

SLOWAKISCHE REPUBLIK

Frühpädagogisches Personal

Ausbildungen, Arbeitsfelder, Arbeitsbedingungen

Autorinnen des Länderberichts

Monika Miňová

Universität Prešov, Fakultät Erziehungswissenschaft

Zuzana Lynch

Matej Bel Universität Banská Bystrica, Fakultät Erziehungswissenschaft

Milena Lipnická

Matej Bel Universität Banská Bystrica, Fakultät Erziehungswissenschaft

Zitiervorschlag:

Miňová, M., Z. Lynch und M. Lipnická. 2024. "Slowakische Republik – 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:



Staatsinstitut für
Frühpädagogik und Medienkompetenz



Inhalt

1. Zuständigkeiten im System der Frühen Bildung und Kindertagesbetreuung in der Slowakischen Republik	4
2. Wer gehört zum frühpädagogischen Personal?.....	5
2.1 Reguläres Einrichtungspersonal mit direktem Kontakt zu Kindern	5
2.2 Kita-Leitungskraft	9
2.3 Funktionsstellen innerhalb der frühpädagogischen Tageseinrichtung.....	12
2.4 Fachberatungs- und Fachaufsichtspersonal.....	13
2.5 Fachspezialisten und Fachspezialistinnen als Unterstützungspersonal.....	14
3. Personalstrukturen: Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund	16
4. Berufliche Erstausbildung	17
4.1 Ausbildungswege (berufsbildende und hochschulische)	17
4.2 Kompetenzanforderungen und Ausbildungscurricula	19
4.3 Alternative Zugangs- und Qualifizierungswege, Systemdurchlässigkeit.....	20
5. Fachpraktischer Teil der Ausbildung von Kernfachkräften (Praktikum).....	21
6. Fort- und Weiterbildung (FWB) des frühpädagogischen Personals	23
7. Arbeitsbedingungen und aktuelle Personalangelegenheiten.....	27
7.1 Bezahlung	27
7.2 Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung.....	27
7.3 Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz für neues Personal	27
7.4 Indirekte pädagogische Arbeitszeiten	28
7.5 Weitere Personalangelegenheiten	28
8. Neuere politische Reformen und Initiativen hinsichtlich der Professionalisierung und Personalfragen	29
9. Neuere Forschungsprojekte mit Fokus auf das Personal in frühpädagogischen Tageseinrichtungen	29
10. Künftige Personalherausforderungen – fachliche Experteneinschätzung.....	31
Literatur.....	32

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

Glossar

EQR – *Europäischer Qualifikationsrahmen*

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

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

Monika Miňová, PhD, ist ehemalige Lehrerin und Kindergartenleitung. Derzeit ist sie Mitglied des Lehrstuhls für Vorschul- und Grundschulpädagogik und Psychologie an der Pädagogischen Fakultät der Universität Prešov. Sie ist Vorsitzende des slowakischen Komitees der Weltorganisation für Frühkindliche Bildung (OMEP). Ihre Forschungsinteressen sind Vorschulbildung, pädagogische Diagnostik und Didaktik, Kita-Management und Marketing, alternative Ansätze in der Bildung und die Zusammenarbeit zwischen Schulen und Institutionen.

Zuzana Lynch, PhD, arbeitet an der Fakultät für Erziehungswissenschaften der Matej-Bel-Universität in Banská Bystrica. Frühkindliche Bildung und Betreuung ist der Schwerpunkt ihrer pädagogischen und wissenschaftlichen Tätigkeiten. Sie interessiert sich besonders für die Themen frühkindliches Curriculum und integrative Bildung und hat an mehreren nationalen und internationalen Projekten teilgenommen. Derzeit beschäftigt sie sich mit der Verbesserung der Bildungsbedingungen für 2-Jährige in Kindergärten.

Milena Lipnická ist außerordentliche Professorin und arbeitet an der Fakultät für Erziehungswissenschaften der Matej Bel Universität in Banská Bystrica. Beruflich befasst sie sich mit der Pädagogik der frühen Kindheit und der Vorschulbildung. Sie ist Herausgeberin der Veröffentlichung "Betreuung von Kindern bis zu drei Jahren" und leitete ein wissenschaftliches Projekt über die Erziehung und Bildung von zweijährigen Kindern in Kindergärten. Sie war an nationalen Forschungsprojekten beteiligt und an der Entwicklung von staatlich anerkannten didaktischen Materialien.

1. Zuständigkeiten im System der Frühen Bildung und Kindertagesbetreuung in der Slowakischen Republik

Das System der frühkindlichen Bildung und Kindertagesbetreuung in der Slowakei ist getrennt organisiert. Seit 2017 fällt die Betreuung und Bildung von Kindern bis zu 3 Jahren (ISCED 01) in den Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Familie¹, das für die Verwaltung und Finanzierung des Angebots für diese Altersgruppe verantwortlich ist. Die „Betreuungseinrichtungen für Kinder bis zu 3 Jahren“ (Gesetz 448/2008, NR SR 2008b) dienen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Neben den Betreuungseinrichtungen gibt es auch informellere Angebote, die von Kinderbetreuungs Kräften auf unterschiedlicher Weise organisiert werden können: in der Wohnung des Kindes, in der Wohnung der Betreuungskräfte, in einer vom Arbeitgeber der Eltern organisierten Einrichtung oder in einer an eine Kinderbetreuungseinrichtung angeschlossenen Einheit. Diese soziale Dienstleistung wird von Kommunen, Selbstverwaltungsregionen (VUC)² oder natürlichen Personen angeboten.

Frühe Bildung für Kinder ab 3 Jahren (ISCED 02) wird von Kindergärten angeboten (Gesetz 245/2008, NR SR 2008a), die dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Sport unterstellt sind. Das Bildungsministerium regelt die rechtlichen Maßnahmen, entwickelt nationale Bildungsprogramme, überwacht die Qualität und stellt Finanzmittel zur Verfügung. Kinder im Alter von 3 bis 6 Jahren werden in Kindergärten aufgenommen. Wenn freie Kapazitäten vorhanden sind, können auch 2-Jährige aufgenommen werden. Ein Kindergarten kann von einer Kommune, einer selbstverwalteten Region, einem regionalen Schulverwaltungsamt, einer staatlich anerkannten Kirche oder Religionsgemeinschaft, einer anderen juristischen oder natürlichen Person oder einer zentralen Regierungsbehörde gegründet werden.

Seit September 2021 (Gesetz 209/2019, NR SR 2019a) ist die Vorschulbildung für alle 5jährigen Kinder verpflichtend, d.h. für diejenigen, die ein Jahr später die Grundschule besuchen. Die Einführung dieser Besuchspflicht bedeutet, dass die Träger frühpädagogischer Angebote ihre Kapazitäten ausbauen mussten. Zu diesem Zweck wurden Zuschüsse aus europäischen Mitteln bereitgestellt (Erhöhung der Kapazität der Kindergarteninfrastruktur). Die Kapazitäten sind jedoch nach wie vor unzureichend, und viele jüngere Kinder können immer noch nicht in den Kindergarten gehen.

Die obligatorische Vorschulbildung kann während des Übergangszeitraums vom 1. September 2021 bis zum 31. August 2024 auch in „Vorschulbildungseinrichtungen“ angeboten werden, die in der vom Bildungsministerium verwalteten Datenbank für Vorschulbildungseinrichtungen registriert sind.

Alle Kindergärten des slowakischen Schulnetzes werden aus den Steuereinnahmen der Gemeinden und Selbstverwaltungsregionen finanziert (Gesetz 371/2020, NR SR 2020).

¹ Kinderkrippen fielen früher in den Zuständigkeitsbereich des Gesundheitswesens, wurden aber in den 1990er Jahren durch Reformen und Gesetzesänderungen vom Gesundheitssystem getrennt. Die Verwaltungsbedingungen sind seit mehreren Jahren nicht mehr angemessen gesetzlich geregelt.

² Die slowakische Abkürzung VUC (*Vyšší Územný Celok*) steht für „höhere territoriale Einheiten“, ein neuer, in der Verfassung verankerter administrativer (Rechts-)Begriff, der nach der Gewaltenteilung zwischen der Slowakischen Republik und der Tschechischen Republik (ehemals Tschechoslowakei) geschaffen wurde.

2. Wer gehört zum frühpädagogischen Personal?

2.1 Reguläres Einrichtungspersonal mit direktem Kontakt zu Kindern

Für das Personal, das in Einrichtungen für unter 3-Jährige (Gesetz 40/2017, NR SR 2017) sowie in Kindergärten arbeitet (Gesetz 138/2019, NR SR 2019b), sind bestimmte Berufskategorien gesetzlich geregelt.

Tabelle 1 gibt einen Überblick über das Personal, das in diesen Einrichtungen in direktem Kontakt mit den Kindern arbeitet. Die Hauptfachkraft (Kindergarten-/Vorschullehrkraft) wird auch nach einem von fünf Profilen eingeteilt, sich an diejenigen der ursprünglichen SEEPRO-Studie anlehnen (siehe Kasten 1 am Ende dieses Abschnitts).

Tabelle 1

Slowakische Republik: Personal in Kindertageseinrichtungen

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung und Altersbereich ³	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
Kindergarten-fachkraft/ Vorschullehrkraft <i>Učiteľ/ka materskej školy, Učiteľ/ka predprimárneho vzdelávania</i> <i>Profil: Vorschul- pädagogische Fachkraft</i>	<i>Materská škola Kindergarten 3–5 Jahre</i> <i>Základná škola s materskou školou Grundschule mit Kindergarten- gruppen 3–5 Jahre</i>	Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung Einrichtungsleitung Stellvertretende Leitung von Grundschulen	3–5 Jahre	Route 1: 4 Jahre berufsbildende Sekundarstufe (<i>stredná pedagogická škola</i>), Fachrichtung Pädagogik (<i>pedagogická a sociálna akadémia; pedagogická a kultúrna akadémia</i>) <i>Abschluss: Schulabschlusszeugnis mit Angabe der Fachrichtung (vysvedčenie o maturitnej skúške)</i> ECTS-Credits: n. z. ⁴ EQR-Stufe: 4 ISCED 2011: 354 Route 2: Schulabschluss mit Zeugnis der allgemeinen oder berufsbildenden Sekundarstufe (<i>vysvedčenie o maturitnej skúške</i>)

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 (wie auch in der Slowakei) gewählt: **0–2** Jahre für Kinder bis zu 3 Jahren und **3–5** Jahre für 3-, 4- und 5-Jährige. In bestimmten Fällen kann dies in der Slowakischen Republik auch 7 Jahre sein.

⁴ n. z. = nichtzutreffend

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung und Altersbereich ³	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
				<p>plus 2 Jahre Sekundarstufe II mit Schwerpunkt Vorschulpädagogik (<i>stredná pedagogická škola, pedagogická a sociálna akadémia; pedagogická a kultúrna akadémia</i>).</p> <p>Abschluss: Schulabschlusszeugnis mit Angabe der Fachrichtung (<i>vysvedčenie o maturitnej skúške</i>)</p> <p>ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: 4 ISCED 2011: 454</p> <p>Route 3: Optional, nicht erforderlich 3 Jahre Universitätsstudium Abschluss: Bachelor in Vor- und Grundschulpädagogik (kann mit Master und Promotion fortgeführt werden)</p> <p>ECTS-Credits: 180 (BA), 120 (MA), 180 (PhD) EQR-Stufe: 6 (BA), 7 (MA), 8 (PhD) ISCED 2011: 655 (BA), 767 (MA), 864 (PhD)</p>
<p>Kindergartenfachkraft/Vorschullehrkraft für Kinder mit besonderen Bildungsbedürfnissen <i>Učiteľ/ka materskej školy pre deti so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami</i></p> <p>Profil: Vorschul-/Förder-</p>	<p><i>Špeciálna materská škola</i> Förderkindergarten 3–5 Jahre</p>	<p>Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung</p> <p>Einrichtungsleitung in Kindergärten für Kinder mit besonderen Bildungsbedürfnissen</p>	3–5 Jahre	<p>4 Jahre berufsbildende Sekundarstufe, Fachrichtung Pädagogik plus 2 Jahre Sekundarstufe II mit Schwerpunkt Förderpädagogik</p> <p>Abschluss: Zertifikat der Abschlussprüfung (<i>vysvedčenie o záverečnej skúške</i>)</p> <p>ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: 4</p>

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung und Altersbereich ³	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
pädagogische Fachkraft				ISCED 2011: 454
Kinderbetreuungsfachkraft <i>Opatrovateľ/ka</i> <i>Profil:</i> Sozialpflege-/Gesundheitspflege-Fachkraft	<i>Zariadenie starostlivosti o deti do troch rokov veku dieťaťa</i> Kinderkrippen für Kinder bis zu 3 Jahren	Kernfachkraft	0–2 Jahre (Sozialdienste) 0–5 Jahre <i>Anmerkung:</i> Seit Anfang 2017 gelten Einrichtungen, die Kinder unter 3 Jahren und gleichzeitig Kinder bis zu 6 Jahren betreuen (wenn diese mindestens 75% der Gesamtzahl ausmachen), nicht mehr als Sozialdienste	Route 1 Abgeschlossene berufsbildende Sekundarstufe II, Fachrichtung frühkindliche Bildung und Betreuung oder Gesundheits- und Pflegewesen <i>Abschluss:</i> Schulabschlusszeugnis mit Angabe der Fachrichtung (<i>vysvedčenie o maturitnej skúške</i>) ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: 4 ISCED 2011: 354 Route 2 Abgeschlossene allgemeine Sekundarstufe mit Schulabschlusszeugnis (<i>vysvedčenie o maturitnej skúške</i>) plus 220 Stunden anerkannter Kurs für Kinderbetreuungsfachkräfte <i>Abschluss:</i> Zertifikat über den Kursabschluss ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: 4 ISCED 2011: 344 or 454
Assistenzfachkraft <i>Assistant učiteľa</i>	<i>Materská škola</i> Kindergarten 3-5 Jahre <i>Základná škola s materskou školou</i> Grundschule mit Kindergartengruppen 3–5 Jahre <i>Špeciálna materská škola</i>	Qualifizierte Ergänzungskraft	3–5 Jahre	Route 1 4 Jahre berufsbildende Sekundarstufe ohne pädagogische Spezialisierung ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: 4 ISCED 2011: 354 Route 2 Optional, nicht

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung und Altersbereich ³	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
	Förderkindergarten 3–5 Jahre			erforderlich 3 Jahre Universitätsstudium <i>Abschluss:</i> Bachelor ECTS-Credits: 180 EQR-Stufe: 6 ISCED 2011: 6
Assistenz- erzieher:in <i>Pomocný vychovávateľ*</i>	<i>Materská škola</i> Kindergarten 3–5 Jahre <i>Základná škola s materskou školou,</i> Grundschule mit Kindergartengrup- pen 3-5 Jahre <i>Špeciálna materská škola</i> Förderkindergarten 3–5 Jahre	Qualifizierte Ergänzungs- kraft ohne Lehrbefugnis	3–5 Jahre	Abgeschlossene Sekun- darschulbildung, ein- schließlich berufsbilden- der Sekundarstufe I (ohne pädagogische Spe- zialisierung) ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: 4 ISCED 2011: 354
Gesundheits- pflegekraft <i>Zdravotnícky asistent</i>	<i>Materská škola</i> Kindergarten 3–5 Jahre <i>Základná škola s materskou školou,</i> Grundschule mit Kindergartengrup- pen 3-5 Jahre <i>Špeciálna materská škola</i> Förderkinder- garten 3–5 Jahre	Qualifizierte Ergänzungs- kraft ohne Lehrbefugnis	3–5 Jahre	Abgeschlossene Sekun- darschulbildung, ein- schließlich berufsbilden- der Sekundarstufe I (ohne pädagogische Spe- zialisierung) <i>Abschluss:</i> Schulabschlusszeugnis mit Angabe der Fachrich- tung (<i>vysvedčenie o maturit- nej skúške</i>) ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: 4 ISCED 2011: 354

*Gesundheitspflegekräfte haben die gleichen Qualifikationsanforderungen

Betreuungssektor

Nach der einschlägigen Gesetzgebung sind die Hauptaufgaben von **Kinderbetreuungsfachkräften** in Einrichtungen für Kinder bis zu 3 Jahren folgende: Erbringung von Dienstleistungen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Eltern der Kinder; Förderung der

körperlichen und geistigen Entwicklung im besten Interesse des Kindes; Durchführung von fachlichen Aufgaben im Rahmen der gesetzlich festgelegten sozialen Dienstleistungen, die dem Alter und dem Gesundheitszustand, den individuellen Bedürfnissen und Fähigkeiten des Kindes entsprechen; Entwicklung der Fähigkeiten und persönlichen Eigenschaften des Kindes und Unterstützung in der Erziehung und Sozialisierung. Sie arbeiten bei der Bildung und Betreuung von Kindern mit den Eltern oder den Erziehungsberechtigten zusammen (Gesetz 448/2008, NR SR 2008b).

Bildungssektor

Kindergartenfachkräfte vermitteln Bildung nach dem Kindergartencurriculum und sind für die Qualität dieses Prozesses verantwortlich. Sie unterstützen die ganzheitliche Persönlichkeitsentwicklung der Kinder, fördern ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten für das Leben und bieten eine gezielte, auf die individuellen und altersgemäßen Besonderheiten des Kindes abgestimmte Unterstützung (Gesetz 245/2008, NR SR 2008a). Sie arbeiten auf der Grundlage aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse, Werte und Bildungsziele. Sie leiten und bewerten Bildung und bieten in diesem Zusammenhang Beratung und fachliche Unterstützung (Gesetz 138/2019, NR SR 2019b).

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

Betreuungssektor

In **Kindertageseinrichtungen für Kinder bis zu 3 Jahren** muss der Einrichtungsträger über eine Hochschulausbildung verfügen, da soziale Dienstleistungen in einem Gruppenumfeld erbracht werden, in dem angemessene Betriebsbedingungen gewährleistet sein müssen. Dazu gehören eine ausreichende personelle, materielle, technische und finanzielle Ausstattung; außerdem sind sie für die Sicherheit, den Schutz und die angemessene Betreuung der Kinder verantwortlich, wobei die Rechte der Kinder uneingeschränkt zu achten sind. Für Personen, die bis Ende Februar 2017 in bestehenden Einrichtungen tätig waren, ist ein vollständiger allgemein- oder berufsbildender Sekundarschulabschluss als Qualifikationsvoraussetzung ausreichend (Gesetz 448/2008, NR SR 2008b). Einrichtungsleitungen koordinieren die Betreuung von Kindern bis zu 3 Jahren entsprechend den Bedürfnissen der Kinder und den Gegebenheiten der Einrichtung. Dabei müssen sie die vom Ministerium für Soziales und Familie und vom Gesundheitsministerium erlassenen Rechtsvorschriften einhalten, die die Organisation und die Bedingungen für die Aktivitäten der Kinder regeln und ihre Gesundheit und Sicherheit schützen.

Bildungssektor

Einrichtungsleitungen oder leitende Fachkräfte in **Kindergärten** müssen die folgenden Anforderungen erfüllen (§ 39 [3] Gesetz 138/2019, NR SR 2019b): Sie müssen ...

- über die Qualifikationen verfügen, die für die entsprechende Lehr- oder Fachkategorie und Unterkategorie erforderlich sind, wobei das Minimum ein vollständiger berufsbildender Sekundarschulabschluss ist (Beschluss 1/2020, MŠVVŠ SR 2020)
- die Bedingungen für die Einstufung in die Karrierestufe „selbstständige Lehr- oder Spezialkraft“⁵ erfüllen (§ 29 Gesetz 138/2019b) (siehe *Tabelle 7* für eine Aufschlüsselung der Karrierestufen)
- die Bedingungen für den Erwerb der beruflichen Kompetenzen erfüllen, die für eine Anstellung als leitende Lehr- oder Spezialkraft erforderlich sind.

Die formale Weiterbildung für die Position einer Kindergartenleitung zielt darauf ab, die beruflichen Kompetenzen von leitenden Fach- und/oder Spezialfachkräften zu entwickeln (§ 47 Gesetz 138/2019, NR SR. 2019b). Das Bildungsministerium veröffentlicht auf seiner Website eine Liste von Anbietern von Weiterbildungskursen, die für Führungsaufgaben qualifizieren sollen (www.minedu.sk). Die Liste umfasst unter anderem:

- Universitäten, die Studiengänge für Schulmanagement anbieten
- Zentren für Methodologie und Pädagogik
- katholische Zentren für Methodologie und Pädagogik
- eingetragene kirchliche oder religiöse Vereinigungen, die Zentren gegründet haben.

Berufliche Weiterbildungskurse für bestimmte Stellen oder Funktionen werden im Umfang von mindestens 220 Stunden organisiert. Das Programm gliedert sich in ein Basismodul und Erweiterungsmodule. Die Bewerber:innen müssen das Basismodul absolvieren, bevor sie eine Stelle als Kindergartenleitung antreten können. Die Aufbaumodule können bis spätestens fünf Jahre nach Antritt der Stelle absolviert werden. Das Weiterbildungsprogramm endet mit der Verteidigung einer Abschlussarbeit und dem Bestehen einer Abschlussprüfung vor einem dreiköpfigen Gremium, das vom gesetzlichen Träger ernannt wird. Die Absolventen/Absolventinnen erhalten ein Zertifikat über eine abgeschlossene Weiterbildung für Leitungsaufgaben. Bis Ende 2022 galten Bestimmungen (§ 89 Gesetz 138/2019, NR SR 2019b), nach denen der erfolgreiche Abschluss des Basismoduls nicht erforderlich war.

Eine weitere Voraussetzung für die Bewerbung als Kindergartenleitung ist eine mindestens fünfjährige Berufserfahrung. Die Bewerber:innen müssen auch die Bedingungen der Integrität und der medizinischen Eignung erfüllen und die slowakische Sprache beherrschen (Gesetz 138/2019, NR SR 2019b). Die Leitung wird vom Träger ernannt, der auch die Beschäftigungsbedingungen für die Dauer der Stelle und die Gehaltsbedingungen festlegt. Die Beschäftigungsdauer beträgt in der Regel fünf Jahre. Der Träger kann die Leitung auch entlassen.

Kindergartenleitungen übernehmen sowohl administrative als auch pädagogische Aufgaben. Ihr Aufgabengebiet lässt sich in mehrere Bereiche unterteilen. Zu den Aufgaben im Bereich der **Verwaltung und Organisation** gehört die Überwachung der Einhaltung der Rechtsvorschriften in

⁵ In der Slowakischen Republik gibt es vier Karrierestufen. Die erste bezieht sich auf **neu qualifiziertes Personal** (Lehrkräfte oder Fachspezialisten/-spezialistinnen), d.h. Absolventen/Absolventinnen, die ihre berufliche Laufbahn beginnen und die Arbeit unter der Aufsicht des Einrichtungsträgers ausführen. Die zweite ist die **selbstständige Lehrkraft**, die eine Anpassungsschulung erfolgreich abgeschlossen hat oder mindestens zwei Jahre lang in einer Bildungseinrichtung im Ausland oder in der Slowakei tätig war und die Arbeit bereits selbstständig ausführt. In der dritten und vierten Karrierestufe sind Lehrkräfte und spezialisierte Fachkräfte mit **erster bzw. zweiter Lehrbescheinigung**.

Bezug auf die Finanzierung, die Gesundheit der Kinder, die Sicherheit am Arbeitsplatz und andere Aktivitäten. Sie sind sowohl für das Fachpersonal als auch für das nicht-fachliche Personal verantwortlich, das am Betrieb des Kindergartens beteiligt ist. Leitungen sind verpflichtet, angemessene personelle, materielle und soziale Bedingungen für ihre Mitarbeiter:innen zu schaffen. Sie beaufsichtigen alle Mitarbeiter:innen und bewerten die Ergebnisse ihrer Arbeit, indem sie deren pädagogische Arbeit durch eigene Beobachtungen und auf der Grundlage von Inspektionen und Berichten von Vertretungen (falls vorhanden) analysieren. Diese werden mit den betreffenden Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen besprochen und es werden Schlussfolgerungen für weitere Tätigkeiten gezogen.

Hinsichtlich des **Bildungsprozesses** sind die Leitungen für die Aufnahme von Kindern in den Kindergarten und für die Schaffung geeigneter Bedingungen für ihre Bildung und ihr Lernen verantwortlich. Sie stellen sicher, dass die pädagogischen Aktivitäten in Übereinstimmung mit dem nationalen Curriculum (Pädagogisches Staatsinstitut 2016) durchgeführt werden. Auf der Grundlage von dessen Grundsätzen und Zielen entwickeln sie in Zusammenarbeit mit anderen Fachkräften einen einrichtungsspezifischen Bildungsplan, der die örtlichen Gegebenheiten des Kindergartens berücksichtigt. Die Leitungen sind ständig bestrebt, das Bildungsniveau in den Kindergärten anzuheben, das pädagogische Personal zur Fortbildung zu motivieren und Projekte innerhalb der Einrichtung zu koordinieren. Sie schaffen auch Voraussetzungen für Bildungsangebote für Kinder mit besonderen Bedürfnissen.

Die Leitungen sind im Bereich der **Verwaltung und des Umgangs mit dem Kindergartenbudget** für die effiziente und effektive Verwendung der Haushaltsmittel und für das ordnungsgemäße Management des vom Kindergarten verwalteten Vermögens verantwortlich. Je nachdem, ob der Kindergarten den Status eines Rechtssubjekts⁶ hat oder nicht, benötigen Kindergartenleitungen auch ein gewisses Maß an wirtschaftlicher und rechtlicher Kompetenz bei der Zusammenarbeit mit dem Träger.

Kindergartenleitungen **arbeiten auch regelmäßig direkt mit Kindern**. Die direkte Unterrichtszeit hängt von der Anzahl der Gruppen im Kindergarten ab (*Tabelle 2*). In der Vorschulbildung wird eine Stunde als 60 Minuten, in allen anderen Schulstufen als 45 Minuten definiert (Verordnung 201/2019 der Regierung, Regierung der Slowakischen Republik 2019).

Tabelle 2

Slowakische Republik: Arbeitszeit der Kindergartenleitungen mit Kindern nach der Anzahl der Kindergartenklassen

Art der Einrichtung	Anzahl der Kindergartengruppen	Stunden der direkten Arbeit mit Kindern pro Woche
Kindergarten	1	23
	2	20
Förderkindergarten	3 – 4	17
	5 – 6	14
	7 – 10	12
	11 – 12	10
	13 – 14	9
	15 – 16	8
	17 – 18	7
	Über 19	6

Quelle: Anhang 6 der Regierungsregelung 201/2019 (Regierung der Slowakischen Republik 2019)

⁶ Dabei handelt es sich hauptsächlich um staatliche Kindergärten, die über erweiterte, vom Träger festgelegte Kompetenzen im Bereich des Rechts-, Arbeits- und Wirtschaftsmanagements verfügen.

In Kindergärten mit vier oder mehr Gruppen gibt es auch die Position einer **stellvertretenden Kindergartenleitung** (Beschluss 541/2021, MŠVVŠ SR 2021b). Während die Ernennung und Entlassung von Kindergartenleitungen in der Bildungsgesetzgebung geregelt ist, gibt es keine Bestimmungen für stellvertretende Leitungen. Diese Position wird vom Kindergarten selbst geschaffen und unterliegt dem allgemein verbindlichen Arbeitsrecht.

Die Leitung eines Kindergartens ist die unterste Führungsebene im Bildungswesen. Die Art und Weise, wie ein Kindergarten geführt wird, hängt weitgehend von der Persönlichkeit und dem Ansatz der Kindergartenleitung ab. Obwohl die Kindergartenleitung hierarchisch an der Spitze der Organisationsstruktur steht, kann sie demokratische, liberale und autoritäre Führungsstile aufweisen. Die Wahl eines bestimmten Stils hängt auch davon ab, wie das Personal strukturiert ist, wie reif es ist und welche beruflichen Kompetenzen es erworben hat. Die bereits erwähnten Weiterbildungsmodule für leitende Fachkräfte befassen sich auch mit Personalmanagement und Teamführung.

Die beiden Gremien, die eine Kindergartenleitung beraten – der Pädagogische Rat und der Methodische Zirkel (siehe *Kapitel 2.3*) – bilden die Grundlage für eine demokratische Leitung des Kindergartens (§ 2 Dekret 541/2021, MŠVVŠ SR 2021b). Der Pädagogische Rat trägt als Selbstverwaltungsorgan zur demokratischen Leitung bei. Seine Mitglieder sind Trägervertretungen, Eltern, bzw. Erziehungsberechtigte der Kinder und Mitglieder des Kindergartenpersonals. Diese drei Beratungsgremien werden im nächsten Kapitel näher beschrieben.

2.3 Funktionsstellen innerhalb der frühpädagogischen Tageseinrichtung

In slowakischen Kindergärten gibt es eine Reihe von ausgewiesenen Verantwortungsbereichen (Gesetz 138/2019, NR SR 2019b). Sie umfassen die folgenden Schwerpunktbereiche:

Gruppen- bzw. Klassenleitung: In jeder Kindergartengruppe (in der Slowakei meist Kindergartenklassen genannt) gibt es in der Regel zwei Fachkräfte. Beide sind voll ausgebildete Fachkräfte, aber nur eine von ihnen wird von der Kindergartenleitung als **Gruppenleitung** bestimmt. Jede Kindergartengruppe hat ihre eigene Gruppenleitung. Eine Fachkraft kann nicht für mehr als eine Gruppe die Gruppenleitung sein. Die Fachkräfte können sich in dieser Funktion abwechseln und erhalten für diese Funktion eine Zulage. Die Gruppenleitung ist für die pädagogische Arbeit und die Koordination der Aktivitäten in der jeweiligen Gruppe verantwortlich. Zu ihren Aufgaben gehören die pädagogische Dokumentation und die Schaffung von Bedingungen für die Entwicklung positiver Beziehungen zwischen den Kindern sowie zwischen Kindern und dem Personal. Die Gruppenleitung arbeitet auch beratend mit den gesetzlichen Vertretungen und mit anderen Fachkräften und Spezialfachkräften zusammen.

Einarbeitung von neu qualifiziertem Personal: Die Person, die für die Betreuung der Probezeit von neu qualifiziertem Personal verantwortlich ist, kann eine reguläre Fachkraft mit diesem Schwerpunkt oder eine spezialisierte Begleitungsfachkraft sein. Die Einführung in die Praxis kann nicht berufsübergreifend erfolgen, sondern nur im Rahmen der eigenen Qualifikation (Lehrkraft zu Lehrkraft, Förderfachkraft zu Förderfachkraft, Schulpsychologe/-psychologin zu Schulpsychologe/-psychologin usw.). Die einführende Person gibt am Ende des Zeitraums eine Beurteilung ab, inwieweit der/die neu qualifizierte Mitarbeiter:in die erforderlichen beruflichen Kompetenzen erworben hat.

Unterstützung von Kindern aus sozial benachteiligten Milieus: Der/die Bildungsspezialist:in im Kindergarten bietet pädagogische Aktivitäten für Kinder aus sozial benachteiligten Verhältnissen an. Er/sie leitet die Kolleginnen und Kollegen bei der Unterstützung und Förderung dieser Kinder an und beschafft die notwendigen Informationen in diesem Bereich. Er/sie organisiert auch die Ausbildung von Kindergarten-Kernfachkräften.

Sport: Die Fachkraft für Sport unterstützt die Entwicklung der sportlichen Fähigkeiten der Kinder und den Grunderwerb einer bestimmten Sportart gemäß dem Bildungsplan des Kindergartens. Die Stelle wird von einer Fachkraft besetzt, die die Qualifikationsanforderungen für den Unterricht in den Fächern Sport und Bewegung erfüllt, eine Fachausbildung in der jeweiligen Sportart absolviert oder Fachkompetenz in dem jeweiligen Bereich nach einer besonderen Regelung erworben hat.

Unterstützung des Teams: Der/die Koordinator:in für die Teamunterstützung koordiniert die Aktivitäten der Mitarbeiter:innen; unterstützt die Zusammenarbeit der Fach- und Spezialkräfte mit den gesetzlichen Vertretungen und den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen von Beratungs- und Präventionseinrichtungen; plant Einzel- und Gruppenaktivitäten für Kinder, die das einrichtungseigene Unterstützungsteam durchführen soll; evaluiert deren Wirksamkeit und sichert und bewertet die Interaktion zwischen dem einrichtungseigenen Unterstützungsteam und den anderen Fachkräften.

Digitale Bildung: Der/die Digitalkoordinator:in bietet Beratung und fachliche Unterstützung bei der Einführung neuer digitaler Methoden in der Arbeit mit Kindern, gibt dem Personal Feedback zur Anwendung und Nutzung digitaler Werkzeuge im Unterricht und bietet Schulungen zur Nutzung digitaler Inhalte oder Formen der Arbeit mit digitalen Inhalten an.

2.4 Fachberatungs- und Fachaufsichtspersonal

Die Koordinierung der pädagogischen Arbeit im Kindergarten und die Verteilung der damit zusammenhängenden Aufgaben erfolgt gemäß den ständig aktualisierten Leitlinien des Bildungsministeriums. Sie reagieren auf gesellschaftliche Bedürfnisse und Probleme, wie z.B. Maßnahmen während der COVID-19-Pandemie und derzeit die Flüchtlingskrise infolge des Krieges in der Ukraine. Auch die Entwicklung von inklusiven Praxiskonzepten ist ein aktuelles Thema. In diesen Bereichen sind interne Beiräte hilfreich für die Entscheidungsfindung der Kindergartenleitung, jeder Kindergarten hat diese Gremien mit kollektiver Verantwortung.

Drei Beispiele für intern koordinierte Aktivitäten:

- 1. Pädagogischer Rat:** Zu den Mitgliedern gehören alle in der Einrichtung tätigen Fachkräfte. Der Rat erörtert sowohl pädagogische als auch organisatorische Fragen, wie z.B. Vorschläge zur Verbesserung der Qualität des Kindergartens unter Berücksichtigung der aktuellen Anforderungen der Eltern und der Gemeinschaft. Das gesamte Personal hat die Möglichkeit, den Auftrag des Kindergartens mitzugestalten und sich an der Entwicklung des Curriculums und der Projektpläne zu beteiligen. Sie können sich auch zu Managementfragen und Personalbeurteilungen äußern (Beschluss 541/2021, MŠVVŠ SR 2021b).
- 2. Methodenzirkel:** Dieser wird eingerichtet, wenn der Kindergarten mindestens zwei Gruppen hat. Er besteht aus den gesamten Fach- und Spezialkräften und wird von einer Fachkraft mit mindestens fünf Jahren Berufserfahrung geleitet. Der Methodenzirkel befasst sich in erster Linie mit den didaktischen Aspekten der Arbeit mit kleinen Kindern. Er konzentriert sich auf Innovationsmöglichkeiten und auf die Entwicklung der beruflichen Kompetenzen des Personals. In gemeinsamen Sitzungen koordiniert die Leitung des Zirkels die Aktivitäten, damit das Personal sein Wissen und seine Fähigkeiten in einer Vielzahl von Bereichen weiterentwickeln kann, um den aktuellen Bedürfnissen gerecht zu werden. Die Verbesserungsmöglichkeiten sind vielfältig und umfassen die Förderung inklusiver Bildung, Strategien für die Arbeit mit Kindern aus sozial benachteiligten Verhältnissen, die Entwicklung von Vorläuferkompetenzen zum Lesen, die Stärkung der Medienkompetenz, die Kommunikation mit Eltern, Beratung und Prävention, konstruktives Feedback und formative Beurteilung. Kann

kein Methodenzirkel gebildet werden, berät der Pädagogische Rat über solche pädagogischen und didaktischen Fragen (Beschluss 541/2021, MŠVVŠ SR 2021b).

- 3. Kindergartenrat:** Dieser wird in jeder Einrichtung als beratendes und selbstverwaltendes Gremium mit Eigeninitiative eingerichtet, das die öffentlichen Interessen der Kinder, ihrer Eltern, der Fachkräfte und des übrigen Kindergartenpersonals fördert. Er besteht aus fünf bis elf Mitgliedern, wobei weder die Kindergartenleitung noch die stellvertretende Kindergartenleitung dem Rat angehören dürfen. Er kontrolliert öffentlich die Aktivitäten des Kindergartens und kommentiert diese sowie die Aktivitäten des Trägers in Bezug auf kindergartenspezifische Fragen. Er äußert sich sowohl zu den konzeptionellen Plänen der Einrichtung als auch zu einer möglichen Schließung der Einrichtung. Die größte Befugnis des Kindergartenrates ist die Wahl und die Beantragung der Abberufung der Kindergartenleitung (Gesetz 596/2003, NR SR 2003; Beschluss 291/2004, Bildungsministerium der Slowakischen Republik 2004).

Externe fachliche Koordinierungstätigkeiten unterstützen und verbessern den Bildungsprozess für Kinder und Personal. Sie werden von Institutionen und Einrichtungen erbracht, die vom Bildungsministerium eingerichtet wurden. Das Nationale Institut für Bildung und Jugend, das am 1. Juli 2022 errichtet wurde, vereint mehrere Institutionen in einer, einschließlich des Nationalen Bildungsinstituts in Bratislava (www.statpedu.sk) und des Zentrums für Methodologie und Pädagogik in Bratislava mit Zweigstellen in der ganzen Slowakei (www.mpc-edu.sk). Unterstützung wird auch von Beratungs- und Präventionseinrichtungen (Beschluss 24/2022, MŠVVŠ SR 2022) geleistet. Die slowakischen Kindergärten arbeiten seit vielen Jahren vor allem mit dem Zentrum für Beratung und Prävention zusammen, das eine umfassende psychologische, förderpädagogische, diagnostische, pädagogische, beratende und präventive Betreuung von Kindern und Jugendlichen in der gesamten Slowakischen Republik anbietet. Die Kindergärten nutzen in erster Linie die Beratungsdienste des Zentrums, während Fachspezialistinnen und Fachspezialisten wie z.B. Sprachtherapeuten/-therapeutinnen, zu regelmäßigen logopädischen Untersuchungen eingeladen werden, um Sprachprobleme von Kindergartenkindern so früh wie möglich zu erkennen und zu korrigieren.

Das staatliche Schulinspektorat (SSI) hat die Aufsicht über die pädagogische Leitung auf nationaler Ebene (www.ssi.sk). Es überwacht die Qualität der Bildung, einschließlich der Überprüfung der Einhaltung verbindlicher gesetzlicher Vorschriften und inspiziert die räumlichen Bedingungen und die materielle Ausstattung der Einrichtung sowie die berufliche Kompetenzentwicklung des Personals. Das SSI beteiligt sich an der externen Evaluation des Bildungswesens. Zu seinen Aufgaben gehören auch die Beratung und Expertise bei der Behebung von festgestellten Mängeln.

2.5 Fachspezialisten und Fachspezialistinnen als Unterstützungspersonal

In **Kindertageseinrichtungen für Kinder bis zu 3 Jahren** stellen die Einrichtungsleitungen je nach den Dienstleistungen, die sie für die Kinder erbringen wollen, Fachspezialisten/-spezialistinnen ein.

Zu anderen Spezialfachkräften, die in **Kindergärten** arbeiten können, gehören die Folgenden (Gesetz 138/2019, NR SR 2019b) – wobei gesagt werden muss, dass sie eher in Schulen als in Kindergärten tätig sind. Ein Team, das aus allen genannten Fachkräften besteht, ist eher die Ausnahme als die Regel. Wenn jedoch einige dieser Fachkräfte in einem Kindergarten arbeiten, werden ihre Tätigkeiten von der pädagogischen Fachkraft oder der Fachkraft, die der Kindergartenleitung untersteht, koordiniert.

Psychologen/Psychologinnen (§ 24 [1]): Diese Position ist nur an Beratungsstellen gebunden, Psychologen/Psychologinnen sind nicht Teil des Kindergartenpersonals. Sie diagnostizieren psychologische Probleme in Fördereinrichtungen, in der schulischen Erziehungsberatung und Prävention oder in der Sozialhilfe; sie bieten psychologische Einzel- oder Gruppenberatung, -prävention und -intervention mit dem Schwerpunkt Bildung für Kinder und Schüler:innen an und psychologische Beratung für gesetzliche Vertretungen, Fachkräfte und Unterstützungspersonal und Familien.

Schulische Förderpädagogen/-pädagoginnen (§ 21 [3]): Diese Unterstützungsfachkräfte führen diagnostische Maßnahmen durch; bieten Kindern im Kindergarten förderpädagogische Interventionen an; beraten Kinder, Eltern und pädagogisches Personal; tragen zur Erstellung des individuellen Lernprogramms des Kindes bei; führen direkte pädagogische Maßnahmen durch und arbeiten mit Fachkräften der Beratungs- und Präventionszentren zusammen.

Kindergartenpsychologen/-psychologinnen (§ 24 Abs. 2) diagnostizieren psychische Probleme in Kindergärten und frühpädagogischen Einrichtungen mit Ausnahme der schulischen Erziehungsberatung und Prävention; bieten Kindern und Schülern/Schülerinnen psychologische Einzel- oder Gruppenberatung, Prävention und Intervention mit dem Schwerpunkt Bildung an; bieten gesetzlichen Vertretungen, Fach- und Spezialkräften psychologische Beratung; versuchen Barrieren in der Erziehung und Bildung von Kindern zu überwinden.

Förderpädagogen/-pädagoginnen (§ 25 Abs. 1) diagnostizieren psychische Probleme in einer Fördereinrichtung, der schulischen Erziehungsberatung, der Prävention oder der Sozialhilfe; führen sonderpädagogische Diagnostik durch und leisten Einzel- oder Gruppenberatung und -förderung für Kinder mit besonderen Bildungsbedürfnissen und für Kinder mit Entwicklungsrisiken; leisten Heilpädagogik für Kinder mit Lern- und Verhaltensstörungen sowie förderpädagogische Beratung für Erziehungsberechtigte, Fach- und Spezialkräfte. Sie sind nicht am Kindergarten, sondern am Beratungszentrum angestellt.

Feldspezifische Förderpädagogen/-pädagoginnen (§ 25 Abs. 2) sind nicht am Kindergarten, sondern am Beratungszentrum angestellt. Sie besuchen regelmäßig Bildungseinrichtungen in der Region und auch Kinder in ihrem häuslichen Umfeld. Sie beschäftigen sich mit förderpädagogischen, diagnostischen, beratenden, präventiven, erzieherischen und methodischen Aktivitäten für Kinder mit Behinderungen; mit methodischen Aktivitäten; und sie bieten Konsultationen und förderpädagogische Beratung für gesetzliche Vertretungen.

Sprachheiltherapeutische Fachkräfte (in Schulen) (§ 27 [1]) diagnostizieren sprachbezogene Probleme, bieten Interventionen und Beratungen für Kinder und Schüler:innen mit Kommunikationsstörungen, und bieten gesetzlichen Vertretungen, Fach- und Spezialkräften sprachheiltherapeutische Beratung an.

Heilpädagogen/-pädagoginnen (§ 27 Abs. 2) leisten therapeutische Hilfestellung für Kinder und Schüler:innen mit gefährdeter psychischer, emotionaler oder sozialer Entwicklung und Verhaltensstörungen sowie Beratung für gesetzliche Vertretungen und Fach- und Spezialkräfte.

Sozialpädagogen/-pädagoginnen (§ 27 Abs. 3) sind präventiv tätig, beraten und intervenieren schwerpunktmäßig bei verhaltensauffälligen, von soziopathologischen Phänomenen bedrohten und sozial benachteiligten Kindern und Schülern/Schülerinnen; beraten gesetzliche Vertretungen, Fach- und Spezialkräfte; diagnostizieren sozialpädagogische Umwelt- und Beziehungsprobleme; sensibilisieren und engagieren sich in anderen sozioökonomischen Bereichen.

Eine von der Nationalversammlung im Mai 2023 verabschiedete Änderung des Bildungsgesetzes sieht die Einführung einer neuen Position in den Schulen vor, nämlich die eines/einer **Sozialarbeiters/-arbeiterin**. Deren Rolle wird darin bestehen, Kinder und Eltern in benachteiligten/gefährdeten sozialen Situationen zu unterstützen.



3. Personalstrukturen: Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund

Betreuungssektor

Kinderbetreuungsfachkräfte machen den Großteil der Arbeitskräfte in **Einrichtungen für Kinder unter 3 Jahren** aus. Die meisten Einrichtungen sind privat und die Zahl der qualifizierten Mitarbeiter:innen variiert erheblich. 2021 betreuten 490 Vollzeitkräfte (92,2% davon waren Frauen) 1.768 Kinder unter 3 Jahren in nicht-öffentlichen Einrichtungen. In öffentlichen Einrichtungen mit insgesamt 855 Kindern waren 278 Vollzeitkräfte beschäftigt (siehe *Tabellen 3* und *4*).

Tabelle 3

Slowakische Republik: Anzahl der Träger und Kinder, nach Art der Träger, 2019-2021

Jahr	Öffentliche Träger ⁷				Nicht-öffentliche Träger		
	Anzahl der Träger		Anzahl der Kinder		Anzahl der Träger	Anzahl der Kinder	
	0–1 Jahre	1–3 Jahre	0–1 Jahre	1–3 Jahre	0–3 Jahre	0–1 Jahre	1–3 Jahre
2019	6	40	18	853	170	1.918	
2020	3	39	7	736	141	36	1.665
2021	6	43	15	840	157	52	1.716

Quelle: MPSVR SR 2021a, 2021b

Tabelle 4

Slowakische Republik: Anzahl des Vollzeit-Personals in Einrichtungen für unter 3-Jährige, nach Art der Träger und Geschlecht, 2019-2021

Jahr	Öffentliche Träger		Nicht-öffentliche Träger	
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen
2019	266	264	363	357
2020	243	242	368	358
2021	278	277	490	452

Quelle: Persönliche Kommunikation mit Alexandra Bublšová, Abteilung Soziale Dienste, Sektion Sozialpolitik, Ministerium für Soziales und Familie der Slowakischen Republik, Juni 2023

Bildungssektor

Tabelle 5

Slowakische Republik: Struktur des Personals in Kindergärten (Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund) 2021/2022

Personalkategorien	Kindergarten-fachkräfte	Assistenzfachkräfte und fachliches Unterstützungspersonal	Gesamt	Anteil am Gesamtpersonal, in %
Fachkräfte mit einschlägigem Hochschulabschluss (BA)	322	21	343	1,8

⁷ Kommunen und höhere territoriale Einheiten (Regionen)

Personalkategorien	Kindergarten-fachkräfte	Assistenzfachkräfte und fachliches Unterstützungspersonal	Gesamt	Anteil am Gesamt-personal, in %
Fachkräfte mit einschlägigem Hochschulabschluss (MA)	711	218	929	5,0
Fachkräfte mit einschlägigem Hochschulabschluss (PhD)	23	0	23	0,2
Personal mit einschlägigem berufsbildendem Sekundarstufenabschluss II (abgeschlossene Sekundarbildung)		17	1,368	7,3
Personal mit post-sekundärem Abschluss	31	0	31	0,2
Personal mit nicht-einschlägiger Qualifikation / unbekannte Qualifikation	15.507	476	15.983	85,5
Personal ohne formale Qualifikation	Keine – das gesamte Personal muss die erforderlichen Qualifikationen vorweisen			
Männer	0,3%			
Fachkräfte mit Migrationshintergrund	Keine systematisch erhobenen nationalen Daten			

Quelle: basierend auf Daten des Informationssystems des Bildungsministeriums, persönliche Mitteilung von Juraj Ždiňák im April 2023 (Ždiňák and MŠVVŠ SR/Sekcia informačných technológií 2022)

Statistische Daten über das **Personal in Kindergärten** werden regelmäßig erhoben. Das Zentrum für wissenschaftliche und technische Informationen der Slowakischen Republik und das Ministerium für Bildung sind für die Erhebung und Verarbeitung dieser Daten zuständig. Dies kann zu einem verzerrten Bild der Realität führen, da einige der Daten nicht in das ministerielle Informationssystem eingegeben werden müssen. So hatten beispielsweise nach den Daten zum Qualifikationsniveau der Beschäftigten im letzten SEEPRO-r-Bericht 10,5% der Fachkräfte einen Bachelor-Abschluss und 17,6% einen Master-Abschluss, während die jüngsten Daten des Bildungsministeriums besagen, dass 1,8% des Personals einen Bachelor-Abschluss und 5% einen Master-Abschluss haben und 85,5% der Beschäftigten keine Angaben zu ihrem Qualifikationsniveau gemacht haben (siehe *Tabelle 5*).

4. Berufliche Erstausbildung

4.1 Ausbildungswege (berufsbildende und hochschulische)

Betreuungssektor

Kinderbetreuungsfachkräfte, die in Einrichtungen für unter 3-Jährige tätig sind, benötigen eine abgeschlossene berufsbildende Sekundarausbildung mit Schwerpunkt Kinderbetreuung (Beschluss 64/2015, MŠVVŠ SR 2015) oder eine abgeschlossene Sekundarausbildung ohne Schwerpunkt Kinderbetreuung plus den Abschluss eines anerkannten mindestens 220stündigen Kurses

über Betreuung für Kinder bis zu 3 oder bis zu 6 Jahren. Betreuungsfachkräfte sowie Lehr- und Fachkräfte im Bildungssystem müssen die Grundvoraussetzungen der Integrität, der medizinischen Eignung und der Beherrschung der slowakischen Sprache erfüllen.

Tabelle 6

Slowakische Republik: Kinderbetreuungsfachkraft

<p>Titel in Slowakisch: <i>Opatrovateľ/ka</i> Profil: Sozialpflege-/Gesundheitspflege-Fachkraft</p>
<p>Zugangsvoraussetzung: abgeschlossene allgemeine oder berufsbildende Sekundarstufe Ausbildung: 4 Jahre berufsbildende Sekundarstufe, Fachrichtung Vorschulpädagogik oder Gesundheit und Pflege oder abgeschlossene allgemeine Sekundarstufe plus 220 Stunden anerkannter Kurs für Kinderbetreuungsfachkräfte Abschluss: Schulabgangszeugnis (<i>vysvedčenie o maturitnej skúške</i>) oder Zertifikat über den Abschluss dieses Kurses ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: 4 ISCED 2011: 344, 454 Frühpädagogische Arbeitsfelder: frühpädagogische Einrichtungen für Kinder unter 3 Jahren (auch als Tagespflege)</p>

Bildungssektor

Kindergartenfachkräfte/Vorschullehrkräfte erfüllen die Qualifikationsanforderungen, wenn sie eine sekundäre berufsbildende Ausbildung für Kindergartenfachkräfte oder einen Bachelor- oder Masterabschluss oder eine Promotion in Lehrkraftausbildung oder in pädagogischen Wissenschaften abgeschlossen haben (Beschluss 1/2020, MŠVVŠ SR 2020). *Tabelle 7* veranschaulicht die möglichen Qualifizierungspfade.

Tabelle 7

Slowakische Republik: Kindergartenfachkraft/Vorschullehrkraft

<p>Titel in Slowakisch: <i>Učiteľ/ka materskej školy, Učiteľ/ka predprimárneho vzdelávania</i> Profil: Vorschulpädagogische Fachkraft</p>
<p><i>Route 1:</i> Zugangsvoraussetzung: Abgeschlossene allgemeine Sekundarstufe, Aufnahmeprüfung (Musik, Kunst, Sprache, Sport) Ausbildung: 4 Jahre berufsbildende Sekundarschule an einer pädagogischen Sekundarschule oder einer pädagogisch-sozialen Akademie oder einer pädagogisch-kulturellen Akademie mit Schwerpunkt Vorschulpädagogik (<i>stredná pedagogická škola, pedagogická a sociálna akadémia, pedagogická a kultúrna akadémia</i>) Abschluss: Schulabgangszeugnis (<i>vysvedčenie o maturitnej skúške</i>)¹ ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: 4 ISCED 2011: 354 Frühpädagogische Arbeitsfelder: Kindergarten (<i>materská škola</i>), 3–5 Jahre; Grundschule mit Kindergartengruppen (<i>základná škola s materskou školou</i>), 3–5 Jahre; Förderkindergarten (<i>špeciálna materská škola</i>), 3–5 Jahre; außerschulische Klubs für Kinder, 6–15 Jahre.</p> <p><i>Route 2:</i> Zugangsvoraussetzung: abgeschlossene berufsbildende Sekundarschule</p>

Titel in Slowakisch: *Učiteľ/ka materskej školy, Učiteľ/ka predprimárneho vzdelávania*
Profil: Vorschulpädagogische Fachkraft

Ausbildung: 2 Jahre postsekundäre Berufsfachschule an einer pädagogischen Sekundarschule oder einer pädagogisch-sozialen Akademie oder einer pädagogisch-kulturellen Akademie mit Schwerpunkt Vorschulpädagogik

Abschluss: Schulabgangszeugnis (*vysvedčenie o maturitnej skúške*)¹

ECTS-Credits: n. z

EQR-Stufe: 4

ISCED 2011: 454

Frühpädagogische Arbeitsfelder: siehe oben

Route 3:

Zugangsvoraussetzung: abgeschlossene berufsbildende Sekundarschule (*vysvedčenie o maturitnej skúške*)¹ und allgemeine Hochschulreife

Ausbildung: 3 Jahre Universität²

Abschluss: Bachelor in Vor- und Grundschulbildung; daran kann ein 2jähriges Master-Studium abgeschlossen werden und ein 3jähriges Promotionsstudium (Doktor der Philosophie in Vorschulbildung)

ECTS-Credits: 180 (BA), plus 120 (MA), plus 180 (PhD)

EQR-Stufe: 6 (BA), 7 (MA), 8 (PhD)

ISCED 2011: 655 (BA), 767 (MA), 864 (PhD)

Frühpädagogische Arbeitsfelder: siehe oben. Absolventen/Absolventinnen mit Master-Abschluss können als Kindergartenleitung, Inspektoren/Inspektorinnen, methodologische Experten/Expertinnen arbeiten; promovierte Absolventen/Absolventinnen arbeiten in erster Linie an Universitäten oder anderen fachwissenschaftlichen Institutionen

¹ Das Schulabgangszeugnis ist Voraussetzung für die Hochschulberechtigung

² Studierende, die sich in Förderpädagogik spezialisieren, können in Klassen/Schulen für Kinder mit besonderen Bedürfnissen arbeiten

4.2 Kompetenzanforderungen und Ausbildungscurricula

Kinderbetreuungsfachkräfte: Kompetenzen und Kursinhalte

Die von Kinderbetreuungsfachkräften absolvierten Kurse konzentrieren sich in der Regel auf Kinderbetreuung, Grundlagen der Gesundheits- und Hygieneanforderungen, Rechtsbewusstsein und praktische pädagogische Fähigkeiten. Spezifische Kompetenzen, die erworben werden, beziehen sich auf die Kinderbetreuung in Tageseinrichtungen und im häuslichen Umfeld, Methoden und Formen pädagogischer Aktivitäten, Grundkenntnisse in Pädagogik, Psychologie und Pathopsychologie, Grundsätze der Verletzungsprävention und Kindersicherheit, Erste Hilfe, Pflege eines kranken Kindes im häuslichen Umfeld, Aneignung hygienischer Gewohnheiten, Grundsätze eines guten Lebensstils, ethische Grundsätze in der Kinderbetreuung und Voraussetzungen für die Arbeit mit Kindern in Einrichtungen.

Kindergartenfachkräfte: Kompetenzen und Kursinhalte – berufsbildendes Sekundarniveau

Die berufliche Erstausbildung von Kindergartenfachkräften in der berufsbildenden Sekundarstufe umfasst die Grundlagen der Pädagogik, Psychologie, der didaktischen Theorie sowie deren praktische Umsetzung. Die spezifischen Fähigkeiten, die die Fachkräfte erwerben, konzentrieren sich vor allem auf die ganzheitliche Entwicklung der kindlichen Persönlichkeit, Methoden und Didaktik der Pädagogik, Menschenrechte und Diversität, den verantwortungsvollen Umgang mit Informationen, die spezifische Bildung benachteiligter Kinder, die Anwendung von Fähigkeiten in der Praxis, Gestaltung, Organisation und Durchführung pädagogischer Aktivitäten, Evaluation,

Hygiene und Sicherheit, Gesundheitsfürsorge, Gestaltung und Schutz der Umwelt, die Kindergartenkultur, pro-soziales Verhalten, Kreativität, Unabhängigkeit, professionelle Kommunikation und Zusammenarbeit, Selbstregulierung, Selbstkontrolle und berufliche Fortbildung.

Kindergartenfachkräfte: Kompetenzen und Kursinhalte – Universitätsstudium

Die berufliche Erstausbildung auf Hochschulniveau umfasst im Kern systematisches Wissen über die Phänomene der pädagogischen Realität, Bildungsprozesse und ihre Einflussfaktoren, Bildungsdeterminanten, Erkennen und Bewerten der pädagogischen Realität, pädagogische und didaktische Ansätze und Konzepte, Wissen zur Lösung verschiedener pädagogischer Situationen und Reflexion relevanter psychologischer und sozialwissenschaftlicher Erkenntnisse. Sie umfasst wissenschaftliche Kenntnisse der Disziplinen in ausgewählten Bildungsbereichen. Themenschwerpunkte sind das Bildungssystem, rechtliche und curriculare Vorgaben, inklusive Bildung, Entwicklung von naturwissenschaftlichen, kulturellen und sprachlichen Kompetenzen, methodische und didaktische Kompetenzen, digitale Technologien und die Anwendung von Diagnose-, Interventions- und Evaluationsinstrumenten.

Die pädagogischen und didaktischen Ansätze in den Studienprogrammen basieren auf humanistischer Pädagogik und Psychologie, demokratischen Werten in der Gesellschaft und in der Bildung, Menschenrechten und Freiheiten, integrativen Ansätzen, Verantwortung sowie auf dem persönlichen und sozialen Konstruktivismus. Sie fördern die Bereiche und das Spektrum von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen, die für die Kindergartenfachkräfte entsprechend dem jeweiligen Niveau des slowakischen nationalen Qualifikationsrahmens relevant sind. Auf dieser Grundlage können Kindergartenfachkräfte ihren Beruf auf einem hohen professionellen und wissenschaftlichen Niveau ausüben.

4.3 Alternative Zugangs- und Qualifizierungswege, Systemdurchlässigkeit

Auch Menschen aus anderen Berufen können Kinderbetreuungs- oder Kindergartenfachkräfte werden, wenn sie einen der beiden Qualifizierungswege im Rahmen des berufsbildenden oder des Hochschulbildungssystems beschreiten.

- **Eine zweijährige postsekundäre Ausbildung** an pädagogischen und sozialen Akademien ist eine Alternative zum Erwerb eines Sekundarschulabschlusses im Vorschulbereich. Dies bereitet die Absolventen/Absolventinnen auf die Mindestanforderungen für die Arbeit im frühpädagogischen Bereich vor.
- **Eine zweijährige postuniversitäre Qualifikation** ist als **Erweiterungsstudium** organisiert (§ 43 Gesetz 138/2019, NR SR 2019b). Es handelt sich um einen alternativen Weg zur Erlangung eines Hochschulabschlusses für den Beruf der Lehrkraft im Vorschul- oder Grundschulbereich. Er wird von Universitäten mit einem entsprechenden akkreditierten Studiengang angeboten. Voraussetzung für die Zulassung zum Erweiterungsstudiengang ist ein abgeschlossenes Masterstudium in einem Lehramts- oder Nicht-Lehramtsstudiengang mit einem abgeschlossenen zweijährigen Zusatzstudium der Pädagogik, das mit einer Abschlussprüfung endet.

Männer und Frauen haben die gleichen Chancen, sich auf den Beruf vorzubereiten und sich beruflich weiterzuentwickeln. Sie können gemäß der Gesetzgebung (Gesetz 138/2019, NR SR 2019b) gleichberechtigt in ihrer Laufbahn vorankommen. Das Interesse von Männern am Lehrberuf ist jedoch seit jeher generell gering. Dies gilt insbesondere für Kindergärten, in denen nur 0,3% der Lehr- und Fachkräfte Männer sind.

5. Fachpraktischer Teil der Ausbildung von Kernfachkräften (Praktikum)

In der beruflichen Erstausbildung für angehende **Kinderbetreuungsfachkräfte** in Einrichtungen für Kinder bis zu 3 Jahren gibt es kein gesetzlich vorgeschriebenes Berufspraktikum.

Angeleitete Arbeitserfahrung in **Kindergärten – Unterrichtspraxis** – findet hauptsächlich in „Ausbildungskindergärten“ statt. Öffentliche Berufsschulen und Universitäten, die pädagogische Fachkräfte ausbilden, schließen mit diesen Kindergärten einen Kooperationsvertrag ab; eine gesetzliche Regelung gibt es jedoch nicht. Die Lehr- und Fachkräfte in den Ausbildungskindergärten müssen keine spezielle Ausbildung absolvieren, um die Studierenden während des Praxisunterrichts anzuleiten. Sie müssen jedoch selbstständige Lehr- oder Fachkräfte mit der ersten oder zweiten Lehrbescheinigung sein (Gesetz 138/2019, NR SR 2019b).

Vergütung für die Anleitung von Studierenden in Kindergärten

Eine Leistungsvereinbarung regelt die Vergütung. Kindergartenfachkräfte werden für die Betreuung und Unterstützung der angehenden Kindergartenfachkräfte nach den in der Vereinbarung mit der Ausbildungseinrichtung oder mit einem Praktikanten/einer Praktikantin festgelegten Bedingungen vergütet. Die Höhe der Vergütung wird durch das vom Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Sport bereitgestellte Budget geregelt. Die Art der Subventions-Zuteilung für das betreffende Jahr wird auf der Website des Bildungsministeriums veröffentlicht. Gemäß den Vorschriften für 2022 (MŠVVŠ SR 2021a) beträgt der Betrag 10,63€ pro Stunde. Die finanzielle Vergütung für die Durchführung des praktischen Unterrichts kann auch von einer Kindergartenleitung zugeteilt werden. Eine solche Vergütung wird in der Regel am Ende eines Kalenderjahres gezahlt, wenn die Leistungsträger die Mittel für diesen Zweck freigeben. Im Falle eines staatlichen Kindergartens mit Rechtssubjektivität oder eines privaten Kindergartens kann die Leitung zu diesem Zweck Budget-Mittel bereitstellen.

Praktikum in Ausbildungsprogrammen der Sekundarstufe II für Kindergartenfachkräfte

Während des gesamten Programms werden sowohl in den allgemeinbildenden als auch in den berufsbildenden Sekundarschulen angeleitete Praktika angeboten. Im ersten Jahr verbringen die Studierenden zwei Wochen (zehn Tage) in einer Kindergartengruppe. Ein Tag umfasst fünf Stunden, sie absolvieren also insgesamt 50 Unterrichtsstunden im gesamten weiterführenden Praxisunterricht. Im dritten Studienjahr absolvieren die angehenden Kindergartenfachkräfte drei Wochen (15 Tage) angeleitete Berufspraxis. Ein Tag umfasst sechs Unterrichtsstunden, insgesamt also 90 Stunden.

Praktikum in Hochschulstudiengängen für Kindergartenfachkräfte und Assistenzfachkräfte

Die von den Hochschulen angebotene angeleitete Berufspraxis ist reflexiv und orientiert sich am Profil der Absolventen/Absolventinnen des Studiengangs (Gesetz 131/2002, NR SR 2002). Es gibt mehrere Arten von Praxisunterricht für Studierende, die nach Vereinbarungen und Plänen in Zusammenarbeit mit der Universität stattfinden. *Tabelle 9* zeigt ein Beispiel für die Praktikumskomponente in den Bachelor-Studiengängen für Vorschul- und Grundschulpädagogik an zwei Universitäten.

Tabelle 8

Slowakische Republik: Merkmale der Praktika in zwei Bachelor-Studiengängen für Kindergartenfachkräfte und Assistenzfachkräfte

Matej Bel Universität, Fakultät Erziehungswissenschaft (Banská Bystrica)				Universität Prešov, Fakultät Erziehungswissenschaft (Prešov)			
Art des Praktikums	Studienjahr	Stunden	ECTS-Credits	Art des Praktikums	Studienjahr	Stunden	ECTS-Credits
Anfangspraktikum in Kindergärten	1.	13	3	Anfangspraktikum in Kindergärten	1.	60	3
Weiterführendes Praktikum in Kindergärten 1	2.	39	3	Weiterführendes Praktikum in Kindergärten 1	2.	60	3
Weiterführendes Praktikum in Kindergärten 2	2.	52	3				
Assistenzpraxis im 1. Grundschuljahr**	3.	39	4				
Weiterführendes Praktikum in Kindergärten 3	3.	80	6	Weiterführendes Praktikum in Kindergärten 3	3.	60	6*

* Credits werden entweder für weiterführende Praktika in einem Kindergarten oder in einem Schulclub für Kinder erworben.

** BA-Studiengänge bereiten auch auf die Tätigkeit als Assistenzfachkraft in Grundschulen und Kindergärten vor.

Fähigkeiten und Kompetenzen von Auszubildenden in Universitätsstudiengängen

Die Fähigkeiten und Kompetenzen, die von angehenden Kindergartenfachkräften erwartet werden, werden durch das Profil eines Absolventen/einer Absolventin mit einem Bachelor-Abschluss in Lehramt und pädagogischen Wissenschaften bestimmt⁸.

Die angehenden Kindergartenfachkräfte, die ein angeleitetes Praktikum absolviert haben, sollten in der Lage sein ...

- die entwicklungsbedingten und individuellen Merkmale und Bildungsbedürfnisse eines Kindes zu erkennen
- die Individualität des Kindes zu akzeptieren
- über grundlegende praktische Erfahrungen bei der Erkennung psychologischer und sozialer Faktoren des Lernens von Kindern verfügen
- die Vielfalt der Kinder in einem soziokulturellen Kontext zu akzeptieren.

Die Praktikanten/Praktikantinnen sind vertraut mit ...

- den allgemein verbindlichen gesetzlichen Regelungen für die Arbeit einer Lehr-/Fachkraft
- pädagogischen und anderen Dokumentationen
- anderen konzeptionellen und strategischen Dokumenten und Materialien eines Kindergartens.

Die Praktikanten/Praktikantinnen ...

- können verschiedene pädagogische Situationen erfassen, analysieren und lösen

⁸ Weitere Informationen: www.portalvs.sk – (<https://www.portalvs.sk/sk/studijne-odbory/zobrazit/ucitelstvo-a-pedagogicke-vedy#details-level-p>)

- haben die Fähigkeit, den Bildungsprozess effektiv zu planen, zu gestalten, zu verwalten und zu organisieren
- verfügen über grundlegende methodische Kenntnisse in den wesentlichen inhaltlichen Bereichen oder Fachrichtungen
- können Informations- und Kommunikationstechnologien im Bildungsprozess wirksam einsetzen
- können eine geeignete Methode der pädagogischen Beurteilung und Evaluation anwenden
- können ihre Aktivitäten modifizieren und effizienter gestalten
- können effizient mit Eltern, Pflegeeltern, der Gemeinde usw. kommunizieren und zusammenarbeiten.

Evaluation des Praktikums

Während des Praktikums werden verschiedene Formen der Selbst- und Fremdevaluation der Studierenden eingesetzt. Schüler:innen der Sekundarstufe verwenden eher methodisch orientierte Bewertungsverfahren. Universitätsstudierende reflektieren die pädagogische Praxis detaillierter und auf einer tieferen theoretischen Ebene. Das wichtigste Mittel zur (Selbst-)Beurteilung eines/einer Kindergartenpraktikanten/-praktikantin ist ein **Portfolio**, das z.B. folgendes enthält: Merkmale des Ausbildungskindergartens (Philosophie, Einrichtungsprofil, Umfeld), eine Übersicht über verbindliche pädagogische Dokumente, Aufzeichnungen und Protokolle von Beobachtungen pädagogischer Aktivitäten, eine Analyse didaktischer Verfahren, die Gestaltung und Durchführung von Unterrichtssituationen/Bildungsprojekten, die Analyse und Reflexion der eigenen pädagogischen Praxis, einen beruflichen Entwicklungsplan für neu qualifizierte Fachkräfte und persönliche SWOT-Analysen der Stärken und Schwächen der pädagogischen Fähigkeiten.

Das **Reflexionstagebuch** eines/einer Studierenden während des Praktikums ist ebenfalls ein Mittel zur (Selbst-)Beurteilung. Die Studierenden werden kontinuierlich von der betreuenden Lehrkraft bewertet. Nach Abschluss des angeleiteten Praktikums wird eine strukturierte Abschlussbewertung erstellt. Darin wird vor allem die Qualität der Leistungen, der Vorbereitung und der Reflexion der einzelnen Studierenden während des Praktikums bewertet. Auch die aktive Teilnahme der Studierenden am Kolloquium wird in die Abschlussbewertung einbezogen, die in Form einer Fokusgruppe durchgeführt wird. Die Studierenden reflektieren ihre eigene Arbeit während der Lehrpraxis und bewerten aktiv die Beziehung zwischen Studium und Praxis.

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

Gesetzgebung und Regulationen

In der Slowakischen Republik gibt es ein streng geregeltes System für die Fortbildung im Kindergartenbereich, das in denselben Rechtsrahmen eingebettet ist, der auch für Grundschulen gilt. Für das Personal in Betreuungseinrichtungen für Kinder bis zu 3 Jahren gibt es keinen solchen Rahmen.

Das Gesetz 138/2019 (NR SR 2019b) über Fach- und Spezialfachkräfte sieht sowohl das **Recht** als auch die **Pflicht** zur Weiterbildung im Rahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung vor. FWB ermöglicht den Erwerb, die Vertiefung, die Verbesserung und Erweiterung vielfältiger berufli-

cher Kompetenzen. Dazu gehören der Erwerb von Kompetenzen für die Ausübung von Fach Tätigkeiten oder für die Qualifizierung zur Einrichtungsleitung, der Erwerb von Kompetenzen für den Aufstieg in höhere Karrierestufen oder die Erfüllung der Qualifikationsanforderungen für zusätzliche Aufgaben.

FWB-Programme für Fach- und Spezialfachkräfte im Schulsystem werden von Weiterbildungs-Lehrkräften durchgeführt. Sie sind keine Angestellten der Schulen, sondern der Zentren für Methodologie und Pädagogik, die direkt vom Bildungsministerium der Slowakischen Republik verwaltet werden. Weiterbildungs-Lehrkräfte beteiligen sich an der Entwicklung von Programmen und beruflichen Standards auf der Grundlage von Forschungsergebnissen, bieten Beratung an und arbeiten mit Kindergärten hinsichtlich der FWB zusammen. Sie leiten die entsprechenden Zertifizierungsaudits und sind in Prüfungs- und Zertifizierungsausschüssen tätig. Weiterbildungs-Lehrkräfte halten Vorlesungen über den Unterricht; ihre Rolle umfasst die eines Methodikers/einer Methodikerin für berufliche Weiterbildung und sie beraten über das Zertifizierungsverfahren für Lehrkräfte (Gesetz 138/2019, NR SR 2019b). Sie müssen auch die festgelegten Qualifikationsanforderungen erfüllen, d.h. mindestens das zweite Niveau der Hochschulausbildung in diesem Bereich und die zweite Lehrbescheinigung (siehe *Tabelle 9*).

Fort- und Weiterbildungsplan

FWB findet im Rahmen des genehmigten Fortbildungsplans des Kindergartens statt. Er wird von der Kindergartenleitung erstellt und vom Pädagogischen Rat genehmigt. Der Fortbildungsplan kann so lange ergänzt und geändert werden, wie er entsprechend den aktuellen Möglichkeiten und Bedürfnissen der Einrichtung gültig bleibt. Der maximale Zeitrahmen beträgt fünf Jahre.

Anbieter und Hauptformen von FWB

Die Fort- und Weiterbildung von Fach- und Spezialfachkräften erfolgt durch Weiterbildungskurse, wissenschaftliche Forschung, Veröffentlichungen oder kreative und künstlerische Aktivitäten sowie durch Selbstbildung. FWB im Bildungssystem sind als Schulungen organisiert, um sich für spezialisierte Funktionsstellen zu qualifizieren und umfasst Anpassungs-, Vorzertifizierungs-, Innovations- und Auffrischungsschulungen.

Die *Auffrischungsschulung* wird entsprechend den Bedürfnissen des Einrichtungsträgers konzipiert, um die für eine bestimmte Position erforderliche berufliche Kompetenz aufrechtzuerhalten oder aufzufrischen, neue Kenntnisse und Informationen über Änderungen in der Gesetzgebung, den Bildungsprogrammen, der pädagogischen Dokumentation und anderen Unterlagen zu erwerben und neue Kenntnisse und Fähigkeiten in einem bestimmten Arbeitsbereich zu erlangen. Die Auffrischungsschulung wird entweder von der Einrichtung oder vom Träger angeboten, organisiert in Form eines einfachen Programms, das von der Einrichtungsleitung genehmigt wird. Die akademische Aufsichtsperson ist ein Mitglied des Fach- oder spezialisierten Fachpersonals mit einer zweiten Lehrbescheinigung.

Bestimmte Arten der FWB werden in den Zentren für Methodologie und Pädagogik kostenfrei angeboten. Das Gesetz 138/2019 (NR SR 2019b) bestimmt die Anforderungen an die vom Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Sport akkreditierten Ausbildungsprogramme. Bestimmte Arten von Fortbildungen können angeboten werden von einer Universität oder einer vom Bildungsministerium oder einer anderen staatlichen Stelle eingerichteten Organisation, einem katholischen Bildungs- und katechetischem Zentrum, einer Schule, einer schulischen Einrichtung, einer Einrichtung der Sozialhilfe, einem Arbeitgeber, der über einen Befähigungsnachweis für die Durchführung von Praktika im Rahmen der dualen Ausbildung verfügt, und von anderen juristischen Personen, die Bildung in ihrem Tätigkeitsbereich haben. Die Teilnehmenden erhalten für jede Art der FWB ein staatlich anerkanntes Abschlusszeugnis.

Verschiedene andere Arten von Fachseminaren, Kursen, Schulungen und Aktivitäten stehen den Beschäftigten im frühpädagogischen Bereich ebenfalls zur Verfügung. Sie werden in der Regel von kommerziellen Unternehmen und Einrichtungen des gemeinnützigen Sektors organisiert. Sie werden nicht durch staatliche Standards koordiniert und es wird kein Abschlusszertifikat ausgestellt.

Anspruch auf freie Tage für FWB

Fach- und Spezialfachkräfte haben Anspruch auf fünf bezahlte Arbeitstage pro Kalenderjahr für FWB, weitere fünf Arbeitstage Beurlaubung zur Vorbereitung und Ablegung der ersten oder zweiten Zertifizierungsprüfung und weitere fünf Arbeitstage zur Teilnahme an einem Aufstiegsmodul zur Kindergartenleitung oder einer anderen Leitungsfunktion. Der Arbeitgeber kann Fachkräften ein Sabbatical für maximal ein Schuljahr gewähren, wenn sie mindestens zehn Jahre lang ununterbrochen beschäftigt waren. Sie haben während des Sabbaticals keinen Anspruch auf Gehalt oder Lohn, aber ihre Rückkehr in die Position, die sie zum Zeitpunkt des Sabbaticals innehatten, ist garantiert (Gesetz 138/2019, NR SR 2019b).

Die Freistellung von Angestellten für FWB ist in eingruppierten Kindergärten und bei einem höheren Krankenstand des Personals besonders schwierig. Die Online-Fortbildung hat dieses Problem während der COVID-19-Pandemie minimiert, da sie meist nach der Arbeitszeit der Fachkräfte stattfand.

Finanzierung von FWB

Einige Arten der FWB werden vom Personal selbst finanziert. Dazu gehören die Kosten für die Teilnahme am Basismodul für den beruflichen Aufstieg, wenn die Fachkraft dieses nicht während der Vorzertifizierungsphase absolviert hat. Die Fachkräfte zahlen auch für Anpassungsschulungen, wenn diese nicht vom Kindergarten, sondern von einer vom Bildungsministerium eingerichteten Organisation angeboten werden. Die Träger der Kindergärten bezahlen dem Personal die Weiterbildung, wenn sie Teil des Weiterbildungsplans der Einrichtung ist. Das Gesetz sieht vor, dass auch andere FWB-Aktivitäten im Rahmen des Weiterbildungsplans vom Arbeitgeber finanziert werden. FWB wird auch durch finanzielle Leistungen unterstützt, wenn ein Abschluss gemacht wurde. Fachkräfte erhalten eine zusätzliche Vergütung in Höhe von 6% für Erweiterungsstudien, 12% für bestandene staatliche Sprachprüfungen, 3% für Fachschulungen und 3% für Innovationsschulungen. Die Zusatzvergütung für FWB beträgt sieben Jahre lang bis zu maximal 12%, davon maximal 9% für Innovationsschulungen.

FWB und Karriereaufstieg

In der FWB von Lehrkräften (inkl. Kindergartenfachkräften) und spezialisierten Fachkräften gibt es Möglichkeiten für den beruflichen Aufstieg entsprechend der Qualifikationsrahmen, Karrierestufen und Positionen (siehe *Tabelle 9*).

Tabelle 9

Slowakische Republik: Karrierestufen und Positionen von Lehrkräften und spezialisierten Fachkräften

Karrierestufe	a) Novize/neu qualifizierte Lehrkräfte und spezialisierte Fachkräfte
	b) selbstständige Lehrkräfte und spezialisierte Fachkräfte
	c) Lehrkräfte und spezialisierte Fachkräfte mit erster Lehrbescheinigung
	d) Lehrkräfte und spezialisierte Fachkräfte mit zweiter Lehrbescheinigung
Karriereposition	Spezielle Aktivitäten des Lehrpersonals
	Einführungsfachkraft, Gruppen- bzw. Klassenlehrkraft, Leitung des Methodenzirkels, Supervisor:in, Koordinator:in des Schul-Unterstützungsteams

	Spezielle Aktivitäten der spezialisierten Fachkräfte
Leitung	Leitung des Lehrpersonals: Einrichtungsleitung, stellvertretende Leitung, Gruppenleitung
	Leitung der spezialisierten Fachkräfte: Einrichtungsleitung, stellvertretende Leitung, Spezialabteilungsleitung

Quelle: eigene Anpassung nach Gesetz 138/2019, NR SR 2019b

Hauptthemen von FWB

Das Gesetz 138/2019 (NR SR 2019b) empfiehlt, den Inhalt der Auffrischungsbildung in Kindergärten auf die Änderungen des Curriculums, die inklusive Bildung und die Digitalisierung der Bildung zu konzentrieren.

Das staatliche Schulinspektorat (Štofková Dianovská et al. 2021) fordert, dass der Fokus auf der Bildungsqualität, den Tätigkeiten und Aufgaben der Beratungsgremien der Kindergartenleitung und der Schulleitung liegt sowie auf der inklusiven Bildung und der Teamarbeit, einschließlich der Zusammenarbeit mit Familien. In Anbetracht der Pandemie war es wichtig, sich auf die Online-Bildung durch verschiedene Formen des aktiven Fernlernens zu konzentrieren. Eine Analyse der Bedarfe von Fachkräften (Zentrum für Methodologie und Pädagogik 2013), die im Rahmen des nationalen Projekts „Inklusives Bildungsmodell in der Vorschulstufe des Schulsystems“ durchgeführt wurde, zeigte, dass Kindergartenkräfte in folgenden Themen geschult werden wollen: Anpassung von Lernaufgaben an die individuellen Bedürfnisse und Fähigkeiten von Kindern aus marginalisierten Roma-Gemeinschaften (MRC, *marginalised Roma Children*); Erstellung von Lehrmitteln (Werkzeuge, Arbeitsblätter usw.), die individuell an die Bedürfnisse und Möglichkeiten von MRC-Kindern angepasst sind; die Vorbereitung von Kindern auf ungünstige Lebenssituationen von MRC-Kindern; die Verknüpfung der Kindergartenbildung mit den Lebenserfahrungen von MRC-Kindern; Verwendung von Materialien, die in der häuslichen Umgebung eines MRC-Kindes vorhanden sind, während gleichzeitig pädagogische Aktivitäten geplant werden; die Erleichterung der problematischen Anpassung und Sozialisierung von MRC-Kindern; Kinderdiagnostik und Kenntnisse über sozial und kulturell bedingte Verhaltensweisen von MRC-Kindern.

Momentan liegt der Schwerpunkt auf der Aufnahme ukrainischer Kinder in den Kindergärten, wobei die Kommunikation mit den Kindern und ihren Familienangehörigen im Vordergrund steht, ebenso wie die Erläuterung der Situation in der Ukraine und die Berücksichtigung der Flut von Informationen über die Anpassung der Kinder („Kinder aus der Ukraine kommen in Ihre Schule, was ist zu tun/Für Schulleitungen“, Verejná Správa SR 2022) sowie die Ermittlung ihrer pädagogischen Bedürfnisse.

Forschungsprojekte über FWB

Das Zentrum für Methodologie und Pädagogik führte in Zusammenarbeit mit dem Nationalen Institut für Bildung das nationale Projekt TEACHERS durch. Sein Hauptziel war die Unterstützung der FWB von Lehrkräften und spezialisierten Fachkräften bei der Einführung und Umsetzung von Veränderungen in Kindergärten und Schulen, einschließlich des Managements von Krisen und Nachkrisensituationen und der Auswirkungen von Unterbrechungen in Kindergärten aufgrund der COVID-19-Pandemie. Das Projekt wurde am 31. Dezember 2022 abgeschlossen.

Aktuelle Debatten über FWB

Das Thema FWB ist nach wie vor aktuell, insbesondere in einer Zeit anstehender Änderungen und Gesetzesergänzungen und Verordnungen, die sich mit diesem Thema befassen. Professionelle Organisationen wie das Slowakische Komitee der Weltorganisation für frühkindliche Bildung (SV OMEP), die Gesellschaft für Vorschulbildung (*Spoločnosť pre predškolskú výchovu*), der

Entwicklungsbeirat für Kindergärten (*Rada pre rozvoj materských škôl*) und die slowakische Lehrkraftkammer nehmen regelmäßig zu vorgeschlagenen Änderungen der Rechtslage Stellung. Manchmal werden erfolgreich Kompromisse erzielt, aber manchmal werden Vorschläge und fundierte Argumente auch nicht akzeptiert.

7. Arbeitsbedingungen und aktuelle Personalangelegenheiten

7.1 Bezahlung

Die Vergütung des Personals in Kindergärten und Grundschulen wird über Gehaltstarife für Lehrkräfte und spezialisierte Fachkräfte (2019-18526:1-B2001, MŠVVŠ SR 2019) geregelt. In seinen Anhängen sind die Entgeltklassen nach der Dauer der angerechneten Berufserfahrung aufgeführt. Kindergartenfachkräfte und spezialisierte Fachkräfte werden nach den gleichen Regeln vergütet wie ihre Kollegen/Kolleginnen an Grund- und Sekundarschulen. Bei der Vergütung spielt es keine Rolle, auf welcher Schul- und Bildungsstufe Lehrkräfte tätig sind, sondern welche berufliche Erstausbildung sie haben, welche pädagogischen Erfahrungen sie haben und welche Karrierestufe sie erreicht haben. Das Gehalt umfasst variable Bestandteile, wie z.B. Zulagen für eine bestimmte Karriereposition und -funktion, Schichtarbeit, Unterrichtsführung und Management. Boni können aus dem Budget des Trägers gezahlt werden und werden normalerweise am Ende eines Kalenderjahres zugewiesen.

Ende 2021 betrug das durchschnittliche Monatsgehalt in der Slowakei für Lehrkräfte 1.211€ (Statistikamt der Slowakischen Republik 2022). Das Gehalt einer neu qualifizierten Lehrkraft beträgt seit dem 1. September 2019 881,50€, wobei der Tarifsatz 831,50€ plus 6% Zuschlag (50€) beträgt (MŠVVŠ SR und das Institut für Bildungspolitik 2019).

7.2 Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Die unmittelbare Bildungstätigkeit der Fach- und Spezialfachkräfte wird durch die Regierungsverordnung 201/2019 (Regierung der Slowakischen Republik 2019) geregelt. Sie können Vollzeit oder Teilzeit für einen bestimmten oder unbestimmten Zeitraum arbeiten, wie im Arbeitsvertrag mit dem Träger oder der Leitung der Einrichtung festgelegt. Sie können von mehreren Kindergärten und Schulen bis maximal 48 Stunden pro Woche beschäftigt werden. Die Unterrichtszeit umfasst zwei Komponenten: direkte Bildungsaktivitäten und bildungsbezogene Aktivitäten. Die wöchentliche Grundarbeitszeit einer Kindergartenfachkraft für direkte pädagogische Aktivitäten beträgt 28 Stunden, wobei jede Stunde 60 Minuten dauert. In der Regel wechseln sich zwei Fachkräfte einer Gruppe zwischen Früh- und Nachmittagsschicht ab. Statistisch werden beide Fachkräfte als eine Vollzeitperson in einer Gruppe gemeldet. Teilzeitbeschäftigung ist sehr selten und statistisch nicht belegt.

7.3 Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz für neues Personal

Gemäß Gesetz 138/2019 (NR SR 2019b) ist eine Anpassungsqualifizierung für neu qualifizierte Fach- oder Spezialfachkräfte mit abgeschlossener postsekundärer Ausbildung vorgesehen (siehe *Kapitel 4.3*). Neu qualifizierte Fachkräfte müssen mindestens sechs Monate und höchstens zwei Jahre unter der Aufsicht eines/einer für die Einarbeitung zuständigen Mitarbeiters/Mitarbeiterin arbeiten. Weiterführende Hilfestellung erhalten neu qualifizierte Kindergartenfachkräfte von Kollegen/Kolleginnen des Unterstützungsteams des Kindergartens. Mindestens einmal im Jahr kann ihr Arbeitgeber eine präventive psychologische Beratung und Beratung zur Bewältigung

von Aggression, Selbsterkenntnis und Konfliktlösung anbieten (Gesetz 138/2019, NR SR 2019b). Mentoring und Coaching sind nicht gesetzlich verankert. Ob und in welcher Qualität sie Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen zur Verfügung gestellt werden, hängt vom Träger ab.

Ein einfaches Einführungsprogramm wird eingerichtet, das von der Kindergartenleitung oder der gesetzlichen Vertretung einer staatlichen Bildungsbehörde genehmigt wird. Der/die akademische Supervisor:in der Anpassungsqualifizierung ist die Kindergartenleitung oder der/die Methodologe/Methodologin der FWB (siehe *Kapitel 2.3*). Die Einarbeitung beginnt spätestens fünf Tage nach dem Einstellungsdatum, unabhängig davon, ob der/die neue Mitarbeiter:in für die Stelle qualifiziert ist oder nicht. Sie endet mit einer Empfehlung für die neu qualifizierte Lehrkraft bzw. spezialisierte Fachkraft vor einem dreiköpfigen Prüfungsausschuss wie im Weiterbildungsprogramms und einem Bericht dargestellt. Der/die neu qualifizierte Mitarbeiter:in wird dann eine selbstständige angestellte Lehrkraft.

Das Lehr- und spezialisierte Personal hat hinsichtlich der Ausübung von Arbeitstätigkeiten den gleichen Schutzstatus wie andere Beschäftigte des öffentlichen Dienstes. Ihr Recht ist mit den für ihre Tätigkeit erforderlichen Voraussetzungen zu versehen, insbesondere Schutz vor Gewalttaten durch Kinder, gesetzliche Vertretungen und andere Personen, vor soziopathologischem Verhalten von Führungskräften, Trägern, gesetzlichen Vertretungen und anderen Personen und unprofessionellen Eingriffen während der Arbeit.

7.4 Indirekte pädagogische Arbeitszeiten

Einer Kindergartenfachkraft werden von der bezahlten Arbeitszeit von 37,5 Stunden pro Woche 9,5 Stunden für nicht-lehrende Tätigkeiten gewährt. Die Zeit wird in der Regel damit verbracht, pädagogische Aktivitäten vorzubereiten, eine Lernumgebung bereitzustellen, Materialien zu sammeln und zu erstellen, pädagogische Dokumentationen, Personalakten und Portfolios von Kindern zu führen, (pädagogische) Beratung anzubieten, im Unterstützungsteam der Einrichtung und mit gesetzlichen Vertretungen zusammenzuarbeiten, in einem Methodenzirkel mitzuarbeiten (siehe *Kapitel 2.4*), an betrieblichen Arbeitsbesprechungen und Sitzungen des Pädagogischen Rates teilzunehmen, falls vorhanden, die Bibliothek zu führen, Verbesserungen und Dekorationen am Gelände vorzunehmen und an den pädagogischen Aktivitäten der Stadt oder Gemeinde teilzunehmen. Sie führen diese Tätigkeiten nach den aktuellen Vorgaben der Kindergartenleitung sowie nach dem Kindergartencurriculum und dessen Regelungen durch.

7.5 Weitere Personalangelegenheiten

Im Rahmen der Personalgewinnung sind Arbeitgeber verpflichtet, freie Stellen für Lehrkräfte und spezialisierte Fachkräfte durch Veröffentlichung auf ihren Webseiten bzw. auf den Webseiten des Trägers bzw. des Regionalbüros auszuschreiben. In der Regel findet ein Auswahlverfahren statt, bei dem der Arbeitgeber aus registrierten Bewerber:innen auswählt. Einige Regionen, insbesondere solche mit hohen Lebenshaltungskosten wie Bratislava, haben einen Mangel an Lehr- und spezialisierten Fachkräften. Arbeitgeber in diesen Regionen haben hauptsächlich Einstellungsverfahren, keine Auswahlverfahren, aber dies ist Sache der Träger und keine systemische nationale Lösung. Daher ist es üblich, dass Kindergartenfachkräfte bis zum Rentenalter arbeiten. Die meisten Lehr- und spezialisierten Fachkräfte sind Frauen im Alter von etwa 50 Jahren (CVTI SR 2021). Angesichts niedriger Gehälter und hoher Anforderungen an Kompetenzen und Verantwortung im Beruf sinkt die Attraktivität des Berufs bei jungen Menschen.

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

Politische Reformen und Initiativen im Zusammenhang mit frühpädagogischem Personal und seiner Professionalisierung basieren auf dem Nationalen Programm für die Entwicklung der Bildung (MŠVVŠ SR 2018), das auf der Grundlage von Aufgaben ausgearbeitet wurde, die in *Learning Slovakia* (Burjan et al. 2017) beschrieben wurden.

Einer der Schwerpunkte des Programms ist die Steigerung der Bildungsqualität und die Stärkung des sozialen Status von Lehrkräften im Kontext internationaler Vergleiche und globaler Trends. Dies gilt auch für Kindergartenfachkräfte/Vorschullehrkräfte. In der Fachwelt wird seit langem diskutiert, ob für die Ausübung dieses Berufes eine Sekundarschulbildung ausreicht und ob es wünschenswert wäre, in einem angemessenen Zeithorizont, beispielsweise 10 Jahren, die Qualifikationsvoraussetzungen auf die 1. bzw. 2. Stufe (Bachelor oder Master) der Hochschulbildung heraufzusetzen. Dies ist eine aktuelle Frage, insbesondere im Hinblick auf den obligatorischen Teil der Vorschulbildung. Gleichzeitig gestaltet sich die Lösungsfindung aufgrund der sinkenden Attraktivität des Lehrberufs als schwierig. Die aktuelle Herausforderung besteht darin, insgesamt eine ausreichende Zahl qualifizierter Kindergartenfachkräfte sicherzustellen.

Eine weitere frühpädagogische Initiative ist der *Recovery and Resilience Plan* (Finanzministerium der Slowakischen Republik 2021), der auch eine Reform umfasst, die darauf abzielt, „Lehrkräfte auf neue Inhalte und Unterrichtsformen vorzubereiten und weiterzuentwickeln“. Das Stipendienprogramm (Finanzministerium der Slowakischen Republik 2022) für Universitäten wird neue Lehramtsstudiengänge im Bereich inklusiver Unterricht, Unterrichten von Schülern/Schülerinnen mit unterschiedlichen Familiensprachen und Entwicklung digitaler Kompetenzen unterstützen. Auf regionaler Ebene wird die Einrichtung regionaler Unterstützungszentren für Lehrkräfte finanziert.

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

Einstellungen von Kindergartenfachkräften zur beruflichen Weiterbildung

Quelle: Hall, Renáta, Peter Drál, Petra Fridrichová, Miroslava Hapalová, Stanislav Lukáč, Jozef Miškolci, and Katarína Vančíková 2019 (für Details siehe *Literatur*)

Durchführende Stelle: MESA10 – Zentrum für Ökonomie und Sozialanalysen⁹.

Ziele: Es sollten Probleme im slowakischen Bildungssystem definiert werden und eine intern koordinierte Reform des gesamten Bildungssystems vorgeschlagen werden – von der Vorschule über die Grund-, Sekundar- und Hochschulbildung bis hin zum lebenslangen Lernen, basierend auf detaillierten Forschungsergebnissen.

Vorgehen: Mehr als 400 Einzel- und 20 Gruppeninterviews, zusammen mehr als 500 Befragte; Fragebögen mit ca. 5.000 Befragten (Lehr- und spezialisierte Fachkräfte im Bildungswesen in der Slowakei und im Ausland).

⁹ Weitere Informationen über dieses Projekt können hier gefunden werden: www.todarozum.sk



Ausgewählte Ergebnisse: Die Studie analysiert den allgemeinen Bildungsstand in der Slowakei. Die Ergebnisse frühpädagogischer Mitarbeiter:innen deuten darauf hin, dass Kindergartenfachkräfte unterschiedliche Einstellungen zur obligatorischen FWB haben. Ein Drittel der Befragten besucht freiwillig Fortbildungen, ein Drittel unter bestimmten Voraussetzungen und ein Drittel hat kein Interesse an beruflicher Weiterbildung. Gehaltserhöhungen motivieren mehrere Lehr- und Fachkräfte. Sie bemängeln jedoch die unzureichende Auswahl an akkreditierten Programmen, die kostenfrei sind. Sie sehen ein Problem hinsichtlich der Finanzierung der Fortbildungen, die sie interessieren, aber meist von gemeinnützigen Organisationen angeboten werden (d.h. nicht kostenfrei sind). Die Lehr- und spezialisierten Fachkräfte werden zwar bei der Weiterbildung vom Management unterstützt, sind jedoch der Meinung, dass sie nicht flexibel genug auf die Wahl der Kurse reagieren können. Diese werden nach einem Plan durchgeführt, der auf den Betrieb und die Vision der Schule abgestimmt ist. Die Ergebnisse der Studie haben auch eine starke Feminisierung im frühpädagogischen Bereich bestätigt, die Fachkräfte haben eine übermäßige Arbeitsbelastung und wenig soziale Wertschätzung.

Implikationen: Die Autoren/Autorinnen der Studie haben eine Reihe von Maßnahmen für das gesamte Bildungssystem in der Slowakei vorgeschlagen. Ihre Studie hat eine Diskussion unter Fachleuten und Bürgern/Bürgerinnen angestoßen, gab Impulse für Veränderungen in den Inhalten und Formen der Bildung und regte die Notwendigkeit von Veränderungen in der Vorbereitung auf den Lehrkraftberuf und die Weiterbildung von Lehr- und spezialisierten Fachkräften an.

Inklusive Bildung im Kindergarten

Quelle: Alberty, Ladislav, Peter Dráľ, Vladimír Klein, Emil Komárik, Milena Lipnická, Alica Petrasová, Viera Šilonová, and Miron Zelina. 2019 (für Details siehe *Literatur*)

Ziele: Förderung inklusiver Bildung, gleichberechtigter Zugang zu hochwertiger Bildung durch Verbesserung der beruflichen Kompetenzen von Lehr- und spezialisierten Fachkräften und Verbesserung der Ergebnisse der Kinder.

Vorgehen: Getrennte Fragebögen, um die Ansichten von Kindergartenleitungen, Fachkräften und Assistenzkräften über die Bedingungen für ein inklusives Bildungsmodell im Kindergarten zu erfahren. 48 Leitungen der 50 teilnehmenden Kindergärten nahmen an der ersten Evaluierungsphase teil, 43 Kindergartenleitungen sowie 64 Fachkräfte an der zweiten Evaluierungsphase.

Ausgewählte Ergebnisse: Laut Abschlussbericht (Alberty et al. 2019) äußerten in der zweiten Evaluation sowohl Einrichtungsleitungen als auch Fachkräfte die Meinung, dass das nationale Projekt in der Praxis die personellen, materiell-technischen und curricularen Bedingungen der inklusiven Bildung von Kindern aus sozial benachteiligten Verhältnissen in Kindergärten deutlich gestärkt habe. Die Einrichtungsleitungen betonten die Bedeutung der Ausbildung des pädagogischen Personals und der Personalausstattung für die inklusive Bildung von Kindern aus sozial benachteiligten Verhältnissen. Kindergärten benötigten Förderpädagogen/-pädagoginnen (Leitungen: 79,59%; Fachkräfte: 76,56%), Schulpsychologen/-psychologinnen (Leitungen: 67,35%; Fachkräfte: 65,08%) und in geringerem Maße Sozialpädagogen/-pädagoginnen (Leitungen: 55,10%; Fachkräfte: 62,50%). Mehr als die Hälfte der Leitungen (55,10%) und der Fachkräfte (50,76 %) vertraten die Ansicht, dass die Zahl der Fachkräfte in der inklusiven Bildung von Kindern aus sozial benachteiligten Verhältnissen auf drei pro Gruppe erhöht und die Zahl der Kinder auf 16 Kinder oder weniger reduziert werden sollte. Sie fordern auch mehr Teamarbeit in der Vorschulbildung.

Implikationen: Das Nationale Bildungsinstitut entwickelt derzeit ein System für Unterstützungsmaßnahmen im Bereich der inklusiven Bildung, das Weiterbildungsprogramme für Lehr- und spezialisierte Fachkräfte vorsieht. Dieses Projekt wird in zwei weiteren nationalen Projekten

fortgesetzt: Unterstützung von Berufen bei der Bildung von Kindern und Schülern/Schülerinnen sowie Fort- und Weiterbildung von Lehr- und spezialisierten Fachkräften.

Fort- und Weiterbildung der Kindergartenfachkräfte

Quelle: Zentrum für Methodologie und Pädagogisches Staatsinstitut – Metodicko-pedagogické centrum, and Štátny pedagogický ústav¹⁰ 2020 (für Details siehe *Literatur*)¹¹

Ziele: Unterstützung der Fort- und Weiterbildung von Fach- und Spezialfachkräften bei der Umsetzung von Veränderungen in Schulen und Kindergärten, einschließlich der Bewältigung von Krisen und Nachkrisensituationen sowie der Auswirkungen von Schulunterbrechungen aufgrund der COVID-19-Pandemie.

Vorgehen: Online-Fragebogen, Gruppeninterviews (Fokusgruppen); 291 Befragte, darunter 60 Kindergartenfachkräfte, waren beteiligt

Ausgewählte Ergebnisse: Aus dem Abschlussbericht der Fragebögen (Zentrum für Methodologie und Pädagogisches Staatsinstitut 2021) geht hervor, dass sich Kindergartenfachkräfte im Rahmen von Weiterbildungen vor allem für folgende Themen interessieren: pädagogische Diagnostik, Anwendung inklusiver Ansätze im Bildungsprozess, Bildung von Kindern mit besonderen Bildungsbedürfnissen, Schaffung und Entwicklung eines positiven Klimas im Gruppenraum, Teamlernen, Informatik-Unterricht, selbstreflexive und selbsteinschätzende Kompetenzen und Selbstentwicklungsthemen (z.B. Umgang mit schwierigen Kommunikations- und Konfliktsituationen), Stressbewältigung, Müdigkeit und Burnout, emotionale Intelligenz und berufliche Portfolios. Für Weiterbildungsaktivitäten bevorzugen die Fachkräfte Arbeitszeiten am Vormittag und Präsenz-Unterricht. Für effektiv halten sie Übungen, Trainings und erlebnispädagogische Formen, Workshops, Kreativworkshops, Demonstrationen und den Erfahrungsaustausch zwischen den Teilnehmenden. Für den Fernunterricht nutzten sie vor allem die Website „Wir unterrichten im Fernunterricht“ und Materialien des Nationalen Bildungsinstituts und des Zentrums für Methodologie und Pädagogik. Die Pandemie hat die Notwendigkeit bestätigt, Lehrkräfte für Formen des Fernunterrichts auszubilden.

Implikationen: Universitäre Studienprogramme werden derzeit nach neuen Akkreditierungsregeln mit der Lehrkraftausbildung harmonisiert. Hier spiegeln sich auch Anforderungen an die Entwicklung digitaler Kompetenzen der Kindergartenfachkräfte und an die flexible Umsetzung verschiedener Formen der beruflichen Weiterbildung wider.

10. Künftige Personalherausforderungen – fachliche Experteneinschätzung

Zu den potenziellen Herausforderungen für die Personalentwicklung in der frühkindlichen Bildung und Betreuung in der Slowakei gehören die Folgenden:

¹⁰ Am 1.7.2022 fusionierten die beiden Organisationen. Derzeit firmieren sie unter dem Namen "Nationales Institut für Bildung und Jugend" (*National Institute of Education and Youth*).

¹¹ Weitere Informationen finden sich auf der Webseite der durchführenden Stelle: www.mpc.edu.sk/sk/project/teachers/o-projekte und www.statpedu.sk/sk/o-organizacii/projekty/narodny-projekt-profesijny-rozvoj-ucitelov-teachers/

- **Qualitativ hochwertige inklusive Vorschulbildung.** Die Fachkräfte in diesem Bereich auszubilden und sie auf die Berücksichtigung der unterschiedlichen Bildungsbedürfnisse von Kindern sowie auf die Zusammenarbeit mit schulischen Unterstützungsteams und mit den gesetzlichen Vertretungen der Kinder und der Gemeinde praktisch vorzubereiten.
- **Institutionelle Bildung und Betreuung für Kinder im Alter von 0 bis 3 Jahren,** mit besonderer Berücksichtigung von Kindern aus marginalisierten Roma-Gemeinschaften. Vorbereitung von Fachkräften auf verschiedene Formen der nicht-formalen Bildung und der Teilnahme an schulischen, gesundheitlichen und sozialen Aktivitäten sowie an Gemeindeaktivitäten.
- **Angemessene Vergütung.** Angemessene Gehälter im Bildungswesen werden als starker Motivationsfaktor für den Eintritt in den Beruf und den Verbleib junger Fachkräfte in diesem Beruf angesehen. Dies ist ein wichtiger Faktor um begabte Studierende für die Ausbildung als Kindergartenfachkraft zu gewinnen.
- **Einstellung von Universitäts-ausgebildeten Vorschullehrkräften** in der obligatorischen Vorschulbildung, um einen reibungslosen Übergang der Kinder von der Vorschul- zur Grundschulbildung zu gewährleisten. Die Lehrkräfte sollten über die nötigen Kompetenzen für diesen Prozess verfügen, der ein höheres Maß an wissenschaftlichem und kritischem Denken erfordert.

In der Slowakischen Republik diskutieren das Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Sport, der slowakische Städte- und Gemeindeverband und die Union der slowakischen Städte mit mehreren Berufsverbänden über den aktuellen Stand der Bildung. Dazu gehören das slowakische Komitee der Weltorganisation für frühkindliche Bildung (SV OMEP), die Gesellschaft für Vorschulbildung, der Rat für Kindergartenentwicklung und die slowakische Lehrkraftkammer.

Auch innerhalb der genannten Organisationen werden Diskussionen geführt. Insbesondere der SV OMEP (www.omep.sk) und die Gesellschaft für Vorschulbildung veranstalten fachliche und wissenschaftliche Konferenzen und Workshops für Mitarbeiter:innen im frühpädagogischen Bereich. Damit tragen sie zur Wissensverbreitung bei, inspirieren mit Praxisbeispielen aus dem Ausland und regen zur Reflexion der eigenen Arbeit an.

Das zuletzt diskutierte Thema ist die geplante Einführung eines Rechtsanspruchs auf einen Kindergartenplatz für alle Kinder ab 4 Jahren (2024) und 3 Jahren (2025).

Literatur

- Alberty, L., P. Drál, V. Klein, E. Komárik, M. Lipnická, A. Petrasová, V. Šilonová, and M. Zelina. 2019. *Záverečná evalvačná správa národného projektu Škola ot-vorená všetkým* [Abschlussevaluationsbericht des nationalen Projekts "Offene Schule für alle"]. Metodicko-pedagogické centrum.
- Burjan, Vladimír, Milan Ftáčnik, Ivan Juráš, Juraj Vantuch, Emil Višňovský, and Libor Vozár. 2017. *‘Učiace Sa Slovensko’* [Lernen in der Slowakei]. Bratislava. https://www.minedu.sk/data/files/7532_uciace-sa-slovensko2017.pdf.
- [CVTI SR] – Zentrum für wissenschaftliche und technische Information der Slowakischen Republik. 2021. *Štatistická Ročenka – Súhrnné Tabuľky – CVTI SR’* [Statistisches Jahrbuch – Übersichtstabellen – CVTI SR. 2021]. https://www.cvtisr.sk/cvti-sr-vedecka-kniznica/informacie-o-skolstve/statistiky/statisticka-rocenka-publikacia/statisticka-rocenka-suhrnne-tabulky.html?page_id=9603.
- Finanzministerium der Slowakischen Republik – Ministerstvo financií Slovenskej republiky. 2021. *‘Plán Obnovy a Odolnosti’* [Wiederherstellungs- und Resilienzplan]. <https://www.mfsr.sk/sk/verejnost/plan-obnovy-odolnosti/>

- Finanzministerium der Slowakischen Republik – Ministerstvo financií Slovenskej republiky Ministerstvo financií Slovenskej republiky. 2022. *'Indikatívny harmonogram vyhlasovania výziev / Priamych vyzvaní v rámci Plánu Obnovy a Odolnosti'* [Vorläufiger Zeitplan für die Einleitung von Aufforderungen zur Einreichung von Vorschlägen im Rahmen des Wiederherstellungs- und Resilienzplans]. <https://www.minedu.sk/data/att/22331.pdf>
- Hall, R., P. Drál, P. Fridrichová, M. Hapalová, S. Lukáč, J. Miškolci, and K. Vančíková. 2019. *'Analýza zistení o stave školstva na Slovensku: To Dá Rozum'* [Analyse der Erkenntnisse über den Zustand des Bildungswesens in der Slowakei: Es macht Sinn]. MESA10. <https://analyza.todarozum.sk>.
- [MPSVR] Ministerium für Arbeit, Soziales und Familie – Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny. 2021a. *Ročný výkaz o neverejných poskytovateľoch sociálnych služieb za rok 2021* [Jährliche Erklärung über nicht-öffentliche Anbieter von Sozialdienstleistungen für 2021]. https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/vyplnene/v7/v-mpsvr-sr-7-01_2021_oprava.pdf
- [MPSVR] Ministerium für Arbeit, Soziales und Familie – Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny. 2021b. *Sumár ročných výkazov o vybraných druhoch sociálnych služieb za Slovensko za rok 2021* [Zusammenfassung der jährlichen Erträge für ausgewählte Arten von Sozialdienstleistungen für die Slowakei für 2021]. https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/vyplnene/v10/v10_2021_vypl/sumar_v10-01_slovensko_2021.pdf
- [MŠVVŠ SR] – Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Sport der Slowakischen Republik. 2018. *'Národný program rozvoja výchovy a vzdelávania: kvalitné a dostupné vzdelanie pre Slovensko'* [Nationales Programm für die Entwicklung der allgemeinen und beruflichen Bildung: Qualität und Zugänglichkeit der Bildung für die Slowakei]. <https://www.minedu.sk/data/att/13285.pdf>.
- MŠVVŠ SR und das Institut für Bildungspolitik – MŠVVŠ SR and Inštitút vzdelávacej politiky. 2019. *'Analýza údajov zo Správy SKU o spoločenskom a ekonomickom postavení pedagógov v regionálnom školstve'* [Analyse der Daten aus dem SKU-Bericht über den sozialen und wirtschaftlichen Status von Pädagogen/Pädagoginnen im regionalen Bildungswesen]. <https://www.minedu.sk/data/att/15257.pdf>.
- Nationales Institut für Bildung und Jugend – Národný inštitút vzdelávania a mládeže. 2022. *Štátny vzdelávací program pre predprimárne vzdelávanie v materských školách. Konsolidované znenie'* [Staatliches Bildungsprogramm für die Vorschulbildung in Kindergärten. Konsolidierte Fassung]. <https://www.minedu.sk/data/att/24534.pdf>
- Oberhuemer, P. und I. Schreyer. 2010. *Kita-Fachpersonal in Europa. Ausbildungen und Professionsprofile*. Opladen und Farmington Hills, MI: Barbara Budrich.
- Statistikamt der Slowakischen Republik – Štatistický úrad Slovenskej republiky. 2022. *'Priemerná mesačná mzda v hospodárstve SR'* [Durchschnittlicher Monatsverdienst in der slowakischen Wirtschaft]. [http://statdat.statistics.sk/cognosex/cgi-bin/cognos.cgi?b_action=cognosViewer&ui_action=run&ui_object=storeID\(%22i94C7052B240A492FB3BE8C7A487D337B%22\)&ui.name=Priemern%20mesa%20mzda%20v%20hospod%20r%20stve%20SR%20%205Bpr0204qs%20%205D&run.outputFormat=&run.prompt=true&cv.header=false&ui.backURL=/cognosex/cps4/portlets/common/close.html&run.outputLocale=sk](http://statdat.statistics.sk/cognosex/cgi-bin/cognos.cgi?b_action=cognosViewer&ui_action=run&ui_object=storeID(%22i94C7052B240A492FB3BE8C7A487D337B%22)&ui.name=Priemern%20mesa%20mzda%20v%20hospod%20r%20stve%20SR%20%205Bpr0204qs%20%205D&run.outputFormat=&run.prompt=true&cv.header=false&ui.backURL=/cognosex/cps4/portlets/common/close.html&run.outputLocale=sk).
- Štofková Dianovská, A., Z. Eretová, and V. Kalmárová. 2021. *'Správa o stave a úrovni výchovy a vzdelávania v školách a školských zariadeniach v Slovenskej republike v školskom roku 2020/2021'* [Bericht über den Stand und das Niveau der Bildung und Ausbildung in Schulen und schulischen Einrichtungen in der Slowakischen Republik im Schuljahr 2020/2021]. Štátna školská inšpekcia [Staatliches Schulinspektorat] https://www.ssi.sk/wp-content/uploads/2021/11/sprava_20_21.pdf.
- Verejná Správa SR. – Öffentliche Verwaltung der Slowakischen Republik. 2022. *Do školy príde dieťa z Ukrajiny, čo robiť/pre riaditeľov škôl'* [Ein Kind aus der Ukraine kommt in die Schule, was ist zu tun? Für Schuldirektoren/-direktorinnen]. <https://www.vssr.sk/clanok-z-titulky/do-skoly-pride-dieta-z-ukrajiny-co-robit-pre-riaditelov-skol.htm>.
- Ždiňák, J., and MŠVVŠ SR/Sekcia informačných technológií – Ždiňák, Juraj, Ministerium für Bildung und Wissenschaft der Slowakischen Republik/ Abteilung für Informationstechnologie. April 2022. *'Rezortný Informačný Systém'* [Informationssystem des Ministeriums]. Persönliche Kommunikation, juraj.zdinak@minedu.sk.
- Zentrum für Methodologie und Pädagogik – Metodicko-pedagogické centrum. 2013. *Analýza vzdelávacích potrieb pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov v predprimárnom*

vzdelávaní detí z marginalizovaných rómskych komúnit [Analyse des Bildungsbedarfs von pädagogischen Mitarbeiter:innen und Fachkräften in der Vorschulbildung von Kindern aus marginalisierten Roma-Gemeinschaften]. Prešov: Metodicko-pedagogické centrum v Prešove. https://www.academia.edu/9112190/Anal%C3%BDza_vzdel%C3%A1vac%C3%ADch_potrieb_pedagogick%C3%BDch_zamestnancov_a_odborn%C3%BDch_zamestnancov_v_predprim%C3%A1rnom_vzdel%C3%A1van%C3%ADdet%C3%AD_z_marginalizovan%C3%BDch_r%C3%B3mskych_komun%C3%ADt

Zentrum für Methodologie und Pädagogik und Pädagogisches Staatsinstitut – Metodicko-pedagogické centrum, and Štátny pedagogický ústav. 2020. *‘Národný projekt Profesijný rozvoj učiteľov (TEACHERS)’. O Projekto* [Nationales Projekt zur beruflichen Entwicklung von Lehrern (TEACHERS)]. Über das Projekt]. <https://mpc-edu.sk/sk/project/teachers>

Zentrum für Methodologie und Pädagogik und Pädagogisches Staatsinstitut – Metodicko-pedagogické centrum, and Štátny pedagogický ústav. 2021. *‘Monitoring vzdelávacích potrieb PZ a OZ. Záverečná správa z prieskumu’* [Überwachung des Fortbildungsbedarfs von Lehr- und Fachkräften. Abschlussbericht der Umfrage]. Metodicko-pedagogické centrum a Štátny pedagogický ústav.

Gesetze und Verordnungen in chronologischer Reihenfolge

[NR SR] – Nationalrat der Slowakischen Republik. 2002. *Zákon č. 131/2002 Z.z. Zákon o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov* [Gesetz Nr. 131/2002 Coll. Gesetz über die Hochschulen und über Änderungen und Ergänzungen zu bestimmten Gesetzen]. <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2002/131/20050201.html>.

[NR SR] – Nationalrat der Slowakischen Republik. 2003. *Zákon č. 596/2003 Z.z. Zákon o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov* [Gesetz Nr. 596/2003 Coll. Gesetz über die staatliche Schulverwaltung und die schulische Selbstverwaltung sowie über Änderungen und Ergänzungen bestimmter Gesetze]. <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2003/596/>.

Bildungsministerium des Slowakischen Republik – Ministerstvo školstva Slovenskej republiky. 2004. *‘Vyhláška č. 291/2004 Z.z. Vyhláška Ministerstva školstva Slovenskej republiky, ktorou sa určujú podrobnosti o spôsobe ustanovenia orgánov školskej samosprávy, o ich zložení, o ich organizačnom a finančnom zabezpečení’* [Beschluss Nr. 291/2004 Coll. Beschluss des Bildungsministeriums der Slowakischen Republik, in dem Einzelheiten über die Art und Weise der Einrichtung von Schulselbstverwaltungsorganen, ihre Zusammensetzung sowie ihre organisatorische und finanzielle Absicherung festgelegt sind] Slo-lex. <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2004/291/20090620>.

[NR SR] – Nationalrat der Slowakischen Republik. 2008a. *Zákon č. 245/2008 o Výchove a vzdelávaní (Školský Zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov* [Gesetz Nr. 245/2008 über Bildung und Ausbildung (Schulgesetz) und über Änderungen und Ergänzungen zu bestimmten Gesetzen]. <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2008/245/#poznamky>.

[NR SR] – Nationalrat der Slowakischen Republik. 2008b. *Zákon č. 448/2008 Z.z. -Zákon o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov* [Gesetz Nr. 448/2008 Coll. – Gesetz über soziale Dienstleistungen und über Änderungen und Ergänzungen des Gesetzes Nr. 455/1991 Z.z. über Gewerbebetriebe (Gesetz über die Gewerbeberechtigung) in der geänderten Fassung]. <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2008/448/>.

[MŠVVŠ SR] – Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Sport der Slowakischen Republik. 2015. *Vyhláška č. 64/2015 Z.z. Vyhláška Ministerstva školstva, Vedy, Výskumu a Športu Slovenskej Republiky o Sústave Odborov Vzdelávania a o Vecnej Pôsobnosti k Odborom Vzdelávania* [Beschluss Nr. 64/2015 Coll. Beschluss des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Sport der Slowakischen Republik über das System der Bildungszweige und über die inhaltliche Zuständigkeit der Bildungszweige]. <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2015/64/20170901.html>.

[NR SR] – National Council of the Slovak Republic. 2017. *Zákon č. 40/2017 Z.z. Zákon, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon)* [Gesetz Nr. 40/2017 Slg. Gesetz zur Änderung des Gesetzes Nr. 448/2008 Slg. über soziale Dienstleistungen und zur Änderung und Ergänzung des Gesetzes Nr. 455/1991 Slg. über Gewerbebetriebe (Gewerbebegünstigungsgesetz)]. <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2017/40/>.

- [MŠVVŠ SR] – Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Sport der Slowakischen Republik. 2019. *'Dokument č. 2019-18526:1-B2001'* [Dokument Nr 2019-18526:1-B2001]. <https://www.minedu.sk/data/att/16799.pdf>.
- Regierung der Slowakischen Republik – Vláda Slovenskej republiky. 2019. *Nariadenie vlády č. 201/2019 Z.z. – Nariadenie vlády Slovenskej republiky o priamej výchovno-vzdelávacej činnosti* [Regierungsverordnung Nr. 201/2019 Coll. – Verordnung der Regierung der Slowakischen Republik über direkte Bildungsaktivitäten]. <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2019/201/20190901>.
- [NR SR] – Nationalrat der Slowakischen Republik. 2019a. *Zákon č. 209/2019, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov* [Gesetz Nr. 209/2019 zur Änderung des Gesetzes Nr. 245/2008 Coll. über Bildung und Ausbildung (Schulgesetz) und über Änderungen und Ergänzungen einiger Gesetze in der geänderten Fassung]. <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2019/209/20210101.html>.
- [NR SR] – Nationalrat der Slowakischen Republik. 2019b. *Zákon č. 138/2019 Z.z. – Zákon o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov* [Gesetz Nr. 138/2019 Coll. – Gesetz über Lehr- und Fachkräfte sowie über Änderungen und Ergänzungen bestimmter Gesetze]. <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2019/138/20190901.html>.
- [MŠVVŠ SR] – Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Sport der Slowakischen Republik. 2020. *Vyhláška č. 1/2020 Z.z. – Vyhláška Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky o kvalifikačných predpokladoch pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov* [Beschluss Nr. 1/2020 Coll. – Beschluss des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Sport der Slowakischen Republik über die Qualifikationsanforderungen für Lehr- und Fachkräfte]. <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2020/1/>.
- [NR SR] – Nationalrat der Slowakischen Republik. 2020. *Zákon č. 371/2020 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 597/2003 Z. z. o financovaní základných škôl, stredných škôl a školských zariadení v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňa zákon č. 564/2004 Z. z. o rozpočtovom určení výnosu dane z príjmov územnej samosprávy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov* [Gesetz Nr. 371/2020 Coll. zur Änderung des Gesetzes Nr. 597/2003 Coll. über die Finanzierung von Grundschulen, weiterführenden Schulen und Schuleinrichtungen in der geänderten Fassung und zur Ergänzung des Gesetzes Nr. 564/2004 Coll. über die haushaltsmäßige Bestimmung der Einkommensteuereinnahmen der lokalen Selbstverwaltung und zur Änderung und Ergänzung einiger Gesetze in der geänderten Fassung]. <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2020/371/20210101.html>
- [MŠVVŠ SR] – Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Sport der Slowakischen Republik. 2021a. *'Rozpis dotácií zo štátneho rozpočtu verejným vysokým školám na rok 2021'* [Übersicht über die Zuschüsse aus dem Staatshaushalt an die öffentlichen Universitäten für das Jahr 2021]. <https://www.minedu.sk/rozpis-dotacii-zo-statneho-rozpoctu-verejnym-vysokym-skolam-na-rok-2021/>.
- [MŠVVŠ SR] – Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Sport der Slowakischen Republik. 2021b. *Vyhláška č. 541/2021 Z. z. Vyhláška Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky o materskej škole* [Beschluss Nr. 541/2021 Z. z. Beschluss des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Sport der Slowakischen Republik über Kindergärten]. <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2021/541/>.
- [MŠVVŠ SR] – Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Sport der Slowakischen Republik. 2022. *Vyhláška č. 24/2022 Z.z. – Vyhláška Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky o zariadeniach poradenstva a prevencie* [Beschluss Nr. 24/2022 Coll. – Beschluss des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Sport der Slowakischen Republik über Beratungs- und Präventionseinrichtungen]. <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2022/24/20230101>.