

POLEN

Frühpädagogisches Personal

Ausbildungen, Arbeitsfelder, Arbeitsbedingungen

Autorinnen des Länderberichts

Małgorzata Żytko
Marta Pacholczyk-Sanfilippo
Olga Wystowska

Universität Warschau, Fakultät für Erziehungswissenschaften

Zitiervorschlag:

Żytko, M., M. Pacholczyk-Sanfilippo und O. Wystowska. 2024. "Polen – 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 Polen.....	4
2. Wer gehört zum frühpädagogischen Personal?.....	4
2.1 Reguläres Einrichtungspersonal mit direktem Kontakt zu Kindern	4
2.2 Kita-Leitungskraft	9
2.3. Funktionsstellen innerhalb der frühpädagogischen Tageseinrichtung.....	9
2.4 Fachberatungs- und Fachaufsichtspersonal.....	9
2.5 Fachspezialisten und Fachspezialistinnen als Unterstützungspersonal.....	10
3. Personalstrukturen: Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund	11
4. Berufliche Erstausbildung	12
4.1 Ausbildungswege (berufsbildende und hochschulische)	12
4.2 Kompetenzanforderungen und Ausbildungscurricula	16
4.3 Alternative Zugangs- und Qualifizierungswege, Systemdurchlässigkeit.....	20
5. Fachpraktischer Teil der Ausbildung von Kernfachkräften (Praktikum).....	20
6. Fort- und Weiterbildung (FWB) des frühpädagogischen Personals	21
7. Arbeitsbedingungen und aktuelle Personalangelegenheiten.....	23
7.1 Bezahlung	23
7.2 Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung.....	25
7.3 Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz für neues Personal	25
7.4 Indirekte pädagogische Arbeitszeiten	25
7.5 Weitere Personalangelegenheiten	25
8. Neuere politische Reformen und Initiativen hinsichtlich der Professionalisierung und Personalfragen	26
9. Neuere Forschungsprojekte mit Fokus auf das Personal in frühpädagogischen Tageseinrichtungen	26
10. Künftige Personalherausforderungen – fachliche Experteneinschätzung.....	29
Literatur	30

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

Glossar

EQR – *Europäischer Qualifikationsrahmen*

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

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

ECTS – *European Credit Transfer and Accumulation System*

Europäisches System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen.

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

ISCED – *International Standard Classification of Education*

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

[https://www.oecd.org/berlin/publikationen.z_uordnung%20nationaler%20Bildungsprogramme%20zur%20ISCED%202011.pdf](https://www.oecd.org/berlin/publikationen/z_uordnung%20nationaler%20Bildungsprogramme%20zur%20ISCED%202011.pdf)

Über die Autorinnen

Małgorzata Żytko, PhD., Professorin an der Pädagogischen Fakultät der Universität Warschau, Leiterin des Lehrstuhls für frühkindliche Bildung und Lehrerbildung. Wissenschaftliche Interessen: psychologische, pädagogische und soziale Aspekte der frühkindlichen Entwicklung und der Elementarbildung. Autorin zahlreicher Veröffentlichungen und Koordinatorin von Forschungsarbeiten im Rahmen nationaler und internationaler Förderprogramme.

Olga Wysłowska, PhD, ist Assistenzprofessorin an der Fakultät für Erziehungswissenschaften der Universität Warschau. Sie hat an zahlreichen europäischen Forschungs- und Bildungsprojekten teilgenommen, darunter CARE, ISOTIS, PARTICIPA, BECERID, QualityMatters und BRIDGING. Ihre Hauptforschungsinteressen liegen in der beruflichen Entwicklung von FBBE-Personal, FBBE-Qualität und qualitativer Forschungsmethodik.

Marta Pacholczyk-Sanfilippo, PhD, sammelte ihre akademischen Erfahrungen an der Universität Warschau und der Università del Sacro Cuore in Mailand. Derzeit ist sie Inhaberin und Leiterin einer Kindertageseinrichtung und verbindet ihre akademische Arbeit mit Praxis in der frühkindlichen Bildung.

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

Frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung ist in Polen in zwei Stufen und zwei Sektoren geteilt. Die Verantwortung für die erste Stufe mit Einrichtungen für Kinder von 20 Wochen bis zu 3¹ Jahren liegt beim Ministerium für Familie, Arbeit und Soziales (*Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej*). Kommunen sind zuständig für Verwaltung, Management und Aufsicht der frühpädagogischen Angebote.

Die zweite Stufe für Kinder zwischen 3 und 6 Jahren² ist offiziell als die erste Phase des Bildungssystems anerkannt und fällt unter die Zuständigkeit des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft (*Ministerstwo Edukacji i Nauki*). Angebote für diese ältere Altersgruppe werden auf der Ebene der Woiwodschaft (Verwaltungsbezirk) von den Schulaufsichtsbehörden (*Kuratorium Oświaty*) überwacht. Dabei handelt es sich um Finanzeinheiten, zu deren Aufgaben die Umsetzung der staatlichen Bildungspolitik, d.h. des Kerncurriculums, die Zuweisung von Finanzmitteln sowie die Verbesserung der Bildungsqualität in der Woiwodschaft und der Qualifikation der Lehrkräfte gehören. Die 16 Woiwodschaften in Polen stellen die höchste Verwaltungsebene dar.

2. Wer gehört zum frühpädagogischen Personal?

2.1 Reguläres Einrichtungspersonal mit direktem Kontakt zu Kindern

Die beruflichen Anforderungen an das frühpädagogische Personal in den beiden Sektoren (für Kinder von 20 Wochen bis zum Alter von 3 Jahren und für Kinder im Alter von 3 bis 6 Jahren) unterscheiden sich erheblich und werden durch unterschiedliche Rechtsvorschriften geregelt.

Betreuungssektor

Betreuungseinrichtungen für jüngere Kinder sind: Kinderkrippen (*żłobki*), Kinderclubs (*kluby dziecięce*) und Tagespflegepersonen (*punkty dziennego opiekuna*); letztere können auch für bis zu fünf Kinder Betreuung zu Hause anbieten.

Seit 2011, als der 0–3-Sektor in seiner jetzigen Form ins Leben gerufen wurde, sind jährlich zahlreiche Änderungen an den Dokumenten vorgenommen worden, die die Arbeit des Sektors regeln. Anfänglich unterschied sich die Organisation der Arbeit von Kinderkrippen, Kinderclubs und Tagespflege erheblich, beispielsweise in Bezug auf die Öffnungszeiten, das Alter der Kinder und die Ausbildung der Fachkräfte. Im Laufe der Zeit verwischten sich diese Unterschiede, und heute gibt es praktisch keine Unterschiede mehr zwischen Kinderkrippen und Kinderclubs. Fachkräfte, die für die Arbeit in einer Kinderkrippe ausgebildet sind, können auch als Tagespflegepersonen arbeiten, wenn sie einen zusätzlichen 40stündigen Kurs absolvieren. Tagespflegepersonen, die ein Jahr lang in diesem Beruf gearbeitet haben, verfügen über eine dokumentierte Erfahrung in der Arbeit mit Kindern und erwerben das Recht, in einer Kinderkrippe zu arbeiten.

¹ In besonderen Fällen kann diese Frist bis zum Ende des (Schul-)Jahres verlängert werden, in dem das Kind das 4. Lebensjahr vollendet.

² In besonderen Fällen kann die Einrichtung, sofern sie über freie Plätze verfügt, ein Kind bereits im Alter von 2½ Jahren aufnehmen.



Dennoch werden diese Einrichtungen in gesetzlichen Dokumenten immer noch als eine andere Art von Einrichtung betrachtet.

In all diesen Einrichtungen arbeiten hauptsächlich **Krippenfachkräfte**. Einige Kinderbetreuungsnetzwerke, insbesondere öffentliche wie das Warschauer Netzwerk für öffentliche Kinderkrippen (*Warszawski Zespól Żłobków*), haben zusätzliche interne Regelungen für "Junior"- und "Senior"-Krippenfachkräfte eingeführt, die eine Beförderung ermöglichen. In solchen Einrichtungen können auch unbezahlte **Freiwillige** beschäftigt werden, deren Aufgabenbereich individuell festgelegt wird. In Einrichtungen, in denen mehr als 20 Kinder betreut werden, muss mindestens ein/e **Krankenschwester/-pfleger** oder **Hebamme** beschäftigt werden. Darüber hinaus gibt es gelegentlich Träger, die Fachleute wie Psychologen/Psychologinnen, Physio- oder Sprachtherapeuten/-therapeutinnen beschäftigen oder mit ihnen zusammenarbeiten, was jedoch bei öffentlichen Einrichtungen auf Kommunalebene und bei privaten Einrichtungen auf der Trägerebene geregelt wird.

Bildungssektor

Kindergartenfachkräfte/Vorschullehrkräfte sind verantwortlich für Kinder zwischen 3 und 6 Jahren, die hauptsächlich Kindergärten (*przedszkola*) besuchen. Andere Arten von Einrichtungen sind: Vorschulklassen an Grundschulen (*oddziały przedszkolne w szkołach podstawowych*) und Vorschulzentren (*punkty przedszkolne*). Je nach Profil der Einrichtung (z. B. integrativ, förderpädagogisch), ihrer Größe und den besonderen Bedürfnissen der eingeschriebenen Kinder arbeiten die Lehrkräfte mit verschiedenen Spezialisten/Spezialistinnen zusammen.

Seit Mai 2022 muss für je 100 Kinder eine **Unterstützungsfachkraft** (Pädagoge/Pädagogin, Psychologe/Psychologin, Sprachtherapeut:in, pädagogische/r Therapeut:in oder Förderpädagog:e/-pädagogin) eingestellt werden (die Stelle kann je nach den Bedürfnissen der Kinder, die die Einrichtung besuchen, auf mehrere Fachkräfte aufgeteilt werden). Ab 2024 wird dies auf 1,5 Stellen erhöht. Die Zahl der Unterstützungsfachkräfte in inklusiven Einrichtungen (in denen etwa 25% der Kinder besondere Bildungsbedürfnisse haben) und in förderpädagogischen Einrichtungen, z.B. für Kinder mit Sehbehinderung, ist höher und hängt von der Größe der Einrichtung ab. Unterstützungsfachkräfte (*Nauczyciele wspomagający*) werden dann eingestellt, wenn ein Kind mit diagnostizierten besonderen Bildungsbedürfnissen, z.B. Verhaltensstörungen, die Einrichtung besucht.

Eine Person ist für die Position einer **Unterstützungsfachkraft** qualifiziert, wenn sie ...

- einen Hochschulabschluss (mindestens Bachelor) in einer Fachrichtung hat, die für die Arbeit mit Kindern mit körperlichen oder geistigen Behinderungen oder mit Kindern mit schwierigem Verhalten qualifiziert
- Kindergartenfachkraft ist und zusätzlich ein postgraduiertes Studium (mindestens ein Jahr mit mindestens 60 ECTS-Credits) oder einen Kurs in einem Bereich, der für die Arbeit mit Kindern mit geistigen oder körperlichen Behinderungen qualifiziert, abgeschlossen hat.

Über die Einstellung einer **Assistenzkraft** (*Pomoc nauczyciela*) entscheidet das Leitungsgremium. In der Praxis werden sie für Gruppen von 3-Jährigen und/oder für altersgemischte Gruppen eingesetzt, in denen die 3-Jährigen einen bestimmten Anteil der Gruppe ausmachen. Sie müssen mindestens acht Jahre Grundschule absolviert haben. Ihre Aufgaben werden von der Kindergartenleitung individuell festgelegt und umfassen in der Regel Reinigungs- und Betreuungstätigkeiten, die Begleitung der Gruppe im Freien und die Vorbereitung von Materialien für organisierte Aktivitäten.

Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Berufsprofile und Mindestanforderungen von Personal, das direkt mit Kindern arbeitet und kategorisiert auch die Kernfachkräfte nach einem von fünf

Berufsprofilen, die sich an diejenigen der ursprünglichen SEEPRO-Studie anlehnen (siehe *Kasten 1*).

Tabelle 1

Polen: Personal in Kindertageseinrichtungen

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation, ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
Betreuungssektor				
Krippenfachkraft/ Kinderbetreuer:in <i>Opiekun dziecięcy /wychowawca małego dziecka</i> <i>Profil:</i> Sozialpflege-/Gesundheitspflege-Fachkraft	<i>Żłobek</i> Kinderkrippe 0–2 Jahre ³ <i>Klub dziecięcy</i> Kinderklub 1–2 Jahre	Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung	0–2 (Kinderkrippe) 1–2 (Kinderklub)	12 Jahre Pflichtschule plus 280-Stunden-Kurs (mind. 80 Stunden Praktikum, überwacht von einer voll qualifizierten Krippenfachkraft), Zertifikat als Krippenfachkraft oder 1 Jahr Berufserfahrung mit Kindern bis zu 3 Jahren, mind. 6 Monate direkt vor Antritt der Stelle ECTS-Credits: n. z. ⁴ EQR-Stufe: 3 ISCED 2011: 3 <i>Optionale Voraussetzungen:</i> Qualifizierte/r Krankenschwester/-pfleger, Hebamme, Nanny, Kindergartenfachkraft, Grundschullehrkraft oder Sozialpädagoge/-pädagogin
	<i>Punkt dziennego opiekuna</i> Tagespflege 0–2 Jahre			0–3 Jahre

³ **Anmerkung der Herausgeberinnen:** Internationale Datenquellen verwenden unterschiedliche Darstellungsformen für die Altersspanne der Kinder, die Kindertageseinrichtungen besuchen. Wir haben für die SEEPRO-3-Berichte das folgende altersinklusive Format für Länder mit einem Schuleintritt mit 6 Jahren gewählt: **0–2** Jahre für Kinder **bis zu** 3 Jahren und **3–5** Jahre für 3-, 4- und 5-Jährige. In Polen sind die entsprechenden Formate **0–2/3** und **2½/3–5** sowie **6–7** Jahre, da die Pflichtschule mit 6 oder 7 Jahren beginnt, je nach Wunsch der Eltern.

⁴ n. z. = nicht zutreffend



Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation, ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
				<p>oder</p> <p>40 Stunden Zusatzkurs für Personen, die in Kinderkrippen oder Kinderklubs arbeiten dürfen</p> <p>oder</p> <p>1 Jahr Berufserfahrung mit Kindern bis zu 3 Jahren, mind. 6 Monate direkt vor Antritt der Stelle</p>
Krankenschwester/-pfleger/Hebamme <i>Pielęgniarka/Położna</i>	<i>Żłobek</i> Kinderkrippe 0–2 Jahre	Qualifizierte Ergänzungskraft	Alle Altersbereiche	Min. 3 Jahre Universität, Bachelor in Gesundheitspflege ECTS-Credits: 180 EQR-Stufe: 6 ISCED 2011: 6
Ehrenamtliche Kraft <i>Wolontariusz</i>	<i>Żłobek</i> Kinderkrippe 0–2 Jahre <i>Klub dziecięcy</i> Kinderklub 1–2 Jahre <i>Punkt dziennego opiekuna</i> Tagespflege 0–2 Jahre	Ergänzungskraft mit minimalem speziellen Vorbereitungskurs	n. z.	Erste Hilfe Kurs für Kinder
Bildungssektor				
Kindergartenfachkraft/Vorschullehrkraft <i>Nauczyciel Wychowania przedszkolnego</i> <i>Profil:</i> Vor- und grundschulpädagogische Fachkraft	<i>Przedszkole</i> Kindergarten 3–5 Jahre	Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung	0–10 Jahre	5 Jahre Universität, Master-Abschluss in Frühpädagogik und Grundschulbildung ECTS-Credits: 300 EQR-Stufe: 7 ISCED 2011: 7
Unterstützungsfachkraft <i>Nauczyciel wspomagający</i>	<i>Przedszkole</i> Kindergarten 3–5 Jahre	Qualifizierte Ergänzungskraft/ Fachkraft mit	3–15 Jahre	Bachelor-Abschluss (3 Jahre Universität) oder Master-Abschluss (5 Jahre Universität)

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation, ECTS-Credits, EQR-Stufe, ISCED-Kategorie
		Gruppenverantwortung		oder Postgraduierter Abschluss (1,5 Jahre) in Förderpädagogik ECTS-Credits: 180 (BA), 300 (MA) EQR-Stufe: 6 (BA), 7 (MA) ISCED 2011: 6 or 7
Assistenzkraft <i>Pomoc nauczyciela wychowania przedszkolnego</i>	<i>Przedszkole</i> Kindergarten 3–5 Jahre	Nicht qualifizierte Ergänzungskraft	n. z.	Abschlusszeugnis der Grundschule (8 Jahre Schule) ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: n. z. ISCED 2011: 2
Fachspezialisten/-spezialistinnen Pädagogen/ Pädagoginnen, Psychologen/ Psychologinnen, Sprachtherapeuten/-therapeutinnen, Lerntherapeuten/-therapeutinnen Förderfachkräfte <i>Specjalista</i>	<i>Przedszkole</i> Kindergarten 3–5 Jahre	Qualifizierte Ergänzungskraft	Alle Altersbereiche	5 Jahre Universität, Master-Abschluss in Pädagogik, Psychologie, Sprach- oder pädagogische Therapie oder Förderpädagogik ECTS-Credits: 300 EQR-Stufe: 7 ISCED 2011: 7

Zusätzlich zur abgeschlossenen entsprechenden Erstausbildung müssen frühpädagogische Mitarbeiter:innen weitere Kriterien erfüllen: Ihnen darf das elterliche Sorgerecht nicht entzogen bzw. beschränkt worden sein, sie müssen Unterhaltsverpflichtungen erfüllen, wenn diese durch einen Vollstreckungsbescheid oder einen Gerichtsentscheid auferlegt wurden, und sie dürfen nicht wegen einer vorsätzlichen Straftat verurteilt worden sein.

Kasten 1

SEEPRO-Professionsprofile der Kernfachkräfte nach Altersfokus der Ausbildung

(nach Oberhüemer und Schreyer 2010)

- **Frühpädagogische Fachkraft** (0 bis 6/7 Jahre)
- **Vorschulpädagogische Fachkraft** (3/4 bis 6 Jahre)
- **Vor- und grundschulpädagogische Fachkraft** (3/4 bis 10/11 Jahre)
- **Sozial- und kindheitspädagogische Fachkraft** (in der Regel 0 bis 12 Jahre, manchmal auch Erwachsene mit besonderem Bedarf)

- **Sozialpflege-/Gesundheitspflege-Fachkraft** (je nach Berufsausbildung sowohl enger als auch breiter Altersfokus, manchmal auch für die Arbeit mit Erwachsenen)

2.2 Kita-Leitungskraft

Die Qualifikationsstandards für Leitungen in Kindertageseinrichtungen für jüngere und ältere Kinder sind unterschiedlich. Die Mindestanforderungen an die Ausbildung von Leitungen in Einrichtungen für unter 3-Jährige sind niedriger als die für Kindergartenleitungen. Genauer gesagt muss die Leitung einer Kinderkrippe oder eines Kinderclubs entweder einen Hochschulabschluss (mindestens Bachelor) und mindestens drei Jahre Erfahrung in der Arbeit mit Kindern haben oder einen Sekundarschulabschluss (berufsbildend) und fünf Jahre Erfahrung in der Arbeit mit Kindern. Darüber hinaus kann die Leitung eines Kinderclubs eine qualifizierte Krippenfachkraft sein, während Kindergartenleitungen einen Master- oder Ingenieursabschluss, eine pädagogische Ausbildung und eine Qualifikation zur Ausübung einer Lehrtätigkeit in einem bestimmten Kindergarten haben müssen (siehe *Kapitel 2.4* für eine Beschreibung der Aufsichtsaufgaben). Weitere zusätzliche Qualifizierungsvorgaben wie einen speziellen Leitungskurs gibt es nicht.

2.3 Funktionsstellen innerhalb der frühpädagogischen Tageseinrichtung

Auf der Ebene der nationalen Gesetzgebung gibt es keine Aufgaben, die Krippen- oder Kindergartenfachkräfte zusätzlich zu ihrer regulären Arbeit für einen bestimmten Bereich übernehmen (z.B. Arbeit mit Eltern mit Migrationshintergrund, Betreuung von Studierenden während ihres Praktikums) und für die es eine bestimmte Zeiteinteilung und Bezahlung gibt.

Auf der Ebene der Woiwodschaften oder Kommunen kann es vorkommen, dass Vereinbarungen mit Dritten (z.B. Universitäten) getroffen und Aktivitäten durchgeführt werden, die eine zusätzliche Vergütung bieten, wie z.B. die Betreuung von angehenden Fachkräften während ihrer Praktika.

2.4 Fachberatungs- und Fachaufsichtspersonal

Für die Verwaltung der Einrichtungen für **Kinder unter 3 Jahren** sind die Kommunen zuständig, die die Kinderkrippen, Kinderclubs und Tagespflege hinsichtlich der Betriebsbedingungen beaufsichtigen (Überprüfung der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen). Die Beaufsichtigung und Koordinierung der pädagogischen Arbeit hängen von den organisatorischen Vorkehrungen ab, die von der Kommune getroffen werden.

Die pädagogische Arbeit der Einrichtung kann intern geregelt sein (die Einrichtungsleitung legt die Arbeitsregeln nach allgemeinen nationalen Richtlinien fest) und/oder extern, z.B. wenn die Einrichtungen in einem Netzwerk arbeiten, das an gemeinsame Betriebsrichtlinien gebunden ist.

Auf kommunaler Ebene werden territoriale Einheiten eingerichtet, die ebenfalls die Arbeit der **Kindergärten** und Schulen koordinieren und beaufsichtigen. Zu ihren Aufgaben gehören u.a. die Öffnung, der Betrieb, die Umwandlung und die Schließung von Einrichtungen. Die Koordinierung und Überwachung der pädagogischen Arbeit des Kindergartens erfolgt intern und extern.

Der interne Prozess in den Kindergärten liegt in der Verantwortung der Kindergartenleitung, die verpflichtet ist, für jedes Schuljahr einen pädagogischen Supervisionsplan zu erstellen. Dieser sollte die Schlussfolgerungen aus der pädagogischen Aufsicht im vorangegangenen Kindergartenjahr und die grundlegenden Richtungen der Umsetzung der nationalen Bildungspolitik berücksichtigen, einschließlich der Aufgaben der pädagogischen Supervision, die jährlich vom Minister für nationale Bildung angekündigt werden.

Im Rahmen der Supervision ist die Kindergartenleitung verpflichtet, eine interne Evaluation in Bezug auf Fragen durchzuführen, die für den Betrieb des Kindergartens als entscheidend angesehen werden, und die Ergebnisse zur Verbesserung der Qualität der Arbeit des Kindergartens zu nutzen; die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften über die Bildung, Erziehung und Betreuung sowie andere satzungsgemäße Tätigkeiten des Kindergartens durch die Fachkräfte zu kontrollieren; die Fachkräfte bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, unter Berücksichtigung einer Analyse der Arbeit des Kindergartens, der Planung von Entwicklungsmaßnahmen, einschließlich der Motivation der Fachkräfte im Hinblick auf berufliche Verbesserung, Organisation von Schulungen und Treffen sowie Überwachung der Arbeit des Kindergartens.

Die externe Aufsicht wird von den Schulaufsichtsbehörden ausgeübt. Die Formen der pädagogischen Aufsicht sind Kontrolle, Unterstützung und Anteilnahme: Beobachtung, Analyse und Evaluation des Verlaufs von Bildungs- und Erziehungsprozessen und die Auswirkungen von Unterrichts-, Erziehungs- und Betreuungsaktivitäten und anderer gesetzlich vorgeschriebener Aktivitäten der Einrichtungen; Bewertung des Zustands und der Bedingungen dieser Aktivitäten in Kindergärten, Schulen und Bildungseinrichtungen; Unterstützung der Einrichtungen sowie der Lehrkräfte bei der Erfüllung ihrer didaktischen, pädagogischen und betreuenden Aufgaben und Anregung der Lehrkräfte zur Verbesserung bestehender oder zur Umsetzung neuer Lösungen im Bildungsprozess durch innovative curriculare, organisatorische oder methodische Aktivitäten zur Kompetenzentwicklung der Kinder. Gegenstand der Inspektion durch die Schulaufsichtsbehörde kann auch die Einhaltung der Rechte der Kinder und die Überprüfung der Bedingungen in den Kindergärten in Bezug auf Sicherheit und Hygiene sein.

2.5 Fachspezialisten und Fachspezialistinnen als Unterstützungspersonal

Alle Kindergärten sind verpflichtet, spezialisiertes Unterstützungspersonal zu beschäftigen, wie z.B. Pädagogen/Pädagoginnen, Psychologen/Psychologinnen, Sprach- oder Lerntherapeuten/-therapeutinnen, Förderpädagogen/-pädagoginnen. Ihre obligatorische Anwesenheit ist neu in polnischen fröhpädagogischen Einrichtungen. Diese Spezialisten/Spezialistinnen werden von der Kindergartenleitung eingestellt. Ihre Anzahl und Art hängen von der Größe der Einrichtung und den Bedürfnissen der Kinder ab. Alle Fachkräfte müssen ein entsprechendes Hochschulstudium für ihre Spezialisierung abgeschlossen haben. Sie arbeiten in der Regel mit einzelnen Kindern oder kleinen separaten Gruppen. Manchmal bieten sie auch Unterricht für ganze Gruppen an, unterstützen die Lehrkräfte, führen Elterngespräche und organisieren bei Bedarf weitere fachliche Unterstützung.

Psychologisch-pädagogische Beratungszentren (*Poradnie psychologiczno-pedagogiczne*) arbeiten mit Kindergärten als unabhängige Einrichtungen zusammen. Sie verfügen über eine größere Anzahl von spezialisierten Fachkräften, eine umfangreichere Ressourcenbasis und fortschrittlichere und umfassendere Aktivitäten zur Unterstützung der Entwicklung des Kindes (auch durch Unterstützung der Familie) sowie eine mehrjährige Arbeit mit Kindern, unabhängig von der Einrichtung, die das Kind besucht. Zu den Aufgaben der Beratungsstellen gehören: Diagnosen (z.B. Entwicklungsstörungen), Empfehlungen, therapeutische Maßnahmen (z.B. Sprachtherapie), Durchführung von Unterstützungsgruppen (z.B. für sozioökonomisch benachteiligte Familien), Mediation, Krisenintervention, Beratung, Konsultationen, Informations- und Schulungsmaßnahmen, Präventionsmaßnahmen (z.B. Verteilung von Präventionsmaterialien). In vielen Städten gibt es auch Zentren zur Unterstützung von Lehrkräften – wie das Warschauer Zentrum für pädagogische und soziale Innovation und Ausbildung (*Warszawskie Centrum Innowacji Edukacyjno-Społecznych i Szkoleń*), wo verschiedene Arten von Kursen zur Unterstützung von Lehrkräften organisiert werden.

3. Personalstrukturen: Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund

Trotz der vielfältigen Qualifikationen, die es ihnen ermöglichen, mit den jüngsten Kindern zu arbeiten, wird diese Arbeit hauptsächlich von Frauen mit berufsbildender Ausbildung ausgeführt. Die strukturelle Zusammensetzung des Personals in diesem Bereich ist in *Tabelle 2* dargestellt.

Tabelle 2

Polen: Fachkräfte, die in Einrichtungen für 0–2-Jährige arbeiten, 2021

Personal	Prozentanteil
Personal mit einschlägigem Universitätsabschluss (Bachelor oder Master): Darunter:	19,3
– Krippenfachkräfte	Ca. 10
– Krankenschwestern/-pfleger	7,6
– Hebammen	1,7
Krippenfachkräfte mit einschlägiger berufsbildender Ausbildung (Sekundarstufe II, post-sekundär)	71,7
Männliche Fachkräfte	0,08
Fachkräfte mit ethnischen Minderheiten- oder Migrationshintergrund	Keine nationalen Daten verfügbar

Quelle: Central Statistical Office 2022

Einrichtungen für Kinder von 3 Jahren bis zum Schuleintritt

Im August 2022 arbeiteten rund 180.000 Fachkräfte in Kindergärten (Kindergartenfachkräfte: 157.465, Spezialisten/Spezialistinnen: 10.377, Unterstützungsfachkräfte: 4.843 und Assistenzkräfte: 5.731), von denen die große Mehrheit Frauen polnischer Herkunft waren. Die strukturelle Zusammensetzung des Personals, das mit Kindern im Alter von 3 Jahren bis zum Schuleintritt arbeitet, ist in *Tabelle 3* dargestellt.

Tabelle 3

Polen: Fachkräfte, die in Einrichtungen für 3–5-Jährige arbeiten, 2022

Personal	Prozentanteil	
Ausbildung als Kindergartenfachkraft	Master-Abschluss	85,0
	Bachelor-Abschluss	10,0
	Sekundarausbildung	0,2
Kindergartenfachkräfte in verschiedenen Karrierephasen	Fachkraft in Ausbildung	10,0
	Lehrkraft mit befristetem Vertrag	30,5
	Festangestellte Lehrkraft	21,5
	Zertifizierte Lehrkraft	33,6
	Fehlende Daten	4,3



Personal	Prozentanteil	
Pädagogische Spezialisten/Spezialistinnen Unterstützungspersonal	Pädagogen/Pädagoginnen	10,7
	Psychologen/Psychologinnen	15,0
	Sprachtherapeuten/-therapeutinnen	74,0
	Päd. Therapeuten/Therapeutinnen	8,6
Männliche Fachkräfte		3,9
Fachkräfte mit ethnischen Minderheiten- oder Migrationshintergrund	Polnisch	99,5
	Ukrainisch	0,10
	Weißrussisch	0,02
	Britisch	0,01
	Andere	0,07

Quelle: SIO – Bildungsinformationssystem – Ministerium für Bildung und Wissenschaft 08/2022

Seit 2017 muss ein fünfjähriges, konsekutives Masterstudium absolviert werden, um das Recht zu erhalten, als Lehrkraft in Kindergärten und Grundschulen zu arbeiten. Lehrkräfte, die bereits einen Bachelor-Abschluss erworben haben, sind weiterhin berechtigt, im Kindergarten und in der unteren Primarstufe zu unterrichten.

4. Berufliche Erstausbildung

4.1 Ausbildungswege (berufsbildende und hochschulische)

Betreuungssektor

Das Recht, als **Krippenfachkraft** in Kinderkrippen und Kinderklubs zu arbeiten, haben ...

- qualifizierte Fachkräfte: Krankenschwestern/-pfleger, Hebammen, Kindergartenfachkräfte, Grundschullehrkräfte, Sozialpädagogen/-pädagoginnen oder Absolventen/Absolventinnen eines Universitäts- oder Postgraduiertenstudiengangs in einem Bereich, der sich auf die frühkindliche Bildung und Betreuung bezieht
- Personen, die einen Hochschulabschluss in einem Fach haben, in dem Fragen der Betreuung oder Entwicklung von Kleinkindern auf dem Lehrplan stehen, und die einen 80stündigen spezialisierten Kurs absolviert haben, um ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu aktualisieren und zu ergänzen
- Personen mit mindestens einem mittleren Schulabschluss und einem Jahr Berufserfahrung in der Arbeit mit Kindern bis zu 3 Jahren unmittelbar vor Aufnahme der Tätigkeit in der Kindertageseinrichtung (keine spezielle Vorbildung erforderlich); wenn die Berufserfahrung der Person weniger als sechs Monate zurückliegt, muss sie innerhalb von sechs Monaten nach Aufnahme der Tätigkeit als Krippenfachkraft einen 80stündigen Zusatzkurs absolvieren, um ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu aktualisieren und zu ergänzen
- Personen mit mindestens einem mittleren Schulabschluss und 280 Stunden spezialisierter Ausbildung wovon mindestens 80 Stunden Arbeit unter der Aufsicht einer voll qualifizierten Krippenfachkraft sein müssen.

Das Recht, als **Krippenfachkraft** in der **Familientagespflege** zu arbeiten, haben ...



- Personen mit einer abgeschlossenen 160stündigen spezialisierten Ausbildung
- qualifizierte Krankenschwestern/-pfleger, Hebammen, Kindergartenfachkräfte, Grundschullehrkräfte
- Sozialpädagogen/-pädagoginnen, die einen 40stündigen Zusatzkurs (mit Erste Hilfe für Babys und Kleinkinder) absolviert haben
- Personen, die unmittelbar vor Aufnahme der Tätigkeit in der Kindertageseinrichtung mindestens 12 Monate mit Kindern unter 3 Jahren gearbeitet haben (keine spezielle Vorbildung erforderlich).

Das Recht, als **Nanny** (Tagespflegeperson) zu arbeiten, hat eine Person, die nicht Elternteil des zu betreuenden Kindes ist, über 18 Jahre alt ist, sich einer sanitär-epidemiologischen Untersuchung unterzieht und eine ärztliche Bescheinigung über die Unbedenklichkeit der Arbeit hat.

Tabelle 4

Polen: Krippenfachkraft

Titel in Polnisch: <i>Opiekun dziecięcy/Wychowawca małego dziecka</i> Profil: Sozialpflege-/Gesundheitspflege-Fachkraft
<p><i>Route 1</i></p> <p>Zugangsvoraussetzungen: 12 Jahre Schule</p> <p>Ausbildung: 1 Jahr Berufserfahrung in der Arbeit mit Kindern bis zu 3 Jahren mindestens 6 Monate unmittelbar vor Antritt der Stelle</p> <p>Abschluss: kein spezieller Abschluss</p> <p>ECTS-Credits: n. z.</p> <p>EQR-Stufe: 3</p> <p>ISCED 2011: 3</p> <p>Frühpädagogische Arbeitsfelder: Kinderkrippen (<i>Żłobek</i>) 20 Wochen–2 Jahre; Kinderklubs (<i>Klub dziecięcy</i>) 1–2 Jahre ⁵</p>
<p><i>Route 2</i></p> <p>Zugangsvoraussetzungen: 12 Jahre Schule</p> <p>Ausbildung: 280-Stunden-Kurs (mindestens 80 Stunden Praktikum unter Aufsicht einer voll qualifizierten Krippenfachkraft)</p> <p>Abschluss: Zertifikat als Krippenfachkraft</p> <p>ECTS-Credits: n. z.</p> <p>EQR-Stufe: 3</p> <p>ISCED 2011: 3</p> <p>Frühpädagogische Arbeitsfelder: Kinderkrippen (<i>Żłobek</i>) 20 Wochen–2 Jahre; Kinderklubs (<i>Klub dziecięcy</i>) 1–2 Jahre</p>
<p><i>Route 3</i></p> <p>Zugangsvoraussetzungen: 12 Jahre Schule</p> <p>Ausbildung: 160-Stunden-Kurs (mindestens 30 Stunden Praktikum unter Aufsicht einer voll qualifizierten Krippenfachkraft)</p> <p>Abschluss: Zertifikat als Tagespflegeperson</p>

⁵ **Anmerkung der Herausgeberinnen:** Internationale Datenquellen verwenden unterschiedliche Darstellungsformen für die Altersspanne der Kinder, die Kindertageseinrichtungen besuchen. Wir haben für die **seeopro3**-Berichte das folgende altersinklusive Format gewählt: **0–2 Jahre** für Einrichtungen für Kinder **bis zu 3 Jahren** und **3–5 Jahre** für Vorschuleinrichtungen in Ländern, in denen die Grundschulpflicht mit 6 Jahren beginnt. In Polen sind die entsprechenden Formate **0–2/3** und **2½/3–5** sowie **6–7 Jahre**, da die Pflichtschule mit 6 oder 7 Jahren beginnt, je nach Wunsch der Eltern.



Titel in Polnisch: <i>Opiekun dziecięcy/Wychowawca małego dziecka</i> Profil: Sozialpflege-/Gesundheitspflege-Fachkraft
ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: 3 ISCED 2011: 3 Frühpädagogische Arbeitsfelder: Tagespflege oder Mit einem 40stündigen Zusatzkurs sind Kandidaten/Kandidatinnen qualifiziert in einer Kinderkrippe oder einem Kinderklub zu arbeiten oder mit 1 Jahr Berufserfahrung in der Arbeit mit Kindern bis zu 3 Jahren unmittelbar vor Antritt der Stelle <i>Route 4</i> Zugangsvoraussetzungen: allgemeine Hochschulreife Ausbildung: 3 Jahre Universitätsstudium als Krankenschwester/-pfleger oder Hebamme Abschluss: Bachelor-Abschluss ECTS-Credits: 180 EQR-Stufe: 6 ISCED 2011: 6 Frühpädagogische Arbeitsfelder: Kinderkrippen (<i>Żłobek</i>) 20 Wochen–2 Jahre; Kinderklubs (<i>Klub dziecięcy</i>) 1–2 Jahre

Bildungssektor

Es gibt vier Arten von Personal, das hauptsächlich für die frühkindliche Bildung und Betreuung von Kindern im Alter von 3 bis 6 Jahren zuständig ist: Kindergartenfachkraft, Unterstützungsfachkraft, Assistentkraft und Fachspezialist:in.

Um als **Kindergartenfachkraft** arbeiten zu können, muss man einen fünfjährigen, konsekutiven Masterstudiengang absolvieren. Dieser Studiengang qualifiziert auch für die Arbeit in den unteren Klassen der Grundschule (die ersten drei Jahre der achtklassigen Grundschule). Die Hauptaufgaben der Kindergartenfachkraft sind die tägliche Organisation des Entwicklungsumfelds einer Kindergruppe unter Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse jedes einzelnen Kindes, die Zusammenarbeit mit dem Personal, den Familien und der örtlichen Gemeinde, um ein kohärentes Entwicklungsumfeld für die Kinder zu schaffen, sowie die Überwachung und Dokumentation der Aktivitäten und der Entwicklung der Kinder.

Kindergartenfachkräfte können auch im Betreuungssektor arbeiten.

Tabelle 5

Polen: Kindergartenfachkraft/Vorschullehrkraft

Titel in Polnisch: <i>Nauczyciel wychowania przedszkolnego</i> Profil: Vor- und grundschulpädagogische Fachkraft
Zugangsvoraussetzungen: allgemeine Hochschulreife Ausbildung: 5 Jahre Universitätsstudium Abschluss: Master-Abschluss in Frühpädagogik ECTS-Credits: 300 EQR-Stufe: 7 ISCED 2011: 7

Titel in Polnisch: <i>Nauczyciel wychowania przedszkolnego</i> Profil: Vor- und grundschulpädagogische Fachkraft
Frühpädagogische Arbeitsfelder: Kindergarten (<i>Przedszkole</i>) 3–5 Jahre; Vorschulklasse in der Grundschule (<i>Oddział przedszkolny w szkole podstawowej</i>) 5–6 Jahre; Vorschulzentren (<i>Punkt przedszkolny</i>) 3–5 Jahre; Grundschule, Klasse 1 bis 3

Tabelle 6

Polen: Unterstützungsfachkraft

Titel in Polnisch: <i>Nauczyciel wspomagający</i>
Zugangsvoraussetzungen: allgemeine Hochschulreife Ausbildung: 3 oder 5 Jahre Universitätsstudium Abschluss: einschlägiger Bachelor- oder Master-Abschluss ECTS-Credits: 180/300 EQR-Stufe: 6 oder 7 ISCED 2011: 6 oder 7 Frühpädagogische Arbeitsfelder: Kindergarten (<i>Przedszkole</i>) 3–5 Jahre; Vorschulklasse in der Grundschule (<i>Oddział przedszkolny w szkole podstawowej</i>) 5–6 Jahre; Vorschulzentren (<i>Punkt przedszkolny</i>) 3–5 Jahre; Grundschule, Klasse 1 bis 3

Tabelle 7

Polen: Assistentkraft

Titel in Polnisch: <i>Pomoc nauczyciela wychowania przedszkolnego</i>
Zugangsvoraussetzungen: 8 Jahre Schule, mit Abschlusszeugnis Ausbildung: n. z. Abschluss: n. z. ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: n. z. ISCED 2011: 2 Frühpädagogische Arbeitsfelder: Kindergarten (<i>Przedszkole</i>) 3–5 Jahre; Vorschulklasse in der Grundschule (<i>Oddział przedszkolny w szkole podstawowej</i>) 5–6 Jahre; Vorschulzentren (<i>Punkt przedszkolny</i>) 3–5 Jahre

Tabelle 8

Polen: Unterstützungspersonal – Fachspezialisten/-spezialistinnen

Titel in Polnisch: <i>Specjalista</i>
Zugangsvoraussetzungen: Allgemeine Hochschulreife Ausbildung: 3 oder 5 Jahre Universitätsstudium Abschluss: Bachelor- oder Master-Abschluss im Bereich der Spezialisierung (z.B. Psychologie, Pädagogik, Sprachtherapie) ECTS-Credits: 180/300 EQR-Stufe: 6 oder 7 ISCED 2011: 6 oder 7 Frühpädagogische Arbeitsfelder: Kindergarten (<i>Przedszkole</i>) 3–5 Jahre; Vorschulklasse in der Grundschule (<i>Oddział przedszkolny w szkole podstawowej</i>) 5–6 Jahre; Vorschulzentren (<i>Punkt przedszkolny</i>) 3–5 Jahre



4.2 Kompetenzanforderungen und Ausbildungscurricula

Betreuungssektor

Die Rahmenbedingungen für die spezialisierten Ausbildungsprogramme sind in einer Verordnung des Ministers für Familie, Arbeit und Sozialpolitik vom 25. März 2011 festgelegt. Das Ministerium ist auch für die Akkreditierung der einzelnen (privaten und öffentlichen) Programme zuständig.

Tabelle 9

Polen: Krippenfachkräfte: Rahmenwerk für spezialisierte Ausbildungsprogramme

Dauer	Themen der Programm-Module, erforderliche Kompetenzen
280-Stunden Programm (für angehende Krippenfachkräfte in Kinderkrippen/Kinderklubs)	<p>Psycho-pädagogische Grundlagen der Entwicklung (20 Stunden) Anpassung als Ergebnis der Entwicklung, der Entwicklungsverlauf des Individuums im Lebenszyklus, die Determinanten des individuellen Entwicklungsprozesses, Entwicklungsleistungen in den Lebensphasen des Individuums.</p> <p>Förderung der umfassenden Entwicklung eines Kindes (120 Stunden) Erkennen der Entwicklungsbedürfnisse des Kindes, Planen und Dokumentieren der Entwicklung des Kindes in Alltagssituationen (Begrüßung, Verabschiedung, Mahlzeiten, hygienische Routinen, Ruhezeiten, etc.), Schaffung eines physischen und sozialen Umfelds für die Entwicklung des Kindes, Pflege und Gesundheitsfürsorge für Kinder mit unterschiedlichen Bedürfnissen, Spiel als grundlegende Form der Aktivität des Kindes – erkundendes, musikalisches, rhythmisches, künstlerisches und technisches Spiel, Heranführen des Kindes an die Kultur, Aufbau sozialer Beziehungen mit dem Kind, den Eltern und den örtlichen Diensten, die für die Entwicklung des Kindes verantwortlich sind.</p> <p>Kindliche Entwicklung in der frühen Kindheit (25 Stunden) Entwicklungsaufgaben im Säuglings- und Kleinkindalter, Aspekte der kindlichen Entwicklung – charakteristische Veränderungen in der kognitiven, psychosozialen und motorischen Entwicklung in verschiedenen Lebensabschnitten eines Kindes, Quellen von Chancen und Gefahren für die Entwicklung des Kindes bis zum Alter von 3 Jahren, neurologische Grundlagen der kindlichen Entwicklung, Mechanismen der kindlichen Entwicklung.</p> <p>Kompetenzen einer Krippenfachkraft (35 Stunden) Rechtliche Verantwortung der Krippenfachkraft, Grundlagen der Notfallmedizin (Erste Hilfe am Kind), Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften, Stressbewältigung und Problemlösungskompetenz, Stimmbildung.</p> <p>Praktikum (80 Stunden)</p>
80stündiger Zusatzkurs (für Krippenfachkräfte in Kinderkrippen/Kinderklubs)	<p>Stimulierung der umfassenden Entwicklung des Kindes (60 Stunden) Erkennen der Entwicklungsbedürfnisse des Kindes, Quellen von Chancen und Gefahren für die Entwicklung des Kindes im Alter von 3 Jahren, frühzeitige Unterstützung der Entwicklung des Kindes, innovative Methoden der Planung, Organisation, Überwachung und Dokumentation des Entwicklungsprozesses des Kindes, Aufbau sozialer Beziehungen mit dem Kind, den Eltern und den für die Entwicklung des Kindes zuständigen lokalen Diensten</p> <p>Kompetenzen einer Krippenfachkraft (20 Stunden) Rechtliche Verantwortung der Krippenfachkraft, Grundlagen der Notfallmedizin (Erste Hilfe am Kind), Bewältigungsstrategien, Stressmanagement und Problemlösungskompetenz</p>

Dauer	Themen der Programm-Module, erforderliche Kompetenzen
40stündiger Zusatzkurs (für Krippenfachkräfte in der Tagespflege)	Erste Hilfe für Babys und Kinder Methoden zur Stressbewältigung und Problemlösung Innovative Methoden zur Förderung der kindlichen Entwicklung
160stündige Ausbildung (für angehende Krippenfachkräfte in der Tagespflege)	<p>Entwicklung eines Kleinkindes (20 Stunden) Aspekte der kindlichen Entwicklung – Merkmale der Veränderungen in der kognitiven, psychosozialen und motorischen Entwicklung in den jeweiligen Entwicklungsphasen des Kindes, Quellen von Chancen und Gefahren für die Entwicklung des Kindes bis zum Alter von 3 Jahren, Mechanismen der kindlichen Entwicklung.</p> <p>Förderung der umfassenden Entwicklung eines Kindes (90 Stunden) Erkennen der Entwicklungsbedürfnisse des Kindes, Planen und Dokumentieren der Entwicklung des Kindes in Alltagssituationen wie z.B. Begrüßung, Verabschiedung, Mahlzeiten, hygienische Routinen, Ruhezeiten, Spiel, Schaffung eines physischen und sozialen Umfelds für die Entwicklung des Kindes, Pflege und Gesundheitsfürsorge für Kinder mit unterschiedlichen Bedürfnissen, erkundendes Spiel als grundlegende Aktivität des Kindes, Heranführen des Kindes an Musik und Kultur, Aufbau sozialer Beziehungen mit dem Kind, den Eltern und den örtlichen Diensten.</p> <p>Kompetenzen einer Krippenfachkraft (20 Stunden) Rechtliche Verantwortung der Krippenfachkraft, Grundlagen der Notfallmedizin (Erste Hilfe am Kind), Gesundheits- und Sicherheitsregeln.</p> <p>Praktikum (30 Stunden)</p>

Bildungssektor

In *Tabelle 10* sind die rechtlichen Rahmenbedingungen für Hochschulstudiengänge für Kindergartenfachkräfte (und Grundschullehrkräfte der unteren Klassen) dargestellt. Es handelt sich um ein gemeinsames Programm, nicht um eine spezielle Qualifikationsroute für die Arbeit in Kindergärten.

Tabelle 10

Polen: Kindergartenfachkraft – Mindestanzahl von Stunden der strukturierten Aktivitäten und ECTS-Credits in der beruflichen Erstausbildung für Vorschullehrkräfte und Grundschullehrkräfte für die unteren Klassen

Gruppen von Aktivitäten, in denen bestimmte Lernergebnisse erzielt werden müssen	Inhalte	Anzahl der Stunden	ECTS
A. Psychologischer und pädagogischer Hintergrund	A.1. Grundlagen der praktischen Pädagogik	300	80
	A.2. Pädagogik im Kindergarten und den unteren Klassen der Grundschule	180	

Gruppen von Aktivitäten, in denen bestimmte Lernergebnisse erzielt werden müssen	Inhalte	Anzahl der Stunden	ECTS
	A.3. Grundlagen der Psychologie für Lehrkräfte	180	
	A.4. Psychologische und pädagogische Grundlagen des Fremdsprachenunterrichts für Kinder	60	
B. Inhaltliche Vorbereitung für Lehrkräfte im Kindergarten und in den Klassen I-III der Grundschule	B.1. Polnische Sprache	60	57
	B.2. Fremdsprache	120	
	B.3. Mathematik	60	
	B.4. Sozial- und Umweltbildung	30	
	B.5. Informations- und Kommunikationstechnologien	30	
	B.6. Kunst	30	
	B.7. Musik	30	
	B.8. Handwerken	30	
	B.9. Sport	60	
	B.10. Gesundheitserziehung	30	
C. Förderung der Entwicklung von Kindern im Kindergarten und in den Klassen I-III der Grundschule	* Siehe Anmerkung unter der Tabelle	400	45
D. Grundlagen der Didaktik des integrierten Unterrichts im Kindergarten und in den Klassen I-III der Grundschule	* Siehe Anmerkung unter der Tabelle	60	7
E. Methodik der einzelnen Unterrichtsformen, einschließlich der Art und Weise, wie das Wissen und die Fähigkeiten der Kinder oder Schüler:innen integriert werden	E.1 Methodik des Polnischunterrichts	60	57
	E.2 Methodik des Fremdsprachenunterrichts	60	
	E.3 Methodik des Mathematikunterrichts	60	
	E.4 Methodik des Unterrichts zur Sozial- und Umweltbildung	45	
	E.5 Methodik des Unterrichts und der Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien	45	
	E.6 Methodik des Kunstunterrichts	45	



Gruppen von Aktivitäten, in denen bestimmte Lernergebnisse erzielt werden müssen	Inhalte	Anzahl der Stunden	ECTS
	E.7 Methodik des Musikunterrichts	45	
	E.8 Methodik des Werkunterrichts	30	
	E.9 Methodik des Sportunterrichts	60	
	E.10. Methodik der Gesundheitserziehung	30	
F. Ein Kind oder ein/e Schüler:in mit besonderen Entwicklungs- oder Bildungsbedürfnissen im Kindergarten und in den Klassen I–III der Grundschule	* Siehe Anmerkung unter der Tabelle	120	14
G. Organisation der Arbeit des Kindergartens und der Schule mit Elementen des Bildungsrechts und der Kinderrechte sowie der Kultur des Kindergartens und der Schule, auch im Hinblick auf die Bildung von Schülern/Schülerinnen mit besonderen pädagogischen Bedürfnissen und Behinderungen	* Siehe Anmerkung unter der Tabelle	60	7
H. Grundlagen der pädagogischen Diagnostik für Lehrkräfte	* Siehe Anmerkung unter der Tabelle	60	7
I. Sprachkultur	* Siehe Anmerkung unter der Tabelle	60	7
J. Angeleitete arbeitsplatzbasierte Erfahrung	J.1. Halbjahrespraktikum J.1.1. Allgemeine pädagogische Praxis J.2. Vollzeitpraktikum	240, davon 30 Stunden allgemeine pädagogische Praxis	10
K. Forschungsmethoden	* Siehe Anmerkung unter der Tabelle	120	10
Gesamt		2,800	300

Quelle: Übersetzung der Verordnung des Ministers für Wissenschaft und Hochschulbildung vom 25. Juli 2019 durch die Autorinnen (Ministerium für Wissenschaft und Hochschulbildung 2019)

* Die Inhalte dieser Lernergebnisse sind nicht in der Verordnung festgelegt, sondern werden von der Ausbildungseinrichtung vorgegeben, um eine inhaltliche und pädagogische Vorbereitung (psychologisch, pädagogisch und didaktisch) auf den Unterricht im Kindergarten oder in den ersten drei Klassen der Grundschule zu gewährleisten.

Die Anzahl der ECTS-Credits, die durch eine Ausbildung unter Verwendung von Fernunterrichtsmethoden und -techniken erworben werden können, darf 25% der für den Abschluss erforderlichen ECTS-Credits nicht überschreiten.



4.3 Alternative Zugangs- und Qualifizierungswege, Systemdurchlässigkeit

Derzeit gibt es keine alternativen Wege für den Zugang zum Beruf der frühpädagogischen Fachkraft. Aufgrund des Personalmangels werden jedoch verschiedene Möglichkeiten in Betracht gezogen, von denen bisher aber keine gesetzlich geregelt ist.

5. Fachpraktischer Teil der Ausbildung von Kernfachkräften (Praktikum)

Betreuungssektor

Krippenfachkräfte können mit unterschiedlichen Qualifikationen in den Beruf einsteigen, aber die meisten von ihnen (mehr als 70%) absolvieren ein spezielles 280stündiges Ausbildungsprogramm, wovon 80 Stunden auf die praktische Ausbildung entfallen müssen. Es gibt keine Vorschriften, in denen genau festgelegt ist, wie diese organisiert werden sollte. In der Regel arbeiten die Praktikanten/Praktikantinnen zwei Wochen lang (fünf Tage pro Woche, acht Stunden pro Tag) unter der Aufsicht von erfahrenen Krippenfachkräften in einer Kindertageseinrichtung, mit der der Ausbildungsträger zusammenarbeitet. Während des Praktikums kann von den Praktikanten/Praktikantinnen verlangt werden, ein Praxistagebuch zu führen, Beobachtungsbögen auszufüllen oder an Besprechungen mit der betreuenden Krippenfachkraft teilzunehmen, um bestimmte Themen zu besprechen. Manchmal beobachten die Praktikanten/Praktikantinnen während der praktischen Ausbildung aber auch nur die Arbeit von erfahrenem Personal. Private und öffentliche Ausbildungsanbieter sind verpflichtet, dem Ministerium detaillierte Ausbildungsprogramme zur Akkreditierung vorzulegen. Einige dieser Ausbildungsprogramme werden online organisiert, aber die Erfordernisse sind die gleichen.

Bildungssektor

Im Rahmen des fünfjährigen Masterstudiengangs für angehende Kindergartenfachkräfte sind mindestens 240 Stunden organisiertes Praktikum gesetzlich vorgeschrieben. Das sind weniger als 10% der für das Studium zur Verfügung stehenden Zeit; und die Anzahl der ECTS-Credits, die Studierende für dieses Praktikum erwerben können, beträgt 10, was etwas mehr als 3% der Gesamtzahl der Credits ausmacht. Die Praktika der Studierenden werden in drei Arten von Aktivitäten durchgeführt.

Das erste ist das Halbjahrespraktikum. Sein Hauptziel ist es, dass die Studierenden die Organisation des Kindergartens und der Schule kennen lernen. Das konkrete Konzept des Praktikums kann je nach Hochschule und den Merkmalen der Einrichtungen, mit denen die Hochschule zusammenarbeitet, variieren. In der Regel bestehen die Aktivitäten jedoch darin, dass eine kleine Gruppe von Studierenden die Einrichtung besucht, mit dem Personal über seine Aufgaben in der Einrichtung spricht und den Unterricht beobachtet. Diese Besuche können durch Aufgaben ergänzt werden, die mit den Praktikums-Koordinatoren/-Kordinatorinnen der Universität und des Kindergartens (oder der Grundschule) vereinbart werden, z.B. die Beobachtung und Analyse der Art und Weise, wie der Unterricht durchgeführt wird.

Die zweite Art sind allgemeine pädagogische Praktika, die bis zu 30 Stunden dauern. In dieser Zeit können Studierende die Arbeit anderer Bildungseinrichtungen kennenlernen, z.B. des örtlichen Gemeindezentrums.

Die dritte Art des Praktikums ist ein Vollzeitpraktikum, das in der Regel etwa zwei Wochen dauert (ca. 60 Stunden, wobei die Anzahl der Stunden nicht gesetzlich festgelegt ist). Es kann in



einem Block stattfinden oder über diese Zeit gestaffelt sein. Während dieser Praktika können die Studierenden auf der Grundlage ihrer Unterrichtspläne selbstständig unterrichten; eine Supervisionskraft der Universität beobachtet sie dabei und diskutiert mit den Studierenden; manchmal nehmen sie auch an Besprechungen mit Eltern teil. Die Studierenden lernen, das erworbene Wissen anzuwenden und sowohl pädagogische als auch soziale Kompetenzen zu entwickeln. Wichtig ist, dass die Praktika nicht mit Methoden und Techniken des Fernunterrichts durchgeführt werden dürfen.

Die Qualität der beruflichen Erstausbildung von Kindergartenfachkräften und Grundschullehrkräften wird vom Ministerium für Bildung und Wissenschaft (*Ministerstwo Edukacji i Nauki*) überwacht.

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

Gesetzgebung/Rechtsvorschriften: Die Gesetzgebung behandelt die FWB von frühpädagogischen Fachkräften, die mit Kindern bis zu 3 Jahren und mit Kindern von 3 bis 6 Jahren arbeiten, sehr unterschiedlich. In den derzeit geltenden Rechtsvorschriften für den **Betreuungssektor** wird die FWB von Krippenfachkräften in keinerlei Weise spezifiziert, und Zeit für FWB ist in ihren Verträgen nicht garantiert. Dennoch haben sie in einigen Fällen die Möglichkeit, während der Arbeitszeit mit finanzieller Unterstützung des Einrichtungsträgers an Schulungen teilzunehmen. Sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor liegt dies in der Zuständigkeit der federführenden Behörde (Kommune oder privater Eigentümer/Träger). Die Entscheidung, ob die Teilnahme an der Schulung obligatorisch oder optional ist, wird bei öffentlichen Einrichtungen auf kommunaler Ebene und bei privaten Einrichtungen von den Einrichtungsträgern getroffen. Ist die Teilnahme an der Schulung obligatorisch, werden die Kosten im öffentlichen Sektor von den Kommunen und im privaten Sektor von den Trägern getragen; ist sie nicht obligatorisch, werden die Kosten in der Regel von den Fachkräften übernommen.

Nachdem immer mehr Kommunen die Schaffung von ausreichend Kita-Plätzen als Priorität sehen (auch aufgrund des demografischen Rückgangs), wird die Frage der Überwachung, Bewertung und Verbesserung der Qualität von Dienstleistungen zunehmend von Fachleuten und Entscheidungsträgern angesprochen.

Die nationale Gesetzgebung, die die Rechte und Pflichten von Kindergartenfachkräften und Lehrkräften im öffentlichen **Bildungssektor** in Bezug auf die FWB regelt, ist die Lehrkraft-Charta (26. Januar 1982). Das Dokument sichert die finanziellen Mittel für die FBW auf den verschiedenen Ebenen des Bildungssystems. Auf nationaler Ebene ist der Bildungsminister verpflichtet, Mittel in Höhe der Gehälter von 5.000 durchschnittlichen Berufsanfängern/Berufsanfängerinnen (der untersten Stufe des Karriereförderersystems der Lehrkräfte) bereitzustellen und diese entsprechend zu verteilen. Derselbe Betrag und dieselbe Verteilungsregel gelten für die Ebene der Woiwodschaften. Darüber hinaus müssen auf kommunaler Ebene Mittel in Höhe von 1% der geplanten jährlichen Ausgaben für die Gehälter von Lehrkräften für deren FWB-Maßnahmen bereitgestellt werden, und die Verteilung dieser Mittel muss mit den Lehrkraftgewerkschaften abgestimmt werden.

Hauptformen: Für *Krippenfachkräfte* stehen verschiedene FWB-Formen zur Verfügung, z.B. Kurse oder Konferenzen auf dem freien Markt, die häufig zeitlich begrenzt online angeboten werden.

In Kommunen mit vielen Kinderkrippen sind diese häufig in einem Netzwerk organisiert, das FWB-Initiativen auf der Grundlage intern entwickelter Strategien unterstützt. Beispielsweise wurde 2020 in Warschau, wo das Netzwerk rund 80 öffentliche Einrichtungen umfasst, eine FWB-Strategie eingeführt, die die Personalressourcen der Organisation umfassend nutzt. Im Rahmen eines jährlichen Schulungszyklus geben Mitarbeiter:innen des Netzwerks, die über spezifische Kompetenzen verfügen, ihr Wissen und ihre Erfahrungen an andere Fachleute in der Organisation weiter. Ein weiteres Beispiel ist eine Initiative des öffentlichen Kinderkrippennetzes in Łódź, das mit den Universitäten der Stadt zusammenarbeitet. Je nach Bedarf des Personals organisieren verschiedene Fachleute Fortbildungsveranstaltungen für Praxiskräfte. Darüber hinaus organisieren diese beiden größten Krippennetzwerke nationale Konferenzen (oft mit internationalen Referenten/Referentinnen), auf denen sich alle Beteiligten über die neuesten Trends, Strategien und Forschungsergebnisse im Bereich der frühen Bildung informieren können.

Die Fortbildung für *Kindergartenfachkräfte* wird in der Regel in Form von ein- oder zweitägigen Aktivitäten wie Kursen, Workshops oder Konferenzen organisiert.

Anbieter: Trotz des Fehlens gesetzlicher Regelungen zur Förderung der FWB von Krippenfachkräften im **Betreuungssektor** gibt es eine wachsende Zahl von Organisationen, hauptsächlich private Unternehmen, die verschiedene Formen der vor-Ort-Weiterbildung für diese Berufsgruppe anbieten. Es gibt jedoch keine zuverlässigen Informationen über die Qualität der von ihnen angebotenen Unterstützung. Daher ist die Akkreditierung der Ausbildungsprogramme die einzige Regelung, die die Qualität der FWB von Krippenfachkräften gewährleistet.

Im **Bildungsbereich** ist das Zentrum für die Entwicklung des Bildungswesens (*ORE – Ośrodek Rozwoju Edukacji MEN*) eine öffentliche, landesweit tätige Einrichtung für die Lehrkraftausbildung, die vom Minister für nationale Bildung und Wissenschaft geleitet wird. Darüber hinaus gibt es in jeder Woiwodschaft zwischen einem und mehreren Dutzend akkreditierte öffentliche und nicht-öffentliche Zentren für die FWB von Lehrkräften, die verschiedene Programme anbieten, die auch speziell für Kindergartenfachkräfte konzipiert sind. Viele Lehrkräfte nehmen auch an von der EU finanzierten Fortbildungsprogrammen teil.

Anspruch auf freie Tage: *Krippenfachkräfte* haben aufgrund dessen, dass in ihren Verträgen keine Zeit für FWB-Maßnahmen vorgesehen ist, und angesichts des derzeitigen Personalmanagements nur sehr begrenzte (in einigen Fällen gar keine) Möglichkeiten, während der Arbeitszeit an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Etwas besser sieht es bei den Einrichtungsleitungen aus, die etwas mehr Möglichkeiten haben, da sie nur wenig oder gar nicht direkt mit den Kindern arbeiten.

Kindergartenfachkräften stehen 15 Stunden pro Woche für indirekte pädagogische Aufgaben („kinderfreie Zeit“) zur Verfügung, zu denen auch die Teilnahme an FWB-Maßnahmen gehört. Es liegt im Ermessen der Kindergartenleitung, wie viel Zeit speziell für die Fortbildung zur Verfügung gestellt wird und ob die Teilnahme obligatorisch oder freiwillig ist. Gelegentlich wird die Notwendigkeit einer spezifischen Fortbildung in einem bestimmten Bereich von den Behörden auf Woiwodschafts- oder nationaler Ebene beschlossen; in solchen Fällen ist die Teilnahme für alle Fachkräfte obligatorisch. Solche FWB-Veranstaltungen finden in der Regel statt, wenn neue Rechtsvorschriften oder neue Regelungen eingeführt werden, z.B. in Bezug auf die Organisation von Aktivitäten im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie. Die Kosten für alle obligatorischen Formen der Fortbildung werden durch nationale Subventionen gedeckt. Fachkräfte des öffentlichen Sektors können daraus auch eine teilweise oder vollständige Erstattung der Kosten für optionale FWB-Maßnahmen beantragen. Die Entscheidung über die Kostenerstattung hängt von der Empfehlung der Leitung ab (ob die Einrichtung von einem/einer Mitarbeiter:in mit einer solchen Schulung profitiert) und von der kommunalen Ebene (ob die verfügbaren Zuschüsse



ausreichen, um Ressourcen für einen solchen Zweck bereitzustellen). In einigen privaten Einrichtungen bieten auch die Träger der Einrichtungen eine solche Unterstützung für die Mitarbeiter:innen an; dies ist jedoch keine gängige Praxis. Ähnliche Regeln für die Teilnahme an FWB-Maßnahmen gelten für Leitungen und Unterstützungsfachkräfte. Assistenzkräfte, die nach dem Arbeitsgesetzbuch und nicht nach der Lehrkraftcharta arbeiten, haben kaum Möglichkeiten, an Fortbildungen teilzunehmen.

Inhalte: Was den Inhalt der FWB-Programme betrifft, so können die Entscheidungen auf allen Ebenen des Systems getroffen werden. Hinsichtlich der Kindergartenfachkräfte kann ein spezifischer Kurs vom Ministerium für nationale Bildung – Lehrkraftcharta (1982), vom Vorstand der Woiwodschaft, dem Bildungsbeauftragten der Kommune empfohlen oder von der Kindergartenleitung gewählt werden. Einzelne Lehrkräfte können auch die Teilnahme an einer bestimmten FWB-Maßnahme während der Arbeitszeit und die (Mit-)Finanzierung bei der Einrichtungsleitung beantragen. Viele der Fortbildungsvorschläge und -angebote stehen im Zusammenhang mit der aktuellen geopolitischen und pandemischen Situation. Näher am Markt sind Fortbildungsangebote zum Fernunterricht (sowohl in Bezug auf die technische Bedienung von Computerprogrammen als auch auf Fernunterrichtsmethoden) und zum Umgang mit der schwierigen Situation von Kindern, die aufgrund von COVID-19 in die Isolation gezwungen werden, sowie zu den sozialen, emotionalen, physischen und kognitiven Folgen dieser Situation. Im Zusammenhang mit der großen Welle von Flüchtlingen aus der Ukraine, die durch die russische Invasion ihres Landes nach Polen gekommen sind, gab es in den letzten Monaten einige Vorschläge für Schulungen zur Unterstützung von Kindern, die mit einem Trauma im weitesten Sinne zu kämpfen haben.

Karieraufstieg: Die Teilnahme an FWB-Maßnahmen wird beim Karriereaufstieg von Kindergartenfachkräften nicht ausdrücklich oder formell anerkannt. Sie trägt jedoch positiv zur Beförderung bei. Die Beförderung von Lehrkräften wird durch die Lehrkraftcharta geregelt, die drei Karriere-Kategorien festlegt: (1) Berufsanfänger:in, (2) festangestellte Lehrkraft und (3) zertifizierte Lehrkraft. Alle Beförderungen sind gesetzlich geregelt (Ministerium für Bildung und Wissenschaft 2022). Um in eine höhere Besoldungsgruppe befördert zu werden, muss eine Lehrkraft im Allgemeinen die erforderlichen Qualifikationen besitzen, eine "Probezeit" (der Zeitraum vor dem Antrag auf Beförderung) absolvieren und eine positive Bewertung ihrer beruflichen Leistungen während dieser Zeit erhalten (die Lehrkraft folgt während der Probezeit einem individuellen beruflichen Entwicklungsplan) und ihren Antrag auf Beförderung von einem so genannten Qualifizierungsausschuss genehmigen lassen oder, im Falle einer Vertragslehrkraft, eine mündliche Prüfung vor einem Prüfungsausschuss bestehen. Ziel dieses Verfahrens ist es, die Lehrkräfte in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung zu motivieren und damit auch die Qualität der Bildungseinrichtungen zu verbessern.

Forschung: Es gibt keine Forschungen oder Monitoring, um die Wirksamkeit der FWB und ihre Auswirkungen auf die tägliche Arbeit in den Kindergärten zu untersuchen.

7. Arbeitsbedingungen und aktuelle Personalangelegenheiten

7.1 Bezahlung

Die Regeln für die Berechnung des Gehalts für Krippen- und Kindergartenfachkräfte unterscheiden sich erheblich. Im Allgemeinen verdienen Kindergartenfachkräfte mehr und ihr Einkommen ähnelt dem der Grundschullehrkräfte. Bei beiden Berufen macht jedoch auch der Sektor, in dem

die Kernfachkräfte arbeiten (privat oder öffentlich), einen Unterschied (zugunsten des privaten Sektors).

Ein weiterer, sehr wichtiger Faktor ist der Standort. Diejenigen, die in großen Ballungsräumen arbeiten, haben tendenziell ein höheres Einkommen, insbesondere in Kindergärten. Abgesehen von den genannten Merkmalen ist es aber, insbesondere für eine Krippenfachkraft, sehr schwierig und in Großstädten kaum möglich, nur von ihrem Gehalt zu leben.

Krippenfachkräfte in Kinderkrippen, Kinderklubs und der Tagespflege

Krippenfachkräfte im öffentlichen Sektor gelten als kommunale Angestellte und ihre Gehälter richten sich daher nach den Kommunalvorschriften. Die Entlohnung beginnt in der Regel mit dem niedrigsten inländischen Betrag. 2023 waren dies 3.490 PLN Bruttogehalt (2.709,48 PLN Nettogehalt) (Ministerrat 2022), was etwa 784,75€ (brutto) und 609,24€ (netto)⁶ entspricht. Es ist auch typisch, dass kommunale Angestellte verschiedene Arten von Vergünstigungen erhalten, z.B. ein "dreizehntes Gehalt" oder Weihnachtsgeld. Die Gehälter von kommunalen Angestellten werden öffentlich bekannt gegeben.

Privater Sektor: Gehälter, Prämien und Zulagen sind sehr unterschiedlich. Vertragsvereinbarungen hängen oft von der Ausbildung, den Qualifikationen und der Erfahrung ab. Die Gehälter sind in der Regel eine interne Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und werden nicht veröffentlicht.

Nanny

Das Gehalt einer Nanny hängt von der vertraglichen Vereinbarung mit den Eltern ab: in der Regel auch vom beruflichen Hintergrund, aber auch von der aktuellen Verfügbarkeit der Arbeitskräfte und dem Umfang der erwarteten Aufgaben. Eltern können einen Zuschuss von bis zu 50% des Mindestbeitrags zur Sozialversicherung für die von ihnen beschäftigte Nanny beantragen.

Kindergartenfachkräfte

Öffentlicher Sektor: Die Gehälter von Lehrkräften setzen sich aus mehreren Komponenten zusammen: Grundgehalt, Vergütung für Überstunden und Vertretungsstunden, Prämien und andere Vergünstigungen, die sich aus dem Arbeitsvertrag ergeben, z.B. Motivationsprämie oder Position.

Die Höhe des Grundgehalts und einiger Prämien wird auf nationaler Ebene festgelegt, einige Komponenten, darunter die Motivationsprämie, die in einigen Fällen recht hoch ausfallen kann, werden jedoch auf kommunaler Ebene bestimmt. Detaillierte Informationen über die Regeln für die Berechnung der Gehälter von Lehrkräften im öffentlichen Sektor sind in der Lehrkraftcharta (Ministerium für nationale Bildung 1982) und in einigen zusätzlichen Ausführungsbestimmungen enthalten. Die Gehälter hängen in erster Linie von der Stufe ab, die in der Lehrkraftlaufbahn erreicht wird. Ab September 2022 wurde das frühere vierstufige Beförderungssystem durch ein dreistufiges System ersetzt. Für jede Stufe wurden ab 2023 folgende Grundgehälter (Bruttogehalt) zugewiesen: (Ministerium für Bildung und Wissenschaft 2023)

Berufsanfänger:in – 3.690 PLN (ca. 830€)

festangestellte Lehrkraft – 3.890 PLN (ca. 875€)

zertifizierte Lehrkraft – 4.550 PLN (ca. 1.023€).

Privater Sektor: Die Gehälter der Lehrkräfte werden nach dem Arbeitsgesetzbuch gezahlt. In der Regel verdienen Lehrkräfte im privaten Sektor mehr als im öffentlichen Sektor; ihre Verträge sehen jedoch in der Regel mehr Kontaktstunden vor.

⁶ Umrechnungskurs Juni 2023



7.2 Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Es gibt keine Gesamtdaten über Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung in Kinderkrippen und Kindergärten. Unter Berücksichtigung der Besonderheiten des polnischen Arbeitsmarktes kann jedoch davon ausgegangen werden, dass die überwiegende Mehrheit der Krippen- und Kindergartenfachkräfte Vollzeit arbeitet.

7.3 Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz für neues Personal

Es gibt keine Regelung für die Unterstützung von Fachkräften, die ihre berufliche Laufbahn in Einrichtungen für die jüngsten Kinder beginnen. Sowohl öffentliche als auch private Einrichtungen wenden in dieser Hinsicht individuell ausgearbeitete Strategien an. In Kindergärten wird den Berufsanfängern/Berufsanfängerinnen während der ersten Arbeitsphase eine Mentoringfachkraft zugewiesen (eine von der Leitung gewählte festangestellte oder zertifizierte Lehrkraft). Diese erfahrene Fachkraft ist für Monitoring und Unterstützung verantwortlich. Eine Lehrkraft, die mit dieser Aufgabe betraut ist, erhält einen Bonus von bis zu 20% des Mindestgrundgehalts, wobei das Ausbildungsniveau und ihre Fortbildungen berücksichtigt werden.

7.4 Indirekte pädagogische Arbeitszeiten

Nach dem Arbeitsgesetzbuch arbeiten Krippenfachkräfte in Vollzeit acht Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche. Wenn sie einen Teil ihrer Arbeitszeit anderen Aufgaben widmen können, die nicht mit der direkten Betreuung von Kindern zusammenhängen, handelt es sich um Einzelfälle, die auf besonderen Vereinbarungen mit dem (öffentlichen oder privaten) Arbeitgeber beruhen.

Im öffentlichen Sektor arbeiten Kindergartenfachkräfte in Gruppen mit 3-, 4- und 5-Jährigen 25 Stunden pro Woche mit den Kindern, und diejenigen, die mit 6-Jährigen arbeiten (das einzige obligatorische Kindergartenjahr, das als Vorbereitungsjahr für die Schule gedacht ist), 22 Stunden. Da eine Vollzeitbeschäftigung 40 Stunden pro Woche beträgt, haben sie 15 bzw. 18 Stunden pro Woche indirekte pädagogische Arbeitszeit. Im privaten Sektor arbeiten sie in den meisten Kindergärten 35–40 Stunden pro Woche mit den Kindern.

7.5 Weitere Personalangelegenheiten

Die derzeitige Personalsituation im Bereich der frühen Bildung ist problematisch. In privaten und öffentlichen Einrichtungen sowohl im Betreuungs- als auch im Bildungssektor herrscht ein Mangel an qualifiziertem Personal, und die Fluktuation ist hoch. Etwas besser ist die Situation in kleineren Städten, wo der Arbeitsmarkt weniger flexibel ist und ein Berufswechsel schwieriger ist. Auch die Überalterung der Lehrkräfte ist ein Problem, denn das Durchschnittsalter liegt bei 47 Jahren (diese Zahl entspricht dem landesweiten Durchschnittsalter der Lehrkräfte aller Bildungsebenen). Es gibt viele Gründe für diese schwierige Situation, am häufigsten werden genannt: die niedrigen Gehälter, das geringe Ansehen des Berufs und die schwierigen Arbeitsbedingungen (vor allem bei Krippenfachkräften), der Druck durch die anspruchsvolle Haltung der Eltern. Darüber hinaus halten neue Vorschriften, die von angehenden Lehrkräften ein konsekutives fünfjähriges Studium verlangen, junge Menschen davon ab, diesen Berufsweg zu wählen.

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

In den letzten Jahren gab es keine nennenswerten Änderungen in der Gesetzgebung bezüglich der Professionalisierung von Krippenfachkräften oder anderem Personal in Einrichtungen für Kinder im Alter von 0–2 Jahren – im Gegensatz zum Sektor für ältere Kinder, in dem die Vorschriften bezüglich des Mindestniveaus der beruflichen Erstausbildung sowie Karrierepfade und Gehaltsniveaus in verschiedenen Karrierestufen geändert wurden. Derzeit ist ein konsekutiver Masterstudiengang die Grundvoraussetzung für Kindergartenfachkräfte, ein Studiengang, der auch für die Arbeit in den ersten drei Klassen der Grundschule qualifiziert. Das bedeutet, dass Kindergartenfachkräfte berechtigt sind, mit Kindern im Alter von 20 Wochen bis zu 10 Jahren zu arbeiten (wie in vorhergehenden Kapiteln des Berichts erwähnt, können Vorschul- und Grundschullehrkräfte auch in Kinderkrippen und Kinderclubs arbeiten). Lehrkräfte, die einen niedrigeren Abschluss haben, verlieren ihre Lehrbefähigung nicht; sie werden ermutigt (sind aber bisher nicht dazu verpflichtet), ihre Ausbildung durch individuelle Masterstudiengänge zu ergänzen, bei denen die im Bachelor abgeschlossenen Fächer automatisch angerechnet werden und das Studium weniger Zeit in Anspruch nimmt. Ab September 2022 änderte sich auch das Karrierefördersystem für Lehrkräfte. Das bisherige vierstufige Verfahren wurde durch ein dreistufiges Verfahren ersetzt (die ersten beiden Stufen wurden zusammengelegt). Die Gehälter für Berufsanfänger:innen wurden ebenfalls angehoben (die Gehälter von Junior- und Seniorlehrkräften sind nun stärker differenziert). Eine weitere Änderung bestand darin, die Qualifikationen der Fachkräfte, die Englisch in Kindergärten unterrichten können, zu erhöhen und zu präzisieren.

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

Die berufliche Situation von Krippen- und Kindergartenfachkräften ist in Polen kein häufiges Forschungsthema. Das Ministerium für Bildung und Wissenschaft sowie das Statistische Zentralbüro erheben jedoch systematisch statistische Daten über den Hintergrund der Fachkräfte und bieten damit einen allgemeinen Überblick über die Situation der Arbeitskräfte im Bereich der frühen Bildung (z.B. Alter, Ausbildung, Sektor) – siehe *Kapitel 3*.

Im Folgenden werden drei Projekte vorgestellt, die in den letzten Jahren mit polnischen frühpädagogischen Fachkräften durchgeführt wurden und sich auf deren Arbeit und Fort- und Weiterbildung konzentrieren.

Instrumente in der Fort- und Weiterbildung, die das Recht der Kinder zur Teilnahme an frühkindlicher Bildung unterstützen– PARTICIPA

Quelle: Correia, N. et al. 2020; Wysłowska, O. et al. 2021; PARTICIPA 2022 (siehe *Literatur* für weitere Details)

Einbezogene Länder: Portugal (Projektleitung, Polytechnisches Institut Porto); Belgien (Odisee); Griechenland (Hellenic Open University), Polen (Universität Warschau).

Finanziert durch Erasmus+; Fördervereinbarung Nr. 2019-1-PT01-KA202-060950)

Ziele: Entwicklung von vier unabhängigen, aber sich ergänzenden Instrumenten für die Fort- und Weiterbildung: Massive Open Online Course (MOOC), Selbstbewertungsinstrumente zur Unterstützung von Lehrkräften, Assistenzkräften und Koordinationskräften. Diese dienen zur Förderung des Wissens von frühpädagogischen Lehrkräften, Assistenz- und Koordinationsfachkräften über das Recht der Kinder auf Partizipation; ihre Fähigkeit zum Erkennen von Gestaltung, Umsetzung und Überwachung von Praktiken, die die Partizipation der Kinder unterstützen und ihre positive Einstellung dazu; sowie ihre Fähigkeit zur stärkeren Zusammenarbeit. Die Instrumente sind so konzipiert, dass sie auf mehreren Ebenen der Kindertageseinrichtung eingesetzt werden können, um die individuellen und organisatorischen Ressourcen zu identifizieren, zu nutzen und beizubehalten, die für eine stärkere Beteiligung der Kinder erforderlich sind.

Vorgehen: Mehr als 100 Fachkräfte (Lehrkräfte, Assistenz- und Koordinationskräfte) aus Belgien, Griechenland, Polen und Portugal nahmen an Fokusgruppen, Fragebögen, individuellen Online- und Telefoninterviews teil, um Fortbildungsinstrumente zu diskutieren. Weitere 100 frühpädagogische Fachkräfte aus den vier Ländern untersuchten die Brauchbarkeit der Instrumente, indem sie an Unterrichtsbeobachtungen (CLASS pre-k; Involvement and Well-Being Leuven Scale, Children Participation Scale) und dem Ausfüllen von Fragebögen teilnahmen.

Ausgewählte Ergebnisse/Implikationen:

- Die Einbeziehung von frühpädagogischen Fachkräften in die Entwicklung von Weiterbildungsinstrumenten sollte bereits in der Anfangsphase in den Prozess der Instrumentenentwicklung integriert werden, da Fachkräfte spezifische Meinungen darüber haben, welche Inhalte und wie sie diese am liebsten vermittelt haben würden.
- Weiterbildungsinstrumente für frühpädagogische Fachkräfte sollten die unterschiedlichen Verantwortlichkeiten von Fachkräften in verschiedenen Positionen und strukturellen Bedingungen berücksichtigen, da Fachkräfte sehr sensibel auf die Angemessenheit solcher Instrumente für ihren Verantwortungsbereich zu reagieren scheinen.
- Die Struktur der Instrumente sollte es den Fachkräften ermöglichen, sie flexibel zu nutzen (einzeln oder im Team) und die verschiedenen strukturellen Kontexte zu berücksichtigen, in denen die Fachkräfte arbeiten (Möglichkeiten, die sich aus der ländlichen/städtischen Lage ergeben).
- Die kontextuelle Unterstützung ist eine notwendige Bedingung für die Förderung der Partizipation von Kindern auf Gruppen- und Einrichtungsebene.

Didaktik der ganzheitlichen, beziehungsorientierten und inklusiven frühkindlichen Bildung – THRIECE

Quelle: Nowak-Łojewska, A. 2020; THRIECE 2022 (siehe *Literatur* für weitere Details)

Einbezogene Länder: Irland (Marino Bildungsinstitut – Projektleitung, Dublin), Portugal (Universität Porto) und Polen (Universität Danzig); sechs frühpädagogische Einrichtungen (zwei pro Land).

Finanziert durch Erasmus+ Fördervereinbarung 2017-1-IE01-KA201-025698

Ziele: Ausarbeitung von drei Online-Schulungsmodulen für frühpädagogische und Grundschul-Fachkräfte hinsichtlich einer alternativen Sichtweise über Qualität in der frühen Bildung, die Inklusion durch die Anerkennung der Wichtigkeit von Beziehungen und Interaktionen auf der Grundlage von drei Säulen unterstützt:

- ganzheitliche Bildung: Betonung der wechselseitigen Beziehungen zwischen den Entwicklungsbereichen, wobei die Talente, Emotionen, Kulturen und Interessen der Kinder berücksichtigt werden



- inklusive Bildung: Unterstützung der soziokulturellen Vielfalt und Inklusion sowie Ablehnung exklusiver, standardisierter Perspektiven und Methoden
- beziehungsorientierte Bildung: Identifizierung positiver Interaktionen und Beziehungen ist für die Messung der Qualität in der frühen Bildung wichtiger als enge numerische Indikatoren.

Vorgehen: Triangulation der Methoden und Daten (Interview, Beobachtung, Dokumentenanalyse usw.). Für die Studie wurden Aussagen der befragten Lehrkräfte und Kinder in drei Vorschulen, drei Grundschulen und vier Hochschuleinrichtungen, Beobachtungen bei Sitzungen und im Unterricht, Fotos, von den Kindern angefertigte Kunstwerke und Videos verwendet. Aktionsforschung – um die aktuelle Situation in der frühen und vorschulischen Bildung von Kindern zu erkennen, die Mängel zu sehen und Maßnahmen zu ergreifen (drei Säulen: Ganzheitlichkeit, Relationalität, Inklusion), wobei der Beitrag der Theorie zur Praxis berücksichtigt wird.

Ausgewählte Ergebnisse: Ausarbeitung von drei kostenfreien Online-Fortbildungsmodulen in drei Sprachen (Polnisch, Englisch, Portugiesisch):

- ganzheitliche Bildung (Unterstützung der Entwicklung von Kindern im kognitiven Bereich: Denken, Sprechen, kreative Strategien; emotionaler Bereich: Interessen, Stressbewältigung, Freude am Schaffen; sozialer Bereich: Kooperation, Gruppenkommunikation, Konfliktlösung)
- inklusive Bildung (Überwindung kultureller Vorurteile; Verbreitung inklusiver Praktiken, der "Andere" wird als interessant und wissenswert angesehen)
- beziehungsorientierte Bildung (Qualität der Beziehungen und Interaktionen für das Lernen und die Entwicklung der Kinder, Entwicklung von Empathie, Durchsetzungsvermögen, Ausdrucksfähigkeit, Zusammenarbeit).

Baby im Netz (*brzdąc w sieci*) – das Phänomen der Nutzung von Mobilgeräten bei Kindern im Alter von 0–6 Jahren

Quelle: Rowicka and Bujalski 2021 (siehe *Literatur* für weitere Details)

Finanziert durch das Polnische Gesundheitsministerium (Programm: Wissenschaftliche, epidemiologische Forschung, Monitoring, Evaluation – Unterstützung der wissenschaftlichen Forschung über Suchverhalten sowie der Bewältigung der damit verbundenen Probleme)

Ziele: Ziel der Umfrage war es, das Phänomen der Nutzung mobiler Geräte durch Kinder im Alter von 0 bis 6 Jahren und ihrer Eltern zu ermitteln und die damit verbundenen Risiken zu diagnostizieren.

Vorgehen: Die Studie wurde in einem gemischten Design durchgeführt, bestehend aus einem qualitativen und einem quantitativen Teil. Die qualitative Untersuchung umfasste acht Gruppeninterviews mit Eltern und acht Interviews mit Kindern im Alter von 5–6 Jahren. Um die Stichprobe zu diversifizieren, wurde die qualitative Untersuchung an fünf Standorten durchgeführt (Warschau, Dreistadt-Danzig-Sopot-Gdynia und Krakau).

Insgesamt nahmen 48 Eltern und 60 Kinder an der qualitativen Studie teil. Die quantitative Erhebung wurde bei einer repräsentativen Stichprobe von 2.000 Eltern von Kindern im Alter von 0–6 Jahren durchgeführt.

Ausgewählte Ergebnisse: Die Umfrage ergab, dass mehr als die Hälfte der Kinder im Alter von 0 bis 6 Jahren (54%) mobile Geräte wie Smartphones, Tablets, Smartwatches oder Laptops nutzen. Das Alter des Kindes ist mit der Nutzung von Mobilgeräten korreliert. Je älter die Kinder sind, desto mehr von ihnen nutzen mobile Geräte: Dies ist bei drei von vier Kindern im Alter zwischen 48 und 72 Monaten der Fall. Das Durchschnittsalter für den Beginn der Nutzung von Mobilgeräten liegt bei 2 Jahren und 2 Monaten. Die meisten Kinder benutzen mobile Geräte, die auf das Internet zugreifen (online sind) (75%). Kinder im Alter von 0 bis 6 Jahren nutzen mobile Geräte

im Durchschnitt mehr als eine Stunde pro Tag. Die Mehrheit nutzt nur Inhalte, die für Kinder bestimmt sind (Filme, Zeichentrickfilme, Spiele, Malbücher usw., 88%). Fast drei von vier Kindern im Alter von 0 bis 6 Jahren nutzen mobile Geräte während der Fahrt mit dem Auto (oder einem anderen Verkehrsmittel), jedes zweite während der Mahlzeiten und jedes neunte während des Toilettengangs. Mehr als die Hälfte der Eltern erlauben ihrem Kind, mobile Geräte zu benutzen, wenn sie Zeit mit ihm verbringen. Fast zwei Drittel der Eltern geben ihrem Kind ein mobiles Gerät als Belohnung, etwas mehr als 80%, wenn es sich langweilt, und zwei Drittel, wenn es weint oder sich aufregt.

Implikationen: Die Forschungsergebnisse zeigen, dass die Eltern von Kindergartenkindern für die Risiken sensibilisiert werden müssen, die mit der Nutzung digitaler Geräte durch die ganz kleinen Kinder verbunden sind. Die Unterstützung von Eltern, Zeit mit ihren Kindern auf vielfältigere Weise zu verbringen, ist für die Entwicklung ihrer Beziehungen und Kommunikationsfähigkeiten auch ohne elektronische Geräte förderlich.

10. Künftige Personalherausforderungen – fachliche Experteneinschätzung

Das polnische System der frühkindlichen Bildung und Betreuung steht derzeit vor einer Reihe von personellen Herausforderungen. Im Folgenden sollen drei davon skizziert werden, die aufgrund ihrer potenziell weitreichenden Folgen besondere Aufmerksamkeit erfordern.

1. **Personalmangel und Personalfuktuation.** Das niedrige Gehaltsniveau, das geringe soziale Prestige des Berufs, instabile Arbeitsbedingungen, z.B. im Hinblick auf häufige Änderungen in der Organisation des Bildungssystems, sind Gründe für den zunehmenden Personalmangel und die Personalfuktuation. Dies ist im ganzen Land (insbesondere in den Großstädten) und sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor ein großes Problem.
2. **Mangel an Fachkräften für soziale Inklusion.** Aufgrund der großen Zahl von Flüchtlingen aus der Ukraine, die sich seit Februar 2022 (dem Beginn des russischen Einmarsches in der Ukraine) in Polen aufhalten, wurden die Fachkräfte mit zahlreichen neuen Aufgaben im Zusammenhang mit der Integration der neuen Einwohner:innen, sowohl der Kinder als auch ihrer Familien, konfrontiert, die oft extrem traumatische Erfahrungen gemacht haben. Bis zu diesem Zeitpunkt gab es in Polen nur einen geringen Anteil von Kindern mit unterschiedlichem ethnischen und kulturellem Hintergrund. Jetzt, in dieser völlig veränderten Situation, fehlt es an Fachkräften für die Gestaltung einer Integrationspolitik, vor allem aber an einer wirksamen Unterstützung der Fachkräfte bei ihrer täglichen Arbeit.
3. **Komplexität der Rechtsvorschriften und Empfehlungen.** Die Arbeit der Fachkräfte in den frühpädagogischen Einrichtungen wird durch eine Reihe von Institutionen (z.B. Bildungs-, Hygiene- und Gesundheitseinrichtungen) geregelt, die auf unterschiedlichen Ebenen (national, Provinzen, Kommunen) tätig sind. In Verbindung mit den zunehmenden bürokratischen Anforderungen schafft dies für Lehrkräfte sehr frustrierende Arbeitsbedingungen, führt zu Missverständnissen und hindert sie in manchen Situationen an der Erfüllung ihrer Aufgaben. So weisen beispielsweise die Empfehlungen von Psychologen/Psychologinnen und Ernährungswissenschaftlern/-wissenschaftlerinnen eindeutig auf die Vorteile des gemeinsamen Essens von Kindern und Betreuungskräften hin, während dies durch einige kommunale Vorschriften in vielen öffentlichen Einrichtungen verboten ist.

- Central Statistical Office – Główny Urząd Statystyczny. 2022. *Żłobki i kluby dziecięce w 2021 roku* [Kinderkrippen und Kinderclubs im Jahr 2021]. Warszawa: Zakład Wydawnictw Stat; <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/dzieci-i-rodzina/dzieci/zlobki-i-kluby-dzieciece-w-2021-roku,3,9.html>
- Correia, N., C. Aguiar, I. Correia, E. Magalhães, F. Almeida, V. Figueiredo, V., and C. Mesquita 2020. "PARTICIPA-Instrumentos de desenvolvimento profissional para a promoção do direito de participação das crianças em contexto de jardim de infância" [PARTICIPA – Professionelle Entwicklungsinstrumente zur Förderung des Rechts der Kinder auf Beteiligung in der frühen Bildung]. In *Cadernos de Educação de Infância*, 120, 42-45
- Nowak-Łojewska, A. 2020. "Z doświadczeń uczestników projektu THRIECE – perspektywa dziecka i dorosłego" [Die Erfahrungen der Teilnehmenden am THRIECE-Projekt – Perspektiven von Kindern und Erwachsenen]. In *Problemy Wczesnej Edukacji*, 49(2), 103–114.
- Oberhuemer, P. und I. Schreyer. 2010. *Kita-Fachpersonal in Europa. Ausbildungen und Professionsprofile*. Opladen und Farmington Hills, MI: Barbara Budrich.
- PARTICIPA. 2022. *Professional Development Tools Supporting Participation Rights in Early Childhood Education*. www.child-participation.eu
- Rowicka M., and M. Bujalski. 2021. *Brzdąc w sieci – zjawisko korzystania z urządzeń mobilnych przez dzieci w wieku 0-6 lat – raport z badania*. Warsaw APS [Baby online – das Phänomen der Nutzung von Mobilgeräten durch Kinder im Alter von 0-6 Jahren – Umfragebericht. Warschau]. <https://docplayer.pl/213613602-Raport-z-badania-brzdac-w-sieci-zjawisko-korzystania-z-urzadzen-mobilnych-przez-dzieci-w-wieku-0-6-lat.html>
- SIO – Bildungsinformationssystem- Ministerium für Bildung und Wissenschaft 08/2022. <https://sio.gov.pl/sio/login>
- THRIECE. 2022. *Teaching for Holistic, Relational, and Inclusive Early Childhood Education*. www.thriECE.eu
- Wysocka, O., H. Taelman, A. Boderé, U. Markowska-Manista, and members of the PARTICIPA Consortium. 2021. *Promoting children's participation rights in early childhood education and care: Self-assessment tool for professionals*. PARTICIPA, Project No.2019-1-PT01- KA202-060950. ISBN: 978-989-781-456-3. www.child-participation.eu

Gesetze und Verordnungen in chronologischer Reihenfolge

- Ministerium für nationale Bildung – Ministerstwo Edukacji Narodowej. 1982. *Karta Nauczyciela* [Lehrkraftcharta, Gesetz vom 26. Januar 1982]. <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19820030019/U/D19820019Lj.pdf>
- Ministerium für Familie, Arbeit und Soziales – Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. 2011. „Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 marca 2011 r. w sprawie zakresu programów szkoleń dla opiekuna w żłobku lub klubie dziecięcym, wolontariusza oraz dziennego opiekuna” [Verordnung des Ministers für Arbeit und Sozialpolitik vom 25. März 2011 über den Umfang der Ausbildungsprogramme für eine Krippenfachkraft in einer Kinderkrippe oder einem Kinderclub, für Ehrenamtliche und Tagespflegepersonen]. <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu20110690368>
- Ministerium für Wissenschaft und Hochschulbildung – Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. 2019. *Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego 1 z dnia 25 lipca 2019 r. w sprawie standardu kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela* [Verordnung des Ministers für Wissenschaft und Hochschulbildung, 1 vom 25. Juli 2019 über den Standard der Ausbildung zur Vorbereitung auf den Lehrkraftberuf]. <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/standard-ksztalcenia-przygotowujacego-do-wykonywania-zawodu-18880113>
- Ministerium für Bildung und Wissenschaft – Ministerstwo Edukacji i Nauki. 2022. *Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 6 września 2022 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego*

przez nauczycieli [Verordnung des Ministers für Bildung und Wissenschaft vom 6. September 2022 über die Erlangung von beruflichen Beförderungsgraden durch Lehrkräfte].

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20220001914/O/D20221914.pdf>

Ministerrat – Rada Ministrów. 2022. *Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 września 2022 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2023 r* [Verordnung des Ministerrats vom 13. September 2022 über die Höhe des Mindestlohns und die Höhe des Mindeststundenlohns im Jahr 2023].

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20220001952/O/D20221952.pdf>

Ministerium für Bildung und Wissenschaft – Ministerstwo Edukacji i Nauki. 2023. *Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 24 lutego 2023 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy* [Verordnung des Ministers für Bildung und Wissenschaft vom 24. Februar 2023 zur Änderung der Verordnung über die Mindestsätze der Grundvergütung für Lehrkräfte, die allgemeinen Bedingungen für die Gewährung von Zulagen zur Grundvergütung und die Vergütung der Arbeit an einem arbeitsfreien Tag].

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20230000352/O/D20230352.pdf>

