹ Master-Abschluss in Lehren und Lernen (*Master in Teaching and Learning*)

³⁰ Die MQR-Stufe 5 des Höherem MCAST-BTEC Diploms des Aufbaustudiums in Frühpädagogik wurde ab 2016 durch das maltesische höhere MCAST-Diplom des Aufbaustudiums in Frühpädagogik ersetzt.



und eine sonstige Vertretungskraft³¹, insgesamt also 73 Fachkräfte, die direkt mit Kindern arbeiten. *Tabelle 12* veranschaulicht die Qualifikationen des Personals, das in den Kindergärten der kirchlichen Schulen beschäftigt ist.

Tabelle 12

Malta: Qualifikationen des Personals in kirchlichen Kindergärten (Juli 2022)

Qualifikation	EQR-Stufe	Anzahl des Personals	% des Personals
Master in Frühpädagogik (Universität Roehampton)	7	1	1,4
Bachelor (Hons) Frühpädagogik – Universität Malta	6	12	16,4
Bachelor Erziehungswissenschaften (Hons) – Universität Malta	6	4	5,5
Höheres MCAST-Diplom des Aufbaustudiums in Frühpädagogik	5	3	4,1
Nationales BTEC Diplom in Frühpädagogik/Höheres MCAST-Diplom in Kinderbetreuung, Lernen und Entwicklung/Höheres MCAST-Diplom in Kinderspiel, Lernen und Entwicklung ³²	4	11	15,1
CACHE Diplom für Personal für Kinder und Jugendliche	4	11	15,1
Leistungszertifikat (210 Stunden)	4	2	2,7
Zertifikat Frühkindliche Bildung/Diplom	4	15	20,5
ETC Diplom in Kinderbetreuung	4	5	6,8
Diplom Leitung Kinderbetreuung	k.A.	1	1,4
CACHE Stufe 2 Diplom – frühpädagogische Praxis	3	1	1,4
Keine Qualifikation/nicht relevant für die frühen Jahre		7	9,6
Gesamt		73	

Quelle: Education Resources Department (Email-Kommunikation, 13./14. Juli 2022)

Kindergarten Personal im nichtstaatlichen Sektor: privat-unabhängige Schulen

19 privat-unabhängige Einrichtungen haben eine Lizenz für das Angebot von Kindergärten³³. Die Kindergartenräume in neun dieser Einrichtungen sind in Schulen untergebracht, die auch Primar- und Sekundarschulen anbieten. Die übrigen zehn Einrichtungen haben als Kinderkrippen begonnen und nehmen nun Kinder im Kindergartenalter auf. In allen 19 Einrichtungen sind etwas mehr als 100 Mitarbeiter:innen im Kindergarten beschäftigt.

Tabelle 13

Malta: Qualifikationen des Personals in privat-unabhängigen Kindergärten (Juli 2022)

Qualifikation	EQR-Stufe	Anzahl des Personals	% des Personals
Master in Frühpädagogik (3 davon von der Universität Sheffield)	7	4	3,8
Bachelor Erziehungswissenschaften (Hons) in Frühpädagogik	6	2	1,9
Bachelor (Hons) Frühpädagogik der Universität Malta	6	6	5,7

³¹ Abteilung Bildungsressourcen, Email-Kommunikation, 9. Juni und 13. Juli 2022

³² Die von MCAST angebotenen Kurse waren zunächst BTEC-Kurse, bis eigene Programme entwickelt wurden. Im Laufe der Jahre wurden die Bezeichnungen der Programme angepasst.

³³ <https://education.gov.mt/en/dqse/Documents/School%20Licensing/Independent%20Schools.pdf>

Qualifikation	EQR-Stufe	Anzahl des Personals	% des Personals
Bachelor Abschlüsse in vorschulischer Pädagogik (von ausländischen Institutionen)	6	5	4,8
MCAST-BTEC Qualifikationen	5	1	1
MCAST-BTEC Qualifikationen	4	5	4,8
NNEB/CACHE Diplom für Personal für Kinder und Jugendliche	4	36	34,3
Zertifikat Vorschulbildung (Malta)	4	1	1
Kindliche Entwicklung, Bildung und Betreuung (CDEC, Malta)	4	1	1
ETC/JobsPlus Kompetenzzertifikat in Kinderbetreuung/Abschluss in Kinderbetreuung/ Handelsprüfung (Malta)	4	18	17
Montessori Diplom	k.A.	4	3,8
Hochschulabschluss in einem nicht verwandten Bereich	6	5	4,8
Diplome in vage verwandten/ nicht-verwandten Bereichen	k.A.	9	8,6
Hochschulreife	4	8	7,6
Gesamt		105	100

Quelle: Education Resources Department (Email-Kommunikation, 13./14. Juli 2022)

Innerhalb des Sektors ist nicht nur die Mehrheit der Beschäftigten mit einem EQR-Zertifikat der Stufe 4 qualifiziert, sondern die Qualifikationen sind auch identisch mit denen von Personen, die in der Kinderbetreuung arbeiten oder Kurse absolvieren, die zu einer Beschäftigung in der Kinderbetreuung führen und sie für die Arbeit mit Kindern unter 3 Jahren qualifizieren. Die Daten zeigen deutlich, wie die etwas besseren Bedingungen in Kindergärten die Menschen von der Kinderbetreuung weglocken.

Die Tatsache, dass 22% der Beschäftigten in der Kinderbetreuung über minimale, keine oder nicht verwandte Qualifikationen verfügen (*Tabelle 9*), sowie die Unkenntnis der Mehrheit des Personals in staatlichen Kindergärten über die Qualifikation auf der EQR-Stufe 4 (*Tabelle 11*) sind Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt.

4. Berufliche Erstausbildung

Hinsichtlich der Kurse zur beruflichen Erstausbildung und der Qualifikationen, die für Krippenpersonal, das mit Kindern unter 3 Jahren arbeitet, sowie für Personal, das eine Stelle im Kindergarten anstrebt, als angemessen betrachtet werden, sind Änderungen im Gange. Die Bedenken hinsichtlich dieser Änderungen werden in *Kapitel 10* dieses Berichts erläutert.

Bislang wurde von Krippenfachkräften eine einschlägige Qualifikation auf EQR/MQR-Stufe 4 erwartet, während Aufsichtspersonen/Leitungen über eine Qualifikation auf EQR/MQR-Stufe 5 verfügen sollten. Daher gab es zwei Herausforderungen:

- (i) Sicherstellung einer Mindestanzahl von ECTS-Credits sowohl für Qualifikationen der Stufe 4 als auch der Stufe 5, die für die Beschäftigungsfähigkeit als angemessen angesehen werden. Es gab Diskrepanzen bei der Anzahl der ECTS hinsichtlich der verfügbaren Programme und Qualifikationen.
- (ii) Der Zwang, Personal ohne (relevante) Qualifikationen einzustellen. In den nationalen Standards (MFED 2021a) wird für Leitungen von Kinderkrippen "ein Mindestabschluss auf der MQR-Stufe 5 mit mindestens 60 ECTS in frühkindlicher Bildung und Betreuung, einschließlich Pädagogik, Führung und Management" (S. 16) gefordert und für Krippenfachkräfte "ein Mindestabschluss auf der MQR-Stufe 4 mit mindestens 60 ECTS in frühkindlicher Bildung und Betreuung oder Vergleichbares" (S. 18). Für beide Funktionen ist außerdem ein bestandener Abschluss auf der MQR-Stufe 3 in Maltesisch oder Maltesisch als Fremdsprache und Englisch erforderlich.

Für angehende Kindergartenfachkräfte gilt seit 2021 und aufgrund der Tarifverträge (MEDE 2017, Archdiocese and MUT 2018) die EQR-Stufe 4 als nicht mehr angemessen. Die Mindestanforderung ist die EQR-Stufe 5 (30 ECTS) für eine KGE I und EQR-Stufe 5 (60 ECTS) für eine KGE II. Personal wird dann auf das Niveau einer KGE III eingestuft, wenn es im Besitz einer für die frühen Jahre relevanten Qualifikation der EQR-Stufe 6 (180 ECTS) ist. *Tabelle 14* gibt einen Überblick über die Zulassungsvoraussetzungen für Kindergartenfachkräfte und die Einstufung in die jeweiligen Gehaltsgruppen.

Tabelle 14

Malta: Zulassungsvoraussetzungen für Kindergartenfachkräfte, vor und nach 2021

Zulassungsvoraussetzungen – 2019 bis 2020 und Gehaltsprogression	Zulassungsvoraussetzungen – ab 2021
Im Besitz einer anerkannten vollständigen Qualifikation (Abschluss) auf MQR-Stufe 6 oder höher (mindestens 180 ECTS/ECVET-Credits oder gleichwertiges für Programme, die ab Oktober 2003 begannen) im Bereich der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung oder einer vergleichbaren beruflichen Qualifikation – KGE III – mit der Gehaltsstufe 10, die nach fünf Dienstjahren in die Gehaltsstufe 9 aufsteigt.	Im Besitz einer anerkannten vollständigen Qualifikation (Abschluss) auf MQR-Stufe 6 oder höher (mindestens 180 ECTS/ECVET-Credits oder gleichwertiges für Programme, die ab Oktober 2003 begannen) im Bereich der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung oder einer vergleichbaren beruflichen Qualifikation – KGE III.
Im Besitz einer anerkannten vollständigen Qualifikation (Diplom) auf MQR-Stufe 5 (mindestens 60 ECTS/ECVET-Credits oder gleichwertiges für Programme, die ab Oktober 2003 begannen) im Bereich der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung oder einer vergleichbaren beruflichen Qualifikation – KGE II – mit der Gehaltsstufe 12, die nach fünf Dienstjahren in die Gehaltsstufe 10 aufsteigt.	Im Besitz einer anerkannten vollständigen Qualifikation (Diplom) auf MQR-Stufe 5 (mindestens 60 ECTS/ECVET-Credits oder gleichwertiges für Programme, die ab Oktober 2003 begannen) im Bereich der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung oder einer vergleichbaren beruflichen Qualifikation – KGE II.
Im Besitz eines anerkannten Abschlusses auf MQR-Stufe 5 (mindestens 30 ECTS/ECVET-Credits oder gleichwertig) im Bereich Frühkindlicher Bildung und Betreuung oder einer vergleichbaren Qualifikation. Unter der Voraussetzung, dass eine vollständige Qualifikation (Diplom) auf MQR-Stufe 4 (mindestens 120 ECTS/ECVET-Credits oder gleichwertig) im Bereich der frühkindlichen Bildung und Betreuung oder eine vergleichbare Qualifikation ebenfalls zur Einstufung in die Gruppe KGE I berechtigt. Für die Zwecke von Absatz 4.1 (v)	Im Besitz eines anerkannten Abschlusses auf MQR-Stufe 5 (mindestens 30 ECTS/ECVET-Credits oder gleichwertig) im Bereich Frühkindliche Bildung und Betreuung oder einer vergleichbaren Qualifikation – KGE I. Die Progression ist dieselbe wie 2019/2020, da sie auf derselben Vereinbarung beruht.



Zulassungsvoraussetzungen – 2019 bis 2020 und Gehaltsprogression	Zulassungsvoraussetzungen – ab 2021
wird das Ausbildungsprogramm für Kinderbetreuung (0–3 Jahre) zusammen mit dem Kompetenzzertifikat (0–5 Jahre) oder dem berufsbildenden Abschluss in Kinderbetreuung (0–5 Jahre) als dem Diplom auf MQR-Stufe 4 in frühkindlicher Bildung und Betreuung gleichwertig betrachtet – KGE I Gehaltsstufe 15, Aufstieg in die Gehaltsstufe 14 nach fünf Dienstjahren und weiterer Aufstieg in die Gehaltsstufe 13 nach weiteren fünf Dienstjahren.	

Quelle: Email-Kommunikation, Juni 2021 und Juni 2022, Abteilung Personalbeschaffung, Strategie und Unterstützung

Informationen über die derzeit verfügbaren Kurse der EQR-Stufen 4, 5 und 6 finden sich in den folgenden Kapiteln.

4.1 Ausbildungswege (berufsbildende und hochschulische)

Es gibt zwei Weiterbildungs- und Hochschuleinrichtungen, die professionelle Kurse für angehende Kindergartenfachkräfte anbieten. Die Kurse werden auf Voll- und Teilzeitbasis angeboten. Die Berufsfachschule Malta (MCAST) bietet Studiengänge für 16jährige Schulabgänger:innen an, während die Universität Malta 18-Jährige einstellt, die die EQR-Stufe 4 abgeschlossen haben und zum Studium zugelassen sind³⁴. Die Informationen über die Studiengänge stammen aus den Broschüren der Institute, die sich beide selbst akkreditieren.

Tabelle 15a

Malta: Kindergartenfachkräfte (Universität Malta und Berufsfachschule MCAST)

Title in Englisch: <i>Kindergarten Educator</i> Profil: Vorschulpädagogische Fachkraft
<p><i>Route 1:</i> Kindergartenfachkraft III (Kindergarten Educator, KGE III) Zugangsvoraussetzung: Allgemeine Zulassungsvoraussetzungen der Universität Malta, wie in der Zulassungsordnung der Universität festgelegt, mit einem bestandenen fortgeschrittenen Reifezeugnis mit der Note C oder besser in einem beliebigen Fach. Ältere Studierende und andere, die über RPL zugelassen sind, werden ebenfalls angenommen. Studierende werden auch für das dritte Jahr des Universitäts-Programms zugelassen, wenn sie von der MCAST kommen und das Höhere Diplom des Aufbaustudiums in Frühpädagogik (ein Zusatzjahr) erfolgreich absolviert haben. Ausbildung: 3 Jahre Vollzeitstudium an der Universität, das mit einem Bachelor-Abschluss endet. Zusätzlich zu den Kursen in Bildungstheorie, Pädagogik der frühen Jahre, kritischen Fragen und reflektierender Praxis gibt es die Möglichkeit, wöchentliche Unterrichtsbesuche und Tutorien zur Einführung in das Schulleben zu absolvieren, gefolgt von zwei Studieneinheiten zur Unterrichtspraxis. Abschluss: Bachelor (Hons) in Frühpädagogik ECTS-Credits: 180 EQR-Stufe: 6 ISCED 2011: 6</p>

³⁴ Die Schulpflicht dauert von 5 bis 16 Jahren. Bei erfolgreichem Abschluss erhalten die Schüler:innen das Schulabschluss-Zertifikat (EQR 3). Studierende, die ein weiterführendes Studium anstreben, können ein weiteres zweijähriges Programm (postsekundär) absolvieren, dessen erfolgreicher Abschluss zum Reifezeugnis führt (EQR 4). Die Universität akzeptiert auch Studierende, die das 23. Lebensjahr vollendet haben, und erwachsene Studierende, die eine Anerkennung früherer Lernleistungen (*recognition of prior learning, RPL*) beantragen.



Title in English: *Kindergarten Educator*

Profil: Vorschulpädagogische Fachkraft

Frühpädagogische Arbeitsfelder: Kindergärten für 3- bis 5-Jährige (jüngstes Alter: 2 Jahre, 9 Monate), die sich in staatlichen, kirchlichen oder privat-unabhängigen Schulen befinden.

Route 2:

Kindergartenfachkraft III (*Kindergarten Educator, KGE III*)

Anmerkung: Diese Route ist ab dem Schuljahr 2023/2024 verfügbar.

Zugangsvoraussetzung: Fortgeschrittenes MCAST-Diplom in Kinderbetreuung, Lernen und Entwicklung **oder** zwei erfolgreiche Abschlüsse auf fortgeschrittenem und zwei auf mittlerem Niveau. Zwei Fächer aus Mathematik, Englisch, Maltesisch sind auf dem fortgeschrittenen oder mittleren Niveau obligatorisch. Ein Abschluss der Mittleren Reife (SEC, *Secondary School Certificate*)/*ordinary level*), der nicht auf fortgeschrittenem und mittlerem Niveau präsentiert wird, ist ebenfalls verpflichtend.

Ausbildung: 3 Jahre Vollzeit-Studium an MCAST, das zu einem Bachelor-Abschluss (MCAST 2023) führt. Die Lernenden decken verschiedene Komponenten des erforderlichen Lernstoffs ab, um sich zu Fachleuten mit weiterer Spezialisierung in bestimmten Bereichen zu entwickeln. Es sind Praktika vorgesehen, um sich schrittweise in der Arbeit mit einer Gruppe von Kindern nach dem Konzept des *Emergent Curriculum*³⁵ zu üben.

Abschluss: Bachelor (Hons) in Frühpädagogik

ECTS-Credits: 180

EQR-Stufe: 6

ISCED 0211: 6

Frühpädagogische Arbeitsfelder: Kindergärten für 3- bis 5-Jährige (jüngstes Alter: 2 Jahre, 9 Monate), die sich in staatlichen, kirchlichen oder privatunabhängigen Schulen befinden.

Route 3 (läuft zum Schuljahr 2022/2023 aus):

Kindergartenfachkraft II (*Kindergarten Educator, KGE II*)

Zugangsvoraussetzung: Fortgeschrittenes MCAST-Diplom in Kinderbetreuung, Lernen und Entwicklung **oder** zwei erfolgreiche Abschlüsse auf fortgeschrittenem und zwei auf mittlerem Niveau. Für das obligatorische fortgeschrittene und mittlere Niveau – zwei Fächer aus Mathematik, Englisch, Maltesisch. Die Bewerber:innen müssen in dem Fach, das nicht auf fortgeschrittenem und mittlerem Niveau präsentiert wird, einen Abschluss der Mittleren Reife (SEC, *Secondary School Certificate*)/ *ordinary level*) vorweisen können.

Ausbildung: 2 Jahre. Die Studieneinheiten sind so konzipiert, dass sie eine enge Verbindung zwischen theoretischen Konzepten und praktischer Arbeit während der Praktika herstellen. Die Vorlesungen konzentrieren sich darauf, die Studierenden anzuleiten, wie sie das Lernen für kleine Kinder anregend und unterhaltsam gestalten können, und zwar in einer sicheren und gesunden Umgebung (MCAST 2021a, 128).

Abschluss: Höheres Diplom des Aufbaustudiums in Frühpädagogik von MCAST

ECTS-Credits: 120

EQR-Stufe: 5

ISCED 0211: 5

Frühpädagogische Arbeitsfelder: Kindergärten für 3- bis 5-Jährige (jüngstes Alter: 2 Jahre, 9 Monate), die sich in staatlichen, kirchlichen oder privatunabhängigen Schulen befinden.

Anmerkung:

Studierende, die die 120 ECTS erfolgreich absolvieren, können an der Universität Malta für das dritte Jahr des Bachelor-Studiengangs (Aufbaustudiengang) zugelassen werden und somit bei erfolgreichem Abschluss einen Bachelor (Hons) in Frühpädagogik erwerben.

Route 4 (Universität Malta 2014–2019):

Frühpädagogische Lehrkraft (*ECEC Teacher*)

³⁵ Das *Emergent Curriculum* wird als Prozess definiert, bei dem die Fachkraft Aktivitäten und Projekte auf die spezifischen Fähigkeiten, Bedürfnisse und Interessen der Kinder basiert.



Title in English: <i>Kindergarten Educator</i> Profil: Vorschulpädagogische Fachkraft
<p>Anmerkung: <i>Dieser Studiengang wird von der Universität Malta nicht mehr angeboten. (Von den 131 Studierenden, die zwischen 2014 und 2019 diese EQR-6-Lehrbefähigung erworben haben, sind nur vier in Kindergärten im nichtstaatlichen Sektor beschäftigt.)</i></p> <p>Zugangsvoraussetzung: Allgemeine Universitätszulassung oder, im Falle reiferer Studierender, Gespräche zur Beurteilung von Berufserfahrung, Motivation, Einstellung und etwaigen Qualifikationen. Von allen Studierenden wird die Beherrschung von Maltesisch und Englisch verlangt. Zu der Zeit, als der Kurs angeboten wurde, war auch die ECDL³⁶ eine Voraussetzung.</p> <p>Ausbildung: 4 Jahre Vollzeitstudium (oder 5 Jahre Teilzeit) an der Universität, das mit einem Bachelor-Abschluss endet. Das Programm umfasste drei Praktika (<i>teaching practice</i>, TP) von jeweils sechs Wochen Dauer. Ein Praktikum fand im Kindergarten statt, und mindestens eine TP wurde mit 5- bis 7-Jährigen in den ersten beiden Jahren der Pflichtschule durchgeführt. Die Studierenden führten auch Forschungsarbeiten durch und legten in ihrem letzten Jahr des Programms eine Abschlussarbeit vor.</p> <p>Abschluss: Bachelor der Erziehungswissenschaften (Hons) in Frühpädagogik ECTS-Credits: 240 für die Vollzeitausbildung, 180 für die Teilzeitausbildung EQR-Stufe: 6 ISCED 2011: 6</p> <p>Frühpädagogische Arbeitsfelder: Die ersten beiden Jahre der Pflichtschule (5–7 Jahre) und Kindergärten für 3- bis 5-Jährige (jüngstes Alter: 2 Jahre, 9 Monate), die sich in staatlichen, kirchlichen oder privatunabhängigen Schulen befinden.</p>

Tabelle 15b

Malta: Krippenfachkraft

Titel in Englisch: <i>Childcare Educator</i> Profil: Sozialpflege-/Gesundheits-Fachkraft
<p>Zugangsvoraussetzung: MCAST-Diplom in Gesundheits- und Sozialpflege oder MCAST-Diplom in Sport oder in Kunst und Design oder vier bestandene Fächer der Mittleren Reife (SEC/O-Level/SSC&P (Level 3)). Verpflichtend sind: Englisch, Maltesisch, Mathematik. Postsekundär Studierende können sich an der MCAST einschreiben, wenn sie die Pflichtschule mit 16 Jahren beendet haben.</p> <p>Ausbildung: 1 oder 2 Jahre Vollzeit (siehe Anmerkung zum Abschluss nach einem Jahr)</p> <p>Abschluss: Fortgeschrittenes MCAST-Diplom in Kinderbetreuung, Lernen und Entwicklung (MCAST 2021b, 2021c) oder BTEC-Abschluss Kinderbetreuung, Lernen und Entwicklung</p> <p>ECTS-Credits: 120 oder 60 EQR-Stufe: 4 ISCED 2011: 4</p> <p>Frühpädagogische Arbeitsfelder: Kinderkrippen, 0–3 Jahre</p> <p>Anmerkung: Nach erfolgreichem Abschluss des ersten Kursjahres können die Studierenden einen MCAST-Abschluss für Kinderbetreuung, Lernen und Entwicklung der Stufe 4 (ECVET 60) erwerben, der sie befähigt, in einer Kinderkrippe professionell mit Kindern im Alter von 0 bis 3 Jahren zu arbeiten. Dieser Abschluss vermittelt Fähigkeiten, Wissen und Verständnis, das für eine effektive Arbeit im Umfeld einer Kinderkrippe erforderlich ist.</p>

³⁶ *European Computer Driving Licence (ECDL)* ist ein Zertifizierungsprogramm für Computerkenntnisse, das jetzt als *ICDL* (<https://www.icdleurope.org/>) bekannt ist.



Tabelle 15c:

Malta: Krippenleitung

<p>Titel in Englisch: <i>Childcare Manager/Coordinator</i> Profil: Sozialpflege-/Gesundheits-Fachkraft</p>
<p>Zugangsvoraussetzung: Nationales MCAST-BTEC-Diplom in Kinderbetreuung, Lernen und Entwicklung und Sekundarabschluss (<i>SEC/O-level</i>) in Mathematik, Englisch und Maltesisch oder Nationales MCAST-BTEC-Diplom in Kinderspiel, Lernen und Entwicklung und Sekundarabschluss (<i>SEC/O-level</i>) in Mathematik, Englisch und Maltesisch oder zwei bestandene Fächer auf dem Pflicht-Niveau A und zwei auf dem Niveau I (jeweils verpflichtend: zwei Fächer aus Mathematik, Englisch oder Maltesisch)</p> <p>Ausbildung: 2 Jahre Vollzeitstudium an der Berufsfachschule MCAST</p> <p>Abschluss: Höheres MCAST-Diplom des Aufbaustudiums in Frühpädagogik (MCAST 2021d, 2021e)</p> <p>ECTS-Credits: 120</p> <p>EQR-Stufe: 5</p> <p>ISCED 2011: 5</p> <p>Frühpädagogische Arbeitsfelder: Kinderkrippen, 0–3 Jahre oder: Nach erfolgreichem Abschluss des Studiengangs können sich Studierende mit dieser Qualifikation an der Universität Malta einschreiben und sich der Bachelor (Hons) (Frühpädagogik)-Kohorte von Studierenden im 3. und letzten Jahr des Studiengangs anschließen, um einen Abschluss auf EQR-Stufe 6 zu erwerben.</p>

4.2 Kompetenzanforderungen und Ausbildungscurricula

Die Tabellen 16a bis 16n beschreiben die Kompetenzen, Curriculum-Inhalte und pädagogischen Ansätze für die EQR-Stufen 3, 4, 5 und 6 für (i) Kinderkrippen-Assistenzkräfte, (ii) Krippenfachkräfte, (iii) Krippenleitungen bzw. (iv) Kindergartenfachkräfte. Die Informationen wurden aus öffentlich zugänglichen Websites zusammengestellt. Dazu gehören Kurse, die von der Universität Malta (UM), der Berufsfachschule MCAST und einer großen Anzahl privater Einrichtungen angeboten werden, die von der Maltesischen Behörde für Weiterbildung und Hochschulwesen (MFHEA) lizenziert sind und über akkreditierte Studienprogramme verfügen. Neben der UM und der MCAST gibt es derzeit eine weitere private Einrichtung, die von der MFHEA akkreditiert ist und Studiengänge der Stufe 6 im Bereich der frühen Kindheit anbietet (MLI 2023)³⁷. Die UM war die erste Einrichtung, die ein Aufbauprogramm für MCAST-Studierende der EQR-Stufe 5 anbot, die die EQR-Stufe 6 erreichen wollten, um so einen Bachelor (Hons) in Frühpädagogik zu erhalten. Seit Januar 2022 ist jedoch aufgrund einer Vereinbarung zwischen MCAST und dem Institut für Bildung (IfE) eine weitere 60 ECTS-Credits umfassende Aufbauqualifikation auf Stufe 6 (MCAST 2021f, 2021g; IfE and MCAST 2021) verfügbar.

Tabelle 16a

Malta: Kompetenzen, Ausbildungscurricula und pädagogische Ansätze für berufliche Erstausbildungen auf der Stufe 6

Anbieter: Universität Malta (2022a); Abschluss: Bachelor (Hons) in Frühpädagogik

Kompetenzen	Curriculare Schwerpunkte ³⁸
<ul style="list-style-type: none"> – Verständnis für die Vielfalt des Wachstums und der Entwicklung von Kleinkindern – Entwicklung eines Bewusstseins für die Auswirkungen sozialer, kultureller 	<p>1. Jahr:</p> <ul style="list-style-type: none"> – kindliche Entwicklung (6 ECTS) – <i>Emergent Curriculum</i> in der frühen Bildung: Planung und Umsetzung (4 ECTS) – eine frühpädagogische Fachkraft werden (4 ECTS)

³⁷ Diese Website zeigt jedoch 0 Studierende für den Studiengang in Frühpädagogik, der angeboten wird.

³⁸ Soweit verfügbar, wurde die Anzahl der ECTS-Credits für jede Studieneinheit/jedes Modul angegeben.

Kompetenzen	Curriculare Schwerpunkte ³⁸
<p>und lebensgeschichtlicher Erfahrungen auf das Lernen und die Entwicklung von Kindern</p> <ul style="list-style-type: none"> – umfassendes pädagogisches Wissen, um zu verstehen, wie kleine Kinder lernen – Fähigkeit, effektiv entwicklungsge- mäßige Aktivitäten zu planen, zu ent- wickeln und durchzuführen, die auf den Interessen der Kinder basieren, und dabei die Theorie auf die Praxis anzu- wenden – Bewusstsein für eine Reihe beruflicher Themen mit direkter Auswirkung auf das Management und die Beziehun- gen in einer Gruppe – eine Reihe von Fähigkeiten, Einstellun- gen und Haltungen, um durch die praktischen Aspekte des Kurses kom- petente und engagierte Fachkräfte zu werden – Bewusstsein für die ethischen Fragen, die mit der Berufsrolle verbunden sind – Engagement für soziale Gerechtigkeit und demokratische Teilhabe an einer Bildung, in der die Rechte der Kinder, ihre Stimmen und eine Ethik der Für- sorge wertgeschätzt werden – Verständnis dafür, dass Lehren und Lernen komplexe Prozesse sind, die die Zusammenarbeit mit multidiszipli- nären Fachkräften, Eltern und ver- schiedenen Praxiskräften erfordern – Erwerb von Fachwissen über frühkind- liche Bildungsaspekte in den Berei- chen Psychologie, Pädagogik, Berufs- praxis, kreative Tätigkeit und berufli- che Fragen. 	<ul style="list-style-type: none"> – kleine Kinder erforschen ihre physische und menschi- che Umwelt (6 ECTS) – Einführung in frühpädagogische Einrichtungen: Be- obachtung und Erfahrung (6 ECTS) – Kinder in der Gesellschaft (4 ECTS) – Pädagogik der frühkindlichen Bildung (4 ECTS) – Qualitätsfragen in der Frühpädagogik (4 ECTS) – akademisches Lesen und Schreiben in Englisch (2 ECTS) – Spiel und sein Beitrag zur frühkindlichen Entwicklung (4 ECTS) – psychologische Perspektiven für das Lernen von Kindern in den frühen Jahren (4 ECTS) – Musik in den frühen Jahren (4 ECTS) – Bewegung und körperliche Aktivität in den frühen Jah- ren (4 ECTS) – Gesundheit und Wohlbefinden für Kinder (4 ECTS). <p>2. Jahr:</p> <ul style="list-style-type: none"> – die reflektierende Fachkraft (4 ECTS) – förderliche Lernumgebung: Nutzung von Innen- und Au- ßenräumen, Ressourcen und Materialien (4 ECTS) – Sprach-, Lese- und Kommunikationsentwicklung bei kleinen Kindern (4 ECTS) – gemeinsame Verantwortung mit Familien und pluralisti- schen Gemeinschaften in der frühkindlichen Bildung (8 ECTS) – <i>L-Użu tal-Lingwa Maltija fis-Snin Bikrin</i> [Die Verwen- dung der maltesischen Sprache in der frühen Kindheit] (4 ECTS) – Praktikum in der Frühpädagogik 1 (6 ECTS) – Beobachtung, Bewertung und Beteiligung von Kindern in Kindertageseinrichtungen (4 ECTS) – Förderung der geistigen, moralischen und religiösen Di- mensionen (4 ECTS) – Freude an der englischen Sprache in den frühen Jahren (4 ECTS) – frühe Erfahrungen von Kindern mit Mathematik (4 ECTS) – Wissensschätze anzapfen (4 ECTS) – mit Symbolen umgehen können (4 ECTS) – Kreativität und kunstbasierte Pädagogik im frühen Kin- desalter (6 ECTS). <p>3. Jahr:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Einsatz digitaler Technologien zur Förderung des Ler- nens in der frühen Bildung des 21. Jahrhunderts (4 ECTS) – Führung in frühpädagogischen Einrichtungen, (4 ECTS) – hohes Potential, entstehende Fähigkeiten und Hochbe- gabungen bei jungen Lernenden, (4 ECTS) – das <i>Emergent Curriculum</i> in der Praxis (4 ECTS) – Inklusion von Lernenden mit Entwicklungsstörungen in den frühen Jahren (4 ECTS) – das Verständnis der Kinder für die Welt durch Umwelt- bildung (4 ECTS) – Praktikum in der Frühpädagogik 2 (8 ECTS) – Umgang mit Vielfalt in der frühen Kindheit (4 ECTS)



Kompetenzen	Curriculare Schwerpunkte ³⁸
	<ul style="list-style-type: none"> – kritische Debatten in der frühkindlichen Bildung und Betreuung (4 ECTS) – die frühpädagogische Fachkraft (4 ECTS) – Übergänge in der frühen Kindheit (4 ECTS) – Auswirkungen von Kinderrechten und rechtlichen Fragen für Fachkräfte der Frühpädagogik (4 ECTS) – soziale Fragen in der frühen Bildung (4 ECTS) – Förderung von positivem Verhalten in den frühen Jahren (4 ECTS).
<p>Pädagogische Ansätze: Eine Vielzahl von Methoden, einschließlich Vorlesungen, Workshops, Tutorien, Beobachtungen, Feldarbeit und Praktika, bei denen die Studierenden die Möglichkeit haben, die Arbeit mit kleinen Kindern im schulischen Kontext aus erster Hand zu erleben.</p>	

Tabelle 16b

Malta: Kompetenzen, Ausbildungscurricula und pädagogische Ansätze für berufliche Erstausbildungen auf der Stufe 5

Anbieter: MCAST (2021e); Abschluss: Höheres Diplom des Aufbaustudiums in Frühpädagogik

Kompetenzen	Curriculare Schwerpunkte
<ul style="list-style-type: none"> – innovatives, grundlegendes Wissen, Verständnis und Fähigkeiten für eine erfolgreiche Beschäftigung im Bereich der frühkindlichen Bildung – Erfahrungen zur Verknüpfung von Theorie und Praxis, um Fähigkeiten und Kompetenzen sowie persönliche Qualitäten und Einstellungen zu entwickeln, die für eine frühpädagogische Fachkraft wesentlich sind – Beteiligung an kritischen pädagogischen Diskussionen und Praktika, die zur Entwicklung von Führungsqualitäten beitragen und so die Entwicklung von kleinen Kindern angemessen unterstützen – Durchführung von Forschungsarbeiten im Bereich der frühen Bildung – Aufrechterhaltung von Gesundheits- und Sicherheitsstandards in Kinderkrippen und Kindergärten – Verbesserung der Management- und pädagogischen Kompetenzen – Bereitstellung eines angemessenen Bildungsumfelds für junge Lernende. 	<p>1. Jahr:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Soziologie der Kindheit (3 ECTS) – philosophische Fragen der frühkindlichen Pädagogik (3 ECTS) – Entwicklung von kleinen Kindern (6 ECTS) – Vermittlung von Werten und Führung in einem frühkindlichen Umfeld (3 ECTS) – das <i>Emergent Curriculum 1</i> (6 ECTS) – Förderung einer Praxis der Vorstellungskraft (3 ECTS) – Multimodalität bei kleinen Kindern (3 ECTS) – lernfördernde Raumgestaltung 1 (Praktikum) (6 ECTS) – Forschungsmethoden in der frühkindlichen Bildung (3 ECTS) – Frühkindliche Mathematik (6 ECTS) – Sport in der frühen Kindheit (3 ECTS) – dokumentieren der Erzählungen kleiner Kinder (3 ECTS) – Fort- und Weiterbildung (3 ECTS) – Entwicklung des Spiels im Rahmen des Curriculums für die frühen Jahre (3 ECTS) – lernfördernde Raumgestaltung 2 (Praktikum) (6 ECTS). <p>2. Jahr:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Forschungsprojekt in der frühen Bildung (3 ECTS); kreative Künste in der Frühpädagogik (6 ECTS) – Englisch für junge Lernende (Schlüsselfertigkeit) (6 ECTS) – <i>Il-Malti għat tfal iż-żgħir</i> [Maltesisch für kleine Kinder] (Schlüsselfertigkeit) (6 ECTS) – Management der Kinderbetreuung (3 ECTS) – lernfördernde Raumgestaltung 3 (Praktikum) (6 ECTS) – Förderung positiver Beziehungen in Familien und in der Gemeinschaft (3 ECTS) – positives Verhalten in Kindertageseinrichtungen (3 ECTS) – aktuelle Fragen der Kindergesundheit (6 ECTS) – Förderung der Sprachentwicklung (6 ECTS) – Förderung des Wissens und des Verständnisses der Welt (6 ECTS) – lernfördernde Raumgestaltung 4 (Praktikum) (6 ECTS).



Kompetenzen	Curriculare Schwerpunkte
<p>Pädagogische Ansätze: Die Studieneinheiten bieten eine enge Verbindung zwischen theoretischen Konzepten und praktischer Anwendung während der Praktika. In den Vorlesungen werden die Studierenden angeleitet, wie sie das Lernen für junge Kinder in einem sicheren und gesunden Umfeld anregend und unterhaltsam gestalten können.</p>	

Tabelle 16c

Malta: Kompetenzen und Ausbildungscurricula für die Stufe 6 (Aufbaukurs)

Anbieter: Universität Malta (2022b); Abschluss: Bachelor (Hons) in Frühpädagogik, Aufbaukurs

Kompetenzen	Curriculare Schwerpunkte
<ul style="list-style-type: none"> – Fähigkeit, entwicklungsgemäße Aktivitäten zu planen, zu entwickeln und durchzuführen, die auf den Interessen der Kinder basieren – Anwendung der Theorie auf die Praxis – Bewusstsein für eine Reihe beruflicher Themen, die sich direkt auf das Management und die Beziehungen in einer Gruppe von Lernenden auswirken – eine Reihe von Fähigkeiten, Haltungen und Einstellungen, um durch die praktischen Aspekte des Kurses kompetente und engagierte Fachkräfte zu werden – ein Bewusstsein für die ethischen Fragen, die mit der beruflichen Rolle verbunden sind, und ein Engagement für soziale Gerechtigkeit und demokratische Teilhabe an einer Bildung, in der die Rechte der Kinder, ihre Stimme und eine Ethik der Fürsorge geschätzt werden – Verständnis dafür, dass Lehren und Lernen komplexe Prozesse sind, die die Zusammenarbeit mit multidisziplinären Fachkräften, Eltern und verschiedenen Praxiskräften erfordern. 	<p>3. Jahr:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Führung in frühpädagogischen Einrichtungen (4 ECTS), das <i>Emergent Curriculum</i> in der Praxis (4 ECTS) – drittes Praktikum in der Frühpädagogik 3 (8 ECTS) – das Verständnis der Kinder für die Welt durch Umweltbildung (4 ECTS) – kritische Debatten in der frühkindlichen Bildung und Betreuung (4 ECTS) – Übergänge in der frühen Kindheit (4 ECTS) – Auswirkungen von Kinderrechten und rechtlichen Fragen für frühpädagogische Fachkräfte (4 ECTS) – Förderung von positivem Verhalten in der frühen Kindheit (4 ECTS) – Förderung von positivem Verhalten in den frühen Jahren (4 ECTS). – Einsatz digitaler Technologien zur Förderung des Lernens im 21. Jahrhundert in der ECE (4 ECTS) – hohes Potential, entstehende Fähigkeiten und Hochbegabungen bei jungen Lernenden (4 ECTS) – Inklusion von Lernenden mit Entwicklungsstörungen in der frühen Kindheit (4 ECTS) – Viertes Praktikum in der Frühpädagogik 4 (6 ECTS) – Umgang mit Vielfalt in der Frühpädagogik (4 ECTS) – Förderung der geistigen, moralischen und religiösen Dimensionen (4 ECTS) – die frühpädagogische Fachkraft (4 ECTS) – soziale Themen in der frühen Bildung (4 ECTS).
<p>Pädagogische Ansätze: Eine Vielzahl von Methoden, einschließlich Vorlesungen, Workshops, Tutorien, Beobachtungen, Feldarbeit und Praktika, bei denen die Studierenden die Möglichkeit haben, die Arbeit mit kleinen Kindern im schulischen Kontext aus erster Hand zu erleben.</p>	

Table 16d

Malta: Kompetenzen und Ausbildungscurricula für die Stufe 6 (Aufbaukurs)

Anbieter: MCAST & IfE (MCAST 2021f); Abschluss: Bachelor (Hons) in Frühpädagogik, Lernen und Betreuung (Aufbaukurs)

Kompetenzen	Curriculare Schwerpunkte
<ul style="list-style-type: none"> – Umsetzung von Lernaktivitäten unter Verwendung des <i>Emergent Curriculum</i> Ansatzes, um das Lernen der Kinder zu fördern – Anwendung der frühkindlichen Pädagogik und Praxis in Bezug auf die 	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Microteaching</i> (3 ECTS) – Führung und Management im Klassenzimmer (6 ECTS) – Alltagswissenschaft für junge Lernende (3 ECTS) – Aktionsforschung und die reflektierende Praxiskraft (3 ECTS) – Lernen im Freien durch die Natur für junge Lernende (2 ECTS)

Kompetenzen	Curriculare Schwerpunkte
<p>ganzheitliche Entwicklung des Kindes</p> <ul style="list-style-type: none"> – Demonstration von positiven Führungsqualitäten in einer frühkindlichen Umgebung – Durchführung von Aktionsforschung, um Kompetenzen in der Frühpädagogik weiterzuentwickeln. 	<ul style="list-style-type: none"> – Kinderrechte und Gesetzgebung (3 ECTS) – kritisches Engagement frühpädagogischer Fachkräfte (6 ECTS) – digitale Bürgerschaft: Bereicherung des Lernens durch webbasierte Anwendungen (3 ECTS) – soziale Fragen in den ersten Lebensjahren (6 ECTS) – das <i>Emergent Curriculum</i> in der Praxis (10 ECTS) – Emotionen und Wohlbefinden von Kindern (3 ECTS) – Abschlussarbeit (12 ECTS).
Pädagogische Ansätze: gemischte Programme	

Tabelle 16e

Malta: Kompetenzen und Ausbildungscurricula für die Stufe 6

Anbieter: Malta Institut für Mitarbeiterführung (MLI 2023); Abschluss: Bachelor Erziehungswissenschaften (Honours) in Frühpädagogik³⁹

Kompetenzen	Curriculare Schwerpunkte
<ul style="list-style-type: none"> – Demonstration der Fähigkeit, sich Wissen über den Bereich der frühen Bildung im maltesischen Bildungskontext anzueignen, einschließlich eines Verständnisses der gemeinsamen Herausforderungen, die sich aus dem Inhalt, der Gestaltung und der Umsetzung verschiedener Gesetze, Richtlinien und Rahmenwerke ergeben – kreative Gestaltung der Praktika, Initiative zeigen und Verantwortung für die Entscheidungsfindung im unvorhersehbaren Bildungskontext der frühen Jahre zu übernehmen, während die Praxis kontinuierlich reflektiert wird – das eigene Lernen zu managen, um kreativ zu lernen, was Fähigkeiten des 21. Jahrhunderts ausmacht und welche Strategien eingesetzt werden können, um jungen Lernenden bei der Entwicklung solcher Fähigkeiten zu helfen – Eigeninitiative zeigen, um zu lernen, wie man junge Lernende in einem pädagogischen Kontext richtig beobachtet – Demonstration der Fähigkeit, Unterrichtspläne und zugehörige Ressourcen (Aktivitäten) entsprechend den Entwicklungsbedürfnissen junger Lernender zu erstellen, vorzubereiten und umzusetzen – Entwicklung der notwendigen Lernfähigkeiten, um sich selbstständig darüber zu informieren, was ein <i>Emergent Curriculum</i> ausmacht, gängige Mythen darüber entlarven und eine frühpädagogische Lernumgebung zu gestalten, die eine angemessene Umsetzung des <i>Emergent Curriculums</i> fördert und ermöglicht – ein hohes Maß an Selbstständigkeit zeigen beim Lernen über maltesische und englische Literacy sowie über frühes Zahlenverständnis bei jungen Lernenden, die deren Entwicklung entsprechen und wirksame Strategien zum Erlernen von Literacy und Zahlenverständnis bei jungen Lernenden einsetzen 	<p>1. Jahr:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Einführung in das maltesische Bildungssystem – Gesetzgebung, Politik und Rahmenwerke (4 ECTS) – Entwicklung als professionelle Fachkraft: reflektierende Praxis (4 ECTS) – Praxis in der Kindertageseinrichtung – Teil 1 (7 ECTS) – Lehren und Lernen im 21. Jahrhundert (4 ECTS) – kindliche Entwicklung als Mittel zum Verständnis der Bedürfnisse von Kindern (6 ECTS) – <i>Emergent Curriculum</i> (6 ECTS) – Beobachtung, Planung und Bewertung in der frühen Kindheit (8 ECTS) – Förderung der Literacyfähigkeiten von kleinen Kindern – Erlernen der maltesischen Sprache (5 ECTS) – Förderung der Literacyfähigkeiten von kleinen Kindern – Erlernen der englischen Sprache (5 ECTS) – Einführung in die Mathematik in der frühen Kindheit (5 ECTS) – ein projektorientierter Ansatz in der frühen Kindheit (6 ECTS). <p>2. Jahr:</p> <ul style="list-style-type: none"> – kritische Fragen der Frühpädagogik: eine psychologische Perspektive (6 ECTS) – Praxis in der Kindergartengruppe – Teil 2 (7 ECTS) – kritische Fragen der Frühpädagogik: eine soziologische Perspektive (6 ECTS)

³⁹ Die Tabelle zeigt einen Ausschnitt aus der Liste der auf der Webseite angeführten Kompetenzen (MLI 2023)



Kompetenzen	Curriculare Schwerpunkte
<ul style="list-style-type: none"> – Entwicklung der notwendigen Lernfähigkeiten, um sich selbstständig über die Merkmale des Reggio-Ansatzes und des Projektansatzes für das Lernen in den frühen Jahren und deren Umsetzung zu informieren – Kreativität und Initiative zeigen beim Management von Aktivitäten und Aufgaben im Rahmen der Pädagogik der frühen Jahre und bei der Förderung der ganzheitlichen Entwicklung von Kindern in einem frühpädagogischen Kontext – verantwortungsbewusstes Beurteilen der Auswirkungen verschiedener pädagogischer Maßnahmen, die unter Berücksichtigung der gesamten sekundären Sozialisierung junger Lernender eingesetzt werden können, sowie Zeigen von Eigeninitiative beim Erkennen des zunehmenden Kultur- und Identitätspluralismus und bei der Bewertung und Anwendung frühpädagogischer Maßnahmen – selbstständiges Lernen über die verschiedenen philosophischen Ansätze und Untersuchungen, die der frühen Bildung zugrunde liegen, Entlarven gängiger Mythen im Zusammenhang mit solchen Ansätzen und Untermauern von Argumenten zur Art und Weise, wie die frühen Jahre philosophische Überlegungen über die Rolle der Gesellschaft, der Menschen und des Wissens liefern können – Demonstration eines hohen Maßes an Autonomie beim Erlernen dessen, was digitale Literacy ausmacht und wie sie in frühpädagogischen Einrichtungen umgesetzt werden kann, um sinnvolle Lernerfahrungen für junge Lernende zu schaffen – Kreativität zeigen, wenn es darum geht, effektive Wege der Kommunikation mit jungen Lernenden zu erlernen, mit dem Ziel, positive Beziehungen zu entwickeln, die dem Lernen förderlich sind – Kreativität und Initiative zeigen beim Lernen über nachhaltige Entwicklung und deren Ziele und bei der Umsetzung von Bildung für nachhaltige Entwicklung in einer frühpädagogischen Einrichtung – Demonstration der Fähigkeit, Kenntnisse über MINT-Bildung und deren Rolle in frühpädagogischen Einrichtungen zu managen – selbstständiges Lernen über die verschiedenen digitalen Hilfsmittel, die für junge Lernende zur Verfügung stehen und die das frühe Lernen im Bereich MINT unterstützen, und die Fähigkeit, ein frühpädagogisches Klassenzimmer so zu gestalten, dass MINT-Bildung stattfinden kann – Demonstration der Fähigkeit, eine EY-Klassenumgebung zu gestalten, die durch den Einsatz effektiver Strategien Kreativität ermöglicht – Demonstration der Fähigkeit, ein frühpädagogisches Klassenzimmer so zu gestalten, dass geisteswissenschaftliche und demokratische Bildung stattfinden kann – Entwicklung von Autonomie durch den Erwerb der notwendigen Fähigkeiten zur Umsetzung von Strategien, die unterstützende und fürsorgliche Lernumgebungen für junge Lernende fördern. 	<ul style="list-style-type: none"> – kritische Fragen in der Frühpädagogik: eine philosophische Perspektive (6 ECTS) – digitale Kompetenzen im frühkindlichen Unterricht (4 ECTS) – Erziehung zur Nachhaltigkeit in der frühen Kindheit (4 ECTS) – MINT in der frühen Kindheit (4 ECTS) – Förderung der Kreativität in der frühen Kindheit (4 ECTS) – moralische und inklusive Religionspädagogik für junge Lernende (4 ECTS) – Geisteswissenschaften und Demokratie für junge Lernende (4 ECTS) – das Herz in der frühen Bildung: Schaffung eines fürsorglichen Lernumfelds (6 ECTS) – Grundsätze der Gruppenleitung und des Managements (6 ECTS). <p>3. Jahr:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Räume und Orte für Kinder neu überdenken: Erfahrungslernen (6 ECTS) – Rechte, Gleichheit und Gerechtigkeit im Bildungswesen (4 ECTS) – Praxis in der Kindergartengruppe – Teil 3 (6 ECTS) – Zusammenarbeit in der frühen Kindheit (6 ECTS) – Gesellschaft, Gesundheit und Wohlbefinden von jungen Lernenden (4 ECTS) – Bildung von kleinen Kindern mit Behinderungen: Theorie und Praxis (6 ECTS) – Multikulturalität in der frühen Kindheit (4 ECTS) – die berufliche Entwicklung frühpädagogischer Fachkräfte (4 ECTS) – Qualitätssicherung in der frühkindlichen Bildung (4 ECTS) – körperliche Betätigung in der frühen Kindheit (4 ECTS) – Hochbegabung bei jungen Lernenden (4 ECTS) – Übergänge in der frühen Kindheit (4 ECTS) – akademisches Lesen und Schreiben (3 ECTS).



Kompetenzen	Curriculare Schwerpunkte
Pädagogische Ansätze: Durch gemischtes Lernen, wobei 50% der Stunden online und die anderen 50% in Präsenz abgehalten werden.	

Tabelle 16f

Malta: Kompetenzen, Ausbildungscurricula und pädagogische Ansätze für berufliche Erstausbildungen auf der Stufe 4

Anbieter: Berufsfachschule MCAST (2021c); Abschluss: Fortgeschrittenes Diplom in Kinderbetreuung, Lernen und Entwicklung

Kompetenzen	Curriculare Schwerpunkte ⁴⁰
<ul style="list-style-type: none"> – Planung von Aktivitäten für Babys, Kleinkinder und Kinder im Vorschulalter – Aufrechterhaltung von Gesundheits- und Sicherheitsstandards in frühpäd. Einrichtungen – Durchführung von Aktivitäten und Aufbau von Ressourcen für Kinder – die Entwicklung von Kindern beobachten und aufzeichnen 	<p>1. Jahr:</p> <ul style="list-style-type: none"> – positive Beziehungen für die Betreuung, das Lernen und die Entwicklung von Kindern (6 ECTS) – positive und sichere Umgebung für die Betreuung, das Lernen und die Entwicklung von Kindern (3 ECTS) – Förderung der Entwicklung von Kindern (3 ECTS) – Förderung der sprachlichen, Literacy- und mathematischen Vorkenntnisse von Kindern von 0–3 Jahren (6 ECTS) – Schutz und Förderung der Rechte von Kindern (6 ECTS) – Lernaktivitäten und Spielen von Kindern (6 ECTS) – Erfüllung zusätzlicher Anforderungen an die Umgebung, das Lernen und die Entwicklung von Kindern (6 ECTS) – Planung und Reflexion der Entwicklung der Praxis und der Kinder 1 (9 ECTS) – Entwicklung und Management eines registrierten Kinderbetreuungsdienstes (3 ECTS) – Maltesisch (6 ECTS) – Englisch (6 ECTS). <p>2. Jahr:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Diät, Ernährung und Kochaktivitäten für Kinder (6 ECTS) – körperliche Aktivitäten für Kinder (3 ECTS) – psychologische Perspektiven zum Verhalten von Kindern (6 ECTS) – Umweltwissenschaft für die frühe Kindheit (3 ECTS) – Design und Technologie für frühpädagogische Fachkräfte (6 ECTS) – zeitgenössische Themen in der frühen Kindheit (6 ECTS) – Förderung der Sprach-, Literacy- und Rechenfertigkeiten von Kindern 3–5 Jahre (6 ECTS) – Planung und Reflexion über die Entwicklung der Praxis für Kinder 2 (9 ECTS) – Einführung in das <i>Emergent Curriculum</i> (6 ECTS) – kreative Künste für die frühe Kindheit (3 ECTS) – Arbeitsfähigkeit und unternehmerische Fähigkeiten (4 ECTS) – soziale Verantwortung der Gemeinschaft (2 ECTS).
Pädagogische Ansätze: Die Studierenden lernen die innovativsten Unterrichtstechniken kennen und werden auch in den Beobachtungstechniken geschult, die für die Beobachtung der Entwicklung von Kindern erforderlich sind. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf den praktischen Komponenten dieses Kurses. Der Kurs beinhaltet Praktika in frühpädagogischen Einrichtungen.	

⁴⁰ Die ersten 60 ECTS, die in den curricularen Schwerpunkten aufgeführt sind, gehören zum MACST-Abschluss in Kinderbetreuung, Lernen und Entwicklung, Stufe 4, ECVET 60.



Tabelle 16g

Malta: Kompetenzen, Ausbildungscurricula und pädagogische Ansätze für berufliche Erstausbildungen auf der Stufe 4

Anbieter: Learning Works (2023); Abschluss in Kinderbetreuung (0–3 Jahre)

Kompetenzen	Curriculare Schwerpunkte
<ul style="list-style-type: none"> – Verständnis der kindlichen Entwicklung bei Kindern im Alter von 0 bis 3 Jahren, einschließlich der körperlichen, geistigen, sprachlichen, sozialen und emotionalen Entwicklung – sich mit den einschlägigen nationalen Gesetzen und Vorschriften auskennen, wobei der Schwerpunkt auf dem Schutz und der Förderung der Rechte von Kindern und der Einhaltung von Gesundheits- und Sicherheitsverfahren liegt – ein Bewusstsein für die Notwendigkeit zu entwickeln, positive Beziehungen und Partnerschaften mit Kindern und ihren Familien aufzubauen – sinnvolle Lernerfahrungen planen und umsetzen, die eine optimale Entwicklung von Säuglingen, Kleinkindern und jungen Kindern ermöglichen – die unterschiedlichen Bedürfnisse von Kindern mit zusätzlichem Bedarf erkennen und erfüllen, unter der Berücksichtigung von kulturellen, sprachlichen, lernbedingten oder körperlichen Unterschieden – in ihrer täglichen Arbeit einen reflektierten Praxisansatz verfolgen, um ihre eigene Praxis zum Wohle der Kinder kontinuierlich zu verbessern – Theorien zur kindlichen Entwicklung in der Praxis anwenden – in einem Team zusammenarbeiten und positive Beziehungen zwischen allen Beteiligten fördern – Planung, Entwicklung und Förderung von Spiel- und Lernerfahrungen für Kinder im Alter von 0 bis 3 Jahren – sich um die täglichen Bedürfnisse der Kinder kümmern, einschließlich derer mit zusätzlichen Bedürfnissen; die Eltern/ Erziehungsberechtigten in einem inklusiven Umfeld unterstützen und mit ihnen kommunizieren, in dem die Verschiedenheit der Kinder gewürdigt wird und alle Familien willkommen sind – eine gesunde und sichere Umgebung schaffen, in der Kinder respektvoll und sicher betreut und erzogen werden können – die täglichen Vorkommnisse berichten und dokumentieren, Zwischenfälle und Interaktionen, die für die sichere Aufrechterhaltung und den Betrieb einer Kinderkrippe gemäß den nationalen Standards erforderlich sind – verantwortungsbewusstes und professionelles Arbeiten und Verhalten mit der für eine angemessene Betreuung von kleinen Kindern erforderlichen Integrität und Achtung – die Richtlinien, Verfahren und Standards einer Kinderkrippe zu befolgen und aufrechtzuerhalten und mit der Leitung und dem Personal zusammenzuarbeiten, um einen reibungslosen Ablauf in der Einrichtung zu gewährleisten – Aufbau und Pflege positiver Beziehungen zu Kindern, ihren Familien und dem Personal der Einrichtung zum Wohle und zur optimalen Entwicklung der betreuten Kinder – das Bewusstsein und das Verständnis für die Notwendigkeit einer qualitativ hochwertigen, nichtdiskriminierenden und integrativen Betreuung erhöhen 	<ul style="list-style-type: none"> – Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und draußen (4 ECTS) – Teamarbeit und Kommunikation (4 ECTS) – Kommunikation mit Eltern und Betreuungspersonen von Kindern (4 ECTS) – Wert des Spiels und der Freizeitaktivitäten für Kinder (4 ECTS) – Entwicklung und Lernen von Kindern (14 ECTS) – Praktika/Portfolio von Erfahrungen (30 ECTS).



Kompetenzen	Curriculare Schwerpunkte
– kritische Reflexionsfähigkeiten entwickeln, um sich mit einer reflektierten Praxis als Teil der eigenen beruflichen Entwicklung zu beschäftigen.	
Pädagogische Ansätze: Vorlesungen, Gruppenaktivitäten und Diskussionen	

Tabelle 16h

Malta: Kompetenzen, Ausbildungscurricula und pädagogische Ansätze für berufliche Erstausbildungen auf der Stufe 4

Anbieter: AVANZA (2022); Abschluss in frühkindlicher Entwicklung, Bildung und Betreuung

Wissen, Fertigkeiten, Kompetenzen	Curriculare Schwerpunkte ⁴¹
<p>Wissen: Die Studierenden werden mit den theoretischen und praktischen Merkmalen der frühkindlichen Entwicklung, des frühkindlichen Lernens und den Arten bester Praxis vertraut gemacht. Sie erwerben faktisches und theoretisches Wissen darüber, wie frühkindliche Bildung und Entwicklung in einer qualitativ hochwertigen frühpädagogischen Einrichtung umgesetzt, erhalten und gefördert werden kann.</p> <p>Fertigkeiten: Die Studierenden beherrschen eine Reihe von entwicklungsbezogenen, kognitiven und praktischen Fähigkeiten, um Lösungen für alltagspezifische Probleme in frühpädagogischen Einrichtungen zu finden.</p> <p>Kompetenzen: Die Studierenden sind in der Lage, im Rahmen der frühkindlichen Betreuung Selbstmanagement zu erproben. Sie können spezifische Strategien anwenden, die den Bedürfnissen der von ihnen betreuten kleinen Kinder entsprechen. Sie sind kompetent und sind sich der Bedeutung einer ansprechenden, fürsorglichen, sicheren und fördernden Umgebung bewusst, wobei die angebotenen pädagogischen Aktivitäten für Kinder altersgerecht und so gestaltet sind, dass sie das frühkindliche Lernen und die Entwicklung fördern.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Nationale Kinderbetreuungsstandards, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (6 ECTS) – Absicherung von Kindern, Kinderschutz und Kinderrechte (6 ECTS) – Entwicklung und Lernen von Säuglingen/Kindern (6 ECTS) – das ganzheitliche Kind und die Bedeutung des Spiels (6 ECTS) – frühkindliche Sprach-, Literacy- und Rechenkompetenz (6 ECTS) – Förderung von prosozialem, positivem Bindungsverhalten (4 ECTS) – Gleichstellung, Vielfalt und inklusive Praxis (4 ECTS) – Beurteilung und Beobachtung in der frühen Kindheit (4 ECTS) – effektive Kommunikation, Kollegen/Kolleginnen und Elternpartnerschaft (4 ECTS) – professionelle reflektierende Praxis (2 ECTS) – registrierte frühpädagogische Einrichtung, Verantwortlichkeiten und rechtliche Anforderungen (2 ECTS) – Berufspraktikum (10 ECTS). <p>Alle Module sind für diesen MQR Stufe 4-Abschluss obligatorisch.</p>
Pädagogische Ansätze: Während des Kurses werden die Studierenden ermutigt, sich an kritischen und reflektierenden pädagogischen Diskussionen zu beteiligen, während praktische Lernerfahrungen den Studierenden helfen, die erforderlichen Führungsqualitäten zu erwerben, die nötig sind, um kleinen Kindern die richtigen Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten.	

Tabelle 16i

Malta: Kompetenzen, Ausbildungscurricula und pädagogische Ansätze für berufliche Erstausbildungen auf der Stufe 4

Anbieter: Outlook COOP (persönliche Kommunikation); Abschluss in Kinderbetreuung, Wohlbefinden, Entwicklung und Lernen in der frühen Kindheit

Kompetenzen	Curriculare Schwerpunkte
– Demonstration persönlicher und zwischenmenschlicher Qualitäten und Fähigkeiten, die für die Betreuung von kleinen Kindern im Alter von 0 bis 3 Jahren erforderlich sind	<p>Modul 1: Kindliche Entwicklung und Lernen</p> <ul style="list-style-type: none"> – Grundsätze der frühen Bildung

⁴¹ Soweit verfügbar, wurde die Anzahl der ECTS-Credits für jede Studieneinheit/jedes Modul angegeben.



Kompetenzen	Curriculare Schwerpunkte
<ul style="list-style-type: none"> – Verstehen der Bedeutung der Rolle der Krippenfachkräfte – Studium der Rechte der Kinder und Verbesserung der Schlüsselkompetenzen in Bezug auf Vielfalt – Untersuchung von Gesundheitsaspekten als Teil des ganzheitlichen Wohlbefindens von Kindern – Studium der Psychologie und ihrer Relevanz für die Arbeit in der Kinderbetreuung – Studium der für die Kinderbetreuung relevanten Gesetze und Vorschriften – sichere Praktiken konsequent umsetzen – über ein solides Wissen und die Fähigkeit verfügen, die Bedürfnisse von Kindern zu erkennen – den Beitrag verschiedener beruflicher Erfahrungen im Zusammenhang mit der Arbeit in der Kinderbetreuung einschätzen können – sich als Krippenfachkraft in einem interdisziplinären professionellen Team bestätigen lassen – das eigene Lernen durch die Anwendung reflektierter Praxis zu bewerten. 	<ul style="list-style-type: none"> – Meilensteine in der Entwicklung von Kindern – die Rolle des Spiels beim Lernen von Kindern – Untersuchung und Beobachtung von Kindern – die Krippenfachkraft. <p>Modul 2: Kinderschutz, Sicherheit und Wohlbefinden</p> <ul style="list-style-type: none"> – Chancengleichheit / Behindertenfragen – Ernährung, Hygiene und Umgang mit Lebensmitteln – Kindeswohl, behördenübergreifende Vernetzung – Gesundheit und Sicherheit – Erste Hilfe – die Krippenfachkraft im Mittelpunkt.
<p>Pädagogische Ansätze: Die Vorlesungen sind interaktiv gestaltet, um die Studierenden zur Teilnahme anzuregen. Die Theorie wird anwendungsorientiert präsentiert, mit Beispielen aus der Praxis. Gelegenheiten zu Gruppendiskussionen und Teamarbeit. Das Praktikum ist eine wichtige Lerngelegenheit.</p>	

Tabelle 16j

Malta: Kompetenzen, Ausbildungscurricula für die Stufe 4

Anbieter: JobsPlus (2020); Abschluss: berufsbildendes Zertifikat in Kinderbetreuung 0–3 Jahre

Kompetenzen	Curriculare Schwerpunkte
<p>Das Kursmaterial enthält keine spezifischen Informationen, aber die Bezeichnungen der Module und die für jedes Modul angegebenen Kompetenzen folgen den von der MFHEA veröffentlichten Nationalen Berufsstandards für Krippenfachkräfte. <i>Von den Lernenden wird erwartet, dass sie alle in den Nationalen Berufsstandards für Krippenfachkräfte aufgeführten Kompetenzen erwerben.</i>⁴²</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Entwicklung des Kindes (88 Stunden)⁴³ – Entwicklung von Kommunikation, Fantasie und Kreativität (62 Stunden) – körperliche Pflege des Kindes (67 Stunden) – Ernährung und Hygiene (32 Stunden) – Gesundheit und Sicherheit (33 Stunden) – Kinderrechte, Gleichberechtigung und Inklusion (38 Stunden) – Unterstützung eines Kindes mit Behinderung oder individuellem Förderbedarf (50 Stunden) – Verfassen von Berichten (18 Stunden) – der kindzentrierte Ansatz (30 Stunden) – Selbstreflexion, Selbstentwicklung und Praktikum (512 Stunden – einschließlich 500 Stunden für das Praktikum) – Erste Hilfe (16 Stunden) – Pädiatrische Erste Hilfe (9 Stunden).
<p>Pädagogische Ansätze: Hauptsächlich durch Unterricht, der vom Ausbilder/von der Ausbilderin gehalten wird, der/die Lernenden in Diskussionen und Rollenspiele einbindet. Um das Verständnis der Lernenden zu erleichtern, verwendet der/die Ausbilder:in auch PowerPoint-Präsentationen.</p>	

⁴² Bestätigt per Email, 11. August 2022

⁴³ Die auf dem Kursdokumentationsblatt angegebenen Stunden zeigen, dass diese Stunden für jedes Modul eine oder zwei Stunden für die Bewertung enthalten. Modul 10, welches das Praktikum beinhaltet, ist eine Ausnahme.



Kompetenzen	Curriculare Schwerpunkte
Die Lernenden absolvieren ein praktisches Training, das in einer lizenzierten Kindertageseinrichtung durchgeführt wird. Während der praktischen Ausbildung müssen die Lernenden ihre Kompetenz bei der Umsetzung der erlernten Theorie in die Praxis unter Beweis stellen. Sie müssen die von der jeweiligen Einrichtung festgelegten Richtlinien befolgen.	

Tabelle 16k

Malta: Kompetenzen, Ausbildungscurricula für die Stufe 4

Anbieter: Future Focus (Future Focus 2022a; NCFE CACHE 2022a); Abschluss: CACHE-Diplom für Personal im Bereich Kinder und Jugendliche

Kompetenzen	Curriculare Schwerpunkte
Es werden keine Angaben zu den allgemeinen Kompetenzen gemacht, mit denen sich Studierende, die sich für diesen Kurs anmelden, befassen und die sie erreichen sollen.	<ul style="list-style-type: none"> – Unterstützung eines gesunden Lebensstils für Kinder durch die Bereitstellung von Lebensmitteln und Ernährung – Unterstützung eines gesunden Lebensstils für Kinder durch Bewegung – Unterstützung der Körperpflege von Kindern – Förderung des emotionalen Wohlbefindens von Kindern – verstehen, wie man Kinder unterstützt, die sich unwohl fühlen – Verstehen der Gesetzgebung in Bezug auf die Sicherung, den Schutz und das Wohlergehen von Kindern – Anwendung der Rechtsvorschriften hinsichtlich der Gesundheit und Sicherheit von Kindern – Befolgung von Gesetzen in Bezug auf Gleichberechtigung, Vielfalt und inklusiver Praktiken – partnerschaftliche Zusammenarbeit – sich beruflich weiterentwickeln – den Wert des Spiels in der frühen Kindheit verstehen – planen, leiten und überprüfen von Spielmöglichkeiten, die das Lernen und die Entwicklung der Kinder unterstützen – Förderung eines spielanregenden Umfeldes – entwickeln der entstehenden Literacyfähigkeiten von Kindern; entwickeln der entstehenden mathematischen Fähigkeiten von Kindern – Unterstützung des Übergangs der Kinder in die Schule – Entwicklung der kognitiven Fähigkeiten von Kindern – Förderung des Sprechens, der Sprache und der Kommunikation von Kindern – Förderung der körperlichen Entwicklung von Kindern – Förderung der persönlichen, sozialen und emotionalen Entwicklung von Kindern – Unterstützung von Kindern mit zusätzlichen Bedürfnissen – Beobachtung, Bewertung und Planung nutzen, um die Entwicklung von Kindern zu fördern – Längsschnittstudien nutzen, um die Bedürfnisse der Kinder zu beobachten, zu bewerten und zu planen.
Pädagogische Ansätze: Die Studierenden nehmen an einem abwechslungsreichen Programm teil, das Theorie, praktisches Lernen, Kleingruppenarbeit, Beobachtung und praktische Erfahrung vor Ort umfasst.	



Tabelle 16I

Malta: Kompetenzen, Ausbildungscurricula für die berufliche Erstausbildung auf Stufe 4

Provider: Apex Academy (2023), Abschluss: vor-tertiäres Zertifikat in frühkindlicher Bildung und Betreuung

Kompetenzen	Curriculare Schwerpunkte
<ul style="list-style-type: none"> – Beschreiben der wichtigsten Aufgaben und Verantwortlichkeiten einer Krippenfachkraft, um Kinder in ihrem Lernen und ihrer Entwicklung ab dem frühen Kindesalter zu unterstützen – verschiedene Gesundheits- und Sicherheitspraktiken nennen und diskutieren, die bei der Arbeit in der Kinderbetreuung zu berücksichtigen sind – die verschiedenen Lern-, Entwicklungs- und Spieltheorien nennen, die für Krippenfachkräfte von entscheidender Bedeutung sind – die Notwendigkeit und die Bedeutung der Förderung von Inklusion, antidiskriminierender Praxis und Chancengleichheit in der Kinderbetreuungseinrichtung erkennen – verschiedene Anforderungen und Bedürfnisse nennen und beschreiben, um Kinder unter 3 Jahren effektiv betreuen zu können – verschiedene Freizeitaktivitäten nennen und erörtern, inwiefern diese wichtig und entscheidend sind, um Kinder in ihrer Entwicklung und beim Lernen zu unterstützen – sich die Bedeutung der Förderung positiver Verhaltensweisen ins Gedächtnis rufen – die Rolle der reflektierten Praxis in der Kinderbetreuung beschreiben – die Bedeutung von Schutzmaßnahmen, Kinderschutzfragen und -verfahren sowie der Gesetzgebung erkennen – fähig sein, Kinder in ihrer Entwicklung und ihren Lernerfahrungen zu unterstützen – Risiken in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit, die für Kinder im Alter von 0-3 Jahren relevant sind, mindern – Verständnis für verschiedene Lern- und Entwicklungstheorien und die verschiedenen Entwicklungsstufen von Kindern zeigen – Freizeitaktivitäten, Spiele und Erfahrungen für Kinder vorbereiten, um die Entwicklung und das Lernen zu unterstützen – Selbstständigkeit bei den Grundbedürfnissen von Kindern wie Toilettentraining, Ernährung usw. fördern – effektive Techniken der Kinderbetreuung für die Grundbedürfnisse von Kindern, einschließlich Ernährung, Mittagsschlaf, Spielzeiten usw., anwenden – effektive Reflexions-Techniken anwenden, um stets eine hohe Qualität der Dienstleistungen und Erfahrungen zu gewährleisten – mit verschiedenen Interessengruppen, einschließlich Kindern, ihren Eltern/Erziehungsberechtigten und anderen Betreuungsfachkräften effektiv kommunizieren – positives Verhalten am Arbeitsplatz fördern – integrative Praxis vorbereiten und umsetzen. 	<ul style="list-style-type: none"> – Rollen und Verantwortlichkeiten von Krippenfachkräften (6 ECTS) – Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen in einer Kinderkrippe (6 ECTS) – Theorien der kindlichen Entwicklung und des Lernens (6 ECTS) – Förderung der Inklusion und antidiskriminierender Praxis (6 ECTS) – Betreuung von Säuglingen und Kindern (0-3 Jahre) (6 ECTS) – Förderung von Professionalität und positivem Verhalten am Arbeitsplatz (6 ECTS) – Spiel- und Freizeittheorien in der frühen Kindheit (6 ECTS) – Reflektierte Praxis in der Kinderbetreuung (3 ECTS) – Praktikum (15 ECTS).
<p>Pädagogische Ansätze: Präsenz-Vorlesungen und praktische Übungen. Dieses Programm zielt darauf ab, die Lernenden mit den notwendigen Fähigkeiten und Kenntnissen auszustatten, um effektiv in einer Kinderkrippe zu arbeiten und Kindern im Alter von 0 bis 3 Jahren Betreuung mit höchster Qualität zu bieten. Die Lernenden werden mit verschiedenen Theorien und Fertigkeiten vertraut gemacht, die sie</p>	

Kompetenzen	Curriculare Schwerpunkte
erwerben müssen, um in diesem Bereich effektiv arbeiten zu können, und erhalten die Möglichkeit, ein Praktikum zu absolvieren, um die Theorie in die Praxis umzusetzen.	

Table 16m

Malta: Kompetenzen, Ausbildungscurricula für die berufliche Erstausbildung auf Stufe 5

Anbieter: Future Focus (2022b); Abschluss: CACHE Diplom auf Stufe 5 in Mitarbeiterführung in der Gesundheits- bzw. Sozialpflege (England); Management in Kinder- und Jugendeinrichtungen (NCFE CACHE 2022b)

Kompetenzen	Curriculare Schwerpunkte
Diese Qualifikation vermittelt den Lernenden die Fähigkeiten und Kenntnisse, die sie benötigen, um die Praxis zu managen und andere in der Gesundheits- und Sozialfürsorge sowie in der Kinder- und Jugendhilfe zu führen.	<ul style="list-style-type: none"> – Sicherheit und Schutz – Management von Betreuungsdiensten – Unterstützung von Entwicklung und Partnerschaftsarbeit – Mitwirkung an umfassenderen Aktivitäten wie Veränderungsprogrammen und Personalgewinnung – sich an Qualitätssysteme halten und die Qualität kontinuierlich verbessern – Entwicklung und Umsetzung von Strategien – Förderung und Entwicklung bewährter Praxis – Pflegemanagement.
Pädagogische Ansätze: Keine Information verfügbar	

Tabelle 16n

Malta: Kompetenzen und Ausbildungscurricula für die berufliche Erstausbildung auf Stufe 3

Anbieter: Institut für Bildung; Abschluss in Assistenz der Krippenfachkraft (IfE 2023)

Kompetenzen	Curriculare Schwerpunkte
<ul style="list-style-type: none"> – Theorien der kindlichen Entwicklung anwenden, um die Bedürfnisse von Kindern zu verstehen – für die körperlichen Bedürfnisse der Kinder sorgen – Lernerfahrungen umsetzen, die den Fortschritt der Kinder fördern – sich aktiv für ein inklusives Lernumfeld einsetzen – alle einschlägigen Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften befolgen – Einsatz von Systemen zur positiven Verhaltenssteuerung – Förderung der Beteiligung der Eltern am Lernen und an der Beurteilung der Kinder – Förderung der Zusammenarbeit und gesunder Arbeitsbeziehungen mit allen Beteiligten – tägliche Praktiken reflektieren – Nachhaltigkeitsaspekte in die Lernerfahrungen der Kinder integrieren. 	<ul style="list-style-type: none"> – Verständnis der kindlichen Entwicklung und Berücksichtigung der körperlichen Bedürfnisse von Kindern (4 ECTS) – Lernerfahrungen schaffen, die Fortschritte fördern (4 ECTS) – Förderung eines inklusiven Lernumfelds in der frühen Kindheit (4 ECTS) – Gesundheit und Sicherheit in Einrichtungen der frühen Kindheit (ECTS) – Kernthemen der frühkindlichen Bildung (4 ECTS) – Praktikum in der frühen Kindheit (10 ECTS).
Pädagogische Ansätze: Die meisten Vorlesungen werden online gehalten, einige in Präsenz. Forumdiskussionen, Portfolios, Reflexion und praktische Aufgaben gehören zu den Bewertungsverfahren der Module. Ein Praktikum von 200 Stunden ist ebenfalls eingeschlossen.	

4.3 Alternative Zugangs- und Qualifizierungswege, Systemdurchlässigkeit

Alternative Wege beziehen sich auf alle beruflichen Erstausbildungen für frühpädagogische Fachkräfte, die auf den MQR/EQR-Stufen 3, 4, 5 und 6 von Institutionen angeboten werden und



die von der MFHEA lizenziert/anerkannt wurden⁴⁴. Diese Programme werden entsprechend der MQR-Stufen akkreditiert. Die MFHEA führt über eine Datenbank ein Register der akkreditierten Weiterbildungseinrichtungen und Hochschulen in Malta⁴⁵. Diese enthält detaillierte Informationen über die lizenzierten Bildungsanbieter und über diejenigen, die sich selbst akkreditieren⁴⁶. Die Anerkennung und damit die Zulassung zur Beschäftigung ohne formale Qualifikation ist über das sog. *Trade Testing System* möglich (JobsPlus 2022). *Trade Testing* wurde eingerichtet, um Personen zu beurteilen, die Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen in einem bestimmten Beruf erworben haben, aber keine formale Qualifikation besitzen. Ein *Trade Test* schätzt also das non-formale und informelle Lernen ein. Dabei wird eine Person durch ein Gespräch, eine theoretische und eine praktische Prüfung bewertet. Erfolgreiche Kandidaten/Kandidatinnen erhalten ein Zertifikat in einem bestimmten Beruf. Um an diesen Prüfungen teilnehmen zu können, muss ein/e Kandidat:in die englische Schriftsprache beherrschen. Im Bereich der Kinderbetreuung gibt es zwei *Trade Tests*, eine für Krippenfachkräfte und eine für Krippenleitungen/Supervisionskräfte. Der Validierungsprozess wird von der MFHEA geregelt, Jobsplus führt jedoch die Bewertung im Auftrag der Dienststelle für fachbezogene Kompetenzen (*Sector Skills Unit*) durch. In den letzten zehn Jahren haben 340 Frauen und drei Männer durch den *Trade Test* die EQR/MQR-Stufe 4 als Krippenfachkräfte erreicht sowie 125 Frauen und sechs Männer die EQR/MQR-Stufe 5 als Krippenleitungen (JobsPlus Geschäftsführung, im parlamentarischen Ausschuss für Familienangelegenheiten, Parliament of Malta, Family Affairs Committee 2023b).

Tabelle 17a

Malta: Berufliche Erstausbildung für Kindergartenfachkräfte durch eine Weiterbildungsinstitution

<p>Titel in Englisch: <i>Kindergarten Educator</i> Profil: Vorschulpädagogische Fachkraft</p>
<p>Kindergartenfachkraft III Zugangsvoraussetzung: MATSEC Stufe (Mittlere Reife) in Englisch, Maltesisch, Mathematik und ein viertes Fach (das auch das ECDL sein kann) oder vergleichbares oder eine dem MATSEC gleichwertige Befähigungsprüfung in den drei Fachbereichen (MQR-Stufe 3) – (alle mindestens Note 5); und Fortgeschrittene Immatrikulationsstufe (mindestens Note E) (MQR-Stufe 4) in einem Fach – oder eine gleichwertige Qualifikation einschließlich Berufsausbildung; (MQR-Niveau 4, 120 ECTS) und ein gültiges Erste-Hilfe-Zertifikat Ausbildung: 3 Jahre Teilzeit-Ausbildung am Institut für Führungsqualität Malta Abschluss: Bachelor der Erziehungswissenschaften (Honours) in Frühpädagogik – Malta Leadership Institute (MLI 2023) ECTS-Credits: 180 EQR-Stufe: 6 ISCED 2011: 6 Frühpädagogische Arbeitsfelder: Kindergarten 3–4 Jahre</p>

⁴⁴ 2021 wurde die Nationale Kommission für Weiter- und Hochschulbildung (NCFHE) als Maltesische Behörde für Weiter- und Hochschulbildung neu gegründet (<https://mfhea.mt/overview>), um die Weiter- und Hochschulbildung in Malta durch Regulierung und die Förderung bester Praktiken zu unterstützen.

⁴⁵ Die Datenbank wird in Übereinstimmung mit der subsidiären Gesetzgebung 607.03 über Lizenzierung, Akkreditierung und Qualitätssicherung geführt.

⁴⁶ Selbst akkreditierende Einrichtungen gemäß der subsidiären Gesetzgebung 607.03 sind die Universität Malta für Studiengänge bis einschließlich Stufe 8 des MQR, die Berufsfachschule MCAST für Studiengänge bis einschließlich Stufe 7 des MQR und das Institut für Tourismusstudien (ITS) für Studiengänge bis einschließlich Stufe 5 des MQR.



Malta: Krippenfachkraft, alternative Zugangsausbildung

Titel in Englisch: <i>Childcare Educator</i> Profil: Sozialpflege-/Gesundheits-Fachkraft
<p>Route 1:</p> <p>Zugangsvoraussetzung: Die Bewerber:innen müssen 18 Jahre alt sein und über einen einschlägigen akkreditierten Abschluss der MQR-Stufe 3 im Bereich der Kinderbetreuung oder über eine mindestens fünfjährige Erfahrung als Assistenz einer Krippenfachkraft t in einer Kinderkrippe verfügen, einschließlich eines Schulabschlusses. Die Bewerber:innen müssen in der Lage sein, sich auf Englisch und Maltesisch zu verständigen. Außerdem müssen sie einen Test über ihre Literacyfähigkeiten und Zahlenverständnis ablegen und ein polizeiliches Führungszeugnis vorlegen. Sollten die Bewerber:innen über Qualifikationen oder gleichwertige Nachweise in Literacy und Zahlenverständnis verfügen, sind sie von den erforderlichen Tests befreit. Die Bewerber:innen müssen außerdem vor Beginn dieses Kursprogramms einen Erste-Hilfe-Kurs für Kinder absolvieren. Dies ist eine Voraussetzung für Modul 1: "Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und draußen". Die Kandidaten/Kandidatinnen können sich bis zu 40% der Gesamtpunktzahl des Kurses als Vorbildung anerkennen lassen (RPL). Für Personen über 23 Jahre gilt die Reifeklausel, aber diese angehenden Studierenden müssen ein Interview absolvieren. Bewerber:innen mit ausländischen Qualifikationen ... müssen ihre Qualifikation durch das Informationszentrum für die Anerkennung von Qualifikationen in Malta (MQRIC) beim NCFHE validieren lassen (Learning Works 2023).</p> <p>Ausbildung: Der einjährige Kurs, der Online- und Präsenzveranstaltungen umfasst, findet in den Räumlichkeiten von „Learning Works“ statt und schließt 200 Stunden Praktikum in Kinderkrippen (12 ECTS) ein.</p> <p>Abschluss: in Kinderbetreuung (0–3 Jahre) – Learning Works</p> <p>ECTS-Credits: 60</p> <p>EQR-Stufe: 4</p> <p>ISCED 2011: 4</p> <p>Frühpädagogische Arbeitsfelder: Kinderkrippen, 0–3 Jahre</p> <p>Route 2:</p> <p>Zugangsvoraussetzung: mindestens 16 Jahre alt und im Besitz von entweder mindestens fünf Fächern der Mittleren Reife (<i>SEC O Level</i>), darunter Mathematik, Englisch (Sprache oder Literatur), Maltesisch mit Note 5 oder besser und zwei weiteren <i>O Level</i> Fächern mit Note 7 oder besser oder erfolgreicher Abschluss eines verwandten MQR-Stufe 3-Grundlagenzertifikats (z.B. Gesundheits- und Sozialpflege/ Kunst und Design/ Sport oder darstellende Kunst) oder ältere Studierende (mindestens 23 Jahre zu Beginn des Schuljahres, für das der Antrag gilt), vorbehaltlich von Leistungs- und/oder Eignungstests, wie von der Akademie vorgegeben</p> <p>Ausbildung: angeboten als einjähriger Vollzeitkurs. Beinhaltet ein Praktikum in einer registrierten 0-3-Kinderkrippe im Umfang von 250 Stunden.</p> <p>Abschluss: in Entwicklung in den frühen Jahren, Bildung und Betreuung – AVANZA</p> <p>ECTS-Credits: 60</p> <p>EQR-Stufe: 4</p> <p>ISCED 2011: 4</p> <p>Frühpädagogische Arbeitsfelder: Kinderkrippen, 0–3 Jahre</p> <p>Route 3:</p> <p>Zugangsvoraussetzung: Personen, die mindestens 18 Jahre alt sind und eine Eignung für die Arbeit mit kleinen Kindern zeigen; ein einwandfreies polizeiliches Führungszeugnis haben und zwei erfolgreiche Abschlüsse der MQR-Stufe 3 (Noten 1 bis 5) in den Fächern Mathematik, Englisch oder Maltesisch. Bewerber:innen im reiferen Alter (über 23 Jahre) können im Rahmen der Reifeklausel berücksichtigt werden, wenn sie zufriedenstellende Nachweise (z.B. frühere Erfahrungen in diesem Bereich und Referenzen hinsichtlich der Betreuung) über ihre Fähigkeit erbringen können, den Studiengang erfolgreich zu absolvieren. Um festzustellen, ob ein/e Bewerber:in für die Stelle geeignet ist oder nicht, wird ein Bewertungsausschuss eingesetzt. Dies geschieht im Rahmen eines standardisierten Interviews vor der Einschreibung zum Abschluss in Kinderbetreuung.</p> <p>Ausbildung: einjähriger Teilzeitkurs in Präsenz in den Räumlichkeiten von Outlook Coop.</p>

Titel in Englisch: *Childcare Educator*
Profil: Sozialpflege-/Gesundheits-Fachkraft

Abschluss: in Kinderbetreuung, Wohlbefinden, Entwicklung und Lernen in der frühen Kindheit – Outlook Coop

ECTS-Credits: 60

EQR-Stufe: 4

ISCED 2011: 4

Frühpädagogische Arbeitsfelder: Kinderkrippen, 0–3 Jahre

Route 4:

Zugangsvoraussetzung: mindestens 16 Jahre alt und im Besitz einer Ausbildung auf MQR-Stufe 2 in Mathematik, Englisch und Maltesisch und ein einwandfreies polizeiliches Führungszeugnis. In Ermangelung eines Abschlusses der MQR-Stufe 2 können sich auch Personen bewerben, die über andere Qualifikationen oder einschlägige Erfahrungen verfügen.⁴⁷

Ausbildung: Dieser Kurs dauert 945 Stunden und besteht aus 12 Modulen; 500 Stunden sind für das Praktikum in Modul 10 vorgesehen.

Abschluss: Berufsabschluss in Kinderbetreuung (*Vocational Education and Training Diploma in Childcare, 0–3 Jahre*) – JobsPlus

ECTS-Credits: 60

EQR-Stufe: 4

ISCED 2011: 4

Frühpädagogische Arbeitsfelder: Kinderkrippen, 0–3 Jahre

Route 5:

Zugangsvoraussetzung: Für diesen Kurs gibt es keine Zugangsvoraussetzungen, von den Studierenden wird jedoch erwartet, dass sie über gute Englischkenntnisse verfügen.

Ausbildung: achtmonatiger Teilzeitkurs; 360 Stunden sind Arbeitserfahrungen/Praktikum

Abschluss: NCFE CACHE Stufe 3 Diplom für frühpädagogisches Personal (*Early Years Educator*) – angeboten von zwei lokalen Institutionen, Future Focus (2022a) und The Playhouse Institute (2022)

ECTS-Credits: 30

EQR-Stufe: 4

ISCED 2011: 4

Frühpädagogische Arbeitsfelder: Kinderkrippen, 0–3 Jahre

Route 6:

Zugangsvoraussetzung: 3 Jahre Berufserfahrung mit Kindern in einer Kinderkrippe (0–3 Jahre) gemäß dem Gesetz Nr. 295 von 2012, das die Validierung des informellen und nicht-formalen Lernens regelt. Diese Bewerber:innen müssen ein Referenzschreiben eines Arbeitgebers vorlegen, in dem die Anzahl der Stunden dieser Erfahrung bestätigt wird; eine Mappe mit einer Beschreibung der Aufgaben einer Krippenfachkraft, eine Beschreibung der Beiträge, die der/die Bewerber:in in der Kinderkrippe, an der er/sie beschäftigt war, geleistet hat; Zeugnisse über alle formalen und/oder informellen Schulungen, die absolviert wurden, und alle Zertifikate in Bezug auf Kinderbetreuung sowie einen Lebenslauf.

Ausbildung: Verfahren zur Validierung von informellem und nicht-formalem Lernen. Die Bewertung besteht aus einem schriftlichen Test, einer vierstündigen praktischen Prüfung und der Teilnahme an einem Gespräch sowie der Vorlage eines Tätigkeitsplans während der praktischen Prüfung. Die Kandidaten/Kandidatinnen werden anhand der Kriterien bewertet, die in den von der MFHEA herausgegebenen nationalen Berufsstandards (NOS) festgelegt sind.

Abschluss: als Krippenfachkraft – *Trade Test* durchgeführt von JobsPlus (Jobsplus and MFHEA 2022a)

⁴⁷ Das berufsbildende Zertifikat in Kinderbetreuung 0–3 Jahre, Aufbau Stufe 4 (7 ECTS), können Inhaber:innen des Berufsabschlusses in Kinderbetreuung (0–3 Jahre) erhalten, der von Jobsplus seit 2017 angeboten wird, oder diejenigen, die den Berufsabschluss in Kinderbetreuung (0–5 Jahre) abgeschlossen haben, der von Jobsplus seit 2014 angeboten wird. Studierende, die die Aufbaustudiengänge absolvieren, besuchen nur die neuen Module (Module 8, 9, 11 und 12).



Titel in Englisch: <i>Childcare Educator</i> Profil: Sozialpflege-/Gesundheits-Fachkraft
<p>ECTS-Credits: nicht zutreffend EQR-Stufe: 4 ISCED 2011: 4 Frühpädagogische Arbeitsfelder: Kinderkrippen, 0–3 Jahre</p> <p><i>Route 7:</i> Zugangsvoraussetzung: vier Fächer der Mittleren Reife (<i>SEC</i>), darunter Englisch, Mathematik und Maltesisch und ein weiteres Fach. Beherrschung von Englisch und Maltesisch, einwandfreies polizeiliches Führungszeugnis; mindestens 18 Jahre beim Start des Programms. Ausbildung: Vollzeitkurs (60 ECTS), der im Oktober 2023 beginnt und sieben Module mit je 6 ECTS, eines mit 3 ECTS und ein 300stündiges Praktikum mit 15 ECTS enthält. Abschluss: vor-tertiäres Zertifikat in frühkindlicher Bildung und Betreuung – APEX ECTS-Credits: 60 EQR-Stufe: 4 ISCED 2011: 4 Frühpädagogische Arbeitsfelder: Kinderkrippen, 0–3 Jahre</p>

Tabelle 17c

Malta: Krippenleitung (alternative Ausbildungen)

Titel in Englisch: <i>Childcare Manager/Coordinator</i>⁴⁸ Profil: Sozialpflege-/Gesundheits-Fachkraft
<p><i>Route 1:</i> Zugangsvoraussetzung: Bevorzugt werden Studierende, die das CACHE-Diplom der Stufe 4 oder ein gleichwertiges Zertifikat besitzen, unabhängig vom Alter. Studierende, die das Future Focus Stufe 3 Zertifikat erworben haben und direkt zur Stufe 5 übergehen möchten, müssen zum Zeitpunkt der Bewerbung mindestens 23 Jahre alt sein. Studierende, die kein Stufe 4-Zertifikat haben, können sich bewerben, wenn sie 23 Jahre alt sind und mindestens 3 Jahre ununterbrochene Berufserfahrung als Krippenfachkraft oder als Fachkraft zur Lernunterstützung (LSE) haben. Ausbildung: 8 Monate; Teilzeit, in der Regel online ECTS-Credits: 45 EQR-Stufe: 5 ISCED 2011: 4 Frühpädagogische Arbeitsfelder: Kinderkrippen, 0–3 Jahre</p> <p><i>Route 2:</i> Zugangsvoraussetzung: Stufe 4 in Kinderbetreuung Ausbildung: 8 Monate + 50 Stunden Praktikum in einem Kindergarten, Teilzeit Abschluss: NCFE CACHE Stufe 5 Diplom für leitende frühpädagogische Fachkräfte – CACHE über Future Focus (2022c), NCFE CACHE 2022c ECTS-Credits: 45 EQR-Stufe: 5 ISCED 2011: 4 Frühpädagogische Arbeitsfelder: Kinderkrippen, 0–3 Jahre⁴⁹ oder Kindergärten⁵⁰</p>

⁴⁸ Einige der in dieser Tabelle aufgeführten Kurse werden als geeignet für Kindergartenfachkräfte empfohlen.

⁴⁹ Dieser Kurs wird für sich genommen keine gültige Qualifikation mehr sein, wenn die nationalen Standards (MFED 2021a) mindestens Stufe 5 mit 60 ECTS für Manager:innen vorschreiben.

⁵⁰ Diese Qualifikation kann mit einem weiteren Programm im Umfang von 15 ECTS aufgestockt werden, so dass die Studierenden insgesamt 60 ECTS erreichen, die zur Kindergartenfachkraft II führen (Future Focus 2022c).



Titel in Englisch: *Childcare Manager/Coordinator*⁴⁸

Profil: Sozialpflege-/Gesundheits-Fachkraft

Route 3:

Zugangsvoraussetzung: Ein Stufe 5 Diplom für leitende frühpädagogische Fachkräfte, das 45 ECTS umfasst. Beide Kurse zusammen ergeben die erforderlichen 60 ECTS für den Übergang zur Kindergartenfachkraft II.

Ausbildung: 15 Wochen, Teilzeit, synchrone Online-Vorlesungen bei 5 Modulen. Ein Modul von 50 Stunden ist für die Praxis im Kindergarten vorgesehen, in dem der/die Studierende bereits beschäftigt ist.

Abschluss: Zertifikat Aufbaukurs Frühpädagogik – CACHE über Future Focus

ECTS-Credits: 15 (Aufbauprogramm zum 45 ECTS-Diplom)

EQR-Stufe: 5

ISCED 2011: 4

Frühpädagogische Arbeitsfelder: Kindergärten

Route 4:

Zugangsvoraussetzung: Besitz eines gültigen, landesweit anerkannten Erste-Hilfe-Zertifikats; Registrierung bei der Kommission für Lebensmittelsicherheit; mindestens drei Jahre Erfahrung im Management von Kinderkrippen/vorschulischen Einrichtungen für Kinder von 0–3 Jahren gemäß L.N. 295 von 2012, das die Validierung von informellem und nicht-formalem Lernen regelt. Vertraut sein mit den entsprechenden Gesetzen und Vorschriften. Diese Kandidaten/Kandidatinnen müssen außerdem die Kontaktdaten von zwei Referenzpersonen vorlegen, die ihre Erfahrung bestätigen und die behaupteten Fähigkeiten gegenüber dem Prüfungsausschuss bestätigen können, bevor sie bewertet werden. Die Bewerber:innen müssen der Prüfungskommission ein Portfolio vorlegen, das eine Beschreibung der Aufgaben einer Kinderkrippenfachkraft und eine Beschreibung der in der Kinderkrippe, in der sie beschäftigt sind, geleisteten Beiträge enthält sowie Nachweise über absolvierte formelle und/oder informelle Schulungen und alle für jede formale Ausbildung in Supervision, Management oder vergleichbares im Bereich der Kinderbetreuung erhaltenen Zertifikate. Außerdem ist ein Lebenslauf einzureichen.

Ausbildung: Validierung des informellen und nicht-formalen Lernens für Krippenleitungen und Supervisionskräfte in Kinderkrippen. Die Bewertung besteht aus drei Komponenten: schriftlicher Test; Interview und Portfolio

Abschluss: Kompetenz-Zertifikat auf MQR/EQR-Stufe 5 und bestätigt durch MFHEA (Jobsplus and MFHEA 2022b)

ECTS-Credits: nicht zutreffend

EQR-Stufe: 5

ISCED 2011: 4

Frühpädagogische Arbeitsfelder: Kinderkrippen, 0–3 Jahre

Formale Möglichkeiten zum Karriereaufstieg

Sowohl die Universität Malta als auch die Berufsfachschule MCAST bieten Aufbaustudiengänge an, die zu einer EQR-6-Qualifikation führen (siehe *Kapitel 4.2*). Diese Aufbaustudiengänge richten sich in erster Linie an Praxiskräfte oder Studierende, die das EQR-5-Programm abgeschlossen haben und die Möglichkeit haben, ihr Studium fortzusetzen oder parallel zu einer Beschäftigung weiter zu studieren. Der Aufbaustudiengang an der Universität Malta wird sowohl als einjähriges Vollzeitprogramm als auch als zweijähriges Teilzeitprogramm angeboten.

Tabelle 18

Malta: Aufbaukurse, die zu einem EQR-Stufe 6 Bachelor-Abschluss in Frühpädagogik führen

<p>Titel in Englisch: <i>Kindergarten Educator</i> Profil: Vorschulpädagogische Fachkraft</p>
<p>Kindergartenfachkraft III <i>Route 1:</i> Zugangsvoraussetzungen: (i) Höheres Diplom Aufbaustudium in Frühpädagogik (MCAST) oder jede andere vergleichbare und als gleichwertig anerkannte Qualifikation; (ii) Bestehen der SEC-Stufe (Mittlere Reife) mit der Note 5 oder höher in Englisch, Maltesisch und Mathematik; (iii) Bestehen der von der Fakultät genehmigten Kompetenztests in Englisch und Maltesisch Ausbildung: 2jähriges Teilzeitstudium (Universität Malta 2022b) Abschluss: Bachelor (Hons) in Frühpädagogik ECTS-Credits: 60 EQR-Stufe: 6 ISCED 2011: 6 Frühpädagogische Arbeitsfelder: Kindergärten, 3–5 Jahre</p> <p><i>Route 2:</i> Zugangsvoraussetzungen: <i>Higher Diploma in Advanced Studies in the Early Years</i> (MQR-Stufe 5, 120 ECTS) oder vergleichbares; oder MCAST-BTEC-Diplom (MQR-Stufe 5) in frühem Lernen und Entwicklung; oder Höheres Nationales MCAST-BTEC Diplom des Aufbaustudiums in Frühpädagogik Ausbildung: 18 Monate Teilzeit, gemischter Ansatz (online und Präsenz) (MCAST 2021g) Abschluss: Bachelor of Arts (Hons) frühe Kindheit, Lernen und Betreuung (Aufbaukurs) ECTS-Credits: 60 EQR-Stufe: 6 ISCED 2011: 6 Frühpädagogische Arbeitsfelder: Kindergärten, 3–5 Jahre</p>

Assistenz der Krippenfachkräfte

Wie bereits erwähnt (*Kapitel 2.1*), war es den Leitungen früher erlaubt, unqualifiziertes Personal als Assistenzkräfte einzustellen. In Anbetracht der Anforderungen an ein Mindestmaß an Ausbildung gemäß den Nationalen Standards (MFED 2021a) wurden diese Assistenzkräfte in einem Rundschreiben (IfE45/2022) des Instituts für Bildung⁵¹ an die Kinderkrippen vom 1. August 2022 eingeladen, an einem Programm zur "Assistenz der Krippenfachkräfte" (30 ECTS der EQR-Stufe 3) teilzunehmen. Das Programm lief von Oktober 2022 bis Mitte Juli 2023.

⁵¹ Das Institut für Bildung wurde ursprünglich im April 2015 durch den Rechtshinweis 140 von 2015, geändert durch Rechtshinweis 240 von 2015, eingerichtet. Das Institut wurde mit der Rechtsmitteilung 243 von 2017 als Agentur neu konstituiert. Es bietet eine Erstausbildung für Lehrkräfte und eine berufliche Weiterbildung an, die den Fachkräften auf allen Führungsebenen Fähigkeiten und Kompetenzen des 21. Jahrhunderts vermittelt und Gleichberechtigung und soziale Gerechtigkeit in alle Programme einbezieht. Das Institut ist bestrebt, akkreditierte Programme zu entwickeln, die flexibel sind und in verschiedenen Formen angeboten werden können, wie z.B. Präsenzveranstaltungen, Online- und Blended Learning. Das Institut für Bildung ist von der maltesischen Behörde für Weiterbildung und Hochschulbildung (MFHEA) als Hochschuleinrichtung gemäß der zweiten Liste der subsidiären Gesetzgebung 327.433 lizenziert.



Tabelle 18a:

Malta: Abschluss der EQR-Stufe 3 für Assistenz der Krippenfachkräfte (Institut für Bildung)

Titel in Englisch: <i>Assistant to the Childcare Educator</i>
Zugangsvoraussetzung: mindestens 23 Jahre alt und aktuell in einer Kinderkrippe beschäftigt Ausbildung: achtmonatiger Online-Kurs – IfE Webseite Abschluss: in der Assistenz der Krippenfachkraft, Institut für Bildung ECTS-Credits: 30 (Teilzeit) EQR-Stufe: 3 ISCED 2011: 3 Frühpädagogische Arbeitsfelder: Kinderkrippen

Laut der MCAST-Broschüre (MCAST 2023) wird ab Oktober 2023 ein einjähriges Diplom für angehende Assistenzkräfte der Krippenfachkräfte angeboten und zielt darauf ab, Studierende vorzubereiten, die an einer Tätigkeit in der Kinderkrippe interessiert sind. Dieser Kurs hat 94 Studierende angezogen (MCAST-Bericht an den parlamentarischen Ausschuss für Familienangelegenheiten, Parliament of Malta, Family Affairs Committee 2023a).

Tabelle 18b

Malta: Abschluss der EQR-Stufe 3 für Assistenz der Krippenfachkräfte (MCAST)

Titel in Englisch: <i>Assistant to the Childcare Educator</i>
Zugangsvoraussetzung: MCAST Grundlagenzertifikat oder Abschluss der Sekundarschule in zwei Fächern (SEC/O-Level/SSC&P) ⁵² (Stufe 3) Ausbildung: Der Kurs vermittelt einführendes Wissen, das für das Verständnis der grundlegenden Praxis von Krippenfachkräften erforderlich ist, und bildet eine gute Grundlage für Lernende, die eine Karriere in der frühkindlichen Bildung und Betreuung einschlagen möchten. Der Kurs bietet durch ein Praktikum auch praktische Übungen an. Abschluss: Frühpädagogisches Zertifikat, MCAST ECTS-Credits: 60 (1 Jahr, Vollzeit) EQR-Stufe: 3 ISCED 2011: 3 Frühpädagogische Arbeitsfelder: Kinderkrippen

5. Fachpraktischer Teil der Ausbildung von Kernfachkräften (Praktikum)

Die Praktika sind nicht national geregelt, sondern werden von den Trägern der verschiedenen Programme festgelegt. Wie bereits erwähnt, ist die Zeit, die die Studierenden in ihrer Grundausbildung in Kindergärten und Kinderkrippen verbringen, sehr unterschiedlich. Auch die Verfahren zur Bewertung des Praktikums sind unterschiedlich: Einige Einrichtungen haben ihre eigenen, eigens ernannten Prüfer:innen, andere verlassen sich auf das Personal der frühpädagogischen Einrichtungen, um die Studierenden zu begleiten und zu beaufsichtigen. Bislang hat keine der

⁵² Das Sekundarschulzeugnis und das *Profiling* (SSC&P) ist das Zeugnis, das die Schüler:innen am Ende der Sekundarschule als Nachweis für den Abschluss der Pflichtschulzeit erhalten (<https://education.gov.mt/en/dqse/Pages/SSC-and-P.aspx>)

für die Supervision eingestellte oder ernannte Person einen Mentoringkurs absolviert, der sie auf diese Aufgabe vorbereitet. Extern ernannte Prüfer:innen scheinen eine andere Rolle zu haben, da einige Einrichtungen berichten, dass ihr/e Prüfer:in das reguläre Personal in den Einrichtungen berät. Diese Regelungen gelten insbesondere für Kurse auf die EQR-Stufe 4, die sich auf die Qualifikationen von Krippenfachkräften beziehen, sowie für Kurse, die von privat-unabhängigen Einrichtungen angeboten werden und nicht von den etablierteren, staatlich finanzierten Einrichtungen, die landesweit als führend in der Weiterbildung und Hochschulbildung anerkannt sind.

Tabelle 19

Malta: Die Praxiskomponente in Programmen der EQR-Stufe 4

Learning Works	Avanza Training Academy	Outlook Coop	JobsPlus	Future Focus	MCAST	Apex Academy
200 Std. 12 ECTS Ein durchgängiger Zeitraum von 8 Wochen, 5 Std./Tag	250 Std. 10 ECTS Praktika werden von der Avanza Training Academy arrangiert, um sicherzustellen, dass alle Studierenden durch die jeweilige Einrichtungsleitung mittels Mentoring unterstützt werden.	400 Std. Organisiert in 2 Blöcken von 200 Stunden pro Modul Während des Praktikums wird jede/r Studierende von der Einrichtungsleitung zu Beurteilungszwecken besucht.	500 Std.	360 Std. (NCFE CACHE Stufe 3-Diplom für frühpädagogisches Personal)	<i>Planung und Reflexion der Entwicklung von Praxis und Kindern 1</i> (9 ECTS) und <i>Planung und Reflexion der Entwicklung von Praxis und Kindern 2</i> (9 ECTS). In der ersten Lerneinheit wird die Anzahl der Stunden nicht erwähnt, aber die Beschreibung der Lerneinheit bezieht sich auf zwei Praktika... <i>wie man Aktivitäten mit Säuglingen (0–14 Monate) und Kleinkindern (14–36 Monate) plant und durchführt</i> . In der zweiten Lerneinheit müssen die Lernenden mindestens 150 Std. an Praktika mit Kindern im Alter von 2–3 Jahren teilnehmen.	300 Std. Bewertung durch Beobachtung (40%) und Reflexion In den Kursunterlagen sind 30 Std. für betreutes Praktikum und Praxis angegeben.

Zusätzliche Informationen über die Prüfungsverfahren für das Praktikum sowie über alle Verfahren im Zusammenhang mit Mentoring wurden direkt bei den Ausbildungseinrichtungen eingeholt, die berufliche Erstausbildung anbieten.

Learning Works⁵³

Der/die für die Module "Kindliche Entwicklung und Lernen" (*Child Development and Learning*) und "Praktikum, Portfolio der Nachweise und Reflexionsbericht" (*Work Placement, Portfolio of*

⁵³ Information per Email, 4. August 2022



Evidence and Reflective Report) zuständige Tutor:in ist auch die Person, die derzeit für die Praktika und die Beurteilung der Studierenden verantwortlich ist. Dieser Studiengang ist noch nicht lange etabliert, und bisher war eine Person mit Erfahrung in Bildungseinrichtungen für die Aufsicht, Prüfung und Begleitung der Studierenden während des Praktikums verantwortlich.

Die Studierenden werden während des Praktikums zweimal besucht, wobei die Möglichkeit eines dritten Besuchs besteht, wenn der/die Betreuer:in/Mentor:in/Beurteiler:in mit dem Ergebnis nicht zufrieden ist. Der/die Kurstutor:in wird für jeden Besuch bezahlt.

Andere Beurteilungen während des Praktikums bestehen aus

einem Portfolio mit Nachweisen, einschließlich der Kinderkrippe, der persönlichen Philosophie zur "Betreuung und Bildung", des Wochenplans und zwei von der/dem Studierenden geplanten Aktivitäten

einem Formular zur Bewertung des Praktikums, das Informationen über die Entwicklung des Programms, die Professionalität, die Arbeit mit Kindern, die Einbeziehung der Familie und die berufliche Entwicklung enthält. Dieses Formular wird von der Leitung der Einrichtung, in dem das Praktikum absolviert wird, ausgefüllt

einem Reflexionstagebuch, das aus zwei Themen besteht, z.B. übernehmen einer spielbasierten Pädagogik oder Partnerschaften mit Eltern und Familien. Die Wahl des Themas wird mit dem/der Mentor:in besprochen.

Beobachtung von Kindern.

Outlook Coop⁵⁴

Es gibt eine/n Prüfer:in, der/die über mehrere Jahre Erfahrung im frühpädagogischen Bereich verfügt und die Studierenden während des Praktikums beurteilt und prüft. Jede/r Studierende erhält während des 400stündigen Praktikums zwei Beurteilungsbesuche – einen Besuch für jedes der 200stündigen Blockpraktika. Der/die Prüfer:in wird für diese Besuche entlohnt.

Im Alltag werden die Studierenden von den Einrichtungsleitungen oder deren Beauftragten betreut. Das Ausbildungsinstitut mischt sich jedoch nicht in die Frage ein, wer innerhalb der Kinderkrippe die Mentoringrolle oder die Unterstützung der Studierenden im Praktikum übernimmt.

Jobs Plus⁵⁵

Während des Praxismoduls müssen die Lernenden 15 Tagebucheinträge verfassen, in denen sie darlegen, was sie im Unterricht gelernt haben und wie dies in der Kinderkrippe umgesetzt wurde. Dies können Beobachtungen sein (z.B. während der Spielzeit) oder auch Dinge, die sie organisiert haben (z.B. eine Aktivität). Sie müssen auch betonen, wie sie die Aktivitäten weiter verbessern können (reflektierende Praxis). Diese Tagebucheinträge werden dann von einem/einer JobsPlus-Ausbilder:in korrigiert, und die Lernenden müssen eine gute Note erreichen, um dieses Modul zu bestehen.

Die Lernenden erhalten ein Handbuch, mittels dessen sie die Fähigkeiten, die sie in der Kinderkrippe geübt haben, herausstellen müssen. Die Einrichtungsleitung ist dafür verantwortlich, die Leistung der Lernenden in jeder spezifischen Fähigkeit entsprechend ihrer Leistung während des Praktikums zu bewerten. In der Regel werden drei Besuche durchgeführt, so dass Jobsplus zu Beginn des Praktikums, nach der Hälfte des Praktikums und gegen Ende des Praktikums ein Feedback erhält.

⁵⁴ Information per Email, 1. August 2022

⁵⁵ Information per Email, 8. August 2022



Es ist Sache der Einrichtung zu bestimmen, wer die Studierenden während ihres Praktikums betreut. Die Betreuung oder das Coaching durch die Einrichtung wird nicht vergütet, da die Agentur der Ansicht ist, dass dies letztlich den Kinderkrippen zugutekommt. Viele der Studierenden, die dieses Programm absolvieren, erhalten bereits vor Abschluss ihres Praktikums ein Stellenangebot. Bei den bereits erwähnten Kontrollbesuchen wird ein Feedback von den Praktikanten/Praktikantinnen und den Einrichtungsleitungen eingeholt. Letztere werden darauf hingewiesen, dass die Studierenden nicht nur beobachten sollen, sondern die Arbeit selbst ausführen müssen. Wenn es Fälle gibt, in denen es offensichtlich ist, dass entweder der/die Praktikant:in sich nicht an die Richtlinien der Einrichtung hält oder diese den Lernenden nicht genügend praktische Erfahrung bietet, behält sich die Ausbildungseinrichtung das Recht vor, das Praktikum zu beenden.

Praktikum für die berufliche Erstausbildung auf der EQR-Stufe 5: Future Focus

Bei MQR-5-Kursen, die ein Praktikum erfordern, ermöglicht Future Focus den Lernenden, ein Praktikum in einem verwandten Studienbereich zu suchen. Sobald dies von der Einrichtung genehmigt wurde, führt der/die Lernende eine bestimmte Anzahl von Stunden als Praktikum in der realen Umgebung durch. Das Praktikum wird intern überwacht (durch die jeweilige Einrichtung) und extern durch Future Focus am Arbeitsplatz oder durch ein Fachgespräch bewertet (je nach den Beschränkungen gemäß den COVID-Maßnahmen). In beiden Fällen ernannt Future Focus eine/n spezialisierte/n Tutor:in, der/die den Lernenden beurteilt und einen Bericht verfasst.

Das Diplom der Stufe 5 in Mitarbeiterführung in der Gesundheits- bzw. Sozialpflege und in Kinder- und Jugendeinrichtungen (England) bzw. Management in Kinder- und Jugendeinrichtungen (45 ECTS) beinhaltet 120 Praktikumsstunden in einem Programm.

Im Diplom der Stufe 5 des Aufbaukurses in Frühpädagogik (15 ECTS) ist eines der sechs Module ein Praktikum. Die Studierenden müssen 50 Stunden in der Rolle einer Kindergartenfachkraft absolvieren. Das Praktikum findet am Arbeitsplatz statt, d.h. in der Schule, in der sie bereits als Fachkräfte beschäftigt sind. Von den Lernenden wird erwartet, dass sie in dieser Einrichtung vollzeitbeschäftigt sind, und sie müssen 50 Stunden Praxis für dieses Pflichtpraktikum nachweisen (Future Focus 2022c). Über die Bewertung des Praktikums liegen keine weiteren Informationen vor.

MCAST Aufbaukurse auf EQR-Stufe 5 und 6

Praktische Studieneinheiten sind sowohl im ersten als auch im zweiten Jahr des EQR-5-Programms (120 ECTS) enthalten. Es gibt zwei 6 ECTS-Studieneinheiten im ersten Jahr und zwei weitere 6 ECTS-Studieneinheiten im zweiten Jahr, insgesamt also 24 ECTS. Studierende, die diesen Studiengang absolvieren, werden von Prüfern/Prüferinnen beurteilt, die von MCAST selbst ernannt werden.

Obwohl das Studienprogramm für den gemeinsamen Aufbauabschluss von MCAST/IfE auf ein Praktikum hinweist (IfE and MCAST 2021), wird in keiner der Beschreibungen der einzelnen Studieneinheiten ein bestimmter Zeitraum für das Praktikum angegeben. Eine Studieneinheit im Umfang von 10 ECTS, *Emergent Curriculum* in der Praxis, bezieht sich auf Praktika, die die Studierenden im Rahmen ihres EQR-5-Studiengangs absolviert hätten. Wenn man bedenkt, dass in der Literatur zu diesem Studiengang ausdrücklich darauf hingewiesen wird, dass Bewerber:innen, die bereits als Kindergartenfachkräfte tätig sind, bevorzugt werden, scheint es, dass sich jeder Hinweis auf Praktika darauf beziehen könnte, dass die Studierenden bestimmte Aktivitäten mit einer reflektierteren und kritischeren Haltung ausprobieren.



Bachelor-Studium an der Universität Malta (University of Malta 2022a)

Im Rahmen des Bachelor (Hons) in Frühpädagogik, der an der Universität Malta angeboten wird, werden die Studierenden im ersten Jahr in das Leben in Schulen und Klassenzimmern eingeführt. Dies geschieht durch wöchentliche Besuche, bei denen die Studierenden einem Klassenzimmer zugewiesen werden und die ersten Wochen mit der Beobachtung der regulären Kindergartenfachkraft verbringen. Diese Besuche werden von wöchentlichen Kleingruppen-Tutorials begleitet, und von Zeit zu Zeit wird von den Studierenden erwartet, dass sie spezifische Aktivitäten mit den Kindern, die sie beobachtet haben, planen, vorbereiten und durchführen. Gegen Ende dieser Studieneinheit absolvieren die Studierenden ein dreiwöchiges Praktikum, bei dem sie den Unterricht selbständig übernehmen. Für die gesamte Studieneinheit gibt es 6 ECTS; die abschließende Bewertung bezieht sich zu gleichen Teilen auf die Antworten der Studierenden auf gezielte Aufgaben während der einjährigen Tutorien und des Praktikums, wobei die Bewertung der Planung und Dokumentation im Zusammenhang mit der praktischen Tätigkeit berücksichtigt wird.

Das erste Blockpraktikum (6 ECTS) findet im 2. Jahr des Studiums statt. Ein weiteres Praktikum im Umfang von 8 ECTS findet im 3. Studienjahr statt. Von der Universität ernannte Prüfer:innen mit Erfahrung in frühkindlicher Bildung besuchen die Studierenden mindestens zweimal während ihrer fünföchigen Praktika in einem Kindergarten. Die Unterrichtspraxis wird anhand einer Reihe von Kriterien bewertet. Es gibt zwar kein formelles Mentoring-Programm, aber Teilzeit-Tutoren/Tutorinnen (d.h. nicht vollzeitbeschäftigtes ortsansässiges akademisches Personal), das sich bereit erklärt, am Praktikum teilzunehmen, hat die Möglichkeit, die relevanten Prozesse, Bewertungskriterien und Unterlagen zu besprechen. Diese Teilzeit-Tutoren/Tutorinnen, die mit der Durchführung von Praxis-Besuchen beauftragt sind, werden für jeden Besuch vergütet.

Für Studierende, die den 60 ECTS umfassenden Aufbaustudiengang absolvieren, ist ein Praktikum Teil des Studiums, unabhängig davon, ob sie sich für ein Voll- oder Teilzeitstudium entscheiden.

Bachelor-Lehrgang des Malta Leadership Institute (MLI 2023)

Es gibt drei Praktika im Umfang von insgesamt 20 ECTS des 180 ECTS umfassenden Teilzeitkurses. Insgesamt machen diese Praktika 435 Stunden aus: 150 Stunden für 7 ECTS im ersten und zweiten Studienjahr und 135 Stunden für die 6 ECTS-Studieneinheit im dritten Jahr. Jede dieser drei Studieneinheiten strebt ähnliche Lernergebnisse und Bewertungsmodi an. Der Bewertungsmodus ist so aufgeteilt, dass er 50% Praktikumsbeobachtungen, 25% Portfolio und 25% Praktikums-Berichte umfasst.

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

Laut der Veröffentlichung der Europäischen Kommission über Strukturindikatoren für das Monitoring der Systeme zur allgemeinen und beruflichen Bildung in Europa (European Commission/EACEA/Eurydice 2022, 13) ist Malta eines von neun Ländern, in denen die FWB des Personals in vorschulischen Einrichtungen wie Kindergärten vorgeschrieben ist, aber nicht für das Personal, das in Kinderkrippen mit Kindern unter 3 Jahren arbeitet. Dies steht in krassem Gegensatz

zu 22 Ländern, in denen FWB für alle, die in Einrichtungen für die gesamte Phase der frühkindlichen Bildung und Betreuung (von der Geburt bis zum schulpflichtigen Alter) arbeiten, eine berufliche Pflicht oder eine notwendige Voraussetzung für Beförderungen ist.

FWB für Krippenfachkräfte

Wenn Fortbildung in **Kinderkrippen** stattfindet, geschieht dies durch Initiativen und Arrangements innerhalb der Einrichtungen selbst. So haben beispielsweise die Krippenfachkräfte und Koordinatoren/Koordinatorinnen (Einrichtungsleitungen) der 12 staatlich finanzierten Kinderkrippen, die von der Stiftung für Bildungsdienst (FES) verwaltet werden, ihre eigenen Fortbildungsveranstaltungen. Zweimal im Jahr finden obligatorische Seminare für das Personal statt, und im Laufe des Jahres werden weitere Schulungen für beide Gruppen organisiert. Die Schulungen für die Einrichtungsleitungen umfassen Seminare zu Fragen der Datenschutzgrundverordnung, zu den Grundsätzen der Inklusion und zu Gesundheitsfragen im Zusammenhang mit Säuglingen. Die Krippenfachkräfte haben Fortbildungsveranstaltungen, um ihre Englischkenntnisse in Wort und Schrift zu verbessern.

Die Bildungsbeauftragten für die frühe Kindheit haben damit begonnen, zur Schulung und Unterstützung Kinderkrippen zu besuchen, wenn das Direktorat für Qualität und Bildungsstandards (DQSE) um eine derartige Unterstützung gebeten hat⁵⁶.

Im Hinblick auf die Verantwortlichkeiten, die die Rolle der Krippenleitung definieren und sich auf die Nationalen Berufsstandards (NOS) stützen, erwarten die Nationalen Standards für die frühe Kindheit (0–3 Jahre) (2021), dass die Leitung *"regelmäßig Fort- und Weiterbildungen für das Personal bereitstellt und/oder fördert."* (S. 16). Wie bereits an anderer Stelle erwähnt, werden die Umsetzung und die Weiterverfolgung dieser Standards, insbesondere bei der Einführung neuer Praktiken, schrittweise erfolgen.

FWB für Kindergartenfachkräfte

Regulierung: Die Fortbildungen von Personal im staatlichen und kirchlichen **Kindergarten**-Sektor sind geregelt über Tarifvereinbarungen zwischen der Regierung und der Lehrkraftgewerkschaft (MEDE 2017; Archdiocese and MUT 2018). Anstelle der Fortbildungstage, die früher zu Beginn oder am Ende eines Schuljahres stattfanden, erhielten die Mitarbeiter:innen mehr Spielraum, um über ihre eigene FWB mitzubestimmen.

"... Schulen und Einzelpersonen werden stärker in die Pflicht genommen, sich um die am besten geeignete FWB zu bemühen, die den kontextuellen, nationalen und internationalen Erfordernissen am besten gerecht wird, mit besonderem Augenmerk auf die Lernenden, Fachkräfte und Leitungen im Bildungswesen der jeweiligen Gemeinschaft. Das Konzept der FWB wird erweitert, um alle Entwicklungsmöglichkeiten zu umfassen, die die Schaffung einer Gemeinschaft professioneller Fachkräfte (Community of Professional Educators – CoPE) fördern. Dies schließt alle Initiativen ein, die die berufliche Diskussion und das Wachstum unter den Mitgliedern der Gemeinschaft erleichtern, wie z.B. Veranstaltungen zur Schulentwicklungsplanung, FWB und Verbindungen mit der internen und externen Gemeinschaft." (MEDE 2017, S. 30).

Verpflichtung/Dauer/Anspruch auf freie Tage: Zusätzlich zu den 40 obligatorischen CoPE-Veranstaltungen, die von der Schulleitung/dem Managementteam organisiert und gemanagt werden, werden die Mitglieder der verschiedenen Lehrkraftstufen ermutigt, an selbst gewählten FWB-Maßnahmen teilzunehmen, die während oder außerhalb der normalen Schularbeitszeit stattfinden können. Maximal 80 Stunden selbst gewählter FWB können für eine beschleunigte

⁵⁶ Email-Kommunikation, 1. Juli 2022



Beförderung geltend gemacht werden. Dies kann eine Vielzahl von Aktivitäten umfassen, die von der Schulleitung genehmigt werden müssen.

Trotz der Verpflichtungen für CoPE können die Veranstaltungen etwas sporadisch sein. Gastredner:innen können eingeladen werden, um Vorträge über ihr Fachgebiet zu halten, je nach den von der Verwaltung wahrgenommenen Bedürfnissen. Wenn solche Präsentationen jedoch nicht weiterverfolgt werden und sich auf Sensibilisierung, Ideen und Vorschläge zum Ausprobieren beschränken, und wenn die Praxiskräfte keine Möglichkeit hatten, vorzuschlagen, in welchen Bereichen sie mehr Unterstützung wünschen, ist es schwieriger, mit ihnen in Kontakt zu treten oder die weitere Entwicklung zu verfolgen.

Anbieter von FWB: Obligatorische CoPE-Veranstaltungen können aus schulischen und nationalen/zentralen Schulungen bestehen, die für alle Einrichtungen angeboten werden. FWB im Zusammenhang mit schulbasierten Veranstaltungen können in der Art und Weise, wie sie organisiert und durchgeführt werden, unterschiedlich sein. Der Inhalt, die Durchführung, die Art der Präsentationen und die Veranstaltungs-Teilnehmenden können variieren. Das Schulleitungsteam kann komplett für die Organisation der Fortbildung verantwortlich sein, wenn es um bestimmte Themen, Projekte oder die Vision der Schule geht. FWB-Veranstaltungen würden auch den Schulentwicklungsplan der Schule für das betreffende Schuljahr oder den Zweijahreszyklus ergänzen und wären in die Aktionspläne der Schule aufgenommen worden. Da Aktionspläne zu Veränderungen führen, sei es in Bezug auf den Lehrplan oder die Struktur, ist eine Schulung immer unerlässlich. Zu den Fortbildungsveranstaltungen könnten externe Referate und Präsentationen gehören, z.B. von Universitätspersonal oder der Bildungsdirektionen, die eingeladen werden, um das Personal über bestimmte relevante Themen zu informieren. Die Themen sind unterschiedlich und könnten sich auf nationale Innovationen, Lehrplanänderungen, die Förderung oder Einführung von Methoden, Schulpolitik usw. konzentrieren. Das Thema und der Inhalt der schulbasierten Fortbildungsveranstaltungen könnten ausschließlich vom Schulleitungsteam oder auf der Grundlage von Vorschlägen des Personals festgelegt werden und für Fachkräfte, die mit bestimmten Altersgruppen arbeiten, oder für das gesamte Personal relevant sein. Zu einer Zeit, in der das *Emergent Curriculum* und ein Rahmenwerk für Lernergebnisse in frühpädagogischen Einrichtungen, insbesondere in Kindergärten und in den ersten beiden Jahren der Schulpflicht, gefördert werden, haben die drei für die Kindergärten zuständigen Bildungsbeauftragten ihre CoPE-Verpflichtungen auf diese Themen konzentriert. Die Bildungsbeauftragten können maximal 15 der 40 Stunden in Anspruch nehmen und haben in den vergangenen Schuljahren drei CoPE-Veranstaltungen pro Semester organisiert. Für Lehrkräfte, die mit 5- bis 7-Jährigen arbeiten, wurden Fortbildungen angeboten, während Kindergartenfachkräfte auf Wunsch des Schulleitungsteams weiterhin an Schulungen teilnehmen und im Rahmen des Curriculums überwacht werden. Einige Schulen bitten um spezielle Fortbildungen für ihre Kindergartenfachkräfte, die die Bildungsbeauftragten dann entsprechend anbieten.

CoPE-Veranstaltungen gibt es auch für Personal in kirchlichen und privat-unabhängigen Schulen. Unabhängig davon, wer eine Initiative zur FWB ergreift, sollten diese in einem breiteren Kontext der tatsächlichen Praxis mit Kindern betrachtet werden und daher für bestimmte Einrichtungen relevant sein. Ohne eine umfassendere Strategie oder Vision besteht die Gefahr, dass sich FWB-Maßnahmen wiederholen oder dass sie nicht kohärent sind und nicht zu Wachstum, Veränderung und Entwicklung führen. Idealerweise sollte eine Infrastruktur geschaffen werden, die Monitoring und Unterstützung ermöglicht und erleichtert.

Inhalt und Qualitätssicherung: Obwohl niemand die Schulen dazu verpflichtet, den Inhalt oder das Format der Fortbildung zu befolgen oder auszuwählen, sind die Schulen für die organisierten Fortbildungsveranstaltungen verantwortlich. Eine Liste solcher Veranstaltungen muss der Qua-



litätssicherungsabteilung und dem kirchlichen Schulsekretariat (im Falle von kirchlichen Schulen) zur Überprüfung vorgelegt werden. Wenn schulbasierte Fortbildungsveranstaltungen organisiert werden, liegt es in der Verantwortung der Schulleitung, mit Unterstützung der Mitglieder des Schulleitungsteams genügend Veranstaltungen im Jahr zu planen, um die erforderlichen 40 Stunden abzudecken. Über jede Sitzung muss ein Nachweis geführt werden, mit unterschriebenen Anwesenheitslisten; der Nachweis wird in der Regel bei einem externen Überprüfungsbesuch von QAD-Auditoren/Auditorinnen verlangt. Eine Bescheinigung über die Anwesenheit/Teilnahme könnte ausgestellt werden, wenn Sitzungen, Vorträge, Workshops und/oder Kurse zur beruflichen Weiterbildung besucht werden. Eine solche Fortbildung würde jedoch auf die Initiative von Einzelpersonen zurückgehen und nicht Teil der CoPE-Sitzungen sein.

Finanzierung: Selbstgewählte Kurse können von den Teilnehmenden selbst finanziert werden. Nach Abschluss des Kurses könnten die Inhaber:innen der Qualifikation Anspruch auf Ermäßigungen durch das *Get-Qualified*-Programm haben (Malta Enterprise 2021, 3): *"Mit diesem Anreiz soll die persönliche Entwicklung von Personen unterstützt werden, die geforderten fachlichen Qualifikationen und Zertifizierungen anzustreben. Der Anreiz gilt für Studierende, die einen Studiengang absolvieren, der zu einer Zertifizierung, einem Diplom, einem Abschluss oder einem postgraduierten Studiengang führt. Bei erfolgreichem Abschluss kommen Studierende in den Genuss einer Steuergutschrift und erhalten so einen Teil der entstandenen Kosten zurück."*

Karriereaufstieg: FWB, die Teil der CoPE-Veranstaltungen sind, werden nicht akkreditiert, da sie die festgelegten Kriterien der ECTS-Werte und der entsprechenden Anzahl von Ausbildungsstunden nicht erreichen; auch eine Bewertung ist nicht vorgesehen. Für sich genommen, ist FWB kein Instrument zum Karriereaufstieg. Während die Teilnahme an Weiterbildungskursen und die entsprechenden Zertifizierungen zwar in der Regel im persönlichen Lebenslauf aufgeführt und bei Bewerbungen in das Portfolio aufgenommen werden, gibt es jedoch kein System, mit dem diese Kurse die erforderlichen formalen Qualifikationen ersetzen oder ergänzen können.

Forschung, Debatten: Bislang gibt es weder Forschungsprojekte, die sich mit der FWB von frühpädagogischen Fachkräften befassen, noch wurden in den letzten fünf Jahren Mittel bereitgestellt, um Fragen des Zugangs, der Motivation oder der Auswirkungen von FWB auf die Praxis, die Teilnahme oder das berufliche Engagement von Fachkräften zu untersuchen. FWB für frühpädagogische Fachkräfte ist kein Thema, das in irgendeiner Debatte über frühkindliche Bildung aufgetaucht ist.

Unabhängig davon, wer eine Initiative zur FWB ergreift, sollten diese Initiativen in einem größeren Kontext der tatsächlichen Praxis mit Kindern betrachtet werden und daher für bestimmte Einrichtungen relevant sein. Ohne eine umfassendere Strategie oder Vision besteht die Gefahr, dass sich die FWB-Aktivitäten wiederholen oder dass es ihnen an Kohärenz fehlt und sie nicht zu Wachstum, Veränderung und Entwicklung führen. Idealerweise sollte eine Infrastruktur geschaffen werden, die die Überwachung und Unterstützung ermöglicht und erleichtert: Es ist sinnlos, Mitarbeiter:innen zur Weiterbildung einzuladen und von den Teilnehmenden zu erwarten, dass sie ihre Praxis und ihre Aktivitäten schnell interpretieren, verstehen, übernehmen und anpassen, ohne weitere Unterstützung, Feedback oder Möglichkeiten zur Reflexion über ihre Praxis.



7. Arbeitsbedingungen und aktuelle Personalangelegenheiten

7.1 Bezahlung

Früher wurden frühpädagogische Fachkräfte als die armen Verwandten der Grundschullehrkräfte bezeichnet (Ayers 1989), die als Anhängsel außerhalb des Lehrkraftberufs betrachtet wurden und keine besondere Aufmerksamkeit verdienten. Auch wenn dies eine veraltete Zusammenfassung der Wahrnehmung von frühpädagogischen Fachkräften sein mag, so spiegelt sich dies sicherlich immer noch in den Gehältern und der Vergütung des Personals in Kindergärten und noch mehr in Kinderkrippen in Malta wider.

Krippenfachkräfte

Daten über die Bezahlung von Krippenfachkräften sind eher lückenhaft. Nationale Daten sind nicht verfügbar. Da die meisten Einrichtungen privat betrieben werden, handelt der jeweilige Träger das Gehalt mit den arbeitssuchenden Fachkräften aus. Einige stichprobenartige Anfragen bei verschiedenen Quellen ergaben die folgenden Informationen.

Tabelle 20

Malta: Informationen über Arbeitsbedingungen in Kinderkrippen

Einrichtung A	Einrichtung B	Einrichtung C	Einrichtung D	Einrichtung E	Einrichtung F	Einrichtung G
Das Personal ist auf Vollzeitbasis angestellt – eine 40-Stunden-Woche. Mit einem Abschluss auf EQR 4 haben sie ein Anfangsgehalt von 15.853€/Jahr (Skala 15). Im Laufe der Jahre und je nach Leistung steigt dieses Gehalt schrittweise auf Stufe 13 (18.074 bis 20.087 €).	Die Leitung und die Fachkräfte sind flexibel beschäftigt, je nach ihren familiären Verhältnissen und Verpflichtungen. Die Krippenfachkräfte erhalten einen Stundenlohn von 8 € und die Leitung 8,50 € vor Steuerabzug.	Das Personal arbeitet auf Vollzeitbasis mit einer 40-Stunden-Woche. Maximal 30 Stunden sind direkte Kontaktzeit mit den Kindern. Zehn Stunden kinderfreie Zeit werden für die Vorbereitung erwartet und stehen wöchentlich zur Verfügung. Eine Leitung verdient mindestens 20.889 € bis maximal 31.211 €. Krippenfachkräfte haben ein Einstiegsgehalt von 14.134 €, das	Es werden zwei Vollzeit- und drei Teilzeitkräfte beschäftigt. Die Arbeitszeit beträgt 8 Stunden/Tag und die Vergütung liegt bei weniger als 10 €/Stunde. Bezahlte kinderfreie Zeit ist möglich.	Das Personal hat einen Vollzeit- oder einen Vollzeitvertrag mit reduzierter Arbeitszeit. Das Personal arbeitet 5 bis 8,5 Stunden/Tag. Die Bezahlung erfolgt monatlich zum Stundensatz von 7,05 € (jährliche Anpassung). Kinderfreie Zeit steht für 2-3 Stunden/ Woche zur Verfügung und wird an bestimmten Tagen zugewiesen. Die Mitarbeiter:innen entscheiden, ob sie wäh-	Das Personal arbeitet Vollzeit, 5,5 Stunden/Tag. Für die kinderfreie Zeit gibt es keine Vergütung. Mitarbeiter:innen, die mit Kindern unter 3 Jahren arbeiten, verdienen monatlich 1.038€.	Beschäftigt zwei Krippenfachkräfte in Vollzeit; eine Hilfskraft arbeitet in Teilzeit. Sie arbeiten 4 Stunden/Tag (8:30 – 12:30) und werden monatlich bezahlt, und zwar nach Gehaltsstufe 15, beginnend mit 15.717 €. Die Krippenhilfskraft wird auf Stundenbasis bezahlt und erhält je nach Anzahl der geleisteten Stunden 7 €/Stunde. Im Juli, August und September wird sie nicht bezahlt

Einrichtung A	Einrichtung B	Einrichtung C	Einrichtung D	Einrichtung E	Einrichtung F	Einrichtung G
		bis zu einem Höchstgehalt von 22.438 € reicht.		rend der kinderfreien Zeit gemeinsam planen oder ihre persönliche Zeit für die Planung nutzen.		

Kindergartenfachkräfte

Das Anfangsgehalt in den verschiedenen Vergütungsgruppen für das Personal in Kindergärten ist in *Tabelle 21* dargestellt. Die Gehälter der Kindergartenfachkräfte reichen von Skala 15 (Vertretungsfachkraft) bis 9 (Kindergartenfachkraft III). Die Gehälter der Grundschullehrkräfte reichen von der Vergütungsgruppe 9 mit einem Anfangsgehalt von 23.353 € pro Jahr bis zur Vergütungsgruppe 7 mit einem Anfangsgehalt von 26.438 €. Damit verdienen Grundschullehrkräfte deutlich mehr als Kindergartenfachkräfte.

Tabelle 21

Malta: Gehälter der Kindergartenfachkräfte

Bezeichnung	Anfangsgehalt ⁵⁷	Steigerungen / Erhöhungen
Kindergartenfachkraft III EQR-Stufe 6	21.950€ mit Steigerungen von 407,67€	Gehalts-Skala 10 bei Dienstantritt; Aufstieg in die Vergütungsgruppe 9 nach fünf Jahren zufriedenstellender Tätigkeit in dieser Stufe
Kindergartenfachkraft II EQR-Stufe 5 60 ECTS	19.323€ mit Steigerungen von 354€	Gehalts-Skala 12 bei Dienstantritt; Aufstieg in die Vergütungsgruppe 10 nach fünf Jahren zufriedenstellender Tätigkeit in dieser Stufe
Kindergartenfachkraft I ⁵⁸ EQR-Stufe 5 30 ECTS	Skala 15: 15.717€ mit Steigerungen von 298€ Skala 14: 16.865€ mit Steigerungen von 316.83€ Skala 13: 18.074€ mit Steigerungen von 335.50€	Gehalts-Skala 15 bei Dienstantritt; Aufstieg in die Vergütungsgruppe 14 nach fünf Jahren zufriedenstellender Tätigkeit in Skala 15 und Aufstieg in Skala 13 nach weiteren fünf Jahren zufriedenstellender Tätigkeit in Skala 14

Wie bei den Kinderkrippen ergaben stichprobenartige Anfragen bei fünf privat-unabhängigen Kindergärten folgende Informationen.

Tabelle 22

Malta: Informationen über Arbeitsbedingungen der Kindergartenfachkräfte in fünf privaten Einrichtungen

Einrichtung A	Einrichtung B	Einrichtung C	Einrichtung D	Einrichtung E
Kindergartenfachkräfte, die auf Voll-	Kindergartenfachkräfte arbeiten Vollzeit, haben	Kindergartenfachkräfte, die auf Vollzeitbasis arbeiten,	Kindergartenfachkräfte sind auf Vollzeitbasis	Kindergartenfachkräfte werden auf

⁵⁷ Tarifvertrag für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes 1. Januar 2017 – 31. Dezember 2024 (Government of Malta 2017)

⁵⁸ Ein von den zuständigen Behörden anerkannter vollständiger Abschluss der MQR-Stufe 4 im Bereich der frühkindlichen Bildung und Betreuung berechtigt ebenfalls zur Einstufung in diese Vergütungsgruppe, und zwar bis Ende des Jahres 2020 (Artikel 25.4: S. 41, MEDE 2017).

Einrichtung A	Einrichtung B	Einrichtung C	Einrichtung D	Einrichtung E
zeitbasis beschäftigt sind, verdienen 1.280 € pro Monat (vor Steuern). Sie haben täglich 4,5 Stunden direkten Kontakt mit den Kindern und zusätzlich täglich zwei Stunden kinderfreie Zeit.	täglich 5 Stunden direkten Kontakt mit den Kindern (08:00-13:00) und erhalten ein monatliches Gehalt zwischen 1.079,67 € und 1.225,75 € brutto (dieses wird jährlich angepasst, um den staatlichen Tarifen je nach Qualifikation zu entsprechen). Die kinderfreie Zeit, die zur Vorbereitung genutzt wird, beträgt täglich eine Stunde, nachdem die Kinder gegangen sind.	arbeiten von 08:00-13:30 oder 09:00-14:30 Uhr. Das monatliche Gehalt richtet sich nach ihrer Qualifikation. Kinderfreie Tätigkeiten werden in der Regel während der Schulzeit ausgeübt, d.h. Vorbereitung während einer Freistunde; Elterngespräche nach der Schule; einmal im Schuljahr findet eine Personalversammlung an einem halben Tag statt. Wöchentliche Besprechungen mit Kollegen/Kolleginnen aus derselben Jahrgangsstufe werden zusammen mit dem Leitungsteam abgehalten.	für 5,5 Stunden/Tag beschäftigt. Sie erhalten ein monatliches Gehalt von 1.173 €. Für die Vorbereitung ist keine kinderfreie Zeit vorgesehen.	Vollzeitbasis beschäftigt. Die Arbeitszeiten sind von 08:30–14:00 Uhr, 5,5 Stunden täglich. Die Gehälter variieren je nach Qualifikation. Das Einstiegsgehalt für Kindergartenfachkräfte liegt bei der Skala 15, d.h. 15.717 €/Jahr (2022) mit jährlichen Steigerungen von 298 €/Jahr (abhängig von der Anzahl der Beschäftigungsjahre an der Einrichtung). Das höchste Gehalt für eine KGE ist die Vergütungsgruppe 9 mit 23 353 €/Jahr (2022), mit jährlichen Steigerungen von 447,33 €/Jahr.

In allen Einrichtungen ist es üblich, dass Fortbildungsveranstaltungen /Personalbesprechungen und Elternabende an Tagen stattfinden, an denen die Kinder nicht anwesend sind. Für das Personal gelten diese Tage als Arbeitstage.

Es ist erwähnenswert, dass ein weiteres Wahlversprechen im Manifest der maltesischen Arbeiterpartei vom März 2022 (MLP 2022, Vorschlag 252, S. 76) bessere Gehälter und Arbeitsbedingungen im kommenden Tarifvertrag für Krippen- und Kindergartenfachkräfte verspricht.

7.2 Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Aus den verfügbaren Daten (DQSE, Mai 2022) geht hervor, dass 62% (N=775) der **Krippenfachkräfte** Vollzeit arbeiten und 31% (N=391) auf Teilzeitbasis beschäftigt sind. Weitere 5% (N=63) sind als "Vollzeit – reduzierte Stunden" erfasst. Andere sind als „Vertretungspersonal“ oder mit "flexiblen Arbeitszeiten" aufgeführt.

Vollzeitbeschäftigte **Kindergartenfachkräfte** in Schulen arbeiten 5½ Stunden pro Tag oder 27½ Stunden pro Woche einschließlich der Vormittagspause. Dies gilt vom vierten Montag im September bis zum 31. Mai. Zwischen dem 1. Juni und dem 6. Juli beträgt die Schularbeitszeit 3¾ Stunden pro Tag oder 18¾-Stunden/Woche, einschließlich der Vormittagspause (DES 2010).

7.3 Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz für neues Personal

Weder in Kindergärten noch in Kinderkrippen gibt es formale Maßnahmen für die Einführung oder das Mentoring und die Unterstützung von neu eingestellten Fachkräften.

7.4 Indirekte pädagogische Arbeitszeiten

In den von der Stiftung für Bildungsdienste (FES) betriebenen Kinderkrippen arbeiten die Krippenfachkräfte gemäß dem Tarifvertrag mit der maltesischen Gewerkschaft UHM auf Vollzeitbasis. Von der 40-Stunden-Woche sind 10 Stunden pro Woche für indirekte pädagogische Arbeitszeit vorgesehen. Es besteht keine Verpflichtung, diese Stunden in der Einrichtung zu verbringen. Die Aufgaben, die von den Krippenfachkräften während dieser Zeit erwartet werden, wurden ursprünglich in einem Anhang der Gewerkschaftsvereinbarung (FES-UHM⁵⁹) festgelegt. Einige Änderungen wurden vorgenommen, um den pädagogischen Wandel widerzuspiegeln, der mit der Einführung des *Emergent Curriculum* gefördert wird. Neben der Teilnahme an den alle drei Monate stattfindenden Teamsitzungen und den monatlichen Treffen mit der Leitung gehören zu den Aufgaben der Krippenfachkräfte in der indirekten pädagogischen Arbeitszeit:

- die Einschätzung der Kinder, für die sie direkt verantwortlich sind
- Erstellung von Lernjournalen mit Fotos von den Aktivitäten der Kinder
- Entwicklung von Zielen, die von den Kindern erreicht werden sollen sowie Planung wöchentlicher Aktivitäten
- Einschätzung von Aktivitäten und Suchen nach Verbesserungsmöglichkeiten
- Erstellung eines Berichts für jedes Kind nach einer bestimmten Vorlage, bevor es in den Kindergarten wechselt
- Verbesserungsvorschläge, die während des Mentorings mit der Leitung diskutiert werden und auch den Kollegen/Kolleginnen mitgeteilt werden
- Suche nach beruflicher Weiterbildung, direkt durch die Stiftung für Bildungsdienste (FES), zusätzlich zu den halbjährlichen Sitzungen)
- alle sechs Monate Treffen mit Eltern.

In den privat betriebenen und geführten **Kinderkrippen** liegt die indirekte pädagogische Arbeitszeit im Ermessen der Träger. Einige sehen dies für ihr Personal vor, doch scheint dies nicht weit verbreitet zu sein. So berichtete eine Einrichtung, dass die Krippenfachkräfte die ganze Zeit mit den Kindern zusammen sind; eine andere Einrichtung bietet den Fachkräften vier Stunden pro Woche indirekte pädagogische Arbeitszeit an, die auf zweimal jeweils zwei Stunden Dauer verteilt sind.

In **Kindergärten** wurden gemäß der Tarifvereinbarung (MEDE 2017) Vorkehrungen für die indirekte pädagogische Arbeitszeit geplant. *"Für die Jahre, in denen keine Schulpflicht besteht, haben alle Kindergartenfachkräfte und Lehrkräfte, die im Kindergarten tätig sind, ab dem Schuljahr 2018/2019 Anspruch auf 60 Minuten pro Woche kontaktfreie/Curriculum-Zeit und ab dem Schuljahr 2019/2020 auf maximal 90 Minuten pro Woche. Diese Zeit wird von Fachkräften zur Lernunterstützung oder von Vertretungskräften abgedeckt (zu denen auch Studierende gehören können, die ein Praktikum im Rahmen eines Studiums in einem verwandten Bereich absolvieren)."* Obwohl einige Schulen versuchten, sich wann immer möglich an diese Vereinbarungen zu halten, wurde die kontaktfreie Zeit aufgrund der COVID-19-Pandemie auf Eis gelegt, da die Hilfskräfte Aufgaben zugewiesen bekamen, um das reguläre Personal zu ersetzen, das krankheitsbedingt ausfiel.

Die kirchlichen Schulen wurden ermutigt, auch während der Pandemie die indirekte pädagogische Arbeitszeit beizubehalten. Einige Schulen hielten es für effizienter, die kontaktfreie Zeit für monatliche statt für wöchentliche Treffen zu nutzen, wenn die Kinder nicht in der Schule waren. Wöchentliche Ausfallzeiten waren schwieriger einzuhalten, wenn es keine Vertretungs- oder geeignete Ersatzkräfte gab, wie in der Gewerkschaftsvereinbarung vorgesehen.

⁵⁹ Gewerkschaft *Haddiema Magħqudin* – Stimme der Arbeitenden



7.5 Weitere Personalangelegenheiten

Es gibt zwar keine offiziellen Daten über den Mangel an Fachkräften oder die Schwierigkeit der Personalgewinnung, doch ist in den **Kinderkrippen** eine stetige Fluktuation zu verzeichnen. Träger von Kinderkrippen geben an, dass sie Schwierigkeiten haben, qualifizierte Krippenfachkräfte einzustellen, da das Personal lieber in Kindergärten arbeitet, wo die Arbeitsbedingungen besser sind. Dies scheint durch Ausbildungspersonal an der MCAST bestätigt zu werden. Diese berichteten (Parliament of Malta, Family Affairs Committee 2023b), dass trotz der Möglichkeit für Krippenfachkräfte, nach dem ersten Jahr des zweijährigen *Advanced Diploma* einen EQR-Stufe 4 Abschluss zu erhalten, die meisten Studierenden das zweite Jahr des Studiums absolvieren. Die aktuellen Kohorten der EQR-Stufe 4 (2023–2024) umfassen 76 Studierende des ersten und 43 Studierende des zweiten Studienjahres.

Wenn in Kindergärten Stellen frei wurden, sahen Krippenfachkräfte dies verständlicherweise als Chance auf ein besseres Gehalt und eine höhere Arbeitsplatzsicherheit. Es bleibt abzuwarten, inwieweit sich diese Mobilität und dieser Trend fortsetzen werden. Einerseits kann der Wechsel von einer Krippenfachkraft mit einer EQR-4-Qualifikation zu einer Kindergartenfachkraft mit mindestens EQR 5 (30 ECTS) oder EQR 5 (60 ECTS) immer noch als eine gute Chance wahrgenommen werden, in die es sich zu investieren lohnt. Für Krippenleitungen wird die Verlockung, in den Kindergarten zu wechseln, größer sein, da ein EQR 5 Abschluss mit 60 ECTS die Mindestanforderung für Leitungen und Kindergartenfachkräften II ist. Der Stolperstein könnte jedoch tatsächlich die Sättigung des Kindergartenmarktes sein. Wie bereits in diesem Bericht erwähnt, werden innerhalb des staatlichen Sektors Vertretungsfachkräfte aus demselben Pool qualifizierter Kindergartenfachkräfte ausgewählt. Die älteren/erfahreneren Fachkräfte werden einer Gruppe von Kindern zugewiesen, während die jüngeren als Vertretungspersonal eingesetzt werden. Dies bedeutet, dass es für die jüngeren Absolventen/Absolventinnen immer unwahrscheinlicher wird, eine Vollzeitstelle im Kindergarten mit Verantwortung für eine eigene Kindergruppe zu finden. MCAST-Mitarbeiter:innen berichteten, dass der Markt trotz einer hohen Zahl von Studierenden für ihren 180 ECTS, EQR Stufe 6 Bachelor-Studiengang (Frühe Jahre) gesättigt ist und es keine freien Stellen/Ausschreibungen für Kindergartenfachkräfte gibt (Parliament of Malta, Family Affairs Committee 2023b). Sie gehen davon aus, dass viele ihrer Studierenden ein weiterführendes Studium absolvieren und sich für den zweijährigen, 120 ECTS umfassenden Master-Studiengang in Lehre und Lernen bewerben werden, der an der Fakultät für Erziehungswissenschaften der Universität Malta für Grundschullehrkräfte angeboten wird.

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

Eine Reform ergibt sich aus den Tarifverträgen (MEDE 2017; Archdiocese and MUT 2018) über die Organisation des Kindergartenpersonals als Kindergartenfachkraft III, II und I. Diese Kategorisierung hat zu einer Anhebung der Mindest-Zugangsvoraussetzung von EQR 4 auf EQR 5 ab 2021 geführt. Kindergartenfachkräfte III, die 2019 ihr Studium an der Universität Malta begannen, haben einen Bachelor-Abschluss (Hons) in Frühpädagogik, und Kindergartenfachkräfte II und I werden voraussichtlich die EQR-Stufe 5 mit 60 ECTS bzw. 30 ECTS haben. Dies bedeutet also, dass EQR-4-Programme, die früher und bis vor kurzem das Mindestqualifikationsniveau für Kindergartenfachkräfte waren, nicht mehr akzeptiert werden. Der Besitz von Qualifikationen auf EQR-Stufe 5 oder 6 und die entsprechende Bezeichnung Kindergartenfachkräfte I, II oder III spie-

geln sich in der Gehaltstabelle und im Karriere-Aufstieg wider. Es gibt keinen Unterschied zwischen den Aufgaben der Kindergartenfachkräfte, unabhängig von ihrer beruflichen Erstausbildung und ihrer anschließenden Qualifikation. Laut der Veröffentlichung der Europäischen Kommission über Strukturindikatoren zur Beobachtung der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in Europa ist Malta unter den 35 untersuchten Ländern eines von nur acht Ländern, in denen nicht vorgeschrieben ist, dass mindestens ein Mitglied des Personals einen Hochschulabschluss (Bachelor) in Erziehungswissenschaften haben muss (European Commission/EACEA/Eurydice 2022, 13).

Zum Zeitpunkt der Berichterstellung bezieht sich eine zweite Reform, die noch auf die Diskussion und Bestätigung durch das Ministerium wartet, auf den Auszug aus den Nationalen Standards für die frühe Kindheit (0–3 Jahre) (MFED 2021a), der vorsieht, dass Krippenfachkräfte und -leitungen einen Abschluss auf EQR-Stufe 4 bzw. 5 mit mindestens 60 ECTS haben. Wenn diese Position akzeptiert und umgesetzt wird, werden die Kurse für Krippenfachkräfte mit einer EQR-4-Qualifikation, die 60 ECTS umfasst, tatsächlich kürzer sein als frühere EQR-4-Qualifikationen, die über zwei Jahre Vollzeitstudium mit maximal 120 ECTS angeboten wurden.

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

Es gibt keine nationalen oder groß angelegten Projekte, die vom Bildungsministerium oder der DQSE geplant, in Auftrag gegeben oder vorangetrieben werden und die sich auf die Arbeitskräfte oder die beruflichen Bedürfnisse der Arbeitskräfte in diesem Sektor konzentrieren. Kleinere Forschungsprojekte, an denen das Personal frühpädagogischer Einrichtungen teilgenommen hat, haben jedoch einige wichtige Erkenntnisse erbracht, auch wenn Fragen des Personals nicht im Mittelpunkt standen.

Reflexionen über "Qualität" in der frühkindlichen Bildung: Perspektiven und Stimmen von Fachkräften

Quelle: Sollars 2022a (siehe *Literatur* für weitere Details)

Ziele: Die Teilnehmenden wurden aufgefordert, über Qualität nachzudenken, sie zu diskutieren und zu definieren.

Methoden: Die Daten umfassten Antworten aus halbstrukturierten Interviews oder Gruppendiskussionen von über 400 Fachkräften aus Malta und Gozo, angestellt in 34 staatlichen, kirchlichen und privat-unabhängigen Einrichtungen als Kindergartenfachkräfte, sowie von Krippenfachkräften und einigen Leitungen aus 16 Kinderkrippen.

Ausgewählte Ergebnisse: Daten deuten darauf hin, dass die Fachkräfte selbst, ihre Arbeit und die potenziellen Auswirkungen ihrer beruflichen Beziehungen und Erfahrungen auf die Kinder keine Merkmale sind, die bei den Überlegungen der Teilnehmenden im Vordergrund stehen.

Implikationen: Die Fachkräfte erkennen nicht an, dass sie selbst oder ihre berufliche Arbeit für die Qualität der in Kindertageseinrichtungen angebotenen Dienstleistungen von zentraler Bedeutung sind. Dies deutet auf ein mangelndes Bewusstsein für die potenziellen Auswirkungen hin, die ihre beruflichen und/oder pädagogischen Kenntnisse und Kompetenzen auf die Qualität der Lernerfahrungen haben. Diese Ergebnisse sind besorgniserregend angesichts früherer Forschungsarbeiten, die signifikante Korrelationen zwischen der höheren Lehrkräftausbildung und



-qualifikation und einer höheren Qualität der frühpädagogischen Umgebung, einschließlich der Programmstruktur, ergaben (Manning, Wong, Fleming, and Garvis 2019).

"Es gibt immer Raum für Verbesserungen": Die Sichtweise von Fachkräften auf die Herausforderungen der Qualität in frühpädagogischen Einrichtungen

Quelle: Sollars 2022b (siehe *Literatur* für weitere Details)

Ziele: Die Teilnehmenden wurden aufgefordert, die Herausforderungen zu benennen, denen sie sich stellen, wenn sie versuchen, qualitativ hochwertige Dienstleistungen anzubieten.

Methoden: Mit halbstrukturierten Interviews oder Fokusgruppendifkussionen wurden Daten von 460 Fachkräften aus Malta und Gozo, die als KGEs in 34 staatlichen, kirchlichen und freien Einrichtungen tätig sind, sowie von Krippenfachkräften und einigen Leitungen aus 16 Kinderkrippen erhoben.

Ausgewählte Ergebnisse: Die Antworten der Fachkräfte ergaben drei große Kategorien von Herausforderungen: arbeitsbezogene Herausforderungen, Herausforderungen, die sich aus der Art der Beziehungen zu Entscheidungsträgern, einschließlich Kindern, Eltern, Kollegen/Kolleginnen und dem Leitungspersonal, ergeben, sowie berufliche Herausforderungen, die sich aus den Wahrnehmungen der Fachkräfte über ihren Beruf und anderen Fragen im Zusammenhang mit Pädagogik und Praxis ergeben.

Implikationen: Fachkräfte können arbeitsbezogene Herausforderungen nicht im Alleingang bewältigen. Systembedingte Unzulänglichkeiten müssen strategisch angegangen werden, insbesondere um dem Personal das Selbstvertrauen zu geben, das es braucht, um sich artikulieren und durchsetzen zu können, wenn es darum geht, zu erörtern, zu verteidigen und zu entscheiden, was qualitativ hochwertige Programme und Umgebungen für Kleinkinder ausmacht. Ein entmutigtes Personal, das sich selbst als sprachlos empfindet, benötigt professionelle Unterstützung und Entwicklung, angemessene Ressourcen und Einrichtungen, die gemeinsam zu einer konzertierten Anstrengung zur Verbesserung der Qualität der frühkindlichen Dienste beitragen würden.

Einführung von Curriculum-Änderungen in maltesischen Kindergärten. Ein Vergleich der Perspektiven der Beteiligten

Quelle: Portanier 2022 (unveröffentlichte Masterarbeit) (siehe *Literatur* für weitere Details)

Ziele: Die Daten wurden 2018 und 2019 erhoben, als das *Emergent Curriculum* eingeführt wurde und Fortbildungsveranstaltungen für die leitenden Management- und Führungsteams sowie für die Kindergartenfachkräfte in allen Einrichtungen organisiert wurden.

Methoden: Die Untersuchung wurde durchgeführt mit zwei Bildungsbeauftragten, vier stellvertretenden Leitungen mit Verantwortung für den Kindergarten in ihrer staatlichen Schule und 13 Fachkräften, die mit 3- bis 4-Jährigen arbeiten. In den Interviews wurden die Teilnehmenden gebeten, zu erörtern, was sie über (i) das Rahmenwerk für Lernergebnisse (DQSE 2015) wussten, das im Anschluss an die Veröffentlichung des Nationalen Rahmencurriculums (MEDE 2012) für die frühen Jahre entwickelt worden war, und (ii) das *Emergent Curriculum*, das sie in diesem Schuljahr einführen sollten.

Ausgewählte Ergebnisse: Die thematische Analyse der qualitativen Daten führte zur Schlussfolgerung, dass "die Praxiskräfte an der Basis nicht nur von externen Quellen über Curriculum-Änderungen und die Umsetzung von Entscheidungen informiert werden, sondern bereits in der Entwicklungsphase jeder Politik einbezogen werden müssen, um sich den Prozess zu eigen zu machen und ihn effektiv umzusetzen."



Implikationen: Es wurde festgestellt, dass es eine Lücke zwischen dem geplanten und dem umgesetzten Curriculum gab, und die Unterschiede in den von den Teilnehmenden geäußerten Ansichten deuteten darauf hin, dass die Beteiligten "anscheinend nicht ausreichend darauf vorbereitet waren, das Curriculum zu übernehmen oder in bewährte Praktiken und eine angemessene Pädagogik umzusetzen."

Studie über COVID-19 und Bildung in Malta (Cov-EM)

Quelle: Bonello, Camilleri, Deguara, Milton, and Muscat 2022 (siehe *Literatur* für weitere Details)

Ziele: Ein Forschungsbericht, der sich auf die Auswirkungen von COVID-19 auf das persönliche und berufliche Leben von Kinderkrippen-, Kindergarten- und Lernunterstützungsfachkräften während der ersten und zweiten Welle der Pandemie (2019/2020; 2020/2021) konzentriert.

Methoden: Die Daten wurden durch zwei Online-Umfragen erhoben, die offene Fragen enthielten. 201 Kindergartenfachkräfte, 30 Krippenfachkräfte und 29 Lernunterstützungsfachkräfte nahmen an der ersten Umfrage teil, 58 Kindergartenfachkräfte und 11 Lernunterstützungsfachkräfte an der zweiten Umfrage.

Ausgewählte Ergebnisse: Die frühkindliche Pädagogik für Kinder unter 5 Jahren wurde in Online- und Präsenz-Umgebungen umgestaltet. Neben dem holprigen Start des Online-Lernens nutzten die frühpädagogischen Fachkräfte nicht täglich interaktive Online-Sitzungen, was bei Eltern und Kleinkindern ein Gefühl der Ablösung hervorrief. Die Umstellung auf Online-Aktivitäten hatte einige Vorteile (wie z.B. die stärkere Einbindung der Eltern), war aber auch mit Herausforderungen verbunden, die Zweifel daran aufkommen lassen, inwieweit Online-Lernumgebungen erfolgreiche Lernräume für kleine Kinder sind.

Implikationen: Unter den Empfehlungen des Berichts schlugen die Forschenden vor, die technologische Vorbereitung von frühpädagogischen Fachkräften auf Online-Lernumgebungen zu verbessern, um das Lernen der Kinder zu fördern. Sie plädieren auch für mehr Zeit im Curriculum für frühpädagogische Fachkräfte, um kollaborative, kritische, reflektierende Praktiken und professionelles Wachstum zu fördern, sowie für eine verstärkte Überwachung und Unterstützung der Fachkräfte und Leitungen.

10. Künftige Personalherausforderungen – fachliche Experteneinschätzung

Hinsichtlich des frühpädagogischen Personals steht Malta weiterhin vor einer Reihe von Herausforderungen. Dazu gehören die berufliche Erstausbildung und die Fort- und Weiterbildung, Monitoring und Praxisunterstützung sowohl während der beruflichen Erstausbildung als auch am Arbeitsplatz sowie die Erfassung, Pflege und Evaluation von Daten über Einrichtungen, Dienstleistungen und das Personal.

Berufliche Erstausbildung von Krippen- und Kindergartenfachkräften

Die Themen rund um die berufliche Erstausbildung, Qualifikationen und FWB sind vielschichtig. Im ersten Jahrzehnt des 21. Jahrhunderts bestand die größte Herausforderung darin, sicherzustellen, dass frühpädagogische Fachkräfte über eine Qualifikation verfügen, und dies zu einer Zeit, in der unregulierte Kinderkrippen zu florieren begannen. Ein zweijähriger Vollzeitkurs war einer der ersten, der 2001 mit der Gründung von MCAST eingeführt wurde. Ursprünglich handelte es sich um einen BTEC-Kurs, bevor die selbst entwickelten Programme verfügbar wurden.



Dieser BTEC-Kurs zielte auf Studierende ab, die eine Beschäftigung in Kinderkrippen anstrebten, ersetzte aber mit einigen Ergänzungen zum so genannten "erweiterten Praktikum" allmählich den zweijährigen Vollzeitkurs für Kindergartenfachkräfte, der vom Bildungsministerium zwischen 1993 und 2003 angeboten wurde. Gleichzeitig führten private Institutionen und öffentliche Einrichtungen wie das Zentrum für Arbeitsmarkttraining und Wiedereingliederung (ETC)⁶⁰ eine Reihe von Kursen ein, die sich an Frauen richteten, die (wieder) in den Arbeitsmarkt einsteigen wollten. Die Dauer des Programms, die Anzahl der ECTS und die Tiefe der behandelten Inhalte waren eher sporadisch. Dennoch erhielten die Kurse ihre EQR-Einstufung, nachdem 2012 die Nationale Kommission für Weiter- und Hochschulbildung (NCFHE) mit der spezifischen Aufgabe eingerichtet wurde, "die Regulierung des Weiter- und Hochschulbildungssektors in Malta zu überwachen und sicherzustellen, dass der maltesische Qualifikationsrahmen durchgehend eingehalten wird" (NCFHE and MEDE 2016, 5).

Allmähliche Änderungen und Anpassungen wurden stückweise eingeführt. Der Schwerpunkt lag auf der EQR-Stufe, ungeachtet der unterschiedlichen Anzahl von ECTS-Credits, die den als angemessen angesehenen formalen Kursen zugeordnet wurden. Der Inhalt dieser Kurse scheint kaum berücksichtigt worden zu sein. Eine Durchlässigkeit von Aufgaben wurde lediglich aufgrund der akkreditierten EQR-4-Kurse und durch die Verlockung besserer Arbeitsbedingungen in Kindergärten ermöglicht. Das ursprünglich für die Arbeit mit Kindern unter 3 Jahren ausgebildete Personal wurde in Kindergärten eingesetzt, ohne dass dabei die unterschiedlichen Rollen und Verantwortlichkeiten berücksichtigt wurden, die frühpädagogischen Fachkräften bei der Arbeit mit sehr kleinen Kindern in verschiedenen Entwicklungsstadien zugewiesen werden. Der Inhalt der von verschiedenen Einrichtungen angebotenen Kurse sowie deren Philosophie und didaktisch-pädagogische Praktiken müssen überprüft werden, während gleichzeitig Initiativen zur Harmonisierung und Stärkung der beruflichen Erstausbildung in der Frühpädagogik und FWB ergriffen werden.

Wie bereits erwähnt, umfasste der von MCAST angebotene EQR-4-Kurs immer 120 ECTS. Im Rahmen des laufenden Prozesses zur Festlegung standardisierter Mindestqualifikationen auf den EQR-Stufen 4 und 5 sind nun jedoch Kurse mit mindestens 60 ECTS für die Beschäftigung von Krippenfachkräften bzw. -leitungen erforderlich (MFED 2021a). Eine EQR-Stufe 5 mit 30 ECTS ist nun die erforderliche Mindestqualifikation für Kindergartenfachkräfte. Aus diesen Änderungen ergeben sich mehrere Bedenken:

1. Trotz der Versuche, die Mindestqualifikationen des Personals zu harmonisieren, wird die Dauer der obligatorischen Grundqualifikation verkürzt, wodurch die Botschaft vermittelt wird, dass die Qualifikation für die Arbeit in der Frühpädagogik eine relativ kurze Reise ist. Wenn die Kurse der EQR-Stufen 4 und 5 mit 60 ECTS akzeptable Qualifikationen sind, welche Motivation sollten die Studierenden dann haben, ein längeres Studienprogramm zu absolvieren? Es gibt bereits Aufbaustudiengänge für Inhaber:innen von Programmen auf der EQR-Stufe 5 mit 120 ECTS, um einen grundständigen Abschluss zu erwerben. Das ist an sich lobenswert, aber die Kehrseite dieser Aufwertung ist, dass qualifiziertes Personal weiterhin von der Arbeit mit den jüngsten Kindern abgezogen wird.
2. Durch die Verkürzung der Länge und damit der Dauer des Kurses werden die Studierenden weniger Gelegenheit haben, sich mit wichtigen, kritischen Themen auseinanderzusetzen, die

⁶⁰ Das Zentrum für Arbeitsmarkttraining und Wiedereingliederung (*Employment and Training Corporation, ETC*) wurde im August 1990 durch ein Gesetz des Parlaments mit dem Titel Gesetz über Beschäftigung und Ausbildungsdienste gegründet. Die Hauptaufgaben waren die Bereitstellung einer öffentlichen Arbeitsvermittlung und die Ausbildung von Personen zur Verbesserung ihrer Fähigkeiten, um eine Beschäftigung zu finden. Seine Funktion konzentrierte sich auf die Bereitstellung von Ausbildungskursen und die Verwaltung von Lehrlingsausbildungsprogrammen. Im Juni 2016 änderte das Parlament den Namen von *Employment and Training Corporation* gesetzlich in *Jobsplus* (2023).

ihre Praxis in frühpädagogischen Einrichtungen betreffen. Neueinsteiger:innen sowohl in Kinderkrippen als auch in Kindergärten werden weniger Hintergrundwissen und theoretische Erkenntnisse haben.

3. Da die EQR-Stufe 5 mit 60 ECTS jetzt die Mindestqualifikation für Krippenleitungen ist und mit der notwendigen Qualifikation für eine Anstellung als Kindergartenfachkraft II übereinstimmt, werden Studiengänge wieder als austauschbar angesehen, um Personen für beide Berufsrollen zuzulassen, unabhängig vom Inhalt des Programms. Daher scheint es offensichtlich, dass das Personal nicht angemessen ausgebildet sein könnte, um die Rollen und Verantwortlichkeiten, die ihnen zugewiesen werden, zu erfüllen⁶¹.
4. Wenn die Arbeitsbedingungen unverändert bleiben, wird die Arbeit in Kinderkrippen weiterhin das Sprungbrett in die berufliche Laufbahn sein, und folglich werden die am wenigsten qualifizierten Mitarbeiter:innen mit einer EQR-Stufe 4 und 60 ECTS in der Kinderkrippe bleiben.
5. Die Nationalen Standards (NOS) für Krippenfachkräfte und -leitungen enthalten Kriterien, anhand derer der Inhalt der beruflichen Erstausbildungskurse für das Personal in Kinderkrippen geprüft werden kann, aber es gibt keine etablierten Kriterien für das Personal in Kindergärten, die einen gemeinsamen Rahmen für die Programmakkreditierung bieten könnten.
6. Es muss eine Bestandsaufnahme durchgeführt werden, um sicherzustellen, dass die Erwartungen der Nationalen Berufsstandards (NOS) tatsächlich angegangen und durch die für das Krippenpersonal entwickelte Programme erfüllt werden; eine ähnliche Untersuchung muss durchgeführt werden, um die Fähigkeiten, das Wissen und das Verständnis zu vergleichen, die angehenden Kindergartenfachkräften in ihrer beruflichen Erstausbildung angeboten werden. In Ermangelung von Kriterien, die einen Vergleich ermöglichen würden, werden Programme der beruflichen Erstausbildung weiterhin entwickelt und gefördert, ohne dass eine gemeinsame Vision, eine zugrundeliegende Philosophie, ein theoretisches Verständnis oder berufliche Einsichten vorhanden sind, die angehende Fachkräfte über Frühpädagogik erworben haben und von denen erwartet wird, dass sie sie durch ihre Praxis fördern.
7. Die Tatsache, dass Kindergartenfachkräfte auf verschiedenen EQR-Stufen qualifiziert sind, ohne dass eine Unterscheidung in den zugewiesenen Rollen vorgenommen wird, wenn sie in Kindergärten eingesetzt werden (die Unterschiede in den Bezeichnungen spiegeln sich in den Gehältern von Kindergartenfachkräften I, II oder III wider), motiviert die Einzelnen nicht, ihr Verständnis, ihre Entwicklung und ihre theoretischen Perspektiven zu verbessern; auch trägt diese Situation nicht dazu bei, das Gefühl der Kollegialität unter dem Personal zu fördern. Fachkräfte mit höheren Qualifikationen werden nicht mit Führungsaufgaben betraut, um ihre Kollegen/Kolleginnen zu unterstützen, falls dies erforderlich ist. In einem Kontext, in dem Fachkräften mit grundständigem Abschluss keine Führungsaufgaben zugewiesen werden, in dem auch die unmittelbare Unterstützung durch das Schulleitungsteam fehlen könnte und in dem drei Bildungsbeauftragte für den gesamten maltesischen Vorschulbereich nicht in der Lage sind, die Bedürfnisse des Personals zu erfüllen, ist es leider eine Verschwendung von

⁶¹ Die gesammelten Informationen über die berufliche Erstausbildung zeigen, dass es mehrere (nicht mehr verfügbare) und aktuelle Kurse als Erstqualifikation für das frühpädagogische Personal gibt. Die in *Kapitel 3* aufgezeigten Qualifikationen verdeutlichen, dass nach der Programmdokumentation die Teilnehmenden entweder auf die Kinderkrippe **oder** den Kindergarten vorbereitet werden. Dennoch werden Kurse, die ursprünglich für die Kinderkrippe eingeführt wurden, als angemessene Qualifikation für den Kindergarten akzeptiert, ungeachtet des Inhalts oder der beruflichen Rollen und Verantwortlichkeiten. Die Beurteilung, ob sich eine Qualifikation für die Beschäftigungsfähigkeit eignet, basierte/basiert auf der EQR-Stufe, der Anzahl der Credits und der Komponente des Berufspraktikums, wobei der Inhalt der Module/Studieneinheiten kaum berücksichtigt wurde.



Ressourcen, wenn nicht in die Kindergartenfachkräfte III investiert wird, die ihre Einsichten und ihr Wissen weitergeben.

8. Das Fehlen von nationalen und/oder Längsschnittstudien zur Untersuchung der Auswirkungen von frühpädagogischen Dienstleistungen und Personal auf die kurz-, mittel- und langfristigen Leistungen der Kinder ist längst überfällig. Die Leistungen der Kinder in den späteren Schuljahren sind besorgniserregend: Sowohl der PISA- (2018) als auch der PIRLS-Bericht (2016) über die Leseleistungen der maltesischen Schüler:innen zeigen, dass ihr Leseniveau deutlich unter dem internationalen Durchschnitt liegt. Malta gehört nach wie vor zu den sechs EU-Ländern, in denen die Zahl der Schulabbrecher:innen über dem EU-Durchschnitt liegt (Eurostat 2021), auch wenn in den letzten Jahren Fortschritte zu verzeichnen sind und die Zahl zurückgegangen ist. Ein Dokument mit dem Titel "Rahmenwerk für die Bildungsstrategie in Malta 2014–2024: Grundlagen erhalten, Alternativen schaffen, Beschäftigungsfähigkeit verbessern" (*Framework for the Education Strategy for Malta 2014-2024: Sustaining Foundations, Creating Alternatives, Increasing Employability*) (MEDE 2014a) scheint trotz des Versprechens eines "strategischen Dokuments, das den Plan für die nächsten zehn Jahre umreißt, beginnend mit der frühkindlichen Bildung und Betreuung..." (S. 8) auf Eis gelegt worden zu sein. In einem anderen Dokument – einem Strategieplan zur Verhinderung des Schulabbruchs in Malta – wurde empfohlen, dass "MEDE das landesweite Angebot an kostenfreier Kinderbetreuung überwacht, um sicherzustellen, dass es eine qualitativ hochwertige Erfahrung für das Personal, die Kinder und die Eltern ist und dass es zur Entwicklung der Kinder beiträgt, während sie sich auf den Eintritt in die frühkindliche Bildung vorbereiten" (MEDE 2014b, 21). Acht Jahre später wurde diese Empfehlung noch immer nicht umgesetzt. Außerdem verrät diese Empfehlung ein falsches Verständnis von "frühkindlicher Bildung" und suggeriert, dass die Kinderbetreuung eine Art "vorbereitende" Phase vor der frühkindlichen Bildung ist!

Eine Überprüfung der Programminhalte beruflicher Erstausbildung könnte auch Aufschluss über die Anforderungen an die FWB geben. Wenn FWB eine maximale Wirkung auf die Arbeitskräfte und ihre Praxis haben soll, muss der Inhalt auf die festgestellten Bedürfnisse und Lücken ausgerichtet sein, die die Fachkräfte in ihrer Praxis und in ihren Fähigkeiten, die Arbeit mit Kindern, Familien und Kollegen/Kolleginnen zu reflektieren und zu diskutieren, aufweisen.

Fort- und Weiterbildung (FWB) für Krippen- und Kindergartenfachkräfte

FWB für Krippenfachkräfte und -leitungen ist begrenzt und wird auf Anfrage angeboten. Die Bildungsbeauftragten innerhalb des Bildungsdirektorats (DES) haben damit begonnen, Fortbildungen für Kinderkrippen anzubieten, die vom Direktorat für Qualität und Bildungsstandards (DQSE) gekennzeichnet sind. FWB für Kindergartenfachkräfte in Schulen ist etwas besser organisiert. Eine Herausforderung ist die Relevanz der FWB-Veranstaltungen für Personal, das mit Kindern im Kindergartenalter arbeitet. Es stellt sich das Dilemma, ob man Fortbildungsveranstaltungen speziell für Kindergartenfachkräfte anbietet oder ob man sie einlädt, an FWB teilzunehmen, die mit denen der Grundschullehrkräfte identisch sind, einfach weil sie in einer Grundschule angesiedelt sind und das Kindergartenpersonal daher das Gefühl hat, dass sie dazugehören und ein integraler Bestandteil des Bildungssystems sind und nicht nur ein Anhängsel der Grundschule. Allerdings beklagen sich die Kindergartenfachkräfte häufig darüber, dass die Fortbildungsveranstaltungen, in denen die Aktionspläne, die die Schule für das folgende Schuljahr aufstellt, erörtert und vereinbart werden, von den Bedürfnissen der Grundschule und deren Erwartungen an die Leistungen älterer Kinder bestimmt werden. Einige meinen, dass sich dies auf die Arbeit auswirkt, die sie mit Kindergartenkindern zur Vorbereitung auf die Grundschule leisten sollen. Der Inhalt der FWB dürfte auch dann relevanter sein, wenn die Fachkräfte aufgefordert werden,



Vorschläge zu machen, sie zu ermitteln und an Entscheidungen teilzuhaben, anstatt einfach nur an Veranstaltungen teilzunehmen, weil der Rest der Schule Fortbildungstage hat (im Falle von Kindergartenfachkräften, die in Schulen arbeiten), oder wenn die Fortbildungszeit von Themen in Anspruch genommen wird, die als nationale Priorität eingestuft werden, oder wenn die Schulverwaltung die Prioritäten der Schule festlegt, ohne sich Gedanken darüber zu machen, inwieweit diese für das Kindergartenpersonal und die Kinder relevant sind und gelten.

Die berufspraktischen Komponenten jeder beruflichen Erstausbildung sind für die Studierenden von entscheidender Bedeutung und stellen eine wichtige Lernerfahrung dar, wenn sie angemessen beaufsichtigt und betreut werden. Derzeit gibt es kein Programm für Mentoringkräfte, die die Studierenden während ihres Praktikums begleiten, unterstützen und bewerten. Vor allem in der Kinderkrippe scheint es nur sehr wenige entsprechend qualifizierte und erfahrene Prüfer:innen/Supervisoren/Supervisorinnen/Beurteiler:innen oder Mentoringkräfte zu geben, die die Studierenden begleiten und sie in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützen können. In Situationen, in denen Krippenleitungen trotz minimaler Qualifikationen, Praxis, Verständnis oder Arbeitserfahrung mit Kindern Studierende während ihres Praktikums betreuen und beaufsichtigen, würde sich die Praktikumerfahrung auf eine bloße Zählung von Stunden reduzieren.

Die Bedeutung sorgfältig überwachter und bewerteter Praktika während der beruflichen Erstausbildung wird umso wichtiger, wenn es keine Einführungs-, Mentoring- oder Unterstützungsmaßnahmen für neu qualifiziertes Personal in Kinderkrippen oder Kindergärten gibt. Einarbeitungszeiten, Mentoring und Unterstützungsmaßnahmen müssen in Angriff genommen werden, um sicherzustellen, dass einfühlsame und sensible Betreuungsfachkräfte angemessene Aktivitäten und Erfahrungen für Kinder planen, vorbereiten und durchführen.

Mentoring- und Unterstützungssysteme müssen eingerichtet werden, vor allem, wenn neu qualifiziertes Personal eingestellt wird und die Überwachung der Praktika während der beruflichen Erstausbildung unzureichend sein kann. Personal, das als Mentoring, Begleitung und Unterstützung fungiert und eine führende Rolle in frühpädagogischen Einrichtungen hat, sollte eine klare Vorstellung von der frühkindlichen Bildung und Betreuung und deren Nutzen für Kinder und Familien haben und selbst gut über pädagogische Ansätze informiert sein, die am besten an die Bedürfnisse von kleinen Kindern angepasst werden können. Monitoring und Unterstützung können nicht von Kollegen/Kolleginnen angeboten werden, die nur begrenzte Kenntnisse, Einblicke und Verständnis für die frühkindliche Bildung oder die Herausforderungen, mit denen die Fachkräfte konfrontiert sind, haben.

Aufzeichnung, Pflege und Evaluation von Daten über Einrichtungen und Dienstleistungen

Die für Kinderkrippen und Kindergärten zuständigen Direktorate benötigen Verfahren und Systeme zur Datenerfassung, die gewährleisten, dass wichtige Informationen über alle in frühpädagogischen Einrichtungen beschäftigten Mitarbeiter:innen und deren Beschäftigungsgeschichte leicht nachvollzogen werden können. Das Personal sollte verpflichtet sein, bei der Einstellung genaue Angaben zu seinen Qualifikationen zu machen sowie die zuständigen Stellen über sein Ausscheiden aus dem Dienst und/oder die Übernahme von Aufgaben in einem anderen Sektor zu informieren. Unvollständige oder ungenaue Daten geben keinen Aufschluss über die wahren Stärken der Arbeitskräfte.

Träger und Personen, die Daten über Ausbildungen sammeln, müssen angeleitet und unterstützt werden, um sicherzustellen, dass die Informationen korrekt und gründlich sind. Die Durchsicht einzelner Akten, um die Daten zur beruflichen Erstausbildung abzurufen, oder der Versuch, die vom Verwaltungspersonal einzelner Schulen oder Einrichtungen unabhängig voneinander eingegebenen Daten zu verstehen, macht diesen Prozess umständlich und anfällig für Ungenauigkeiten, so dass er weniger zuverlässig ist.



Schlussbemerkung

Trotz wiederholter Diskussionen über die Wichtigkeit der frühkindlichen Bildung und Betreuung, des Ausbaus der Dienstleistungen und der fortgesetzten Versuche, die Einrichtungen erschwinglicher zu machen, wurde nicht versucht, die Situation aus einer ganzheitlichen Perspektive zu betrachten und die entscheidenden Fragen anzugehen, nämlich wie sich die Qualität der Lernerfahrungen der Kinder auf ihre Leistungen und Fortschritte in späteren Jahren durch den Beitrag hochqualifizierten Personals auswirkt.

Die Verbesserung des Profils des frühpädagogischen Personals ist ein heikler Balanceakt: Die Zugangsvoraussetzungen, die von Studierenden für eine berufliche Erstausbildung erwartet werden, die Tiefe der Kenntnisse und des Verständnisses, die durch die berufliche Erstausbildung erworben werden, die Unterstützung durch Einarbeitung und Mentoring zusammen mit Möglichkeiten zur Weiterbildung, die Beschäftigungsaussichten, angemessene Arbeitsbedingungen und die Verringerung der Personalfluktuation sind miteinander verknüpfte Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt. Um die verschiedenen Aspekte zufriedenstellend zu lösen, bedarf es einer gut recherchierten und gut durchdachten Politik, die eine ebenso kluge Strategie zur Gewährleistung ihrer erfolgreichen Umsetzung umfasst.

Literatur

- Apex Academy. 2023. *Pre-tertiary certificate in early childhood education and care*. <https://apexacademy.eu/pre-tertiary-certificate-in-early-childhood-education-and-care/>
- Archdiocese of Malta. 2022a. *Kindergarten Schools (Malta)*. <https://church.mt/archdiocese/church-schools/church-schools-in-malta/kindergarten-malta/>
- Archdiocese of Malta. 2022b. *Kindergarten (Gozo)*. <https://church.mt/archdiocese/church-schools/church-schools-in-gozo/kindergarten-gozo/>
- Archdiocese of Malta and [MUT] Malta Union of Teachers. 2018. *Collective Agreement between the Church Authorities and the Malta Union of Teachers for Education Grades in Church Schools and in the Secretariat for Catholic Education – August 2018*. <https://upe.mt/wp-content/uploads/2021/03/Church-MUT-Signed-Agreement-2018.pdf>
- Avanza. 2022. *Award in Early Years Development, Education & Care*. <https://avanza.com.mt/course-finder/award-in-early-years-development-education-care/>
- Ayers, W. 1989. *The good preschool teacher. Six teachers reflect on their lives*. New York: Teachers' College.
- Bonello, C., R. Camilleri, J. Deguara, J. Milton, and T. Muscat. 2022. *The COVID-19 and education in Malta (Cov-EM) Study. Perspectives of early childhood educators. Research report 2*. University of Malta: Malta University Publishing.
- DES] Directorate for Educational Services. 2010. *Standard Operating Procedures: DES-HRDD001-09*. <https://education.gov.mt/en/resources/documents/teachers%20resources/staff%20handbook.pdf>
- [DQSE] Directorate for Quality and Standards in Education. 2015. *Toolkit for the early years cycle 0-7 years. Educators' guide for pedagogy and assessment: Using a learning outcomes approach*. Floriana: DQSE, Ministry for Education and Employment.
- [DQSE] Directorate for Quality and Standards in Education. 2022. *External Review Visits. Letter Circular QAD 01/2022*. Hamrun: QAD within the DQSE.
- [DQSE] Directorate for Quality and Standards in Education. 2023a *The Department*. <https://education.gov.mt/en/dqse/Pages/The-Department.aspx>
- [DQSE] Directorate for Quality and Standards in Education. 2023b. *School Licensing*. <https://education.gov.mt/en/dqse/Pages/School-Licensing.aspx#Independent%20Schools>

- [DQSE] Directorate for Quality and Standards in Education. 2024. *Registration*. <https://education.gov.mt/en/dqse/Pages/Registration.aspx>
- European Commission/EACEA/Eurydice. 2022. *Structural indicators for monitoring education and training systems in Europe – 2022: Overview of major reforms since 2015*. Eurydice background report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurostat. 2021. *Continued decline in early school leavers in the EU*. 24th June 2021. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210624-2>
- [FES] Foundation for Educational Services. 2023. *Contact Details Childcare centres*. <https://fes.gov.mt/childcare-centres/>
- Future Focus. 2022a. *NCFE CACHE Level 3 Diploma for the Early Years workforce (Early Years Educator)*. <https://futurefocus.com.mt/course/ncfe-cache-level-3-diploma-in-early-years-education-and-care/>
- Future Focus. 2022b. *Diploma in leadership for health & social care and children and young people’s services*. <https://futurefocus.com.mt/course/cache-level-5-%e2%80%8bdiploma-in-leadership-for-health-and-social-care-and-children-and-young-peoples-services-england-%e2%80%8bchildrens-and-young-peoples-management-601/>
- Future Focus. 2022c. *Level 5 Diploma Early Childhood Education and Care (ECEC) (Top-Up) (15 ECTS)*. <https://futurefocus.com.mt/course/level-5-diploma-ecec-top-up-for-kge-2/>
- Government of Malta. 2017. *New collective agreement for Public Service is the first of its kind*. https://publicservice.gov.mt/en/Pages/News/2017/20170420_FtehimKollettiv.aspx
- [IfE] Institute for Education. 2022. *Letter Circular IfE45/2022. Award in Assisting the Childcare Educator*. <https://instituteforeducation.gov.mt/en/Documents/Circulars/2022/IfE%2045.2022%20-%20Award%20in%20Assisting%20the%20Childcare%20Educator%20June%202022.docx.pdf>
- [IfE] Institute for Education. 2023. *ACE – Award in Assisting the Childcare Educator*. <https://ife.gov.mt/wp-content/uploads/2023/03/ACE-Assisting-the-Childcare-Educator-Course-Description.pdf>
- [IfE] Institute for Education and [MCAST] Malta College of Arts, Science and Technology. 2021. *Letter Circular – Institute for Education – MCAST, IfE 89/2021*. [https://instituteforeducation.gov.mt/en/Documents/Circulars/2021/IfE%2089.2021%20-%20Bachelor%20of%20Arts%20\(Hons\)%20Early%20Years,%20Learning%20and%20Care%20\(top-up\).pdf](https://instituteforeducation.gov.mt/en/Documents/Circulars/2021/IfE%2089.2021%20-%20Bachelor%20of%20Arts%20(Hons)%20Early%20Years,%20Learning%20and%20Care%20(top-up).pdf)
- Jobsplus. 2020. *Vocational Education and Training Award in Childcare (0–3 years)*. <https://jobsplus.gov.mt/courses/fileprovider.aspx?fileid=19362>
- Jobsplus. 2022. *Trade Testing System*. <https://jobsplus.gov.mt/training-opportunities/trade-testing-system>
- Jobsplus. 2023. *History*. <https://jobsplus.gov.mt/about/history>
- Jobsplus and [MFHEA] Malta Further and Higher Education Authority. 2022a. *Childcare Educator – MQF/EQF Level 4. Information Handbook on The process of validation of informal and nonformal learning for Childcare Educators in Child Care Centres* <https://jobsplus.gov.mt/training-opportunities/fileprovider.aspx?fileid=53528>
- Jobsplus and [MFHEA] Malta Further and Higher Education Authority. 2022b. *Child Care Supervisor/Manager – MQF/EQF Level 5. Information Handbook on the process of validation of informal and nonformal learning for Childcare managers in Child Care Centres*. <https://jobsplus.gov.mt/training-opportunities/fileprovider.aspx?fileid=4109>
- Learning works. 2023. *MQF Level 4 Award in Childcare (0 to 3 years)*. <https://www.learning-works.edu.mt/courses/healthcare-and-social-care/mqf-level-4-award-in-childcare/>
- Malta Enterprise. 2021. *Get Qualified. Incentive guidelines. Get qualified scheme (2017-2023)*. Version 1, 2021. <https://maltaenterprise.com/sites/default/files/GET%20QUALIFIED%20INCENTIVE%20GUIDELINES%20%5BVersion%20ME%201.2021%5D.pdf>
- Manning, M., G.T.W. Wong, C.M. Fleming, and S. Garvis. 2019. “Is Teacher Qualification Associated with the Quality of the Early Childhood Education and Care Environment? A Meta-analytic Review.” In *Review of Educational Research* 89 (3) 370–415.
- [MCAST] Malta College of Arts, Science and Technology. 2021a. *MCAST Prospectus 2022-2023*. <https://mcast.edu.mt/wp-content/uploads/2022-23.pdf>
- [MCAST] Malta College of Arts, Science and Technology. 2021b. *Advanced Diploma in Children’s Care, Learning and Development*. <https://www.mcast.edu.mt/courses/cs4-04-21/>



- [MCAST] Malta College of Arts, Science and Technology. 2021c. *MQF/EQF Level 4. Advanced Diploma in Children's Care, Learning and Development*. https://www.mcast.edu.mt/wp-content/uploads/outlines_2021/CS4-04-21.pdf
- [MCAST] Malta College of Arts, Science and Technology. 2021d. *Higher Diploma in Advanced Studies in the Early Years*. <https://www.mcast.edu.mt/courses/cs5-01-21>
- [MCAST] Malta College of Arts, Science and Technology. 2021e. *MQF/EQF Level 5. Higher Diploma in Advanced Studies in the Early Years*. https://www.mcast.edu.mt/wp-content/uploads/outlines_2021/CS5-01-21.pdf
- [MCAST] Malta College of Arts, Science and Technology. 2021f. *MQF Level 6. Bachelor of Arts (Hons) Early Years, Learning and Care (Top-Up)*. <https://shortcourses.mcast.edu.mt/files/courses/CS6-11-20Tp.pdf>
- [MCAST] Malta College of Arts, Science and Technology and Institute for Education. 2021g. *Institute for Education and MCAST- Joint Programme: Bachelor of Arts (Hons) Early Years, Learning and Care (Top-Up)*. <https://www.mcast.edu.mt/2021/11/01/institute-for-education-and-mcast-joint-programme-bachelor-of-arts-hons-early-years-learning-and-care-top-up/>
- [MCAST] Malta College of Arts, Science and Technology. 2023. *MCAST Prospectus 2023-2024*. <https://mcast.edu.mt/mcast-prospectus-2023-2024/>
- [MEDE] Ministry for Education and Employment. 2012. *A National Curriculum Framework for All*. <http://curriculum.gov.mt/en/Resources/The-NCF/Pages/default.aspx>
- [MEDE] Ministry for Education and Employment. 2013. *Early Childhood Education and Care in Malta: The way forward*. <https://education.gov.mt/en/documents/public%20consultations/white%20paper.pdf>
- [MEDE] Ministry for Education and Employment. 2014a. *Framework for the Education Strategy for Malta 2014-2024: Sustaining Foundations, Creating Alternatives, Increasing Employability*. <https://planipolis.iiep.unesco.org/2014/framework-education-strategy-malta-2014-2024-sustaining-foundations-creating-alternatives>
- [MEDE] Ministry for Education and Employment. 2014b. *A Strategic Plan for the prevention of early school leaving in Malta*. https://planipolis.iiep.unesco.org/sites/default/files/ressources/malta_strategic_plan_for_the_prevention_of_early_school_leaving_2014.pdf
- [MEDE] Ministry for Education and Employment. 2017. *Agreement between the Government of Malta and the Malta Union of Teachers*. <https://education.gov.mt/en/Documents/Sectoral%20Agreement.pdf>
- [MEYR] Ministry for Education, Sport, Youth, Research and Innovation. 2023. *List of Colleges*. <https://education.gov.mt/en/education/pages/colleges/colleges.aspx>
- [MFED] Ministry for Education. 2021a. *National Standards for Early Childhood Education and Care Services (0-3 years)*. Floriana: Ministry for Education.
- [MFED] Ministry for Education 2021b. *Early childhood education and care (0-3 years). An information booklet for parents and guardians*. Hamrun: MFED/DQSE. <https://education.gov.mt/en/dqse/Documents/publications/DQSE%20ECEC%20An%20Information%20Booklet%20for%20Parents%20and%20Guardians.pdf>
- [MFHEA] Malta Further and Higher Education Authority. 2022a. *National Occupational Standards – Childcare Educator, MQF Level 4*. <http://qualifications.ncfhe.gov.mt/#/more-database/06e1676f-8b9a-46b5-8f3c-ca6ac1352844>
- [MFHEA] Malta Further and Higher Education Authority. 2022b. *National Occupational Standards – Childcare Centre Manager, MQF Level 5*. <http://qualifications.ncfhe.gov.mt/#/more-database/06e1676f-8b9a-46b5-8f3c-ca6ac1352844>
- [MFHEA] Malta Further and Higher Education Authority. 2022c. *Communication regarding the update of the National Occupational Standards (NOS) in the Childcare sector*. MFHEA 5/2022. <https://mfhea.mt/wp-content/uploads/2022/06/MFHEA-Comm-005-2022.pdf>
- Ministry of Justice. 2023. *Chapter 605 Education Act*. <https://legislation.mt/eli/cap/605/20220301/eng>
- [MLI] Malta Leadership Institute. 2023. *Bachelor of Education (Honours) in Early Years*. <https://maltaleadershipinstitute.com/courses/bachelor-of-education-honours-in-early-years-2/>
- [MLP] Malta Labour Party. 2022. *Malta Flimkien. Manifest Elettorali 2022*. <https://cdn-others.timesof-malta.com/6c548ddfc87ed80c7946b8a20308db142834241a.pdf>



- NCFE CACHE. 2022a. *Level 3 Diploma for the Early Years Workforce (Early Years Educator)*.
<https://www.ncfe.org.uk/qualification-search/qualification-detail/ncfe-cache-level-3-diploma-for-the-early-years-workforce-early-years-educator-22>
- NCFE CACHE. 2022b. *Level 5 Diploma in Leadership for Health and Social Care and Children and Young People's Services (England) – Children and Young People's Management Pathway*.
<https://www.qualhub.co.uk/media/25893/601-4312-5-qualification-specification-version-90.pdf>
- NCFE CACHE. 2022c. *Level 5 Diploma for the Early Years Senior Practitioner*. <https://futurefocus.com.mt/course/health-public-services-and-care-early-years-educator/>
- [NCFHE] National Commission for Further and Higher Education & [MEDE] Ministry for Education and Employment. 2016. *Referencing Report. Referencing the Malta Qualifications Framework (MQF) to the European Qualifications Framework (EQF) and the Qualifications Framework of the European Higher Education Area (QF/EHEA) (4th revised edition)*. Malta: NCFHE. <https://mfhea.mt/wp-content/uploads/2021/03/Referencing-Report-2016.pdf>
- [NSSS] National School Support Services. 2023. *Early Intervention* <https://education.gov.mt/en/NSSS/Pages/Inclusion%20Education%20Services/Early-intervention.aspx>
- Oberhuemer, P. und I. Schreyer. 2010. *Kita-Fachpersonal in Europa. Ausbildungen und Professionsprofile*. Opladen und Farmington Hills, MI: Barbara Budrich.
- [OECD] Organisation for Economic Co-operation & Development. 2001. *Starting Strong: Early childhood education and care*. Paris: OECD.
- Parliament of Malta, Family Affairs Committee. 2023a. *Childcare. Session 13 on 8 November 2023*.
<https://c.connectedviews.com/01/SitePlayer/parliamentmalta?session=121094>.
- Parliament of Malta, Family Affairs Committee. 2023b. *Childcare. Session 14 on 5th December 2023*.
<https://c.connectedviews.com/01/SitePlayer/parliamentmalta?session=121416>.
- Portanier, S. 2022. *Introducing curricular changes in Maltese kindergarten settings. A comparison of stakeholders' perspectives*. An unpublished master dissertation submitted to the Euro-Mediterranean Centre for Educational Research at the University of Malta for the degree of MA (Comparative Euro-Mediterranean Education Studies).
- Sollars, V. 2022a. "Reflecting on 'quality' in early childhood education: practitioners' perspectives and voices." In *Early Years. An international research journal*, 42:4-5, 613-630,
<https://doi.org/10.1080/09575146.2020.1849034>
- Sollars, V. 2022b. "There's always room for improvement...": *Practitioners' perspectives on challenges to quality in ECEC settings*. Paper presented at the 30th EECERA Conference in Strathclyde, Glasgow, 23rd- 26th August 2022.
- The Playhouse Institute. 2022. *NCFE CACHE Level 3 Diploma for the early years workforce (Early Years Educator – 60 credits)*. <https://www.theplayhouseinstitute.com/courses/ncfe-cache-level-3-diploma-for-the-early-years-workforce-early-years-educator/>
- University of Malta. 2022a. *Bachelor of Arts (Honours) in Early Childhood Education and Care. (B.A. (Hons) ECEC (Melit.))*. <https://www.um.edu.mt/courses/programme/UBAHECEFT-2022-3-O>
- University of Malta. 2022b. *Bachelor of Arts (Honours) in Early Childhood Education and Care (Top-Up Degree)*. <https://www.um.edu.mt/courses/overview/UBAHECEIVPTE-2022-3-O>



Danksagung

Die Erstellung dieses Berichts⁶² war möglich durch die Unterstützung mehrerer Personen, die freundlicherweise Zugang zu ihren Dokumentationen gewährten und geduldig meine Fragen beantworteten, die sich von Zeit zu Zeit ergaben. An alle mein herzlichster Dank, Ihre Unterstützung war von unschätzbarem Wert.

Kirchliche Schulbehörde (Church School Secretariat)

Ms Marika Abela, Leitung Schulung und Mentoring, katholische Schulbehörde

Dr Ian Mifsud, Dienststellenleitung Curriculum und Standards, katholische Schulbehörde

Leitungen von Schulen, Kinderkrippen und Kindergärten

Ms Svetlana Amato, Sagħtrija Kinderkrippe

Ms Tamara Baldacchino Briffa, St Cecilia Kinderkrippe

Ms Annemarie Carabot, Leitung der St Michael Schule

Ms Daniela Demicoli, Leitung der St Francis Grundschule (kirchliche Schule)

Ms Annelise Domenici & Ms Stephanie Grech, St Edward College

Ms Antonella Ferrante, Leitung der staatlichen Grundschule Mosta 'A'

Ms Erika Galea, Chiswick House School

Ms Johanna Gatt, It Tajra Playschool, Universität Malta

Ms Tami Mac an Bhaire, Leitung der Thi Lakin Schule

Personal von Vista Coop

Fakultät Erziehungswissenschaften, Universität Malta

Dr Jonathan Borg, ehemals Frühförderkraft

Ms Audrey Galea, ehemals Leitung der kirchlichen Schule

Stiftung für Bildungsdienste (Foundation for Educational Services, FES)

Mr Jefflyn Grech, Koordinator für inklusive Bildung

JobsPlus

Mr Raphael Scerri

Ms Alexia Vella, CEO

Ms Doriana Bezzina, Abteilungsleitung – EU & Internationale Angelegenheiten, Forschung und Aufklärung (EU & International Affairs, Research & Intelligence)

Ms Graziella Caruana, Referatsleitung, EU-Angelegenheiten

Ms Mariella Vella, Abteilungsleitung

Berufsfachschule MCAST (Malta College for Arts, Science & Technology)

Ing Philip Dalmas

Ms Maria Pace, Registrar

Mr John Vella, stellvertretender Registrar

⁶² Die Daten wurden zwischen September 2021 und Mai 2023 erhoben. Die Bezeichnung der aufgeführten Personen war zum Zeitpunkt der Datenerhebung korrekt.

Maltesische Behörde für Weiterbildung und Hochschulwesen (Malta Further & Higher Education Authority, MFHEA)

Mr Lawrence Azzopardi, Leiter der Abteilung Akkreditierung, Lizenzierung, Validierung und Qualitätssicherung

Lehrkraftgewerkschaft Malta (Malta Union of Teachers, MUT)

Mr Marco Bonnici, Präsident der Gewerkschaft

Bildungsministerium

Mr Emile Vassallo, Generaldirektor, Direktorat für Bildungsdienste (*Directorate for Educational Services, DES*)

Ms Lucienne Calleja, Direktorin Bildungsressourcen

Ms Denise Gatt, Direktorin Qualitätssicherung, DQSE

Ms Josanne Ghirxi, Direktorin, Nationaler Unterstützungsdienst für Schulen (*National School Support Services, NSSS*)

Ms Jackie Scerri, stellvertretende Direktorin (Personalmanagement), Direktorat Personalwesen

Ms Jeannine Vassallo, Senior Managerin, Direktorat für Forschung, Lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit

Ms Josette Bezzina, Bildungsbeauftragte für die frühen Jahre

Mr Louis Grech, Beamter, Direktorat für Forschung, Lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit

Mr Saviour Grech, Bildungsbeauftragter, nichtstaatliche Schulen

Dr Carlos Grima, Bildungsbeauftragter, Abteilung für Qualitätssicherung (QAD)

Ms Claire Mamo, Lehrkraft für Forschungsförderung, Direktorat für Forschung, Lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit

Ms Tania Mangion, Bildungsbeauftragte für die frühen Jahre

Ms Maria McNamara, Beamtin Besoldungsgruppe 4, Abteilung für Bildungsressourcen

Ms Bernardette Mercieca, Bildungsbeauftragte, Abteilung zur Überprüfung der Bildungsregulierungen im Direktorat für Qualität und Bildungsstandards

Personal in Institutionen beruflicher Erstausbildung

Charlo Bonnici and Joe Balzan, Learning Works

Dr Diana Busuttil, Future Focus Ltd.

Mary Ann Vella, Outlook Coop

