

SCHWEDEN

Frühpädagogisches Personal

Ausbildungen, Arbeitsfelder, Arbeitsbedingungen

Autorin des Länderberichts

Maelis Karlsson Lohmander

Universität Göteborg
Abteilung Bildung, Kommunikation und Lernen

Zitiervorschlag:

Karlsson Lohmander, M. 2024. "Schweden – 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 Schweden	4
2. Wer gehört zum frühpädagogischen Personal?.....	4
2.1 Reguläres Einrichtungspersonal mit direktem Kontakt zu Kindern	4
2.2 Kita-Leitungskraft	7
2.3 Funktionsstellen innerhalb der frühpädagogischen Tageseinrichtung.....	8
2.4 Fachberatungs- und Fachaufsichtspersonal.....	9
2.5 Fachspezialisten und Fachspezialistinnen als Unterstützungspersonal.....	9
3. Personalstrukturen: Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund	10
4. Berufliche Erstausbildung	11
4.1 Ausbildungswege (berufsbildende und hochschulische)	11
4.2 Kompetenzanforderungen und Ausbildungscurricula	13
4.3 Alternative Zugangs- und Qualifizierungswege, Systemdurchlässigkeit.....	16
5. Fachpraktischer Teil der Ausbildung von Kernfachkräften (Praktikum).....	17
6. Fort- und Weiterbildung (FWB) des frühpädagogischen Personals	19
7. Arbeitsbedingungen und aktuelle Personalangelegenheiten.....	21
7.1 Bezahlung	21
7.2 Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung.....	22
7.3 Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz für neues Personal	22
7.4 Indirekte pädagogische Arbeitszeiten	23
7.5 Weitere Personalangelegenheiten.....	23
8. Neuere politische Reformen und Initiativen hinsichtlich der Professionalisierung und Personalfragen	24
9. Neuere Forschungsprojekte mit Fokus auf das Personal in frühpädagogischen Tageseinrichtungen	25
10. Künftige Personalherausforderungen – fachliche Experteneinschätzung.....	27
Literatur	29
Danksagung	33

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



Glossar

EQR – *Europäischer Qualifikationsrahmen*

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

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

ECTS – *European Credit Transfer and Accumulation System*

Europäisches System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen.

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

ISCED – *International Standard Classification of Education*

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

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

Über die Autorin

Maelis Karlsson Lohmander arbeitet seit 2001 als leitende Dozentin für Pädagogik und Psychologie im Fachbereich für Bildung, Kommunikation und Lernen der Universität Göteborg. Ihr Forschungsinteresse gilt der frühkindlichen Bildung mit besonderem Schwerpunkt auf Politik und Praxis hinsichtlich Professionalität und Fort- und Weiterbildung, sowohl auf nationaler als auch internationaler Ebene. Sie hat an mehreren internationalen Forschungsprojekten mitgewirkt und Buchkapitel und Artikel über frühkindliche Bildung und die Ausbildung frühpädagogischer Fachkräfte und damit verbundener beruflicher Fragen veröffentlicht. Sie ist Vizepräsidentin der EECERA (European Early Childhood Education Research Association).

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

Frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung in Schweden ist Teil eines integrierten Bildungssystems, das die Altersstufen von 1 bis 19 Jahren umfasst. Seit 1996 hat das Ministerium für Bildung und Forschung (*Utbildningsdepartementet*) die Gesamtverantwortung für Frühe Bildung. Die nationale Bildungsagentur (*Skolverket*) und die nationale Schulaufsichtsbehörde (*Skolinspektionen*) sind zuständig für die Unterstützung und die Qualitätsbegleitung in allen frühpädagogischen Einrichtungen.

Einrichtungen für Kinder von 1 bis 6 Jahren umfassen frühpädagogische Tageseinrichtungen für Kinder von 1 bis 5 Jahren (*förskola* – wörtlich „Vorschule“¹), Vorschulklassen für 6-Jährige und Freizeitzentren oder sog. schulische *educare* Einrichtungen (*fritidshem*) für Kinder ab 6 Jahren vor und nach den Schulstunden, um die Bildung in Vorschulklassen und der Pflichtschule zu ergänzen (SFS 2010:800 § 1). Für die Tageseinrichtungen, die Vorschulklassen und Freizeitzentren existieren unterschiedliche curriculare Rahmenwerke. Es gibt kommunale (*kommunala*) und private (*fristående*) frühpädagogische Tageseinrichtungen. Die meisten Kinder (78,6%) besuchen kommunale frühpädagogische Tageseinrichtungen (Skolverket 2023a).

Die Vorschulklasse befindet sich derzeit in einer Übergangsphase. 2018 wurde ihr Besuch obligatorisch. 2020 gab die Regierung eine Untersuchung über eine 10jährige Pflichtschule in Auftrag, in der die Vorschulklasse als Jahr 1 enthalten sein soll (SOU 2021). Allerdings hat das Parlament noch keinen Beschluss gefasst und es gibt bisher auch keine explizite Strategie dazu. Es ist jedoch wahrscheinlich, dass die Vorschulklasse in Zukunft offiziell in das Grundschulsystem eingegliedert wird.

Die Frühe Bildung umfasst auch Einrichtungen, die als pädagogische Betreuung (*Annan pedagogisk verksamhet*) bezeichnet werden, wie z.B. Tagespflegeeinrichtungen und offene frühpädagogische Tageseinrichtungen (SFS 2010:800, Kapitel 25).

2. Wer gehört zum frühpädagogischen Personal?

2.1 Reguläres Einrichtungspersonal mit direktem Kontakt zu Kindern

In den frühpädagogischen Tageseinrichtungen für 1- bis unter 6-Jährige arbeiten zwei Hauptgruppen von qualifiziertem Personal: *Förskollärare* (wörtlich: Vorschullehrkräfte) mit einem Universitätsabschluss und *Barnskötare* (Kinderbetreuungskräfte) mit einer fachspezifischen berufsbildenden Ausbildung auf Sekundarstufe II. Derzeit hat über 35% des frühpädagogischen Personals keine fachspezifische Ausbildung in Früher Bildung oder ist unqualifiziert. Nur 60% haben eine fachspezifische Ausbildung, von denen 40,7% zertifizierte frühpädagogische Lehrkräfte und 17% qualifizierte Kinderbetreuungskräfte sind (siehe *Tabelle 2* in *Kapitel 3*).

Frühpädagogische Tageseinrichtungen haben lange Öffnungszeiten, meist sind sie von 6:00/6:30 bis 18:30/19:00 geöffnet. Das Personal arbeitet in Teams (*Arbetslag*) nach einem Rotationssystem. Die gesamte Belegschaft ist in der Regel zwischen 10:00 und 14:00 Uhr vor Ort. Nach dem Bildungsgesetz müssen frühpädagogische Tageseinrichtungen qualifizierte Frühpädagogische

¹ 'Vorschule' ist die offizielle Übersetzung von *förskola* in Regierungs- und anderen Verwaltungsdokumenten.



Lehrkräfte im Arbeitsteam haben, aber es ist nicht festgelegt, wie viele pro Kindergruppe oder pro Abteilung. Kinderbetreuungskräfte sind im Gesetz nicht explizit erwähnt. Es ist jedoch festgelegt, dass neben den Vorschullehrkräften auch andere Personen mit einschlägiger Ausbildung und/oder Erfahrung in der frühpädagogischen Tageseinrichtung arbeiten können, sofern sie die Entwicklung und das Lernen der Kinder unterstützen und auf die Erreichung der Ziele des Curriculums hinarbeiten können (SFS 2010:800).

Um sich für eine Festanstellung zu bewerben, müssen Frühpädagogische Lehrkräfte zertifiziert sein. Für Kinderbetreuungskräfte gelten die Zertifizierungsanforderungen nicht. Angesichts des anhaltenden Mangels an qualifizierten Frühpädagogischen Lehrkräften und Kinderbetreuungsassistenten beschäftigen Kommunen auch Personal mit verschiedenen Qualifikationen, sogar unqualifizierte. Diese können eine Stelle als *Outbildad barnskötare* (unqualifizierte Kinderbetreuungskraft) erhalten oder – diejenigen mit einem Universitätsabschluss ohne Lehrbefähigung – als *Lärare med annan inriktning* (Lehrkraft mit alternativer Spezialisierung). Es liegt in der Verantwortung der einzelnen Kommunen über die verschiedenen Stellen zu entscheiden, daher gibt es landesweit erhebliche Unterschiede.

In den letzten Jahren haben einige Kommunen aufgrund des Mangels an qualifiziertem Personal eine neue Position zur Unterstützung des regulären Personals eingeführt. Auch hier gibt es landesweit zwischen den Kommunen beträchtliche Unterschiede. Einige Kommunen legten Qualifikationsvoraussetzungen für das Unterstützungspersonal fest. In Göteborg wurden *Förskoleassistenter* (Vorschulassistentenkräfte) eingestellt. Diese sind Teil des Arbeitsteams und haben eine ergänzende Rolle, um die praktische Betreuungsarbeit gemäß dem Curriculum für die frühpädagogische Tageseinrichtung zu unterstützen (Skolverket 2019).

Die Qualifikationsanforderungen für diese Gruppe sind:

- neunjährige Schulpflicht oder gleichwertige Schulbildung
- persönliche Kompetenz, die für die Arbeit in der frühpädagogischen Tageseinrichtung geeignet ist, wie z.B. Aufmerksamkeit für die Bedürfnisse der Kinder und die Fähigkeit, gute Beziehungen sowohl zu Kindern als auch zu ihren Erziehungsberechtigten und zu Kollegen/Kolleginnen aufzubauen
- Fähigkeit, in mündlicher und schriftlicher schwedischer Sprache zu kommunizieren.

Um sich für eine Festanstellung zu bewerben, müssen Vorschulassistentenkräfte Kursmodule absolvieren, die etwa 40% der berufsbildenden Ausbildung für Kinderbetreuungsfachkräfte entsprechen, mit dem Ziel, dass sie schließlich das gesamte 3-Jahres-Programm absolvieren und voll qualifizierte Kinderbetreuungsfachkräfte werden. Personal ohne diese Qualifikation kann nur vorübergehend beschäftigt werden (Rebas and Enbågen 2022).

Neben diesen Personalkategorien gehören auch *Grundlärare med inriktning mot arbete i fritidshem* (Grundschullehrkräfte mit Spezialisierung im educare-Ansatz² im Schulalter) zum Personal. Sie arbeiten in Horten/Freizeiteinrichtungen, Grundschulen und teilweise auch in frühpädagogischen Tageseinrichtungen.

Tabelle 1 zeigt das frühpädagogische Personal in Einrichtungen in Schweden und kategorisiert die Kernfachkräfte (d.h. Personal mit Gruppen- oder Einrichtungsverantwortung) nach einem von fünf Berufsprofilen, die sich an diejenigen der ursprünglichen SEEPRO-Studie anlehnen (siehe *Kasten 1*).

² Multiperspektivischer Ansatz, der Vorstellungen von Fach- und Lehrkräften, Eltern und Kindern zusammenbringt (siehe z.B. Bischoff et al. 2016)

Tabelle 1

Schweden: Personal in Kindertageseinrichtungen

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
Frühpädagogische Lehrkraft („Vorschullehrkraft“) <i>Förskollärare</i> <i>Profil:</i> Frühpädagogische Fachkraft	<i>Förskola</i> Frühpädagogische Tageseinrichtung („Vorschule“) 1–5 Jahre ³ <i>Förskoleklass</i> Vorschulklasse in Schulen 6 Jahre <i>Öppen förskola</i> Offene Tageseinrichtung 1–5 Jahre <i>Fritidshem</i> Freizeitzentrum (6–9 Jahre und 10–12 Jahre)	Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung	1–6 Jahre	Bachelor-Abschluss, 3½ Jahre Universität ECTS-Credits: 210 EQR-Stufe 6 ISCED 2011: 6
Kinderbetreuungs-kraft <i>Barnskötare</i>	<i>Förskola</i> Frühpädagogische Tageseinrichtung („Vorschule“) 1–5 Jahre <i>Öppen förskola</i> Offene Tageseinrichtung 1–5 Jahre	Qualifizierte Ergänzungskraft	Breiter Sozialpflege-Ansatz, 1–10 Jahre und darüber	Berufsbildende Sekundaraus- bildung (3 Jahre), Fachrichtung pädagogische Arbeit ECTS Credits: n. z. ⁴ EQR-Stufe: 3/4 ISCED 2011: 3
Grundschullehrkraft – „erweiterte Schule“ mit Spezialisierung im <i>educare</i> -Ansatz im Schulalter <i>Grundlärare med inriktning mot arbete i fritidshem</i>	<i>Fritidshem</i> Schulergänzende <i>educare</i>-Einrichtung oder Freizeitzentrum 6–12 Jahre <i>Grundskolan</i> Grundschule 7-12 Jahre Ästhetische Fächer	Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung in schulergänzenden <i>educare</i> -Einrichtungen <i>In Schulen:</i> Fachlehrkraft für praktische/	6–12 Jahre	3 Jahre Hochschulausbil- dung, Fachrichtung Frei- zeitpädagogik/ <i>educare</i> - Ansatz im Schulalter und praktische/ästhetische Fächer mit Schulkindern <i>Abschluss: Bachelor</i> ECTS-Credits: 180 EQR-Stufe 6 ISCED 2011: 6

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 Schweden sind die relevanten Formate **1–5** und **6–7** Jahre.

⁴ n. z. = nicht zutreffend



Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
Früher: Freizeitpädagoge/-pädagogin		ästhetische Fächer		

Kasten 1

SEEPRO-Professionsprofile der Kernfachkräfte nach Altersfokus der Ausbildung

(nach Oberhuemer und Schreyer 2010)

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

2.2 Kita-Leitungskraft

Bis zum 30. Juni 2019 lautete der Titel für Personal mit Führungsverantwortung in der frühpädagogischen Tageseinrichtung *Förskolechef* ("Leitung der Vorschule"). Ab dem 1. Juli 2019 wurde dieser Titel wie in der Pflichtschule durch den Titel *Rektor* (Rektor:in) ersetzt. Diese wichtige Änderung kennzeichnet einen Schritt zur Angleichung der Arbeit in frühpädagogischen Tageseinrichtungen mit der Arbeit in Grundschulen. Als Rektor:in kann nur angestellt werden, wer über die erforderliche Ausbildung und Erfahrung verfügt. Stellvertretende Direktoren/Direktorinnen können auch ernannt werden.

In der Regel ist eine Leitung für mehrere frühpädagogische Tageseinrichtungen zuständig, insbesondere in den größeren Kommunen, und die meisten arbeiten nicht direkt mit Kindern. Die durchschnittliche Anzahl der frühpädagogischen Tageseinrichtungen pro Schulleitung beträgt 2,6 in kommunalen gegenüber 1,2 bei privaten frühpädagogischen Tageseinrichtungen. In kommunalen frühpädagogischen Tageseinrichtungen kombinieren etwa 6% der Leitungen ihre Tätigkeit mit der Arbeit mit Kindern, während dies bei 73% in privaten frühpädagogischen Tageseinrichtungen der Fall ist (Skolverket 2023b).

Direktoren/Direktorinnen sind für die interne Organisation und das Budget verantwortlich sowie für die Zuweisung von Ressourcen entsprechend den Bedingungen und Bedürfnissen der Kinder. Mit besonderem Augenmerk auf die pädagogische Arbeit koordiniert und entwickelt die Leitung die Bildung in der frühpädagogischen Tageseinrichtung. Zur Unterstützung der Leitung kann ein Mitglied des Personals mit ausreichenden Kenntnissen und Erfahrungen ernannt werden, um Entscheidungen zu treffen und die Verantwortung für bestimmte Managementaufgaben zu übernehmen.

Zu den Qualifikationsanforderungen für Leitungen gehört eine obligatorische dreijährige Hochschulausbildung auf fortgeschrittenem Niveau im Umfang von 30 ECTS. Die Kosten für die Ausbildung werden zwischen dem Staat und den Kommunen geteilt. Die Ausbildung ist für alle Direktoren/Direktorinnen, die nach dem 1. Juli 2019 eingestellt wurden, obligatorisch. Sie müssen die Ausbildung innerhalb von zwei Jahren nach Dienstantritt beginnen und sie spätestens innerhalb



von fünf Jahren nach Dienstantritt abschließen. Diejenigen, die am 1. Juli 2019 bereits als Leitung tätig waren, fallen nicht unter diese Verpflichtung (SFS 2010:800; Skolverket 2021a). Dies gilt auch beim Wechsel des Arbeitgebers. Die Anforderungsprofile für diese Stellen können von Kommune zu Kommune variieren. Die Kriterien konzentrieren sich jedoch in der Regel sowohl auf *persönliche Führungsqualitäten*, z.B. Kommunikation, Zusammenarbeit und soziale Kompetenzen, als auch auf *formale Führungsqualitäten*, wie z.B. Kenntnisse über rechtliche Aspekte, Ausübung von Autorität usw.

2.3 Funktionsstellen innerhalb der frühpädagogischen Tageseinrichtung

Da die Kommunen für die Organisation und den Betrieb aller Bildungseinrichtungen einschließlich der frühkindlichen Bildung zuständig sind, kann es landesweit zu Unterschieden zwischen frühpädagogischen Tageseinrichtungen und Gemeinden kommen. Einige Gemeinden in ländlichen Gebieten verfügen möglicherweise nur über eine begrenzte Anzahl von Einrichtungen, was Auswirkungen auf besondere Funktionsstellen zur Folge hat.

Innerhalb der frühpädagogischen Tageseinrichtungen können besondere Aufgaben zugewiesen werden, wie z.B. die Verantwortung für Digitalisierung, Geschlechtergerechtigkeit, Sprache und Literacy, Mehrsprachigkeit und andere Bereiche, die entwickelt werden müssen, um mit den Curricula-Zielen übereinzustimmen (Skolverket 2019). Diese besonderen Zuständigkeiten sind oft, aber nicht ausschließlich, mit Regierungsinitiativen verbunden und erfordern in der Regel eine Ausbildung in dem spezifischen Wissensbereich. Alle Gehälter werden individuell ausgehandelt, so dass es hier Unterschiede zwischen den einzelnen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen geben kann. Anstelle von Gehaltserhöhungen werden diesen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen jedoch oft für die Ausübung ihrer Tätigkeiten bestimmte Stunden zugewiesen, was zu einer Verringerung der Stunden führt, in denen sie direkt mit Kindern arbeiten.

Es gibt auch Stellen als *Förstelärare* (Erstlehrkräfte). Diese Positionen und die einer Senior-Lehrkraft (*Lektor*) wurden von der Regierung im Anschluss an die Reform (2011) der Lehrkraftbildungsprogramme (Utbildningsdepartementet 2012) eingeführt. Ziel war es, das Fachwissen von zertifizierten Lehrkräften zu nutzen, die als hoch qualifiziert gelten und in ihrer Arbeit über einen Zeitraum von mindestens vier Jahren hervorragende Leistungen erbracht haben. An dieser Initiative waren keine Vorschullehrkräfte beteiligt. Einige Kommunen haben jedoch auch für Vorschullehrkräfte die Stelle der "Erstlehrkraft" eingeführt. Deren Aufgabe richtet sich nach dem lokalen Bedarf und basiert auf den Entwicklungsbereichen, die im Rahmen der systematischen Qualitätsarbeit ermittelt wurden. Die Erstlehrkraft kann zur Unterstützung der Leitung ernannt werden und bestimmte Managementaufgaben übernehmen (Skolverket 2021b). Die Stelle ist häufig mit einer Gehaltserhöhung verbunden.

In den Einrichtungen, in denen Studierende während des Praktikums eingesetzt werden, sind *VFU-lärare* (Vor-Ort Supervisionskräfte) für die Betreuung der Studierenden verantwortlich. Zertifizierte Vorschul- und Grundschullehrkräfte mit Spezialisierung im *educare*-Ansatz im Schulalter können einen speziellen Lehrgang für Supervisoren/Supervisorinnen an Universitäten im Umfang von 7,5 ECTS-Credits absolvieren. Damit sind sie qualifiziert, in frühpädagogischen Tageseinrichtungen und Freizeitheimen zu arbeiten (siehe *Kapitel 5*).

Außerdem gibt es Mentoringstellen (*Mentor*) für neu qualifizierte und zertifizierte Vorschullehrkräfte. Während des ersten Jahres ihrer Beschäftigung steht letzteren eine persönlicher Mentoringfachkraft zur Seite, deren Aufgabe es ist, sie bei ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen (SKOLFS 2014, 44) (siehe *Kapitel 7*).



2.4 Fachberatungs- und Fachaufsichtspersonal

Die verantwortliche lokale Vorschulbehörde kann verschiedene Stellen einrichten, die für die Koordinierung und/oder Aufsicht in frühpädagogischen Einrichtungen zuständig sind. Die Bezeichnungen für diese Stellen variieren landesweit, z.B. Pädagogische Leitung, Entwicklungspädagoge/-pädagogin, Entwicklungsleitung, Prozessleitung und *Pädagogista* (in frühpädagogischen Einrichtungen, die nach dem Reggio Emilia Ansatz arbeiten). Die verschiedenen Vorschulbehörden legen ihre Kompetenzanforderungen, Verantwortungsbereiche und Aufgaben fest. In einigen Kommunen arbeiten sie zentral, in anderen sind sie der Schulleitung unterstellt.

Eine pädagogische Leitung (*Pedagogisk utvecklingsledare*) ist für verschiedene Aspekte der Arbeit in der frühpädagogischen Tageseinrichtung verantwortlich, z.B. für Qualitätssicherung, Fort- und Weiterbildung usw. Pädagogische Leitungen verfügen in der Regel über eine kürzere oder längere spezielle Ausbildung in bestimmten Wissensbereichen und arbeiten oft in mehreren frühpädagogischen Tageseinrichtungen. Sie haben eine Beratungs-, Coaching- und Unterstützungsfunktion, die sich auf das Arbeitsteam konzentriert, um die Kompetenz der Lehrkräfte und die Gesamtqualität der frühpädagogischen Tageseinrichtung weiterzuentwickeln. Sie können auch Weiterbildungen vor Ort oder auf regionaler Ebene organisieren. *Pädagogistas*, die Universitätskurse in der so genannten Reggio-Emilia-Pädagogik absolviert haben, sind danach für die Umsetzung dieses pädagogischen Ansatzes in mehreren frühpädagogischen Tageseinrichtungen verantwortlich.

Auf nationaler Ebene ist die nationale Schulaufsichtsbehörde für die Überwachung der Qualität zuständig. Auf kommunaler Ebene ist die gesamte Vorschulverwaltung für die Qualitätssicherung zuständig. Auf Einrichtungsebene ist die Leitung für die systematische Qualitätsarbeit und dafür verantwortlich, dass der Unterricht mit den Zielen des Curriculums übereinstimmt (Skolverket 2019).

2.5 Fachspezialisten und Fachspezialistinnen als Unterstützungspersonal

Kinder, die zusätzliche Unterstützung benötigen, werden in reguläre frühpädagogische Tageseinrichtungen integriert. Kinder, die aus körperlichen, geistigen oder anderen Gründen besondere Unterstützung in ihrer Entwicklung benötigen, erhalten die Unterstützung, die ihre besonderen Bedürfnisse erfordern. Es liegt in der Verantwortung der Leitung, dafür zu sorgen, dass das Kind eine solche Unterstützung erhält. Der/die Erziehungsberechtigte des Kindes muss die Möglichkeit haben, an der Gestaltung der besonderen Fördermaßnahmen mitzuwirken. Anders als in der Pflichtschule gibt es in der frühpädagogischen Tageseinrichtung jedoch keine Bestimmungen für Aktionsprogramme. Die Dokumentation von Fördermaßnahmen im Vorschulbereich wird auf lokaler Ebene entschieden (SFS 2010:800, Kapitel 8, §9).

Frühpädagogische Tageseinrichtungen haben Zugang zu so genannten Ressourcenteams, die die Lehrkräfte bei ihrer täglichen Arbeit begleiten und unterstützen, z.B. Sprachtherapeuten/-therapeutinnen, Psychologen/Psychologinnen usw. Diese sind nicht in den frühpädagogischen Tageseinrichtungen angesiedelt und arbeiten in der Regel nicht direkt mit den Kindern. Die Kinder können an verschiedene Fachleute überwiesen werden, die individuelle Beratungen mit den Erziehungsberechtigten und den Kindern durchführen, z.B. bei einer verzögerten Sprachentwicklung. Es gibt auch einige frühpädagogische Tageseinrichtungen für Kinder mit bestimmten Behinderungen wie Hörbehinderung und Autismus, die zusätzliche pädagogische oder praktische Unterstützung benötigen. In diesen frühpädagogischen Tageseinrichtungen arbeiten oft Förderpädagogen/-pädagoginnen (*Specialpedagoger*) mit den regulären Vorschullehrkräften und Kinderbetreuungsfachkräften zusammen. Das Kindergesundheitszentrum (*Barnvårdscentralen*, BVC) trägt die Gesamtverantwortung und unterstützt Eltern in Bezug auf die medizinische Ge-

sundheit, das Wohlbefinden, das Wachstum und die Entwicklung der Kinder. In mehreren Kommunen treffen sich Mitarbeiter:innen des BVC ein- bis zweimal im Jahr mit Vorschullehrkräften und Leitungen, um allgemeine Fragen zur Entwicklung der Kinder zu besprechen, zu unterstützen und zu beraten.

3. Personalstrukturen: Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund

Tabelle 2 zeigt die Anteile der verschiedenen Personalkategorien in allen frühpädagogischen Tageseinrichtungen, sowohl kommunal als auch privat, nach ihrer strukturellen Zusammensetzung.

Tabelle 2

Schweden: Personalstrukturen in kommunalen und privaten Einrichtungen, 2022

Personalkategorien	Prozentanteile
Fachkräfte mit einschlägigem, dreijährigen (oder längeren) Hochschulabschluss in kommunalen frühpädagogischen Tageseinrichtungen	42,9% Frühpädagogische Lehrkräfte 1,6% Pflichtschul-Lehrkräfte 0,4% Grundschullehrkräfte mit Spezialisierung im educare Ansatz*
Fachkräfte mit einschlägigem, dreijährigen (oder längeren) Hochschulabschluss in privaten frühpädagogischen Tageseinrichtungen	30,5% Frühpädagogische Lehrkräfte 2,0% Pflichtschul-Lehrkräfte 0,5% Grundschullehrkräfte mit Spezialisierung im educare Ansatz*
Personal mit einschlägigem berufsbildenden Sekundarstufenabschluss II in kommunalen frühpädagogischen Tageseinrichtungen	17,0% Kinderbetreuungsfachkräfte
Personal mit einschlägigem berufsbildenden Sekundarstufenabschluss II in privaten frühpädagogischen Tageseinrichtungen	15,3% Kinderbetreuungsfachkräfte
Fachkräfte mit einschlägigem, dreijährigen (oder längeren) Hochschulabschluss in kommunalen Vorschulklassen	46,2% Frühpädagogische Lehrkräfte 27,6% Pflichtschul-Lehrkräfte 5,0% Grundschullehrkräfte mit Spezialisierung im educare Ansatz
Fachkräfte mit einschlägigem, dreijährigen (oder längeren) Hochschulabschluss in privaten Vorschulklassen	33,3% Frühpädagogische Lehrkräfte 28,1% Pflichtschul-Lehrkräfte 2,9% Grundschullehrkräfte mit Spezialisierung im educare Ansatz
Personal mit partieller pädagogischer Ausbildung** in kommunalen frühpädagogischen Tageseinrichtungen	18,1%
Personal mit partieller pädagogischer Ausbildung in privaten frühpädagogischen Tageseinrichtungen	19,8%
Personal mit nicht-einschlägiger oder ohne formale Ausbildung	20,1%

Personalkategorien	Prozentanteile
in kommunalen frühpädagogischen Tageseinrichtungen	
Personal mit nicht einschlägiger berufsbildender Ausbildung in privaten frühpädagogischen Tageseinrichtungen	21,9%
Fachkräfte mit besonderer Spezialisierung (z.B. Unterstützung für Kinder mit Behinderungen, die Regeleinrichtungen besuchen)	ca. 5%
Männliches Personal	4,2% des gesamten Personals in frühpädagogischen Tageseinrichtungen (ca. 4% in kommunalen und 6% in privaten. 41,9% aller männlichen Fachkräfte haben einen Abschluss als Vorschullehrkraft) 8,4% des gesamten Personals in Vorschulklassen 32,1% des gesamten Personals in Freizeitzentren 6,0% aller frühpädagogischer Leitungen
Personal, das im Ausland geboren ist (<i>utomlands födda</i>)	frühpädagogische Tageseinrichtungen: keine systematischen Daten verfügbar Vorschulklasse: 13,6% im Schuljahr 2022/2023

Quellen: Skolverket 2023a, b, c

***Anmerkung:** Obwohl die offizielle Bezeichnung für Studierende, die das aktuelle Lehrkraftausbildungsprogramm absolvieren *Grundschullehrkraft mit Spezialisierung im educare-Ansatz im Schulalter* ist, wird die frühere Bezeichnung (Freizeitpädagoge/-pädagogin – *fritidspedagog*) immer noch verwendet, z.B. in Statistiken der Nationalen Bildungsagentur. Ein beträchtlicher Anteil des Personals in Freizeiteinrichtungen hat noch die frühere Qualifikation als Freizeitpädagoge/-pädagogin.

****Anmerkung:** Nach Angaben der Nationalen Bildungsagentur ist eine "*partielle pädagogische Ausbildung*" gleichbedeutend mit einer nicht abgeschlossenen beruflichen Bildung/Ausbildung ohne Abschluss aus einer der oben genannten Fachrichtungen.

Tabelle 3

Schweden: Anteile der Qualifikationen frühpädagogischer Lehrkräfte nach Trägerart in %, 2021

	Qualifizierte Frühpädagogische Lehrkräfte	Qualifizierte Freizeitfachkräfte/-lehrkräfte *	Qualifizierte Lehrkräfte	Fachspezifische Sekundar-ausbildung	Nicht-einschlägige berufliche Ausbildung	Keine formale Qualifikation für die Arbeit mit Kindern
Kommunale Einrichtung	43,3	0,4	1,5	17,8	9,1	28,0
Private Einrichtung	29,9	0,5	2,1	15,9	10,4	41,2

Quellen: Skolverket 2023a, b, c

4. Berufliche Erstausbildung

4.1 Ausbildungswege (berufsbildende und hochschulische)

Die drei Hauptgruppen des frühpädagogischen Personals folgen unterschiedlichen Ausbildungsrouten. Während frühpädagogische Lehrkräfte und Grundschullehrkräfte mit Spezialisierung im

educare-Ansatz im Schulalter eine Universitätsausbildung haben, sind Kinderbetreuungsfachkräfte auf dem berufsbildenden Sekundarniveau ausgebildet, mit einer Spezialisierung in pädagogischer Arbeit. Die *Tabellen 4 bis 7* beschreiben die Einzelheiten der verschiedenen Routen. Nach gesetzlichen Probezeitregelungen im Jahr 2011 wurde entschieden, dass alle Lehrkräfte von der Nationalen Bildungsagentur als „Lehrkraft mit qualifiziertem Lehrkraftstatus“ zertifiziert oder lizenziert (*legitimerade*) werden müssen, um in frühpädagogischen Tageseinrichtungen und Schulen arbeiten zu können. Seit Dezember 2013 erhalten nur Vorschul- und Grundschullehrkräfte mit diesem Status unbefristete Stellen (SFS 2011: 326).

Tabelle 4

Schweden: Frühpädagogische Lehrkraft/Vorschullehrkraft

Titel in Schwedisch: <i>Förskollärare</i> Profil: Frühpädagogische Fachkraft
<i>Seit 2011</i> Zugangsvoraussetzung*: 12 Jahre Schule (9 Jahre Pflichtschule, 3 Jahre Sekundarstufe II + Abitur) Ausbildung: 3½ Jahre (7 Semester) an einer (Fach)Hochschule/Universität zur Ausbildung von Lehrkräften. Studierende spezialisieren sich in Frühpädagogik (0 bis 6 Jahre) Abschluss: Bachelor of Arts in Frühpädagogik (<i>Förskolläraryxamen, grundnivå</i>) Seit 2013: qualifizierter Lehrkraftstatus ist erforderlich für eine dauerhafte Anstellung ECTS-Credits: 210 EQR-Stufe: 6 ISCED 2011: 6 Frühpädagogische Arbeitsfelder: Frühpädagogische Tageseinrichtung (<i>Förskola</i>), 1- bis 5-Jährige; Vorschulklassen in Schulen (<i>Förskoleklass</i>) in erster Linie für 6-Jährige für 3 Stunden/Tag. Auch: Offene Tageseinrichtungen (<i>Öppen förskola</i>) für Eltern, Familientagespflegepersonen und Kinder über 1 Jahr; schulergänzende <i>educare</i> -Einrichtungen/Freizeitzentren (<i>Fritidshem</i>) für Kinder von 6 bis 12 Jahren als Ergänzung zur Vorschulklasse, vor und nach den Schulzeiten und in den Ferien.

***Anmerkung:** Es gibt zwei Zugangskriterien für alle Universitätsstudien: *Basis-Zugangskriterien* (vor allem die Noten aus der Sekundarstufenausbildung) und *spezielle Zugangskriterien*. Beide beziehen sich auf die jeweils gewählten Ausbildungsprogramme. Zudem gibt es drei Haupt-Auswahlgruppen für den Zugang zur Universität: 1) basierend auf den Noten (mindestens ein Drittel der verfügbaren Plätze), 2) basierend auf den Ergebnissen der schwedischen Hochschulaufnahmeprüfung *högsköleprovet* (ein Drittel der verfügbaren Plätze) und 3) eine Auswahl, über die von Universitäten und (Fach)Hochschulen selbst entschieden wird (maximal ein Drittel der Plätze) (UHR 2022).

Tabelle 5

Schweden: Kinderbetreuungskraft

Titel in Schwedisch: <i>Barnskötare</i>
<i>Seit 2011</i> Zugangsvoraussetzung: 9 Jahre Pflichtschule mit Schulabschlusszeugnis Ausbildung: 3 Jahre Sekundarstufe II einer Gesamtschule, Berufszweig Kinderbetreuung und Freizeitbildung – Spezialisierung in pädagogischer Arbeit (einschließlich 15 Wochen Praktikum) Abschluss: Reifezeugnis in pädagogischer Arbeit, verliehen durch die Schulbehörden. Studierende, die die Prüfung bestanden haben und Kurse in Schwedisch und Englisch belegt haben, haben die Universitätszugangsberechtigung. ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: 3 oder 4 ISCED 2011: 3 Frühpädagogische Arbeitsfelder: Frühpädagogische Tageseinrichtung (<i>Förskola</i>), Ganztagsbetreuung, 1- bis 5-Jährige; offene Tageseinrichtungen (<i>Öppen förskola</i>) für Eltern, Familientagespflegepersonen und Kinder ab 1 Jahr, als Ergänzungskraft



Anmerkung: Einige Kinderbetreuungsfachkräfte, die bereits eine langjährige Berufserfahrung haben und die ihre Grundausbildung vor 1992 abgeschlossen haben, bevor die zweijährige Sekundarstufen II Ausbildung eingeführt wurde, können eine kürzere Ausbildung haben. *Barnskötare* (Kinderbetreuungsfachkraft) ist kein geschützter/zertifizierter Titel. Daher gibt es neben dem dreijährigen Berufsausbildungsprogramm noch Kurse von unterschiedlicher Dauer, von denen einige nur zehn Wochen dauern.

Tabelle 6

Schweden: Grundschullehrkraft „erweiterte Schule“

<p>Titel in Schwedisch: <i>Grundlärare med inriktning mot arbete i fritidshem</i> Profil: Grundschullehrkraft mit Spezialisierung im <i>educare</i>-Ansatz im Schulalter, Freizeitpädagogik und praktische/ästhetische Fächer</p>
<p><i>Seit 2011</i> Zugangsvoraussetzung: 12 Jahre Schule (9 Jahre Pflichtschule, 3 Jahre Sekundarstufe II + Abitur) Ausbildung: 3 Jahre (6 Semester) an einer (Fach)Hochschule zur Ausbildung von Lehrkräften/ Universitätsabteilung für Kinder- und Jugendstudien, Fachrichtung Freizeitpädagogik und praktische/ästhetische Fächer mit Kindern von 6 bis 12 Jahren Abschluss: Bachelor of Arts in Grundschulpädagogik für die erweiterte Schule (<i>Grundlärare med inriktning mot arbete i fritidshem, grundnivå</i>) ECTS Credits: 180 EQR-Stufe: 6 ISCED 2011: 6 Haupt-Arbeitsfelder: schulergänzende <i>educare</i>-Einrichtungen/Freizeitzentren (<i>fritidshem</i>) 6 bis 12 Jahre – die meisten Zentren sind in Schulgebäude integriert; Grundschule (<i>grundskola</i>), 7 bis 12 Jahre, praktische und ästhetische Fächer. Einige arbeiten auch in Vorschulklassen obwohl ihre derzeitige Ausbildung sie nicht für diese Arbeit qualifiziert (siehe Kapitel 3, Tabelle 2)</p>

4.2 Kompetenzanforderungen und Ausbildungscurricula

Lehrkraftausbildung seit 2011

Seit 2011 sind Programme zur Lehrkraftausbildung auf bestimmte Altersgruppen abgestimmt. Aktuell gibt es für Lehrkräfte, die sich auf die Frühe Bildung in frühpädagogischen Tageseinrichtungen und für diejenigen, die sich auf Freizeitpädagogik (*educare*-Ansatz im Schulalter) und auf praktische/ästhetische Fächerspezialisieren, zwei unterschiedliche Programme:

1. Ausbildung als frühpädagogische Lehrkraft in frühpädagogischen Tageseinrichtungen (für Kinder von 1 bis 5 Jahren), sieben Semester (210 ECTS-Credits)
2. Ausbildung als Grundschullehrkraft. Diese Ausbildung hat vier unterschiedliche Spezialisierungen. Eine Spezialisierung ist das Programm für die Arbeit in schulergänzenden Freizeitzentren und für den Unterricht von praktischen/ästhetischen Fächern in den ersten Jahren der Pflichtschule für Kinder von 6 bis 12 Jahren), das sechs Semester dauert (180 ECTS-Credits).

Die übergreifenden Ziele und Kompetenzen, die für einen Abschluss in beiden Programmen erforderlich sind, sind über das Gesetz der Hochschulbildung/*Högskolelagen* (SFS 1992:1434) und in der Rechtsverordnung zur Hochschulbildung/*Högskoleförförordningen* (SFS 1993:100) geregelt. Absolventen/Absolventinnen müssen Kenntnisse und Fähigkeiten nachweisen, die für das selbständige Arbeiten als frühpädagogische Lehrkraft/Grund- und Freizeitlehrkraft in frühpädagogischen Tageseinrichtungen, schulergänzenden *educare*-Einrichtungen und Freizeitzentren sowie Schulen erforderlich ist. Die Ziele werden unter den Überschriften *Kenntnisse und Verständnis, Kompetenzen und Fähigkeiten, Beurteilung und Ansatz* weiter ausdifferenziert.

Vier Prinzipien beschreiben den aktuellen Ansatz der Lehrkraftausbildung: a) ein wissenschaftlicher und kritischer Ansatz, b) eine historische Perspektive, c) eine internationale Perspektive



und d) Informationstechnologien als Bildungsressourcen. Basierend auf diesen Prinzipien bestimmen drei Wissensbereiche den Inhalt der beruflichen Erstausbildung sowohl der frühpädagogischen Fachkräfte als auch der Grundschullehrkräfte, die in schulergänzenden *educare*-Einrichtungen, Freizeitzentren und Grundschulen arbeiten:

- Bildungswissenschaften
- fachbezogene Kenntnisse einschließlich der Fachdidaktik
- Praktikum.

Darüber hinaus müssen die Studierenden eine berufsrelevante Abschlussarbeit im Umfang von 15 ECTS-Credits anfertigen.

Die schwedische Hochschulbehörde (*Universitetskanslerämbetet, UKÄ*) trägt die Gesamtverantwortung für die Überwachung der Qualität der Hochschulbildung und für die Überprüfung der Ressourcennutzung der Hochschuleinrichtungen sowie die Einhaltung der Gesetze und Vorschriften.

In Schweden haben Universitäten sehr viel Autonomie. Solange sie sich an die umfassenden Ziele und Richtlinien wie das Hochschulbildungsgesetz und den Qualifikationserlass (SFS 1992:1434) halten, kann jede Hochschule ihren Schwerpunkt auf bestimmte Wissensbereiche legen. Für die Überführung der Gesamtziele und Richtlinien im Regierungsgesetz, Hochschulbildungsgesetz und dem Qualifikationserlass in die lokalen Curricula und Lehrpläne ist der regionale Fakultätsrat für die Lehrkraft-Grundausbildung an den jeweiligen Universitäten zuständig. Daher ist es nicht möglich, detaillierte Informationen über curriculare Schwerpunkte und pädagogisch-didaktische Ansätze für die Lehrkraftausbildung in allen Hochschulen in Schweden zu geben. Folgende Informationen betreffen die Programme, die an der Universität Göteborg angeboten werden.

Die beiden Studiengänge sind unterschiedlich lang: 210 ECTS-Credits für Vorschullehrkräfte und 180 ECTS-Credits für Grundschullehrkräfte mit Spezialisierung im *educare*-Ansatz im Schulalter. Die Praktika finden in Einrichtungen statt, die für die beiden Gruppen beruflich relevant sind, d.h. frühpädagogische Tageseinrichtungen, schulergänzende *educare*-Einrichtungen/Freizeitzentren und Schulen. Zudem ist das Fachstudium auf den zukünftigen Beruf ausgerichtet. Bildung für nachhaltige Entwicklung ist ein zentrales Anliegen der Universität Göteborg und zieht sich wie ein roter Faden durch die Studiengänge.

Kasten 2.

Schweden: Kursmodule – Ausbildung der frühpädagogischen Lehrkräfte, Universität Göteborg

Frühpädagogische Lehrkräfte absolvieren ein dreieinhalbjähriges Universitätsstudium mit der Möglichkeit, dieses auf vier Jahre zu verlängern. Die umfassenden Prinzipien und Wissensbereiche, die den Inhalt ausmachen, werden in verschiedene Themen/Kursmodule übergeführt (Universität Göteborg 2023):

1. Erziehungswissenschaften (60 ECTS-Credits)

Dieser Bereich besteht aus sieben integrierten und sich überlappenden Themen:

- Geschichte, Rahmenbedingungen und Grundwerte – einschließlich Demokratie und Menschenrechte – von Vorschule und Schule
- Curriculumtheorie und -didaktik
- Wissenschaftstheorie, Forschungsmethodik
- interdisziplinäre Perspektive auf Entwicklung und Lernen, einschließlich Kognitionswissenschaft und Sonderpädagogik
- soziale Beziehungen, Konfliktlösung und Führung
- Follow-up und Analyse von Lernen und Entwicklung für Vorschullehrkräfte
- Evaluation und Entwicklungsarbeit.

2. Fachbezogene Studien: Vorschulpädagogik (120 ECTS-Credits)

einschließlich fachbezogener Didaktik im Bereich der Frühpädagogik (105 ECTS-Credits) und eine Projektarbeit/Abschlussarbeit (15 ECTS-Credits).

Dieser Wissensbereich besteht aus sechs Themen:

- kindliches Lernen, Kommunikation und Literacy
- kindliches mathematisches Lernen
- Spiel, Lernen und Betreuung
- Kooperation mit Erziehungsberechtigten, Vorschulklasse, Freizeitzentrum und Schule
- ästhetische Lernprozesse
- Natur, Umwelt und Technik/Technologie.

Alle Module in den Semestern 1 bis 5 und die beiden ersten im 6. Semester sind auf Anfangsniveau und bestehen je aus 7,5 ECTS-Credits. Das Abschluss-Projekt entspricht 15 ECTS-Credits.

Im letzten Semester (7.) gibt es zwei verschiedene Kursmodule auf fortgeschrittenem Niveau mit je 15 ECTS-Credits. Eines ist ein Pflichtmodul – nachhaltige Entwicklung und globale Perspektiven – und eines ein Wahlmodul mit Schwerpunkt auf einem der oben genannten Themen.

3. **Praktikum**, 20 Wochen (30 ECTS-Credits)

Das beaufsichtigte Arbeitspraktikum ist in vier unterschiedlichen Kursmodulen organisiert, die insgesamt 30 ECTS-Credits ausmachen.

Tabelle 7

Schweden: Semester-Plan – Ausbildung der frühpädagogischen Lehrkräfte, Universität Göteborg

Semester 1	Lernentwicklung und Didaktik 1 Spiel, Lernen und Betreuung 1 Praktikum 1 Kindliche Sprache und Kommunikation 1
Semester 2	Kindliche Sprache und Kommunikation 2 Mathematik in der frühen Bildung 1 Soziale Beziehungen, Konfliktmanagement und Führung 1 Steuerung, Organisation und Bewertung
Semester 3	Praktikum 2 Zusammenarbeit Lernentwicklung und Didaktik 2 Der Lehrberuf und wissenschaftliche Arbeit 1
Semester 4	Kindliche Sprache und Kommunikation 3 Kunst, Ästhetik und Lernen Steuerungsdokumente, Bewertung und Evaluation Praktikum 3
Semester 5	Spiel, Lernen und Betreuung 2 Wissenschaft, Umwelt und Technologie Mathematik in der frühen Bildung 2 Soziale Beziehungen, Konfliktmanagement und Führung 2
Semester 6	Der Lehrberuf und wissenschaftliche Arbeit 2 Praktikum 4 Abschlussprojekt
Semester 7	Nachhaltige Entwicklung und globale Perspektiven Wahlmodul

Schweden: Ausbildung Grundschullehrkräfte mit Spezialisierung im *educare*-Ansatz im Schulalter, Kursmodule, Universität Göteborg

Die gleichen Wissensbereiche gelten für das Programm für Studierende, die sich für die Arbeit in schulergänzenden *educare*-Einrichtungen/Freizeiteinrichtungen und Schulen qualifizieren (Universität Göteborg 2022).

1. **Erziehungswissenschaften** (60 ECTS-Credits)

- Lernen, Entwicklung und Didaktik
- Curriculum Theorie, Organisation, Weiterverfolgung sowie Einschätzung von Lernen und Entwicklung
- Mitarbeiterführung, Fördererziehung, soziale Beziehungen und Konfliktlösung
- Wissenschaftstheorie, Forschungsmethoden, Evaluation und Entwicklungsarbeit

2. **Fachbezogene Studien** (90 ECTS-Credits)

einschließlich fachbezogener Didaktik im Bereich der Freizeitpädagogik (75 ECTS-Credits) und eine Projektarbeit/Abschlussarbeit (15 ECTS-Credits).

Die Studien bestehen aus fünf Themen:

- Freizeit, Spiel und Beziehungen in Freizeitzentren
- Erziehung und Freizeit der Kinder in der lokalen Umgebung
- Digitale Medienkultur der Kinder
- Bildung/Erziehung im Freien
- Sprache und kreative Prozesse für Lehrkräfte in Freizeitzentren.

Darüber hinaus wird von den Studierenden erwartet, sich in einem oder mehr der folgenden Fächer zu spezialisieren: a) Kunst, b) Hauswirtschaft, c) Sport und Gesundheit und d) Musik.

3. **Praktikum**, 20 Wochen (30 ECTS-Credits)

Das beaufsichtigte Arbeitspraktikum ist in vier unterschiedlichen Kursmodulen organisiert, die insgesamt 30 ECTS-Credits ausmachen.

Berufsbildende Ausbildung auf der Sekundarstufe II für Kinderbetreuungskräfte, 3 Jahre

Kinderbetreuungskräfte müssen eine dreijährige Berufsausbildung der Sekundarstufe II mit Schwerpunkt auf pädagogischer und sozialer Arbeit absolvieren. Das übergeordnete Ziel der beruflichen Erstausbildung ist es, die Studierenden darauf vorzubereiten, in erster Linie an der Seite von Vorschullehrkräften in frühpädagogischen Einrichtungen zu arbeiten. Die Ausbildung umfasst sowohl Pflicht- als auch Wahlfächer, die sich auf die Entwicklung, die Bedürfnisse und die Rechte von Kindern sowie auf verschiedene pädagogische Aktivitäten und die berufliche Rolle konzentrieren. Das Programm umfasst ein 15wöchiges Praktikum und bereitet die Studierenden auf die Arbeit in der frühpädagogischen Tageseinrichtung oder als studentische Assistenzkräfte in Schulen vor. Neben der Bewertung der theoretischen Kurse werden auch die Fähigkeiten der Studierenden bei der Ausführung allgemeiner Aufgaben im Berufsfeld geprüft.

Dieses Programm wird auch in Form einer **Lehrausbildung** angeboten. Es vermittelt die gleichen Kenntnisse und die gleiche berufliche Qualifikation wie das reguläre Programm, aber etwa 50% der Ausbildung findet an einem oder mehreren Arbeitsplätzen statt (Skolverket 2023d).

4.3 Alternative Zugangs- und Qualifizierungswege, Systemdurchlässigkeit

Ein großer Teil des Personals in den frühpädagogischen Tageseinrichtungen verfügt über keine formale oder vorberufliche Ausbildung für die Arbeit mit Kindern. Das Bildungsgesetz schreibt vor, dass die Arbeit in der frühpädagogischen Tageseinrichtung von zertifizierten Vorschullehrkräften durchgeführt werden sollte (SFS 2010:800 Kapitel 2, §13). Nach dem Curriculum sind die Frühpädagogischen Lehrkräfte für Bildung und Lernaktivitäten in der frühpädagogischen Tageseinrichtung verantwortlich. Sie tragen die Führungsverantwortung gegenüber dem Arbeitsteam, um sicherzustellen, dass die Arbeit in Übereinstimmung mit den übergeordneten Zielen des Curriculums durchgeführt wird (Skolverket 2019). Eine so hohe Zahl an unausgebildetem Personal



gibt Anlass zur Sorge, wenn es um die Gesamtqualität in der frühpädagogischen Tageseinrichtung geht. Um Studierende für den Beruf zu gewinnen, bieten die Hochschulen verschiedene alternative Qualifizierungsmöglichkeiten für den Beruf der Vorschullehrkraft an.

Seit 2007 wird erfahrenen Frühpädagogischen und Grundschullehrkräften, die ein nicht-abgeschlossenes Studium einer schwedischen Universität oder einen Abschluss einer ausländischen Universität haben, denen aber eine formale Lehrbefähigung fehlt, eine alternative Route (SFS 2008:1101) angeboten. Der ergänzende Kurs besteht in der Regel aus 120 ECTS-Credits (von denen 30 auf das Praktikum entfallen), je nach Vorbildung muss das Programm mit weiteren 30 ECTS in Schwedisch oder Englisch ergänzt werden. Durch individuelle Anrechnungen von bereits absolvierten Kursmodulen kann die Studiendauer verkürzt werden (Universität Göteborg 2020). Erfahrene Kinderbetreuungsfachkräfte oder Personal mit vergleichbarer Ausbildung (fünf Jahre Vollzeit oder acht Jahre Teilzeit-Arbeitserfahrung in frühpädagogischen Tageseinrichtungen) können sich mit ergänzenden Ausbildungskursen in Voll- oder Teilzeit an Hochschulinstitutionen als frühpädagogische Lehrkräfte qualifizieren. An der Universität Göteborg beinhaltet das Programm über 2,5 Jahre Vollzeit-Studium 150 ECTS-Credits. Teilzeitstudierende benötigen fünf Jahre für das Studium.

Die Studierenden sind sehr flexibel, was das Tempo des Studiums angeht. Das Studium wird online durchgeführt, der Inhalt ist jedoch weitgehend derselbe wie im regulären Studiengang. In diesem Programm werden den Studierenden 15 ECTS-Credits für Praktika angerechnet. Darüber hinaus wird der Bereich der Erziehungswissenschaft um 19,5 ECTS-Credits und das Fachstudium um 10,5 ECTS-Credits reduziert (Universität Göteborg 2023) (siehe auch *Kapitel 2* – Vorschulassistentenkräfte).

5. Fachpraktischer Teil der Ausbildung von Kernfachkräften (Praktikum)

Das Praktikum stellt einen wichtigen Teil jeder Lehrkraftausbildung dar. Hier können Studierende wesentliche berufliche Fertigkeiten und Kompetenzen erwerben, was in einem Universitätsstudium allein nicht geleistet werden kann (Karlsson Lohmander 2015). Das Verhältnis zwischen den beiden Teilen der Lehrkraftausbildung wurde in den zwei aktuellsten Reformen besonders betont (SOU 1999:63; SOU 2008:109). Nach einer Diskussion zwischen der Regierung, Vertretungen der Lehrkraft-Gewerkschaft und Kommunen entschied die Regierung, eine fünfjährige Versuchsperiode mit ausgewählten Praktikumsschulen und -vorschulen zu implementieren (SFS 2014:2). Von 2014 bis 2019 nahm die Universität Göteborg (zusammen mit 14 anderen schwedischen Universitäten) an diesem sogenannten Projekt „Praktikum Vorschule“ (*Övnings-skoleprojektet*) teil. Dies hat sich als erfolgreich erwiesen (Berlin 2018; Fröborg, Wimmerstedt, Steele and Svensson 2020) und das System mit ausgewählten Praktikumsschulen und -vorschulen wird nun in allen Lehramtsstudiengängen eingeführt (SFS 2021:1335).

Da die Hauptform der frühpädagogischen Angebote die Vorschulbildung ist und die größte Gruppe der Kernfachkräfte Vorschullehrkräfte sind, konzentrieren sich die folgenden Ausführungen auf das arbeitsplatzbasierte Lernen für diese Gruppe. Die allgemeine Struktur und Organisation gilt jedoch auch für die Ausbildung von Grundschullehrkräften mit Spezialisierung im *educare*-Ansatz im Schulalter.

Mit einem klaren Fokus auf die Altersgruppe 1–5 Jahre verbringen die Studierenden etwa 20 Wochen (entsprechend 30 ECTS-Credits) am Arbeitsplatz. Während des Praktikums werden die

Studierenden in kleine Gruppen eingeteilt und während aller arbeitsplatzbezogenen Kursmodule in derselben frühpädagogischen Tageseinrichtung in einem bestimmten Gebiet eingesetzt. Um sicherzustellen, dass die Studierenden Erfahrungen und Kenntnisse in einer Vielzahl von Vorschulkontexten sammeln, führen sie Feldstudien in frühpädagogischen Tageseinrichtungen in anderen Gebieten durch.

Leitungen von frühpädagogischen Tageseinrichtungen (*rektor*) und Vermittlungskoordinationenkräfte (*VFU-samordnare*) benennen die geeignetsten frühpädagogischen Tageseinrichtungen vor Ort und die qualifiziertesten Vorschullehrkräfte, die als Aufsichtspersonen vor Ort (*VFU-handledare*) fungieren und ein qualitativ hochwertiges Lernen am Arbeitsplatz gewährleisten.

Der Fokus der Praktikums-Module liegt auf *untersuchen, implementieren und zusammenführen*, was auf eine allmählich steigende Komplexität hinweist – von der unerfahrenen Fachkraft im ersten Modul zu einer kompetenten Fachkraft im vierten und letzten Modul. Praktika finden in vier verschiedenen Modulen statt, die je aus 7,5 ECTS-Credits bestehen: im 1., 3., 4. und 6. Semester. Am Arbeitsplatz wird eine 100%ige Besuchsrate vorausgesetzt, die den normalen Arbeitszeiten eines/einer Vollzeit-Angestellten entspricht. Ausnahmen werden gemacht für die Zeit, die für die Teilnahme an Vorlesungen, Seminaren und Prüfungen vorgesehen ist.

Modul 1 im 1. Semester: Beobachtungen mit Schwerpunkt auf die Gesamtorganisation der Einrichtung und der Alltagspraxis sowie auf das kindliche Lernen und die eigene berufliche Entwicklung. Untersuchen, wie die Steuerungsdokumente, einschließlich der curricularen Rahmenwerke und der theoretischen Perspektiven, implementiert werden.

Modul 2 im 3. Semester: Hier stehen die didaktische Planung, Implementierung und Dokumentation von themenbezogener Arbeit mit Kindern im Mittelpunkt sowie die Integration von Mathematik, Sprache und Kommunikation.

Modul 3 im 4. Semester: Dieses Modul zielt darauf ab, Kenntnisse und Verständnis von pädagogischer Mitarbeiterführung zu entwickeln sowie deren Wichtigkeit für soziale Beziehungen und Konfliktmanagement. Der Fokus liegt auf systematischen Ansätzen, um die Entwicklung und das Lernen der Kinder zu fördern. Studierende werden ermutigt, allmählich die frühpädagogische Lehrkraft zu „ersetzen“ und selbstständig Verantwortung für die Planung und Umsetzung verschiedener Aktivitäten wie Kunst, Theater, Tanz und Musik mit Kindern zu übernehmen und mit dem Team und Eltern/Erziehungsberechtigten zusammenzuarbeiten.

Modul 4 im 6. Semester: Dieses Modul konzentriert sich auf die Bedeutung der pädagogischen Führung und der professionellen Rolle, um die Komplexität der Vorschulbildung aus einer gesellschaftlichen und nachhaltigen Entwicklungsperspektive in Bezug auf die unterschiedlichen Bedürfnisse und manchmal ungleichen Voraussetzungen der Kinder zu bewältigen. Im Mittelpunkt dieses Moduls stehen die Perspektiven der Kinder und eigene pädagogisch-didaktische Perspektiven in Bezug auf das Curriculum.

Für jede Praktikumsperiode sollen die Studierenden ein Reflexionsjournal (Logbuch) führen und an Einführungsvorlesungen, Praxisseminaren und Prüfungen teilnehmen und einen individuellen schriftlichen Auftrag einreichen. Studierende, die ein Praktikumsmodul nicht bestehen, haben das Recht auf einen zweiten Versuch.

In die Planungen des Praktikums sind sowohl die Universitäten als auch die frühpädagogischen Tageseinrichtungen einbezogen. Die Supervisionskräfte vor Ort (*VFU-lärare*), Hochschul- und Praktikumslehrkräfte (*VFU-kurslärare*) und Studierende bilden während aller vier Module ein festes Team. Das Team reflektiert über mögliche Änderungen und Entwicklungen der verschiedenen Module hinsichtlich der Gewährleistung einer hohen Qualität. Die Hochschullehrkräfte besuchen die Studierenden während des Praktikums im 2. und 6. Semester. Zusammen mit den Supervisionskräften schätzen sie die Leistung der Studierenden ein und diskutieren mit ihnen mögliche Entwicklungsbereiche und Unterstützungsbedarf. Außerdem beraten sich die Hochschullehrkräfte und die Supervisionskräfte über die Leistung der einzelnen Studierenden und diskutieren diese bevor die Noten bekanntgegeben werden.



Die Supervisionskräfte erhalten keine spezifische Bezahlung. Gleichzeitig ist jedoch die Mentoring-Verantwortung ein wichtiges Kriterium bei Gehaltsverhandlungen und jährlichen Mitarbeitergesprächen. Die für die Betreuung vorgesehene Zeit hängt von den Bedürfnissen der einzelnen Studierenden ab. Einige Studierende benötigen möglicherweise mehr Unterstützung, um die im Lehrplan des Kursmoduls genannten Ziele zu erreichen, während andere unabhängiger sind. Im allgemeinen wird eine Stunde pro Woche empfohlen.

Um Supervisionskraft zu werden, müssen die Kandidaten/Kandidatinnen voll qualifizierte und zertifizierte frühpädagogische Lehrkräfte sein und mindestens zwei Jahre Berufserfahrung haben. Sie müssen sich verpflichten, einen Qualifizierungskurs an der Universität "Mentoring-in der Lehrkraftausbildung" (*Professionshandledning för VFU-handledare* – Berufsberatung für VFU-Supervisionskräfte) abzuschließen, der 7,5 ECTS-Credits ausmacht.

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

Die Hauptverantwortung für die Organisation und Verwaltung der frühpädagogischen Tageseinrichtungen liegt bei den Kommunen.

Derzeit gibt es kein nationales kohärentes und transparentes System, das formelle, informelle und einrichtungsbasierte FWB-Formen umfasst. Folglich können die Weiterbildungsaktivitäten in den einzelnen Gemeinden des Landes unterschiedlich sein. 2025 soll jedoch ein nationales Leistungs- und Qualifikationssystem für Leitungen, Schullehrkräfte und Vorschullehrkräfte (*Nationellt professionsprogram för rektorer, lärare och förskollärare*) eingeführt werden, um deren Kompetenzen zu stärken und zu entwickeln, den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen und den Lehrberuf attraktiver zu machen (Regeringskansliet 2023a).

Die Leitungen tragen die Gesamtverantwortung für Qualitätsfragen in der frühpädagogischen Tageseinrichtung, einschließlich der FWB. Sie sind dafür verantwortlich, dass die Mitarbeiter:innen für ihre Arbeit gut qualifiziert sind. Sie entscheiden über die Art der FWB-Aktivitäten, die für die frühpädagogische Tageseinrichtung, für verschiedene Personalkategorien und die einzelnen Mitglieder des Arbeitsteams erforderlich sind. Es gibt keine Vorschriften über die Anzahl der Tage pro Jahr, die für FWB zur Verfügung stehen. Die frühpädagogischen Tageseinrichtungen sind in der Regel zwei Tage pro Semester für die Planung der Arbeit in der Einrichtung und für FWB geschlossen. Der Bedarf an Kompetenzentwicklung der einzelnen Vorschullehrkräfte und Betreuungsfachkräfte wird in den jährlichen Beurteilungsgesprächen besprochen und im Kompetenzentwicklungsplan (*Kompetensutvecklingsplan*) formuliert.

Hinsichtlich der auf FWB bezogenen Inhalte kann die Regierung auf nationaler Ebene gezielte Wissensbereiche skizzieren sowie Gelder für die Kommunen bereitstellen. Ein Beispiel war 2009 und 2011 die Weiterbildungsinitiative „Aufschwung für Tageseinrichtungen“ (*förskolelyftet*), in der dem Fachpersonal (sowohl frühpädagogischen Lehrkräften als auch Kinderbetreuungsfachkräften), fortgeschrittene Fortbildungskurse verschiedener Dauer angeboten wurden – für Kinderbetreuungsfachkräfte kürzere Kursangebote als für die Vorschullehrkräfte und Einrichtungsleitungen. Dies stand im Zusammenhang mit der Überarbeitung des Curriculums im Jahr 2010, in das erstmals fachspezifische Kenntnisse aufgenommen wurden. Der Schwerpunkt lag in erster Linie auf der kindlichen Entwicklung im Hinblick auf Sprache, Mathematik, Naturwissenschaften und Technologie. Ein weiteres Beispiel ist das Programm "Leseförderung" (*Läslyftet*) 2017–2021, in dessen Rahmen die Nationale Bildungsagentur von der Regierung beauftragt wurde, FWB-

Maßnahmen für Lehrkräfte zu organisieren, die sich auf die Sprach-, Lese- und Schreibdidaktik für Vorschullehrkräfte konzentrieren und "Vorschullehrkräften wissenschaftlich fundierte und bewährte Arbeitsmethoden für die Entwicklung der sprachlichen und kommunikativen Fähigkeiten von Kindern an die Hand geben" (Skolverket 2021d, 3). Der Schwerpunkt liegt nach wie vor auf Sprache und Literacy. Seit Herbst 2022 bietet die schwedische nationale Bildungsbehörde verschiedene sprachfördernde und kompetenzerweiternde Initiativen für das Personal in Vorschulen an, wie z.B. Berufliches Schwedisch für Vorschulpersonal (siehe auch *Kapitel 8*) (Skolverket 2022e).

Neben den bereits genannten Regierungsinitiativen sind Studientage für alle Teammitglieder, bei denen der Fokus auf aktuellen Themen liegt, die mit dem Curriculum zu tun haben, am häufigsten. Dazu gehören auch Themen wie Mitarbeiterführung, Lernaktivitäten in der frühpädagogischen Tageseinrichtung, Sprache und Literacy, Mehrsprachigkeit, pädagogische Dokumentation, Wissenschaft und Technologie, nachhaltige Entwicklung in der frühpädagogischen Tageseinrichtung, berufliche Rolle etc. In einigen Kommunen liegt ein deutlicher Schwerpunkt auf der „Reggio Emilia Pädagogik“, der in vielen frühpädagogischen Tageseinrichtungen ein immer wiederkehrender Fokus ist. Kinderbetreuungsfachkräften kann eine Zusatzausbildung angeboten werden, um ihre beruflichen Kompetenzen und Fähigkeiten zu vertiefen und zu erweitern. Ebenso können unqualifizierte Arbeitskräfte, z.B. Vorschulassistentenkräfte, eine Ausbildung erhalten, um ihre berufliche Kompetenz zu erweitern (siehe *Kapitel 2.1*).

Im Rahmen des nationalen Schulentwicklungsprogramms finanziert die Nationale Bildungsagentur Kurse für frühpädagogisches Personal, die in der Kommune organisiert werden und direkt mit den lokalen Bedürfnissen verbunden sind. Die Kurse, die 7,5 ECTS-Credits umfassen, werden online von Hochschulen angeboten, die von der Nationalen Bildungsagentur (Skolverket 2023f) beauftragt wurden.

Folgende Kurse werden während des Jahres 2023 angeboten:

- Lernaktivitäten in der frühpädagogischen Einrichtung
- Die kindliche Entwicklung fordern und fördern
- Wissenschaft und Technologie
- Qualität dokumentieren
- Mehrsprachigkeit.

Für Leitungen gib es den Kurs „Leitung und Organisation der systematischen Qualitätsarbeit – die Verantwortung der Leitung für die Qualität der Vorschule“.

FWB-Aktivitäten während der Arbeitszeit, die von der jeweiligen frühpädagogischen Tageseinrichtung, der Kommune oder der Regierung organisiert und (ganz oder teilweise) finanziert werden, sind für das Personal, das zur Teilnahme eingeladen/benannt wurde, obligatorisch. Die Kosten für FWB-Maßnahmen, die nicht von der Einrichtungsleitung genehmigt wurden, müssen von der Person selbst getragen werden und müssen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden.

Es gibt eine Vielzahl von FWB-Formaten und -Aktivitäten, wie z.B. Seminare, Konferenzen, Vorlesungen und Kurse, die verschiedene Wissensbereiche ansprechen. In den letzten Jahren hat die Vielfalt der Anbieter erheblich zugenommen. Zusätzlich zur Nationalen Bildungsagentur sowie zu den Universitäten, Kommunen, regionalen Entwicklungszentren und der Gewerkschaft für Lehrkräfte gibt es nun sehr viele unabhängige private Anbieter, die oft sehr teure FWB-Aktivitäten anbieten. Kommunen/frühpädagogische Tageseinrichtungen können die Themen und Anbieter frei wählen, die sie bevorzugen.

Probleme, die regelmäßig im Zusammenhang mit den Zugangsmöglichkeiten zu FWB auftauchen, betreffen das Einrichtungsbudget insgesamt. Die Mittel, die in der Regel für die FWB jeder Fachkraft vorgesehen sind, sind sehr gering. Gleichzeitig können die Kosten für verschiedene



Fortbildungsformen aber sehr hoch sein, was die Teilnahme erschwert. Ein anderes Problem ist der Personalmangel. Auch wenn Gelder zur Verfügung stehen, kann es vorkommen, dass eine Teilnahme für die Fachkräfte doch nicht möglich ist, da es kein Ersatzpersonal für sie gibt.

Hinsichtlich der formalen Anerkennung von Fortbildungen für Beförderungen und dem Karriereaufstieg kann die Teilnahme an FWB eine Vorschullehrkraft für bestimmte Aufgaben oder Funktionsstellen in der Einrichtung qualifizieren. Wie bereits erwähnt (siehe *Kapitel 2 und 5*), gibt es auf regionaler Ebene Qualifizierungslehrgänge für Supervisionsfachkräfte, die für die Supervision von Lehramtsstudierenden während des Praktikums zuständig sind, und auf nationaler Ebene für Mentoringfachkräfte, die neu eingestellte Vorschullehrkräfte während ihres Einführungsjahres betreuen.

Zusätzlich zu den in *Kapitel 2* erwähnten Aufgaben und Positionen (Erstlehrkraft, pädagogische Leitung, Supervisor:in, Mentoringfachkraft) kann die Teilnahme an FWB auch für die Übernahme von Leitungsfunktionen in der frühpädagogischen Tageseinrichtung qualifizieren. Mit dem Ziel, wertvolles Fachwissen von erfahrenen Vorschul- und Schullehrkräften in die Lehrkraftausbildung einzubeziehen und die Zusammenarbeit zwischen Arbeitsplätzen und der Universität zu stärken, können praktizierende Vorschullehrkräfte außerdem als Lehrbeauftragte (*Adjungerad Universitetsadjunkt*) an der Universität eingestellt werden. Sie werden in der Regel auf Teilzeitbasis angestellt und arbeiten gleichzeitig in frühpädagogischen Tageseinrichtungen und Schulen. Zu den langfristigen Qualifikationsanforderungen für eine Beschäftigung als Lehrbeauftragte:r, der/die für die Praktikums-Module im Rahmen des Hochschulstudiums verantwortlich ist, gehören in der Regel die folgenden:

- zertifizierte Vorschullehrkraft mit Mentoring-Erfahrung
- Kurs über „Mentoring-in der Lehrkraftausbildung“ (7,5 ECTS-Credits)
- Kurs über „Lehren und Lernen in der Hochschulausbildung“ (7,5 ECTS-Credits).

Besonderer Wert wird auf pädagogische Fähigkeiten gelegt, z.B. Erfahrung in der Betreuung von Studierenden während des Praktikums und Beteiligung an der Entwicklung von arbeitsplatzbezogenen Lernmodulen im regulären Studiengang.

Es gibt auch andere Studiengänge wie Master-, Lizenziats- und Promotionsstudiengänge. Die Teilnahme an diesen Studiengängen wird in der Regel nicht vom Staat oder vom Arbeitgeber finanziert, obwohl es einige Ausnahmen in Form der so genannten Nationalen Forschungsschulen gab, die Teil der Initiative "Lehrkraft-Bildungsprogramm" (*Lärarlyftet*) waren, bei der die Studierenden in Teilzeit studierten und gleichzeitig arbeiteten. Die Teilnahme wurde durch staatliche Zuschüsse an Kommunen und Universitäten finanziert. Nach Abschluss des Studiums wurde den Studierenden ein Lizenz-Zertifikat verliehen (Riksdagen 2016).

7. Arbeitsbedingungen und aktuelle Personalangelegenheiten

7.1 Bezahlung

Vorschullehrkräfte erhalten in der Regel nicht das gleiche Gehalt wie Lehrkräfte in der Pflichtschule. Einer der Gründe für diesen Unterschied ist die unterschiedliche Dauer der beruflichen Erstausbildung. Die Gehälter werden jedoch individuell ausgehandelt, und angesichts des Mangels an qualifizierten Vorschullehrkräften und Kinderbetreuungsfachkräften können sie zwischen verschiedenen Teilen derselben Stadt und zwischen Kommunen im ganzen Land beträcht-

lich variieren, beispielsweise je nach Berufserfahrung, Qualifikationsniveau und Mangel an qualifizierten Vorschullehrkräften. Ein durchschnittliches Einstiegsgehalt für eine neu qualifizierte Vorschullehrkraft beträgt etwa 31.500 SEK (2.743,09€⁵) pro Monat, erfahrenere Vorschullehrkräfte erhalten etwa 36.000 SEK (3.135,08€) pro Monat mit einer Spanne von 31.800 bis 45.200 SEK (2.769,32 bis 3.936,26€). Das Durchschnittsgehalt über das ganze Land hinweg beträgt 34.900 SEK (3.039,28€).

Einige Kommunen zahlen höhere Gehälter, um Vorschullehrkräfte für freie Stellen zu gewinnen. Das Personal kann für verantwortungsvolle Positionen mehr Bezahlung erhalten, z.B. als pädagogische Leitung oder als Erstlehrkraft. Während Mentoringfachkräfte für neu qualifizierte Vorschullehrkräfte in der Regel eine Gehaltserhöhung erhalten, bekommen Vorschullehrkräfte, die die Verantwortung für die Betreuung von Studierenden übernehmen, diese nicht automatisch. Dies wird als wichtiges Kriterium bei der Besprechung der Gehälter im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche angesehen.

Auch die Gehälter für Kinderbetreuungsfachkräfte werden individuell ausgehandelt und können landesweit variieren. Deren durchschnittliches Monatsgehalt liegt zwischen 26.000 und 30.100 SEK (2.264,22–2.621,27€ – durchschnittlich 26.649 SEK (2.230,74€)). Es ist möglich, von diesem Gehalt zu leben, obwohl vieles von den Lebenshaltungskosten und der Familienkonstellation (z.B. Alleinerziehende und Anzahl der Kinder) und dem Wohnort abhängt. Über die öffentlich finanzierte schwedische Sozialversicherung (*Socialförsäkringen*) erhalten alle Familien Beihilfen für jedes Kind bis zu dessen 16. Geburtstag. Es gibt auch Wohngeld zur Unterstützung von Familien mit Kindern, die Hilfe bei der Zahlung von Miete oder monatlichen Gebühren für ihre Wohnung benötigen (Försäkringskassan 2023).

7.2 Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Eine Vollzeitbeschäftigung für Vorschullehrkräfte in Schweden bedeutet 40 Stunden bezahlte Arbeit pro Woche. Die Teilzeitbeschäftigung kann verschiedene Prozentsätze bis hin zur Vollzeitbeschäftigung umfassen, z.B. 50% oder 75% der Vollzeitbeschäftigung. Personal mit kleinen Kindern unter 12 Jahren hat das Recht auf Teilzeitarbeit. Sechs Stunden pro Tag an fünf Tagen zu arbeiten, ist für viele eine gängige Lösung.

Insgesamt 119.386 Angestellte arbeiten in frühpädagogischen Tageseinrichtungen, was einem Vollzeitäquivalent von 100.753 unbefristeten Stellen entspricht. Die restlichen sind befristet angestellt (Skolverket 2023d).

7.3 Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz für neues Personal

Neu qualifiziertes Personal hat Anspruch auf eine Einführungszeit, wenn sie nach ihrem Abschluss zum ersten Mal eine Stelle antreten. Die Einführungszeit dauert in der Regel ein ganzes akademisches Jahr, in dem sich der/die neue Mitarbeiter:in weiterentwickeln und in seiner beruflichen Rolle sicherer werden kann. Die Einführungszeit sollte unmittelbar nach dem Arbeitsantritt beginnen. Die Leitung ist dafür verantwortlich, lizenzierte Mentoringfachkräfte mit ausreichender Berufserfahrung zu benennen und muss sicherstellen, dass diese die entsprechenden Voraussetzungen für die Arbeit erhält. Um sich für die Mentoring-Verantwortung zu qualifizieren, müssen erfahrene und professionelle Vorschul- und Grundschullehrkräfte an einem speziell entwickelten nationalen Online-Mentoring-Kurs teilnehmen, der 7,5 ECTS-Credits auf fortgeschrittenem Niveau umfasst. Die Mentoringfachkraft ist für die Unterstützung des neuen Mitarbeiters/der neuen Mitarbeiterin während der Einführungsphase verantwortlich. Neben der fachlichen, persönlichen und sozialen Unterstützung am Arbeitsplatz und der Förderung der

⁵ Umrechnungskurs November 2023



beruflichen Entwicklung besteht das Ziel der Einführungsphase auch darin, ein Verständnis für die Schule und die frühpädagogische Tageseinrichtung als Arbeitsplatz und für ihre Rolle in der Gesellschaft zu entwickeln (SKOLFS 2014:44).

7.4 Indirekte pädagogische Arbeitszeiten

Indirekte pädagogische Arbeitszeiten sind nicht geregelt, aber die Gewerkschaft der Lehrkräfte empfiehlt vier Stunden pro Woche für Frühpädagogische Lehrkräfte. Für Kinderbetreuungsfachkräfte oder anderes Personal gibt es keine derartige Empfehlung. Hier liegt es an der lokalen Vorschulbehörde über indirekte Arbeitszeiten für diese Berufsgruppen in regionalen Vereinbarungen zu entscheiden. Alle Mitarbeiter:innen nehmen an Arbeitsplatzbesprechungen teil. Außerdem nehmen sich die Mentoringfachkräfte Zeit für regelmäßige Treffen mit neuen Angestellten.

7.5 Weitere Personalangelegenheiten

Wie bereits erwähnt, besteht derzeit ein enormer Mangel an qualifizierten Vorschullehrkräften und Kinderbetreuungskräften in der frühpädagogischen Tageseinrichtung (siehe *Kapitel 2*); die Einstellung und Bindung von qualifiziertem Vorschulpersonal steckt in einer Krise.

Ein Grund dafür ist die Zahl der Lehrkräfte, die kurz vor der Pensionierung stehen oder in den Ruhestand gehen, was zu einem geschätzten zukünftigen Mangel an Vorschullehrkräften und Kinderbetreuungsfachkräften führt. Nach der Lehrkraftprognose 2021 wird der Gesamtbedarf an qualifizierten Vorschullehrkräften bis 2035 auf 37.000 Vollzeitstellen (ca. 2.500 jährlich) geschätzt. Die entsprechende Zahl für Lehrkräfte in schulergänzenden *educare*-Einrichtungen/Freizeitzentren liegt bei 5.800 (ca. 400 jährlich) (Skolverket 2021c).

In den letzten Jahrzehnten wurden viele Einstellungsstrategien eingeführt. Seit 2016 stellt die Regierung den Kommunen Mittel zur Verfügung, um die Gehälter von Lehrkräften zu erhöhen, mittels des sogenannten "Gehaltsaufschwungs für Lehrkräfte" (*Lönelyftet*) für besonders qualifizierte Lehrkräfte und Vorschullehrkräfte. Ziel dieser Initiative ist es, die Attraktivität des Lehrberufs zu erhöhen und dadurch die Ergebnisse in den Schulen zu verbessern (SKOLFS 2016:61). Darüber hinaus wurden verschiedene neue Funktionsstellen eingeführt (siehe *Kapitel 2* und *5*) und ein neues nationales Leistungs- und Qualifikationssystem für Leitungen, Lehrkräfte und Vorschullehrkräfte vorgeschlagen (siehe *Kapitel 6*).

Die Nationale Bildungsagentur (Skolverket 2021c) schlägt mehrere Maßnahmen vor, um dem Mangel an qualifizierten Lehrkräften entgegenzuwirken. In dieser Hinsicht ist die Lehrkraftausbildung entscheidend. Die Zahl der Plätze in der Ausbildung der Vorschullehrkräfte ist in den letzten Jahren gestiegen, und es werden Anstrengungen unternommen, um Studierende (auch männliche) zu ermutigen, sich zu bewerben und sicherzustellen, dass sie ihre Ausbildung abschließen.

Um eine qualitativ hochwertige Lehrkraftausbildung zu gewährleisten, hat die Regierung auch in Forschungsschulen/Doktorandenprogramme für Lehrkraftausbilder:innen investiert, um die Verbindung zur Forschung zu stärken. Ein Beispiel ist die Forschungsschule mit dem Programm "Ausbildung zum spielorientierten Unterricht in der frühen Bildung mit sozialer und kultureller Nachhaltigkeit (PRECEC SCS)" (2019-2024), das von einem Konsortium von Universitäten organisiert und vom schwedischen Forschungsrat finanziert wird. Die Studierenden studieren in Teilzeit (80%) und arbeiten gleichzeitig in Programmen zur Ausbildung von Frühpädagogischen Lehrkräften (20%). Nach dem Studium erhalten die Studierenden einen Promotionsabschluss.

Auch wenn das Angebot an Fortbildungsmöglichkeiten laut der Nationalen Bildungsagentur gestiegen ist, ist es von entscheidender Bedeutung, weiterhin in qualifizierte Fortbildung, Weiterbildung und flexible Studienmöglichkeiten für unqualifiziertes Personal zu investieren, um den



landesweiten Zugang zu einer gleichberechtigten und qualitativ hochwertigen Vorschulbildung zu gewährleisten. Der Bedarf an Fortbildung wird auf ca. 2.400 Vorschullehrkräfte und 5.700 Grundschullehrkräfte/Freizeitpädagogen/-pädagoginnen geschätzt. Um das Vorschulpersonal zu halten, müssen die Leitungen auch systematisch auf ein gutes Arbeitsumfeld hinarbeiten (Skolverket 2021c). Da Stress und Gesundheitsprobleme zuzunehmen scheinen (Persson and Tallberg Broman 2019), ist dies ein wichtiges Anliegen im ganzen Land – für die Lehrkraft-Gewerkschaft, die Kita-Leitungen und die Kita-Verwaltungen.

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

Seit Jahrzehnten steht die Bildung ganz oben auf der politischen Agenda und ist ein immer wiederkehrendes Thema in der politischen und öffentlichen Debatte. Es wurden mehrere Reformen und Initiativen vorgeschlagen und umgesetzt, um die Bildung im Allgemeinen, einschließlich der Vorschul- und Lehrkraftausbildung, weiterzuentwickeln. Zusätzlich zu den bereits vorgestellten Initiativen und Reformen, wie z.B. die Ausweitung der Weiterbildungsmöglichkeiten, die vorgeschlagene Einführung eines nationalen Leistungs- bzw. Qualifikationssystems für Leitungen, Lehrkräfte und Vorschullehrkräfte sowie den "Gehaltsaufschwung für Lehrkräfte" (siehe *Kapitel 6*), gibt es noch weitere Initiativen.

Dazu gehören u.a.:

- Strategien zur *Weiterentwicklung der Ausbildung von Lehrkräften und Vorschulschullehrkräften* (Regeringen 2023)
- Investitionen in Weiterbildungsmaßnahmen zur *Verbesserung der Schwedisch-Kenntnisse des Vorschulpersonals* (Skolverket 2022e)
- Strategien zur Erhöhung der Besuchsquote von *im Ausland geborenen Kindern zur Verbesserung ihrer Sprachentwicklung in Schwedisch*
- Investitionen in die Weiterbildung der Vorschullehrkräfte und des pädagogischen Personals in frühpädagogischen Tageseinrichtungen zur *Stärkung ihrer digitalen Kompetenz* im vorschulischen Bereich.

In letzter Zeit wurde der Einsatz digitaler Hilfsmittel in der Vorschule diskutiert. Die Regierung hat die Nationale Bildungsagentur beauftragt, das Curriculum für die Vorschule (Skolverket, 2019) im Hinblick auf die Digitalisierung zu überprüfen, mit der Absicht, dass der Einsatz digitaler Werkzeuge durch Forschung untermauert wird und einen dokumentierten pädagogischen Mehrwert bietet. Über die Überprüfung soll im Juni 2024 berichtet werden (Regeringskansliet 2023b).

Laut dem Bericht der Regierungsuntersuchung *Förskola för alla barn – för bättre språkutveckling i svenska* (Vorschule für alle Kinder – für eine bessere Sprachentwicklung auf Schwedisch) (SOU 2020:67) waren etwa 4% aller Kinder in der Altersgruppe von 3 bis 5 Jahren nicht in der Vorschule angemeldet, wobei Kinder aus schwachen sozioökonomischen Verhältnissen überrepräsentiert waren. Infolgedessen wurde das Bildungsgesetz (SFS 2010:800) dahingehend geändert, dass die Kommunen verpflichtet sind, durch Outreach-Maßnahmen die Erziehungsberechtigten der Kinder zu kontaktieren und sie über den Zweck der Vorschule und das Recht des Kindes auf Vorschulbildung zu informieren (auch wenn die Erziehungsberechtigten des Kindes keinen Antrag auf einen Platz in der Vorschulbildung gestellt haben), wenn: (1) das Kind im Ausland gebo-

ren wurde und seit höchstens fünf Jahren in Schweden wohnt, oder (2) die Erziehungsberechtigten des Kindes, die in Schweden wohnen, im Ausland geboren wurden und seit höchstens fünf Jahren in Schweden wohnen (SFS 2022:833).

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

Es gibt eine große und wachsende Zahl von Forschungsarbeiten über frühpädagogische Tageseinrichtungen mit einer Mischung aus kleinen und groß angelegten Projekten. Viele Forschungsstudien konzentrieren sich auf verschiedene Aspekte der aufgelisteten Wissensbereiche im Vorschulcurriculum (Skolverket 2019) oder andere Aspekte der täglichen Praxis in der frühpädagogischen Tageseinrichtung. In diesen Projekten wird häufig auch die Rolle der Lehrkräfte angesprochen. Einige Projekte befassen sich direkt mit Fragen der Professionalität. Die folgenden Forschungsprojekte sind Beispiele für wichtige Bereiche im Zusammenhang mit Personalfragen in der frühpädagogischen Tageseinrichtung.

Dilemmata bei der Arbeit von Frühpädagogischen Lehrkräften (*Dilemman i förskollärares uppdrag*) (2017–2019)

Quellen: Die wichtigste Veröffentlichung aus dem Projekt stammt von Persson und Tallberg Broman (2019). Die wichtigsten Ergebnisse des Projekts wurden auch in verschiedenen Buchkapiteln veröffentlicht, z.B. in Tallberg Broman 2020 (siehe *Literatur* für weitere Details).

Hintergrund und Ziel: 2017 beauftragte und finanzierte die Vorschulverwaltung der Stadt Malmö, Abteilung Qualität und Aufsicht, Forschende der Universität Malmö mit der Durchführung einer berufsorientierten Studie über Dilemmata in der Arbeit von Vorschullehrkräften und über die Wahrnehmungen und Erfahrungen verschiedener Mitarbeiter:innen, die zu einem hohen Krankenstand und vermehrten Problemen der psychischen Gesundheit beitragen. Ziel der Studie war es, a) vertieftes Wissen über Dilemmata in der Arbeit von Vorschullehrkräften zu erlangen, b) Statistiken zu erstellen und Forschungsergebnisse über die Arbeitsbedingungen von Vorschullehrkräften und deren Arbeitssituation zu veranschaulichen und c) mögliche Maßnahmen und Aktionen zur Bewältigung des Problems vorzustellen und zu diskutieren.

Methoden: Die Studie bestand sowohl aus Dokumentenanalysen als auch aus Interviewstudien. Die Dokumentenanalyse umfasste Jahresberichte der Stadt Malmö sowie Berichte und Situationsbeurteilungen der Vorschulverwaltung in Malmö. Sie enthielt auch 30 Vorschul- und 30 Qualitätsberichte und -pläne von frühpädagogischen Tageseinrichtungen in sieben Vorschulgebieten, in denen der Krankenstand 2017 besonders hoch war, sowie nationale und lokale statistische Berichte. Die Interviewstudie umfasste 13 Interviews mit 46 Mitarbeitenden der Malmöer Vorschulverwaltung, Einrichtungsleitungen und Vorschullehrkräften aus Gebieten mit hohem und niedrigem Krankenstand.

Ausgewählte Ergebnisse und Implikationen: Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass mehrere Faktoren im Zusammenhang mit der Personalausstattung und dem Arbeitsumfeld zu den derzeit zunehmenden Krankheitsausfällen und Gesundheitsproblemen beitragen, z.B. der Mangel an qualifizierten Vorschullehrkräften, die hohe Personalfluktuation und ein Mangel an Personal für Kinder mit besonderem Förderbedarf. Ein weiterer wichtiger Faktor ist die sich verändernde Rolle, die erweiterte Verantwortung und die Berechtigung der Vorschullehrkräfte, eine Füh-



rungsrolle gegenüber ihren Kollegen/Kolleginnen zu übernehmen. Zu den vorgeschlagenen Unterstützungsmaßnahmen und Aktionen, die ergriffen werden müssen, um die Situation zu verbessern, gehören mehr Autonomie und Kontrolle für Vorschullehrkräfte, Unterstützung in ihrer Führungsverantwortung, Verringerung der Arbeitsbelastung und ausreichende Personalausstattung.

Spielsensitive frühkindliche Bildung und Betreuung (PRECEC) (2016–2022)

Quellen: Die wichtigste Veröffentlichung aus dem Projekt ist Pramling et al. (2019), die im Open Access verfügbar ist (siehe *Literatur* für weitere Details). Eine weitere wichtige Veröffentlichung ist Pramling (2022).

Hintergrund und Ziel: Hintergrund dieses vom schwedischen Institut für Bildungsforschung finanzierten Projekts ist die in letzter Zeit verstärkte Betonung von Lehre und Bildung im schwedischen Vorschulcurriculum und die Frage, wie diese pädagogische Praxis im Kontext der frühen Bildung mit ihren ganzheitlichen Zielen und dem Spiel als zentralem Faktor für das Lernen und die Entwicklung der Kinder verstanden werden kann. Das Ziel dieses Forschungsprojekts war es, eine empirisch fundierte Theorie des Lehrens zu entwickeln, die das Spiel nicht ausschließt, sondern einschließt.

Methoden: Es wurde ein kombiniertes Forschungs- und Entwicklungsprojekt durchgeführt, ein Beispiel für die so genannte praxeologische Forschung, bei der Forschende und Vorschulpersonal zusammenarbeiten, um neue Erkenntnisse zu gewinnen, die für die Forschung (Theorie) und für die frühpädagogische Tageseinrichtung (pädagogische Grundsätze) von Bedeutung sind. Vorschullehrkräfte dokumentierten gemeinsame Aktivitäten mit Kindern. Diese Filme wurden dann in Seminaren an der Universität im Hinblick darauf diskutiert, was man aus diesen Aktivitäten lernen kann und wie sie ablaufen und entwickelt werden können. Die Filme wurden anschließend von den Forschenden analysiert, um die Beobachtungen zu theoretisieren. Diese Arbeit führte schließlich zur Theorie der spielsensitiven frühkindlichen Bildung und Betreuung (PRECEC).

Ergebnisse und Implikationen: Die Ergebnisse sind hinsichtlich der spielorientierten frühkindlichen Bildung und Betreuung (PRECEC) in erster Linie theoretischer Natur. Diese Theorie konzeptualisiert, kurz gesagt, den Unterricht als wechselseitig und gemeinsam von Personal und Kindern durchgeführte Aktivitäten, bei denen spielerisch reagiert wird. Sie liefert eine Reihe von Konzepten, die als analytische Prinzipien für das Verständnis von ko-konstruktiven Aktivitäten in der Frühen Bildung (und darüber hinaus) dienen. Das Projekt trug auch zu pädagogischen Grundsätzen bei, wie z.B. spielerisch zu reagieren oder im Hinblick auf verschiedene Arten der Teilnahme, auf die Ko-Konstruktion von Erzählungen (imaginäre Szenarien, in denen Kinder spielen und auch lernen können, was über das Spiel hinaus passiert) sowie auf das Wechseln zwischen Phantasie und Realität und ihre Verbindung durch Metakommunikation. Darüber hinaus wurde zum Erfahrungsaustausch und zur Generierung und Verbreitung von neuem Wissen ein Netzwerk für frühpädagogisches Personal und Forschende eingerichtet.

Frühpädagogische Tageseinrichtungen und Nachhaltigkeit – ein Entwicklungs- und Forschungsprojekt (2021-2024) (*En hållbar förskola- ett utvecklings- och forskningsprojekt*)

Quellen: Zwei wichtige Veröffentlichungen aus dem Projekt sind Engdahl et al. (2021) und Ärlemalm-Hagsér et al. (2023), die im Open Access verfügbar sind (siehe *Literatur* für weitere Details).

Hintergrund und Ziel: Der Hintergrund dieses kombinierten Entwicklungs- und Forschungsprojekts ist die Überarbeitung des nationalen Vorschulcurriculums (Skolverket 2019), in dem das



Konzept der Nachhaltigkeit sowohl in den grundlegenden Werten und Aufgaben als auch in den spezifischen Zielen eine zentrale Rolle spielt. Ziel des Entwicklungsteils des Projekts ist es, die Kompetenzen und Fähigkeiten von Vorschullehrkräften zu fördern, wie sie mit kleinen Kindern zum Thema Nachhaltigkeit arbeiten können. Ziel des Forschungsprojekts ist es, zu untersuchen, wie Lehrkräfte und ihre Leitungen Bildung und Unterricht in Richtung Nachhaltigkeit entwickeln. Ein weiteres Ziel ist es, zu verfolgen, wie die Teilnehmenden, über 100 Vorschulleitungen und 200 Vorschullehrkräfte, einen "ganzheitlichen Einrichtungsansatz" in ihre Management- und Organisationsstrategien einbauen.

Methoden: Folgende Methoden wurden angewandt: 1) eine erste Umfrage zum Umgang und Verständnis von Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) in den teilnehmenden Vorschulen, 2) alle Lehrkräfte bewerteten ihre Arbeit mit BNE anhand der OMEP-BNE-Ratingskala, 3) systematische Gespräche mit Kindern, 4) Gruppendiskussionen über die laufende Arbeit mit Nachhaltigkeit, 5) Interviews mit Leitungen sowie Vorschullehrkräften über die Förderung einer nachhaltigen Führung in der frühkindlichen Bildung. Eine abschließende Umfrage wird durchgeführt, um die Entwicklung des Wissens und die Entwicklungs- und Veränderungsprozesse in den Vorschulen und in den Organisationen zu untersuchen.

Die Daten wurden größtenteils von den Teilnehmenden selbst erstellt und hochgeladen, meist in Form von Textdokumenten. Darüber hinaus führen die Forschenden Interviews mit Prozessverantwortlichen, Vorschullehrkräften und Schulleitungen durch, um theoretische und pädagogische Strategien zu entwickeln, die Möglichkeiten zur Verbesserung der Bildung für Nachhaltigkeit in der Frühen Bildung bieten.

Bisherige Ergebnisse und Implikationen: Die Ergebnisse zeigen, dass die Lehrkräfte an BNE interessiert sind. Zunächst waren die häufigsten Inhaltsbereiche mit der Natur und mit Abfalltrennung, Wiederverwendung und Recycling verbunden. Weniger häufige Inhalte wurden mit der wirtschaftlichen Dimension der Nachhaltigkeit, Konsummustern, Budgetierung und Geld in Verbindung gebracht. Die Lehrkräfte stellten fest, dass sie fachliche Kompetenz benötigen, um relevante BNE-Inhalte und -Aktivitäten zu initiieren. Darüber hinaus erkannten die Teilnehmenden, dass die Beteiligung der Kinder für eine nachhaltige Gegenwart und Zukunft ein entscheidendes Element ist, wenn ein Wandel stattfinden soll.

Das Projekt wurde vom schwedischen Institut Ifous (2021) initiiert und von den Kooperationspartnern finanziert: Ifous, den neun teilnehmenden Kommunen/Trägern, der Universität Mälardalen und der Universität Göteborg.

10. Künftige Personalherausforderungen – fachliche Experteneinschätzung

Die **Rekrutierung und Bindung von qualifiziertem Personal** ist eine große Herausforderung für die Frühe Bildung in Schweden, und das schon seit mehreren Jahren. Derzeit besteht ein erheblicher Mangel an zertifizierten Vorschullehrkräften, mit einem geschätzten Bedarf an 37.000 Vollzeitstellen bis zum Jahr 2035 aufgrund der bevorstehenden Pensionierung praktizierender Vorschullehrkräfte (Skolverket 2021c). Auch bei den qualifizierten Kinderbetreuungsfachkräften besteht ein zunehmender Personalmangel. Angesichts der entscheidenden Rolle, die die Qualifikation des Personals für die Entwicklung und das Lernen der Kinder spielt (siehe auch Sylva et al. 2011), ist es problematisch, dass die Zahl des derzeitigen Personals ohne einschlägige beruf-

liche oder formale Ausbildung sehr hoch ist. Wie bereits erwähnt, handelt es sich bei *Barnskötare* (Kinderbetreuungsfachkräfte) **nicht um einen geschützten/zertifizierten Titel**. Neben der dreijährigen berufsbildenden Ausbildung gibt es Kurse von unterschiedlicher Dauer, z.B. zehnwöchige Kurse, die von privaten Anbietern angeboten werden. Selbst wenn angestellte Kinderbetreuungsfachkräfte eine gewisse Ausbildung absolviert haben, können daher die **erworbenen Qualifikationen und Fähigkeiten sehr unterschiedlich** sein, was sich auf die Gesamtqualität der Ausbildung auswirkt.

Im Zusammenhang mit der Qualifikation des Personals und dem Personalmangel stehen auch die **Gruppengröße und der Personalschlüssel** in frühpädagogischen Tageseinrichtungen. Ein empfohlener Richtwert für Kinder im Alter von 1–3 Jahren sind sechs bis zwölf Kinder. Für Kinder im Alter von 4–5 Jahren liegt der Richtwert bei neun bis 15 Kindern. Nach Angaben der Gewerkschaft für Lehrkräfte haben etwa 49% der frühpädagogischen Tageseinrichtungen größere Gruppen als für 1- bis 3jährige Kinder empfohlen. In der Altersgruppe 4–5 Jahre liegt die entsprechende Zahl bei 47%. Sowohl die Gewerkschaft der frühpädagogischen Lehrkräfte als auch die der Kinderbetreuungskräfte fordern, dass die Gruppengröße gesetzlich geregelt wird (Sveriges lärare 2022, Kommunal 2023).

Ein Mangel an qualifiziertem Personal und große Gruppen von Kindern bedeuten eine **Verschlechterung der Bedingungen** (z.B. kontaktfreie Zeit) um die Gesamtverantwortung für die pädagogische Arbeit im Einklang mit dem Curriculum zu übernehmen, einschließlich Planung, Dokumentation und Zusammenarbeit mit den Eltern (Skolverket 2019; Williams, Sheridan und Pramling Samuelsson 2016). Die Leistungen der einzelnen Kinder werden in der Vorschule nicht bewertet. Laut Curriculum soll das Vorschulpersonal jedoch "die Entwicklung und das Lernen jedes Kindes kontinuierlich und systematisch verfolgen, dokumentieren und analysieren" (Skolverket 2019, S. 19), was eine Herausforderung darstellt. Dies erfordert qualifiziertes, kompetentes Personal und Zeit, was beides nicht immer gegeben ist (Skolverket 2023). Außerdem hat die Vorschule lange Öffnungszeiten (6:00/6:30–18:30/19:00 Uhr), wobei das Personal in Teams nach einem Rotationsprinzip arbeitet. Zwischen 10:00 und 14:00 Uhr ist in der Regel die gesamte Belegschaft vor Ort. Aufgrund des Mangels an Kernpersonal und Vertretungskräften erhalten die Kinder möglicherweise nicht die Aufmerksamkeit, Unterstützung und das Vertrauen, das sie für ihre Entwicklung, ihr Wohlbefinden und ihr Lernen benötigen. Die kleinsten Kinder sind in dieser Hinsicht besonders gefährdet (Skolinspektionen 2016).

Mit dem Ziel, die Bildungsqualität in der frühpädagogischen Tageseinrichtung zu verbessern, wurden im Laufe der Zeit die Aufgaben und Zuständigkeiten des Personals differenziert. Das Curriculum verlangt von den Vorschullehrkräften mehr Verantwortung (Skolverket 2019). Sie sind nicht nur für die Bildung der Kinder verantwortlich, sondern haben auch eine **Führungsverantwortung** gegenüber ihren Kolleginnen und Kollegen, ohne dass sie dafür einen klaren formalen Auftrag haben (Eriksson 2014). In vielen Fällen ist es eine einzige Vorschullehrkraft, die ein Arbeitsteam mit sehr unterschiedlichen Qualifikationen beaufsichtigen und unterstützen muss, darunter auch Mitarbeiter:innen ohne jegliche einschlägige Ausbildung. Dies hat schwerwiegende Folgen für die Vorschulbildung und deren Personal, da es sehr zeitaufwändig ist und Stress und andere gesundheitliche Probleme verursacht (Persson and Tallberg Broman 2019). Vorschullehrkräfte brauchen Unterstützung für ihre Führungs- und Managementaufgaben. Die Führungsverantwortung für andere Erwachsene, insbesondere für ihre Kollegen/Kolleginnen, unterscheidet sich von der Führungsrolle, die sie sonst für die Kinder haben. Die Voraussetzungen für eine qualitativ hochwertige Vorschulbildung sind unzureichend und Gesundheitsprobleme und Krankheitsausfälle nehmen zu.

Wie in vielen anderen Ländern hat auch in Schweden die Zahl der im Ausland geborenen Familien in den letzten Jahren zugenommen. Eine weitere Herausforderung ist die Frage, wie diese



Kinder und Familien am angemessensten unterstützt werden können. Vorschullehrkräfte brauchen mehr Wissen über den familiären Hintergrund, die Sprache und die kulturellen Traditionen und müssen Fähigkeiten und Kompetenzen für die **Arbeit mit mehrsprachigen Kindergruppen und Familien** entwickeln (Harju-Luukkainen und Kultti 2017). Darüber hinaus ist es wichtig, **Fortbildungen**, die sich auf sprachliche und kulturelle Vielfalt und Inklusion konzentrieren, anzubieten und die Entwicklung der schwedischen Sprache sowohl bei den Kindern als auch beim Personal unterstützen (Skolverket 2022e; SOU 2020:67). Mit dem starken Fokus auf Sprache und Literacy (Skolverket 2019) kann es eine Herausforderung sein, die **Sprachentwicklung von Kindern sowohl in Schwedisch als auch in ihrer Familiensprache zu unterstützen**, insbesondere wenn es an Personal mit den entsprechenden pädagogischen und sprachlichen Qualifikationen und Kompetenzen fehlt. Praxiskräfte benötigen auch grundlegende Fähigkeiten, um Kinder bei der Entwicklung **digitaler Kompetenzen** zu unterstützen, einschließlich der Rolle der Medien in der Gesellschaft, um sicherzustellen, dass die Nutzung digitaler Werkzeuge auf wissenschaftlichen Erkenntnissen beruht und einen pädagogischen Mehrwert bietet (Regeringskansliet 2023b).

Die Regierung hat mehrere Reformen auf den Weg gebracht, über die bereits berichtet wurde, wie z.B. die Erhöhung der Lehrkraftgehälter (SKOLFS 2016:61), bessere Weiterbildungsmöglichkeiten (Skolverket 2023e) und Strategien für den beruflichen Aufstieg. Schließlich sollen Strategien zur Erhöhung der Vorschul-Besuchsquote von im Ausland geborenen Kindern zur Verbesserung der schwedischen Sprachentwicklung beitragen.

Zusammengenommen sollen diese Initiativen und Reformen den Lehrberuf attraktiver machen, dem Problem der Rekrutierung und Bindung von Lehrkräften entgegenwirken und landesweit für qualifizierte Arbeitskräfte in frühpädagogischen Tageseinrichtungen und Freizeitzentren von hoher Qualität sorgen.

Literatur

- Ärlemalm-Hagsér, E., I. Engdahl, and I. Pramling Samuelsson. 2023. "Förskollärares mångfasetterade motiv för undervisning om hållbarhet" [Vielfältige Motivationen von Vorschullehrkräften für die Vermittlung von Nachhaltigkeit]. In *Nordisk barnehageforskning*, 19(3), 1–22. <https://doi.org/10.23865/nbf.v19.345>
- Berlin, D. 2018. *ÖFSO håller kursen. Resultat från utvecklingsomgång 3*. [Das ÖFSO veranstaltet den Kurs. Ergebnisse der Entwicklungsrunde 3] Göteborgs universitet: Rapport från Enheten för utredning och lärarutbildning. <https://medarbetarportalen>.
- Bischoff, S., F. de Moll, M. Pardo-Puhlmann und T. Betz. 2016. *Die EDUCARE-Studie: Theoretischer Hintergrund und Forschungsdesign der quantitativen Teilstudie*. https://www.pe-docs.de/volltexte/2020/20138/pdf/Bischoff_et_al_2016_Die_EDUCARE-Studie.pdf
- Engdahl, I., I. Pramling Samuelsson, and E. Ärlemalm-Hagsér. (2021). "Swedish teachers in the process of implementing education for sustainability in early childhood education." In *New Ideas in Child and Educational Psychology*, 1(1), 3–23. <https://doi:10.11621/nicep.2021.0301>
- Eriksson, A. 2014. "Förskollärarens förtydligade ansvar – en balansgång mellan ett demokratiskt förhållningssätt och att utöva yrkeskunskap." [Die geklärte Verantwortung der Vorschullehrkraft – ein Balanceakt zwischen demokratischem Ansatz und professioneller Arbeit]. In *Nordic Early Childhood Education Research Journal*, 7(7):1–17

- Fröborg, H., E. Wimmerstedt, S. Steele, and F. Svensson. 2020. *Utvärdering av försöksverksamhet med övningsförskolor inom lärarutbildning. Slutrapport av ett regeringsuppdrag* [Evaluation von Praktikumschulen in der Lehrkraftausbildung. Abschlussbericht einer Regierungskommission]. Stockholm: Universitetskanslerämbetet [UKÄ].
- Försäkringskassan. 2023. *The Social Insurance System*. <https://www.forsakringskassan.se/english/moving-to-working-studying-or-newly-arrived-in-sweden/social-insurance-system>
- Harju-Luukkainen, H. and A. Kultti (eds). 2017. *Undervisning i flerspråkig förskola* [Unterricht in einer mehrsprachigen frühpädagogischen Tageseinrichtung]. Lund: Gleerups.
- Karlsson Lohmander, M. 2015. "Bridging 'the Gap' - Linking Workplace-based and University-based Learning in Preschool Teacher Education in Sweden." In *Early Years* 35(2): 168- 183. <http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1080/1350293X.2017.1308162>
- Kommunal 2023. *Rätt bemanning och barngruppsstorlek – För en likvärdig förskola* [Richtige Personalausstattung und Gruppengröße – Für eine gleichberechtigte Vorschule]. Report Kommunal 2023 ART NR: 978 91 89719 32 3
- Oberhuemer, P. and I. Schreyer. 2010. *Kita-Fachpersonal in Europa. Ausbildungen und Professionsprofile*. Opladen und Farmington Hills, MI: Barbara Budrich.
- Persson, S., and I. Tallberg Broman. 2019. *Hög sjukfrånvaro och ökad psykisk ohälsa. Om dilemman i förskollärares uppdrag* [Hohe Fehlzeiten und zunehmende psychische Erkrankungen. Über Dilemmata bei der Arbeit von Vorschullehrkräften]. Malmö: Förskoleförvaltningen. Avdelningen för kvalitet och myndighet.
- Pramling, N., C. Wallerstedt, P. Lagerlöf, C. Björklund, A. Kultti, H. Palmér, M. Magnusson, S. Thulin, A. Jonsson, and I. Pramling Samuelsson. 2019. *Play-Responsive Teaching in Early Childhood Education*. Dordrecht, the Netherlands: Springer Open. <https://link.springer.com/book/10.1007%2F978-3-030-15958-0>
- Pramling, N. 2022. Educating early childhood education teachers for Play-Responsive Early Childhood Education and Care (PRECEC). In E. Loizou and J. Trawick-Smith (Eds.), 67-81. *Teacher education and play pedagogy: International perspectives*. London: Routledge.
- Rebas, K., and E. Enbågen. 2022. *Förskoleassistent – från idé till genomförande*. [Vorschulassistentkraft – von der Idee zur Umsetzung]. Rapport inom ESF-projektet BROS. Göteborg: Göteborgsregionen.
- Regeringen. 2023. *Uveckla lärar- och förskolläraryrket. Kommittédirektiv 2023:111*. [Entwicklung von Ausbildungsprogrammen für Lehrkräfte und Vorschullehrkräfte. Richtlinie der Kommission 2023:111]. <https://www.regeringen.se/contentassets/caa1d99bcc79402f86d2e0e318690163/utveckla-larar--och-forskollararyrket-dir.-2023111.pdf>
- Regeringskansliet. 2023a. *Nationellt professionsprogram för rektorer, lärare och förskollärare. Proposition 2022/23:54* [Nationales Berufsprogramm für Schulleitungen, Lehrkräfte und Vorschullehrkräfte. Vorschlag 2022/23:54]. <https://www.regeringen.se/contentassets/6091047960ae4a49b60ec79abc643e92/nationellt-professionsprogram-for-rektorer-larare-och-forskollarare-prop.-20222354>
- Regeringskansliet. 2023b. *Skärmfri förskola. Presskonferens med Utbildningsminister Lotta Edholm och arbetsmarknads- och integrationsminister Johan Persson* [Bildschirmfreie Vorschule. Pressekonferenz mit Bildungsministerin Lotta Edholm und dem Minister für Arbeit und Integration Johan Persson]. <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2023/10/regeringen-vill-ta-bort-kravet-pa-digitala-larverktyg-i-forskola>
- Riksdagen. 2016. *Forskarskolor för lärare och förskollärare – en uppföljning av fyra statliga satsningar* [Forschungsschulen für Lehrkräfte und Vorschullehrkräfte – Follow-up von vier Regierungsinvestitionen]. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/rapport-fran-riksdagen/forskarskolor-for-larare-och-forskollarare---en_H40WRFR4
- [SKOLF] Skolverkets författningssamling 2014:44. [Sammlung der Vorschriften der Nationalen Bildungsagentur 2014:44]. *Skolverkets föreskrifter om introduktionsperiod för lärare och förskollärare* [Vorschriften der schwedischen Bildungsagentur über die Einführungszeit von Lehrkräften und Vorschullehrkräften]. <http://www.skolverket.se/skolfs?id=2908>
- Skolinspektionen. 2016. *En vanlig dag i förskolan. Gruppstorlek, personaltätthet och trygghet. Flygande granskning 402–2014:6460* [Ein ganz normaler Tag in der frühpädagogischen Tageseinrichtung. Gruppengröße, Personalstärke und Sicherheit. Überprüfung 402-2014:6460]. <https://www.skolinspektionen.se/globalassets/02-beslut-rapporter-stat/granskningsrapporter/ovriga-publikationer/2015/forskola--fi/flygande-gransking-i-forskolan.pdf>

- Skolverket. 2019. *Curriculum for the preschool LpFö 18*. <https://www.skolverket.se/publikationer?id=4049>
- Skolverket. 2021a. *Rektorsprogrammet. Måldokument 2021–2027* [Programm für Leitungen. Zieldokument]. https://www.skolverket.se/download/18.68c99c081804c5929ea58bb/1655214810993/Rektorsprogrammet_ma%CC%8Aldokument21-27.pdf
- Skolverket 2021b. *Förstelärarens uppdrag* [Aufgaben der Erstlehrkraft]. <https://www.skolverket.se/skolutveckling/leda-och-organisera-skolan/leda-personal/forstelarens-uppdrag>
- Skolverket. 2021c. *Läraryrprognos 2021* [Lehrkraftprognose 2021] <https://www.skolverket.se/publikationer?id=8945>
- Skolverket. 2021d. *Regeringsredovisning. Läslyftet i förskolan 2017–2021. Uppdrag om fortbildning i språk-, läs- och skrivutveckling* [Bericht der Regierung. Die Leseinitiative in der frühpädagogischen Tageseinrichtung 2017-2021. Kommission für Weiterbildung in der Sprach-, Lese- und Schreibentwicklung]. <https://www.skolverket.se/publikationer?id=8942>
- Skolverket. 2023a. *Sveriges officiella statistik. Tabell 3. Barn och grupper* [Amtliche Statistik von Schweden. Tabelle 3. Kinder und Gruppen]. <https://www.skolverket.se/skolutveckling/statistik/sok-statistik-om-forskola-skola-och-vuxenutbildning?sok=SokC&verkform=F%C3%B6rskola&omrade=Barn%20och%20grupper&lasar=2021&run=1>
- Skolverket. 2023b. *Barn och personal i förskola. Hösten 2021. Beskrivande statistik* [Kinder und Personal in der frühpädagogischen Tageseinrichtung. Herbst 2021: Deskriptive Statistik]. Stockholm: Skolverket. www.skolverket.se/publikationer
- Skolverket 2023c. *Sveriges officiella statistik. Tabell 1B och 2B. Andel heltidstjänster fördelade efter utbildning 2014–2021. Table 1B and 2 B* [Amtliche Statistik von Schweden. Tabelle 1B und 2B: Anteil der Vollzeitstellen nach Ausbildung 2014-2021]. <https://www.skolverket.se/skolutveckling/statistik/sok-statistik-om-forskola-skola-och-vuxenutbildning?sok=SokC&verkform=F%C3%B6rskola&omrade=Personal&lasar=2021&run=1>
- Skolverket. 2023d. *Barn- och fritidsprogrammet Gymnasieskolan* [Kinder und Freizeitprogramm der Sekundarstufe II] <https://www.skolverket.se/undervisning/gymnasieskolan/laroplan-program-och-amnen-i-gymnasieskolan/gymnasieprogrammen/program?url=996270488%2Fsyllabuscw%2Fjsp%2Fprogram.htm%3FprogramCode%3DBF001%26tos%3Dgy&sv.url=12.5dfee44715d35a5cdfa9295>
- Skolverket. 2023e. *Språkträning för anställda i förskolan* [Sprachtraining für Vorschulpersonal]. <https://www.skolverket.se/skolutveckling/anordna-och-administrera-utbildning/anordna-utbildning-inom-vuxenutbildningen/spraktraning-for-anstallda/spraktraning-for-anstallda-i-valfarden/spraktraning-for-anstallda-i-forskolan>
- Skolverket. 2023f. *Förskolekurser som anordnas utifrån lokala behov* [Vorschulkurse, die entsprechend den lokalen Bedürfnissen organisiert werden]. <https://www.skolverket.se/skolutveckling/kurser-och-utbildningar/forskolekurser-som-anordnas-i-kommunen-utifran-lokala-behov>
- [SOU] Statens Offentliga Utredningar – Staatliche öffentliche Untersuchungen. 1999:63. *Att lära och leda. En lärarutbildning för samverkan och utveckling. Slutbetänkande av lärarutbildningskommittén* [Lernen und Führen. Ein Lehrkraftausbildungsprogramm für Zusammenarbeit und Entwicklung. Abschlussbericht des Ausschusses für Lehrkraftbildung]. Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- [SOU] Statens Offentliga Utredningar – Staatliche öffentliche Untersuchungen. 2008:109. *En hållbar lärarutbildning* [Nachhaltige Lehrkraftausbildung]. Stockholm: Fritzes.
- [SOU] Statens Offentliga Utredningar – Staatliche öffentliche Untersuchungen. 2020. *Förskola för alla barn- för bättre språkutveckling i svenska. Betänkande av Utredningen om fler barn i förskolan för bättre språkutveckling i svenska SOU 2020:67* [Frühpädagogische Tageseinrichtung für alle Kinder – für eine bessere Sprachentwicklung im Schwedischen. Bericht zur Untersuchung über mehr Kinder in der frühpädagogischen Tageseinrichtung für eine bessere Sprachentwicklung in Schwedisch SOU 2020:67.]. <https://www.regeringen.se/4ad046/contentassets/73de9759ac8a41548fe7a7a7e3641b73/forskola-for-alla-barn--for-battre-sprakutveckling-i-svenska-sou-202067>
- [SOU] Statens Offentliga Utredningar – Staatliche öffentliche Untersuchungen. 2021. *En tioårig grundskola – Införandet av en ny årskurs 1 i grundskolan, grundsärskolan, specialskolan och sameskolan* [Eine zehnjährige Grundschule – Einführung einer neuen Jahrgangsstufe 1 in der Pflichtschule, der Pflichtschule für Lernbehinderungen, der Förderschule und der samischen Schule, SOU 2021:33]. <https://www.regeringen.se/499ae9/contentassets/f0785293473f4488ad7132aa06fbb1a1/en-tioarig-grundskola-sou-202133>

- Sylva, K., E. Melhuish, P. Sammons, I. Siraj-Blatchford, and B. Taggart, B. 2011. "Pre-School Quality and Educational Outcomes at Age 11: Low Quality Has Little Benefit." In *Journal of Early Childhood Research*, 9(2), 109-124.
- Tallberg Broman, I. 2020." Om förskollärarprofessionen – förändringar, förväntningar, förutsättningar" [Über den Beruf der Vorschullehrkraft – Veränderungen, Erwartungen, Bedingungen], edited by G. Åsen, 114-136. In *Vad säger forskning om svensk förskola*. Stockholm: Liber.
- [UHR] Universitets- och högskolerådet – Universitäts- und Hochschulrat. 2022. *Urval till grundnivå* [Auswahl für das Grundstudium]. <https://www.uhr.se/studier-och-antagning/tilltrade-till-hogskolan/Urval-till-grundniva/>
- Universität Göteborg. 2020. *Utbildningsplan utländska lärares och akademikers vidareutbildning. 1-150 högskolepoäng. DNR GU2020/583* [Curriculum für die berufsbegleitende Fortbildung von ausländischen Lehrkräften und Akademikern/Akademikerinnen. 1-150 Credits. DNR GU2020/583]. Göteborg: Göteborgs Universitet Samordningsnämnden för lärarutbildning.
- Universität Göteborg. 2022. *Utbildningsplan. Grundlärarprogrammet med inriktning mot arbete i fritidshem, 180 högskolepoäng. Dnr GU 2022/94* [Ausbildungsplan. Lehramtsstudium mit Spezialisierung im educare-Ansatz im Schulalter, 180 Credits. Dnr GU 2022/94]. Göteborg: Göteborgs Universitet. Utbildningsvetenskapliga fakulteten.
- Universität Göteborg. 2023. *Utbildningsplan. Förskollärarprogrammet. Dnr 2023/114* [Ausbildungsplan. Programm für Vorschullehrkräfte]. Göteborg: Göteborgs Universitet. Utbildningsvetenskapliga fakulteten.
- Utbildningsdepartementet. 2012. *Regeringens proposition 2012/13:136. Karriärvägar för lärare inom skolväsendet* [Regierungsvorschlag 2012/13:136: Laufbahnen für Lehrkräfte im Schulsystem.]. <http://www.regeringen.se/rattsdokument/proposition/2013/03/prop.-201213136/>
- Williams, P., S. Sheridan, H. Harju-Luukkainen, and I. Pramling Samuelsson. 2015. "Does Group Size Matter in Preschool Teacher's Work? The Skills Teachers Emphasise for Children in Preschool Groups of Different Size". In *Journal of Early Childhood Education Research*, 4, (2), 93-108.

Gesetze und Verordnungen in chronologischer Reihenfolge

- [SFS] Schwedisches Gesetzbuch. 1992:1434. *Högskolelag* [Hochschulgesetz]. Stockholm: Sveriges riksdag. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/hogskolelag-19921434_sfs-1992-1434/
- [SFS] Schwedisches Gesetzbuch. 1993:100. *Högskoleförordning* [Verordnung über das Hochschulwesen]. http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/hogskoleforordning-1993100_sfs-1993-100
- [SFS] Schwedisches Gesetzbuch. 2008:1101. *Förordning om högskoleutbildning som kompletterar avslutad utländsk utbildning* [Verordnung über die Hochschulausbildung zur Ergänzung der im Ausland abgeschlossenen Ausbildung]. http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-20081101-om-hogskoleutbildning-som_sfs-2008-1101
- [SFS] Schwedisches Gesetzbuch. 2010:800. *Skollagen* [Bildungsgesetz]. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/skollag-2010800_sfs-2010-800
- [SFS] Schwedisches Gesetzbuch. 2011:326. *Förordning om behörighet och legitimation för lärare och förskollärare och utnämning till lektor* [Verordnung über die Qualifikation und Zulassung von Lehrkräften und Vorschullehrkräften sowie die Ernennung zur Senior-Lehrkraft]. Stockholm: Utbildningsdepartementet. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2011326-om-behorighet-och_sfs-2011-326
- [SFS] Schwedisches Gesetzbuch. 2014:2. *Förordning om försöksverksamhet med övningskolor och övningsförskolor inom lärar- och förskollärarytbildningar* [Verordnung über eine Pilotphase mit Praktika in Vorschulen und Schulen zur Lehrkraft- und Vorschullehrkraftausbildung]. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-20142-om-forsoksverksamhet-med_sfs-2014-2

[SKOLFS] 2016. *Förordning 2016: 61 om statsbidrag för höjda löner till lärare och vissa andra personalkategorier* [Verordnung 2016:61 über den staatlichen Zuschuss zur Erhöhung der Gehälter von Lehrkräften und bestimmten anderen Personalkategorien] <https://skolfs-service.skolverket.se/api/v1/download/grundforfattning/2016:61>

[SFS] Schwedisches Gesetzbuch. 2021:1335. *Förordning om utbildning till lärare och förskollärare* [Verordnung über die Ausbildung von Lehrkräften und Vorschullehrkräften] https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-20211335-om-utbildning-till-larare_sfs-2021-1335

[SFS] Schwedisches Gesetzbuch. 2022:833. *Lag om ändring av skollagen 2010:800* [Gesetz zur Änderung des Bildungsgesetzes 2010:800] <https://svenskforfattningssamling.se/sites/default/files/sfs/2022-06/SFS2022-833.pdf>

Danksagung

Ein besonderer Dank geht an Ina Furtenbach, Exekutivdirektorin des Amtes für Vorschulbildung der Gemeinde Borås, die sich die Zeit genommen hat, den Bericht zu lesen und wertvolle Rückmeldungen zu geben sowie ihre Erfahrungen mit den aktuellen Personal-Herausforderungen mitzuteilen.

Ich möchte mich auch bei den folgenden Personen bedanken, die wichtige Informationen über Lehrkraftausbildungsprogramme geliefert haben: Ann-Charlotte Lindgren, Leiterin des Programms für die Ausbildung von Vorschullehrkräften an der Universität Göteborg, Karin Lager, Leiterin des Programms für die Ausbildung von Lehrkräften mit Spezialisierung im *educare*-Ansatz im Schulalter an der Universität Göteborg, und Hanna Petersson, Doktorandin an der Universität Göteborg, für aktuelle Informationen zu Personalfragen.