

SPANIEN

Frühpädagogisches Personal

Ausbildungen, Arbeitsfelder, Arbeitsbedingungen

Autorin des Länderberichts

Ana Ancheta-Arrabal

Universität Valencia, Abteilung für vergleichende Erziehungswissenschaft und
Geschichte der Erziehungswissenschaft

Zitiervorschlag:

Ancheta-Arrabal, A. 2024. "Spanien – Frühpädagogisches Personal." In *Frühpädagogische Personalprofile in Europa. 33 Länderberichte mit kontextuellen Schlüsseldaten*, herausgegeben von I. Schreyer und P. Oberhuemer. München: Staatsinstitut für Frühpädagogik und Medienkompetenz.
www.seepro.eu/Deutsch/Laenderberichte.htm

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Staatsinstitut für
Frühpädagogik und Medienkompetenz



Inhalt

1. Zuständigkeiten im System der Frühen Bildung und Kindertagesbetreuung in Spanien	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.....	13
2.4 Fachberatungs- und Fachaufsichtspersonal.....	13
2.5 Fachspezialisten und Fachspezialistinnen als Unterstützungspersonal.....	15
3. Personalstrukturen: Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund	17
4. Berufliche Erstausbildung	18
4.1 Ausbildungswege (berufsbildende und hochschulische)	18
4.2 Kompetenzanforderungen und Ausbildungscurricula	21
4.3 Alternative Zugangs- und Qualifizierungswege, Systemdurchlässigkeit.....	25
5. Fachpraktischer Teil der Ausbildung von Kernfachkräften (Praktikum).....	26
6. Fort- und Weiterbildung (FWB) des frühpädagogischen Personals	27
7. Arbeitsbedingungen und aktuelle Personalangelegenheiten.....	31
7.1 Bezahlung	31
7.2 Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung.....	34
7.3 Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz für neues Personal	35
7.4 Indirekte pädagogische Arbeitszeiten	36
7.5 Weitere Personalangelegenheiten	37
8. Neuere politische Reformen und Initiativen hinsichtlich der Professionalisierung und Personalfragen	38
9. Neuere Forschungsprojekte mit Fokus auf das Personal in frühpädagogischen Tageseinrichtungen	40
10. Künftige Personalherausforderungen – fachliche Experteneinschätzung.....	42
Literatur.....	44

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

Glossar

EQR – *Europäischer Qualifikationsrahmen*

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

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

ECTS – *European Credit Transfer and Accumulation System*

Europäisches System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen.

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

ISCED – *International Standard Classification of Education*

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

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

Über die Autorin

Ana Ancheta-Arrabal, PhD, ist Universitätsprofessorin am Institut für Vergleichende Pädagogik und Bildungsgeschichte der Universität Valencia. Sie qualifizierte sich 2001 als Frühpädagogische Lehrkraft und absolvierte 2004 ein Studium der Pädagogik. 2010 promovierte sie in "Bildung in Politik- und Sozialwissenschaften". Ihre Dissertation eröffnete eine Forschungslinie in Spanien, die auf die frühkindliche Bildung und Betreuung aus vergleichender Perspektive fokussierte. Seit zwei Jahrzehnten arbeitet sie in entsprechenden nationalen und internationalen Forschungs-Netzwerken und -Projekten.



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

In Spanien wurde mit dem Bildungsgesetz von 1990 (*Ley Orgánica General del Sistema Educativo – LOGSE*) ein integrierter Ansatz der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung adaptiert. Seit damals ist für frühkindliche Bildung das Bildungsministerium verantwortlich, das derzeit als Ministerium für Bildung und Berufsbildung (*Ministerio de Educación y Formación Profesional – MEFP*) bezeichnet wird. Dieses nationale Gesetz erkannte ausdrücklich an, dass frühpädagogische Einrichtungen – von frühester Kindheit an – den ersten Schritt auf dem Bildungsweg (ISCED Stufe 0¹) markieren. Dies geht der Schulpflicht voraus, die im Alter von 6 Jahren beginnt. Kinder im Alter von 0–5 Jahren werden in frühpädagogischen Einrichtungen eingeschrieben, einschließlich derjenigen mit besonderen Bildungsbedürfnissen und der sozial Benachteiligten. Für die Frühe Bildung gelten die Grundsätze der Normalisierung und der Inklusion, die Nichtdiskriminierung und den gleichberechtigten Zugang zum Bildungssystem und seine Kontinuität gewährleisten. Um das Wohlergehen der Kinder zu fördern und Ungleichheiten weiter zu beseitigen, wurde im November 2023 ein neues Ministerium für Jugend und Kindheit (*Ministerio de Juventud e Infancia*) eingerichtet.

Das spanische frühpädagogische System ist in zwei Dreijahreszyklen unterteilt: der erste für Kinder im Alter von 0–2 Jahren und der zweite für Kinder im Alter von 3–5 Jahren. Frühe Bildung kann entweder in separaten Einrichtungen (*centros incompletos de primer ciclo bzw. colegios de educación infantil y primaria*) oder in kombinierten und altersintegrierten Einrichtungen für Kinder im Alter von 0–5 Jahren (*escuelas infantiles*) angeboten werden.

Die wichtigste Form sind die Kindertageseinrichtungen, aber auch die Tagespflege ist eine Option für den ersten Zyklus (0–2 Jahre), die in der Wohnung der Tagespflegeperson stattfindet. Es gibt sie nur in zwei der 17 Autonomen Gemeinschaften: in Madrid und in der Charta von Navarra (Eurydice 2023a).

Die staatlichen und regionalen Bildungsgremien legen die Richtlinien fest, die für beide Zyklen der Frühen Bildung gelten. Für den ersten Zyklus (ISCED-Stufe 01) sind die regionalen Bildungsbehörden zuständig, außer in der Autonomen Gemeinschaft Galizien, wo die Verantwortung mit der Behörde für Sozialpolitik geteilt wird. Der zweite Zyklus (ISCED-Stufe 02) fällt ausschließlich in die Zuständigkeit der Bildungsministerien. In den Autonomen Städten Ceuta und Melilla ist das Ministerium für Bildung und Berufsbildung direkt für beide Zyklen zuständig.

Das spanische Bildungssystem ist dezentralisiert und die Zuständigkeiten sind auf vier Ebenen verteilt: die Zentralregierung, die Regionalregierung, die kommunale Ebene und die Ebene der Kindertageseinrichtungen (Eurydice 2023a). Dies bedeutet, dass die Bildungsabteilungen der Autonomen Gemeinschaften für den Betrieb der frühkindlichen Bildung in ihrem Gebiet verantwortlich sind; die Kommunen tragen zur Organisation des ersten Zyklus der frühen Bildung (0–2 Jahre) bei; und die Leitungen der frühpädagogischen Einrichtungen sind für deren wirtschaftliches, materielles und personelles Management verantwortlich, wie es im Gesetz für Bildung 2/2006 (LOE), geändert durch das Gesetz für Bildung 3/2020 (LOMLOE), festgelegt ist.

Die Bildungsverwaltungen der Autonomen Gemeinschaften sind für die Regelung der Aufnahme von Kindern in beide Zyklen der Frühen Bildung in öffentlichen und öffentlich-geförderten (privat-gemeinnützigen) Einrichtungen zuständig und verfolgen dabei zwei Ziele:

- das Recht auf Bildung und den Zugang unter gleichen Bedingungen und mit freier Wahl der Eltern oder Erziehungsberechtigten zu gewährleisten

¹ International Standard Classification of Education 2011 (UNESCO Institute for Statistics 2012).

- die Aufrechterhaltung einer angemessenen und ausgewogenen Verteilung der Kinder, ohne Diskriminierung aus ideologischen, religiösen, moralischen, sozialen, geschlechtlichen, rassischen oder herkunftsbedingten Gründen. Im Falle von Kindern mit besonderem Förderbedarf legen die Bildungsverwaltungen einen ausgewogenen Anteil dieser Kinder fest, die entweder in öffentlichen oder in öffentlich-finanzierten privaten Einrichtungen eingeschrieben werden müssen. Für privat-gewerbliche Einrichtungen gelten eigene Vorschriften.

2. Wer gehört zum frühpädagogischen Personal?

2.1 Reguläres Einrichtungspersonal mit direktem Kontakt zu Kindern

Das Bildungsgesetz von 1990 LOGSE führte nicht nur zu einer kompletten Umstrukturierung des Bildungssystems für Kinder von 0 bis 5 Jahren, sondern auch zu einer Reform und Aktualisierung der beruflichen Qualifikationen, die für die Arbeit in diesem Bereich erforderlich sind. Seit 1990 gibt es nun zwei Hauptkategorien von Fachkräften, die in frühpädagogischen Einrichtungen arbeiten:

- **Lehrkraft für frühkindliche Bildung** (*Maestro especialista en educación infantil*), mit einem Bachelor-Abschluss in frühkindlicher Bildung (*Grado universitario en Maestro de Educación Infantil*)
- **Höhere technische Fachkraft – Frühkindliche Bildung** (*Técnico superior en educación infantil*) mit einem höheren berufsbildenden Diplom in frühkindlicher Bildung (*Ciclo Formativo de grado superior en Educación Infantil*).

In der ersten Gruppe sind *maestros* Fachkräfte, die einen Hochschulabschluss in Vorschulbildung oder in Grundschulpädagogik mit einer Spezialisierung auf Vorschulbildung haben (beide entsprechen ISCED-Stufe 6). Im **ersten Zyklus** (*primer ciclo*, 0–2 Jahre) können Fachkräfte der zweiten Gruppe, die über das Diplom der höheren berufsbildenden Ausbildung mit Schwerpunkt Früher Bildung (ISCED-Stufe 5) verfügen, eine Gruppe leiten oder *maestros* unterstützen, je nach Entscheidung der Bildungsbehörden.

Allgemein gesagt, arbeiten im **zweiten Zyklus** der frühkindlichen Bildung (*segundo ciclo*, 3–5) nur *maestros* als Gruppenleitungen, während im ersten Zyklus entweder die *maestros* oder höhere Fachkräfte für frühkindliche Bildung als Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung arbeiten können. Dennoch können die Klassen des zweiten Zyklus, die von *maestros* unterrichtet werden, bei Bedarf von Lehrkräften anderer Fachrichtungen/Fächer unterstützt werden oder sogar von *técnicos*, wenn dies von den Bildungsbehörden genehmigt wird. In Kinderkrippen für unter 3-Jährige muss mindestens ein/e *maestro* Teil des Teams sein. Nach LOGSE (Gesetz 1/1990) wurde die Ausbildung zur Assistenzkraft eingestellt.

Seit dem Bildungsgesetz von 2006 (*Ley Orgánica 2/2006 de Educación – LOE*) gibt es zudem in Bildungseinrichtungen verschiedene Kategorien von Fachkräften, die für die Unterstützung im Bereich der Bildung und Gesundheit kleiner Kinder zuständig sind. Hierbei handelt es sich um Fachkräfte, die speziell für diese Aufgaben ausgebildet wurden. Je nach den Bedürfnissen der Einrichtungen und/oder ihrer Merkmale können alle oder einige dieser Fachkräfte in den Einrichtungen angestellt sein (Königlicher Beschluss 1630/2006) (weitere Details siehe **Kapitel 2.5**).

Technische Fachkräfte sind Personen mit einem berufsbildenden Abschluss auf dem zweiten Niveau oder mit vergleichbarer Qualifikation, die Kindern mit Behinderungen zusätzliche Unterstützung gewähren, ihnen im Schulbus helfen, sowie bei ihrer täglichen persönlichen Pflege,

beim Essen, während der Nacht und in anderen ähnlichen Situationen behilflich sind. In Absprache mit Lehrkräften, die für derartige Aktivitäten direkt verantwortlich sind, passen sie auch auf den Gängen bei Klassenwechseln auf, beim Toilettenbesuch, in den Klassenzimmern (wenn die Lehrkraft nicht da ist) und während der Pausen auf dem Spielgelände.

Assistenzkräfte für frühkindliche Bildung helfen anderem Personal, vor allem im Hinblick auf die Ernährung und das Wohlbefinden der Kinder und der Hygiene im Gruppenraum.

Schließlich gibt es Fachleute, die für die *Verwaltung* und die allgemeinen Dienstleistungen in den Schulen zuständig sind. Dazu gehören: Verwaltungspersonal, Bibliothekspersonal, IT-Personal und Servicepersonal.

Öffentlich-geförderte (privat-gemeinnützige) Schulen und privat-gewerbliche Schulen beschäftigen ihr Personal auf der Grundlage von Verträgen. Die Kategorien des nicht-lehrenden Personals in privaten frühpädagogischen Einrichtungen, die sich auf pädagogische Aktivitäten, Verwaltung und Dienstleistungen beziehen, sind in den Tarifverträgen der öffentlich-geförderten (privat-gemeinnützigen) Schulen bzw. privat-gewerblichen Schulen festgelegt, die beide in ganz Spanien gelten.

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

Tabelle 1

Spanien: Personal in Kindertageseinrichtungen

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
<p>Lehrkraft für frühkindliche Bildung² <i>Maestro especialista en educación infantil</i></p> <p><i>Profil:</i> Frühpädagogische Fachkraft</p> <p><i>In einigen Fällen:</i> vor- und grundschulpädagogische Fachkraft</p>	<p>Altersintegrierte frühkindliche Bildungseinrichtung <i>Escuela de educación infantil unificada</i> 0–5 Jahre³ (1. und 2. Zyklus)</p> <p>Frühkindliche Bildungseinrichtung, 1. Zyklus (eigenständige Kinderkrippe) <i>Escuelas de educación infantil primer ciclo</i> 0–2 Jahre</p> <p>Frühkindliche Bildungseinrichtung, 2. Zyklus</p>	<p>Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung</p> <p>Einrichtungsleitung</p>	0–6 Jahre	<p>4 Jahre Universität <i>Abschluss: Bachelor (Grado universitario de Maestro en Educación Infantil)</i></p> <p>ECTS-Credits: 240 EQR-Stufe: 6 ISCED 2011: 6</p>

² *Bitte beachten:* Nach den spanischen Vorschriften können Grundschullehrkräfte auch als Lehrkräfte für frühkindliche Bildung arbeiten; ihr Profil ist dann vor- und grundschulpädagogische Fachkraft.

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 Spanien) gewählt: **0–2** Jahre für Kinder **bis zu** 3 Jahren und **3–5** Jahre für 3-, 4- und 5-Jährige.



Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
	<p><i>Escuela de educación infantil segundo ciclo</i> 3–5 Jahre</p> <p>Frühkindliche Bildungseinheit in der Grundschule, 2. Zyklus <i>Colegio de Educación Infantil y Primaria</i> 3–5 Jahre (in mehreren Autonomen Gemeinschaften (z.B. in Valencia, País Vasco schon ab 2 Jahren)⁴)</p>			
<p>Höhere technische Fachkraft – Frühkindliche Bildung <i>Técnico superior en educación infantil</i></p> <p><i>Profil:</i> Frühpädagogische Fachkraft</p>	<p>Altersintegrierte frühkindliche Bildungseinrichtung <i>Escuela de educación infantil unificada</i> 0–5 Jahre (1. und 2. Zyklus)</p> <p>Frühkindliche Bildungseinrichtung, 1. Zyklus (eigenständige Kinderkrippe) <i>Escuelas de educación infantil primer ciclo</i> 0–2 Jahre</p> <p>Koordinierte Kinderkrippen in eigenständigen Einrichtungen des 1. Zyklus <i>Unidades de primer ciclo en centros separados</i> 0–2 Jahre</p> <p>Frühkindliche Bildungseinrichtung, 2. Zyklus <i>Escuelas de educación infantil segundo ciclo</i></p>	<p>Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung (nur für die Arbeit mit 0–2-Jährigen)</p> <p>Ansonsten: Qualifizierte Ergänzungskraft⁵</p>	<p>0–2/3 Jahre 0–5/6 Jahre</p>	<p>1,600 Stunden nicht-tertiäre postsekundäre berufsbildende Ausbildung, <i>Abschluss:</i> Postsekundäres Diplom mit Schwerpunkt Frühkindliche Bildung (<i>Ciclo Formativo de grado superior en Educación Infantil</i>).</p> <p>ECTS-Credits: 120 EQR-Stufe: 5 ISCED 2011: 4</p>

⁴ siehe Ancheta-Arrabal et al. 2022

⁵ Gelegentlich können sie in einigen Regionen Lehrkräfte für frühkindliche Bildung in frühkindlichen Bildungseinheiten in der Grundschule für Kinder im Alter von 2–5 Jahren unterstützen (Ancheta-Arrabal et al. 2022).

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
	3–5 Jahre Frühkindliche Bildungseinheit in der Grundschule, 2. Zyklus <i>Colegio de Educación Infantil y Primaria</i> 3–5 Jahre			
Höhere technische Fachkraft – Soziokulturelle und touristische Animation <i>Técnico superior en animación sociocultural y turismo</i>	Alle frühkindlichen Bildungseinrichtungen, aber nicht notwendigerweise vor Ort	Qualifizierte Ergänzungskraft	Alle Altersbereiche	Post-sekundäres Diplom mit Schwerpunkt Soziokulturelle und touristische Animation ECTS-Credits: 120 EQR-Stufe: 5 ISCED 2011: 4
Höhere technische Fachkraft – Soziale Integration <i>Técnico superior en integración social</i>	Alle frühkindlichen Bildungseinrichtungen, aber nicht notwendigerweise vor Ort	Qualifizierte Ergänzungskraft	Alle Altersbereiche	Post-sekundäres Diplom mit Schwerpunkt Soziale Integration ECTS-Credits: 120 EQR-Stufe: 5 ISCED 2011: 4
Technische Fachkraft – Bildung <i>Técnico en educación</i>	Altersintegrierte frühkindliche Bildungseinrichtung <i>Escuela de educación infantil unificada</i> 0–5 Jahre (1. und 2. Zyklus) Frühkindliche Bildungseinrichtung, 1. Zyklus (eigenständige Kinderkrippe) <i>Escuelas de educación infantil primer ciclo</i> 0–2 Jahre Frühkindliche Bildungseinrichtung, 2. Zyklus <i>Escuelas de educación infantil segundo ciclo</i> 3–5 Jahre	Ergänzungskraft mit Kurzeitausbildung	Alle Altersbereiche	6monatige berufsbildende Ausbildung (100–150 Stunden, je nach Autonomer Gemeinschaft) plus 1–2 Monate (100–150 Stunden) Praktikum ECTS-Credits: n. z. ⁶ EQR-Stufe: 3 ISCED 2011: 3

⁶ n. z. = nicht zutreffend

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
	Frühkindliche Bildungseinheit in der Grundschule <i>Colegio de Educación Infantil y Primaria</i> 3–5 Jahre			
Assistenzkraft für frühkindliche Bildung <i>Técnica / Auxiliar en educación infantil</i>	Altersintegrierte frühkindliche Bildungseinrichtung <i>Escuela de educación infantil unificada</i> 0–5 Jahre (1. und 2. Zyklus) Frühkindliche Bildungseinrichtung, 1. Zyklus (eigenständige Kinderkrippe) <i>Escuelas de educación infantil primer ciclo</i> 0–2 Jahre	Ergänzungskraft mit Kurzausbildung	0–5/6 Jahre	6monatige berufsbildende Ausbildung (100–150 Stunden, je nach Autonomer Gemeinschaft) plus 1–2 Monate (100–150 Stunden) Praktikum ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: 3 ISCED 2011: 3
Technische Fachkraft – Gesundheitsfürsorge oder klinisches Hilfspersonal <i>Técnicos sanitarios o asistentes de clínica</i>	Alle frühkindlichen Bildungseinrichtungen, aber nicht notwendigerweise vor Ort	Ergänzungskraft mit Kurzausbildung	Alle Altersbereiche	6monatige berufsbildende Ausbildung (100–150 Stunden, je nach Autonomer Gemeinschaft) plus 1–2 Monate (100–150 Stunden) Praktikum ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: 3 ISCED 2011: 3

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

In der einschlägigen spanischen Gesetzgebung fallen frühpädagogische Einrichtungen für 3- bis 5-Jährige unter den Oberbegriff "Schule", da sie meist in Grundschulen angesiedelt sind, während Einrichtungen für unter 3-Jährige und die wenigen altersintegrierten Einrichtungen für 0–

5-Jährige als "Kindertageseinrichtungen" bezeichnet werden. Die Terminologie in diesem Bericht bezieht sich entweder auf "frühkindliche Bildungseinrichtungen" im Allgemeinen (0–2 und 3–5 Jahre) oder verwendet die spezifischen Begriffe "frühkindliche Bildungseinrichtung des ersten Zyklus" (0–2) oder "Frühkindliche Bildungseinrichtung des zweiten Zyklus" (3–5) – je nach Kontext.

Gemäß Artikel 34 des Königlichen Beschlusses 82/1996, der die frühkindliche Bildung und die Grundschulbildung regelt, und Artikel 33 des Königlichen Beschlusses 83/1996 sind die Mitglieder des Leitungsteams, von denen die meisten auch Kinder unterrichten, die einzigen Leitungsorgane der **öffentlichen frühkindlichen Bildungseinrichtungen**. Alle Mitglieder des Leitungsteams und alle anderen von den Bildungsbehörden definierten Positionen sind verbeamtete Lehrkräfte und haben daher eine ähnliche Grundausbildung wie andere verbeamtete Lehrkräfte. Dazu gehören: Leitung der Einrichtung/Schule; Verantwortliche:r für das Bildungsprogramm; Sekretär:in; sonstige von den Schulbehörden festgelegte Stellen wie stellvertretende Leitungen. Gemäß der einschlägigen Gesetzgebung (LOE 2006, LOMLOE 2020) muss die Leitung von Kindertageseinrichtungen des 1. und 2. Zyklus die Organisation, das Verwaltungs- und Ressourcenmanagement und die pädagogische Leitung und Entwicklung durch einen kooperativen Ansatz miteinander verbinden und ein Gleichgewicht zwischen administrativen und pädagogischen Aufgaben anstreben.

Artikel 132 des LOE 2006 in der Fassung des LOMLOE 2020 legt fest, dass die Leitungen von Kindertageseinrichtungen und die Leitungen von Grundschulen über folgende Kompetenzen verfügen:

- die Einrichtung/Schule vertreten und die Bildungsbehörden über die Ansätze, Bestrebungen und Bedürfnisse ihrer Bildungsgemeinschaft informieren
- Aktivitäten der Einrichtung/Schule beaufsichtigen und koordinieren, ohne die Befugnisse der Lehrkräfteversammlung und des Schulrats zu beeinträchtigen
- für die pädagogische Aufsicht verantwortlich sein, pädagogische Innovation fördern und Pläne zur Erreichung der Ziele des Schulentwicklungsplans anregen
- für die Einhaltung der geltenden Gesetze und sonstigen Vorschriften sorgen
- als Leitung für das gesamte pädagogische Personal zu fungieren
- das Gemeinschaftsgefühl in der Einrichtung fördern
- die Zusammenarbeit fördern mit Familien, Institutionen und mit Organisationen, die die Beziehungen der Einrichtung unterstützen
- interne Evaluationen fördern und an externen Evaluationen sowie bei der Bewertung des Lehrpersonals mitarbeiten
- akademische Veranstaltungen und Sitzungen des Schulrats und Lehrkräfteversammlungen einberufen und leiten sowie von diesen Organen getroffene Vereinbarungen durchführen
- Bau-, Dienstleistungs- und Lieferaufträge vergeben sowie Ausgaben nach Maßgabe des Budgets der Einrichtung/Schule genehmigen, Zahlungen anordnen und offizielle Schulzertifikate und Dokumente abzeichnen
- Vorschläge an die Schulbehörde formulieren für die Ernennung und Entlassung von Mitgliedern des Leitungsteams nach Unterrichtung der Lehrkräfteversammlung und des Schulrats
- den Schulentwicklungsplan, das Managementprojekt und Organisations- und Betriebsvorschriften der Einrichtung/Schule genehmigen
- über die Aufnahme von Kindern entscheiden
- die Zuweisung zusätzlicher Ressourcen genehmigen

- Leitlinien festlegen für die Zusammenarbeit mit lokalen Behörden, anderen Bildungseinrichtungen, Gremien und Organisationen zu Bildungs- und Kulturzwecken
- alle anderen von der Schulbehörde festgelegten Aufgaben übernehmen
- Personalressourcen an die Bedürfnisse der Einrichtung anpassen.

Der/die Verantwortliche für das Bildungsprogramm ist die Person, die für alle akademisch-pädagogischen Angelegenheiten in der frühkindlichen Bildungseinrichtung oder der Grundschule zuständig ist, wie zum Beispiel:

- Koordinierung der pädagogischen Aktivitäten
- Erstellung von Stundenplänen
- Koordinierung der Arbeit der Tutoren/Tutorinnen und Abteilungsleitungen
- Beteiligung an der Ausarbeitung des Entwicklungsplans und des Jahresprogramms sowie Förderung des Gemeinschaftsgefühls in der Bildungseinrichtung.

Die Auswahl der Einrichtungsleitung/Schulleitung (*Director o directora de centro/ Jefe o jefa de estudios*) (Anforderungen, Verfahren, Ernennung, Entlassung und Anerkennung der Leitungsfunktion) in öffentlichen frühkindlichen Einrichtungen ist in den Artikeln 133–139 des LOE in der durch das LOMLOE geänderten Fassung geregelt. Sie erfolgt durch ein leistungsbezogenes Auswahlsystem der Bildungsgemeinschaft und der Bildungsverwaltung, an dem die festangestellten Lehrkräfte der Einrichtung/Schule teilnehmen. Diese müssen ein Managementkonzept vorlegen. Die Auswahl erfolgt an der Schule durch einen Ausschuss, dem folgende Mitglieder angehören:

- Vertretungen der Bildungsverwaltung
- Vertretungen der betreffenden Einrichtung – mindestens ein Drittel der Mitglieder des Ausschusses müssen Lehrkräfte sein, die vom Lehrpersonal gewählt werden, und ein weiteres Drittel wird von den nicht lehrenden Mitgliedern des Schulrats gewählt
- die Leitung einer Einrichtung/Schule, die die gleiche Art von Bildung anbietet.

Diejenigen, die das Auswahlverfahren bestanden haben, müssen ein Schulungsprogramm zu den Kompetenzen für die Ausübung einer Leitungsfunktion absolvieren.

Verbeamtete Lehrkräfte, die eine Stelle als Leitung an einer Kindertageseinrichtung oder Grundschule anstreben, können sich bei einer Einrichtung ihrer Wahl bewerben. Zu den Voraussetzungen für die Teilnahme an diesem Auswahlverfahren gehören eine mindestens fünfjährige Dienstzeit als verbeamtete Lehrkraft und die Vorlage eines Managementkonzepts, in dem Ziele, Strategien und Bewertungsverfahren dargelegt sind. Die Bildungsverwaltung der Autonomen Gemeinschaft kann den Abschluss einer Management-/Führungsschulung verlangen, insbesondere in Schulen, die sowohl Grundschul- als auch Vorschulbildung anbieten.

Der/die ausgewählte Kandidat:in wird von allen Mitgliedern des Ausschusses demokratisch bestimmt. Ausgewählt wird der/die Kandidat:in mit der höchsten Endpunktzahl. Darüber hinaus müssen die Ergebnisse der zugelassenen und der ausgeschlossenen Bewerber:innen (immer mit Angabe der Gründe für den Ausschluss) in der Schule oder Einrichtung, für die sie sich bewerben, veröffentlicht werden. Der Ausschuss schlägt der Schulbehörde den/die ausgewählte/n Bewerber:in vor oder gibt bekannt, dass es keine ausgewählten Bewerber:innen gibt. Unter außergewöhnlichen Umständen, wenn ein Mangel an Bewerbern/Bewerberinnen besteht oder wenn eine Stelle gerade erst zur Verfügung steht oder auch wenn der entsprechende Ausschuss keine Bewerber:innen ausgewählt hat, kann die Schulbehörde eine verbeamtete Lehrkraft als Leitung der Einrichtung/Schule für höchstens vier Jahre ernennen.

Vor ihrer Ernennung zur Leitung müssen die Kandidaten/Kandidatinnen eine Managementschulung gemäß dem Königlichen Beschluss 894/2014 erfolgreich absolvieren. Diejenigen, die einen



Master- oder Postgraduiertenabschluss im Bereich Leitung und Management von Bildungseinrichtungen haben, sind von der Teilnahme an den Kernmodulen sowie an den spezifischen Modulen, die die zuständige Bildungsbehörde festlegen kann, befreit, mit Ausnahme des Moduls "Managementkonzept".

Neben dem bereits erwähnten Kurs gibt es auch einen 60stündigen Kurs zur Aktualisierung von Managementfähigkeiten. Er weist dieselben Merkmale auf wie die Schulung zur Entwicklung von Führungsqualitäten, mit Ausnahme der folgenden Kernmodule:

- Modul I Aktualisierung des Rechtsrahmens für Bildungseinrichtungen
- Modul II Verwaltung der institutionellen Ansätze
- Modul III effiziente und effektive Verwaltung der Schulressourcen
- Modul IV Schlüsselfaktoren für effektive Führung
- Modul V Rechenschaftspflicht und Bildungsqualität
- Modul VI Managementkonzept/Projekt.

Nach Abschluss des Lehrgangs wird die Leitung der Einrichtung/Schule für einen Zeitraum von vier Jahren ernannt. Die Ernennung kann für eine weitere vierjährige Amtszeit verlängert werden, je nachdem, ob sie am Ende ihrer ersten Amtszeit positiv beurteilt wurde.

Positiv beurteilte Einrichtungs-/Schulleitungen haben während ihrer gesamten Amtszeit persönliche, berufliche und monetäre Vorteile. Die Kriterien und Verfahren für diese Bewertung sind öffentlich und objektiv und schließen die Ergebnisse der individuellen Evaluation nach dem Abschluss früherer Studien ein.

Ebenso können die Bildungsbehörden eine Obergrenze für die Anzahl der Amtszeiten festlegen, für die Leitungen eine Verlängerung beantragen können. Sobald eine Verlängerung nicht mehr möglich ist, muss der/die Kandidat:in an einem neuen Auswahlverfahren teilnehmen, um erneut als Einrichtungs-/Schulleitung in derselben oder in einer anderen Einrichtung ernannt zu werden. Nach Beendigung ihrer Amtszeit kehren die Einrichtungs-/Schulleitungen auf ihre ursprüngliche Lehrkraftstelle zurück. In diesem Fall können die Schulbehörden eine kommissarische Leitung ernennen, die die entsprechenden Aufgaben wahrnimmt, bis der nächste Auswahlzeitraum abgeschlossen ist und ein/e neue/r Direktor:in ernannt wird.

Die Verordnung vom 9. Oktober 269/1996 über die Bildung und Ernennung der Leitungsorgane von **öffentlich-subventionierten privaten Einrichtungen** sieht vor, dass die Einrichtungs-/Schulleitungen vom Arbeitgeber ernannt oder gemäß den geltenden Rechtsvorschriften gewählt werden. Sie haben die Aufgabe, die pädagogischen Aktivitäten zu managen, zu leiten und zu beaufsichtigen, zusätzlich zu den anderen Aufgaben, die ihnen übertragen werden können.

Artikel 13 des 10. nationalen Tarifvertrags legt fest, dass **private Einrichtungen, die keine öffentlichen Subventionen erhalten**, die Autonomie haben, ihre Organisation und Arbeitsweise selbst zu bestimmen und die von ihnen als angemessen erachteten Leitungsgremien einzusetzen. Die Einrichtungsleitung ist für die Verwaltung, Leitung und Beaufsichtigung der pädagogischen Aktivitäten in allen ihr anvertrauten Angelegenheiten verantwortlich. Die Dauer des Amtes richtet sich nach der Zeit, in der der Arbeitgeber dem/der Angestellten die mit diesem Amt verbundenen Aufgaben überträgt.

Artikel 37 des Königlichen Beschlusses 82/1996 und Artikel 36 des Königlichen Beschlusses 83/1996 legen fest, dass Einrichtungs-/Schulleitungen im Allgemeinen die gleichen Arbeitszeiten und Ferien haben wie andere Lehrkräfte. Ihre spezifischen Leitungsaufgaben werden jedoch in ihre Unterrichtsstunden einbezogen, so dass ihre Unterrichtsbelastung reduziert wird. Die Bildungsbehörden sind für die Festlegung der Anzahl der Stunden zuständig, die für den Unterricht und die Leitungsaufgaben zu verwenden sind. Diese variieren je nach der spezifischen Ausgestaltung der Stelle (ob es sich um eine Schulleitungsstelle oder eine andere Leitungsstelle wie



z.B. die Bildungsprogrammleitung handelt), dem Niveau der an der Einrichtung unterrichteten Fächer und der Größe der Einrichtung (Anzahl der angemeldeten Kinder), was dazu führt, dass die Lehrbelastung der Leitungen je nach Autonomer Gemeinschaft variiert.

Einrichtungs-/Schulleitungen werden am Ende des Zeitraums, für den sie ernannt wurden, bewertet. Bei einer positiven Beurteilung erhalten sie eine persönliche und berufliche Anerkennung, die von den Bildungsbehörden festgelegt wird, die das Beurteilungsverfahren und seine Merkmale bestimmen. Im Hinblick auf die Mobilität und als festangestellte-Beamte haben sie die Möglichkeit, sich für die landesweiten Versetzungsauswahlverfahren zu bewerben, die durch den Königliche Beschluss 1364/2010, die Verordnung EFP/1015/2018 und regionale Vorschriften geregelt sind. Diese Versetzungswettbewerbe werden von den Schulbehörden organisiert, um freie Stellen an Schulen zu besetzen.

Die Entlassung einer Leitung erfolgt, wenn eine schwere Straftat begangen wurde, wenn sie die spanische Staatsangehörigkeit aufgegeben hat oder wenn ihr die Ausübung jeglicher beruflicher Tätigkeit untersagt wurde. Die Abwicklung solcher Verfahren entspricht einer Ordnungswidrigkeit und wird in einem allgemeinen Verfahren für alle öffentlichen Bediensteten abgewickelt. In den Artikeln 93–98 des Gesetzes über das Grundstatut der öffentlichen Bediensteten (Königlicher Gesetzesbeschluss 5/2015) sind die Gründe für eine Entlassung festgelegt.

In Bildungseinrichtungen, die ganz oder teilweise mit öffentlichen Mitteln finanziert werden, sind die Bedingungen des Lehrpersonals im relevanten 7. Tarifvertrag geregelt.

Die Position der Einrichtungsleitung oder die Erstellung der Einrichtungskonzeption kann nur von einer Lehrkraft für frühkindliche Bildung ausgeübt werden, nicht von anderen Personalmitgliedern.

2.3 Funktionsstellen innerhalb der frühpädagogischen Tageseinrichtung

Was spezifische pädagogische Aufgaben betrifft, gibt es in Spanien in den frühpädagogischen Einrichtungen für reguläre Lehrkräfte für frühkindliche Bildung keine Funktionsstellen, die mit einer zusätzlichen Bezahlung belohnt werden. Zu solchen Aufgaben könnten gehören: die Arbeit mit Migrantenfamilien, die Entwicklung von integrativen Praktiken, die Betreuung von angehenden Fachkräften.

2.4 Fachberatungs- und Fachaufsichtspersonal

In den Artikeln 113 und 119 des LOE in der durch das LOMLOE geänderten Fassung werden die Steuerungsorgane von außeruniversitären Bildungseinrichtungen wie z.B. Kindertageseinrichtungen wie folgt definiert:

A Steuerungsorgane mit einer Schulmitgliedschaft:

Leitungsteam (siehe *Kapitel 2.2*) und **Lehrkräftekollegium** (unter dem Vorsitz der Einrichtungs-/Schulleitung und bestehend aus allen in der Einrichtung/Schule tätigen Lehrkräften)

B Steuerungsorgane mit gemischten Mitgliedschaften:

Schulrat (bestehend aus der Einrichtungsleitung als Vorsitz, dem/der Verantwortlichen für das Curriculum, einer Vertretung des Stadtrats, einer Gruppe von Lehrkräften, die mindestens ein Drittel der Gesamtmitgliederzahl ausmacht, Vertretungen der Familien und Kinder, die ebenfalls mindestens ein Drittel der Gesamtmitgliederzahl ausmachen, und einer Vertretung der Schulleitung und des Dienstpersonals).

Schulberater:innen gehören zu den internen und externen Beratungsstrukturen, die direkt in den Bildungseinrichtungen tätig sind. Im Vorschul- und Grundschulbereich gibt es in der Regel

je nach Schülerzahl ein Bildungsberatungsteam, das mehreren Schulen zugeordnet ist. Die verschiedenen Bildungsbehörden legen die Aufgaben der Berater:innen in frühpädagogischen Einrichtungen, Grund – und Sekundarschulen fest. Einige dieser Aufgaben sind:

- Koordinierung der akademischen und beruflichen Beratungsaktivitäten
- Beratung der Pädagogischen Koordinierungskommission
- Beteiligung an der Prävention und Identifizierung von Lernproblemen
- Durchführung der psycho-pädagogischen Evaluation von Schülern/Schülerinnen, die eine solche benötigen
- Mitwirkung bei der Anpassung des Curriculums für Schüler:innen mit besonderen Bildungsbedürfnissen
- Beratung bei der Entwicklung von Sozialgarantieprogrammen
- Unterstützung, Beratung und spezifische Anleitung für alle Studierenden auf nicht-universitären Ebenen
- Zusammenarbeit mit den Bildungseinrichtungen und ihrem Lehrpersonal bei der Entwicklung von Projekten für verschiedene Aktivitäten, Tutorials sowie akademische und berufliche Beratung
- Verantwortung für die psycho-pädagogische Evaluation der Schüler:innen und Beteiligung an den Bemühungen der pädagogischen Koordinationskommission oder eines ähnlichen Gremiums in den Schulen
- Beratung der Familien.

Die **Pädagogische Koordinierungskommission** in Kindertageseinrichtungen mit mehr als zwölf Gruppen trifft sich einmal im Monat, um wichtige Themen im Zusammenhang mit dem Curriculum zu behandeln. Den Vorsitz der Kommission hat die Einrichtungs-/Schulleitung, und ihr gehören die Koordinatoren/Koordinatorinnen der einzelnen Zyklen, der/die Verantwortliche für das Curriculum und der/die Schulberater:in an. Ihre Hauptaufgaben konzentrieren sich auf die Gestaltung von Bildungsinhalten, das Programm zur Aufmerksamkeit für Diversität und psycho-pädagogische Interventionen.

Die große Vielfalt, die in den frühpädagogischen Einrichtungen in Bezug auf die Trägerschaft, das Management und die Integration in die Grundschulen zu finden ist, macht es schwierig, allgemeine Schlussfolgerungen über koordinierende Stellen oder Personen zu ziehen.

Was das **Aufsichtspersonal** anbelangt, so fallen die Kontroll- und Verwaltungsinspektionsmechanismen in die Zuständigkeit der jeweiligen Inspektionsdienste der Autonomen Gemeinschaften (Artikel 148 des Gesetzes 2/2006, geändert durch das Gesetz 3/2020). Diese Aufgaben werden von den **Bildungsinspektoren/-inspektorinnen** wahrgenommen. Obwohl ihre allgemeinen Zuständigkeiten auf staatlicher Ebene definiert sind, obliegt es den Autonomen Gemeinschaften, ihre spezifischen Aufgaben festzulegen. Gemäß Artikel 151 des LOE in der durch das LOM-LOE geänderten Fassung sind die Bildungsinspektoren/-inspektorinnen mit den folgenden Aufgaben betraut:

- das Funktionieren der Bildungseinrichtungen sowie die von ihnen entwickelten Projekte und Programme aus pädagogischer und organisatorischer Sicht zu überwachen, zu bewerten und zu kontrollieren; die Unterrichtspraxis und die Managementfunktion zu überwachen und an ihrer kontinuierlichen Verbesserung mitzuwirken
- Beteiligung an der Evaluation des Bildungssystems und aller seiner Elemente
- sicherstellen, dass die Einrichtungen die geltenden Gesetze, Verordnungen und sonstigen Bestimmungen einhalten und dass die im LOE in der durch den LOMLOE geänderten Fassung dargelegten Grundsätze und Werte beachtet und angewandt werden, einschließlich



derjenigen, die auf die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen abzielen

- Beratung, Anleitung und Information der Bildungsgemeinschaft über ihre Rechte und Pflichten
- Inspektoren/Inspektorinnen unterrichten nicht in den Bildungseinrichtungen; sie erstellen die Berichte, die von den jeweiligen Bildungsbehörden angefordert werden oder die sich aus der Kenntnis der Realität der Bildungsinspektion ergeben
- Anleitung der Leitungsteams bei der Annahme und Überwachung von Maßnahmen, die die Koexistenz, die Beteiligung der Bildungsgemeinschaft und die Lösung von Konflikten begünstigen, indem sie Mediationsprozesse fördern und gegebenenfalls daran teilnehmen.

Um diese Aufgaben wirksam wahrnehmen zu können, müssen die Bildungsinspektoren/-inspektorinnen direkte Kenntnisse über die Aktivitäten in den Bildungseinrichtungen haben, zu denen sie freien Zugang haben; sie müssen die akademischen und administrativen Unterlagen der Einrichtung bewerten und überprüfen und von den verschiedenen Mitgliedern der Bildungsgemeinschaft die für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Zusammenarbeit erhalten.

Die Bildungsinspektoren/-inspektorinnen sind verbeamtete Lehrkräfte, was bedeutet, dass ihre berufliche Erstausbildung derjenigen der übrigen verbeamteten Lehrkräfte ähnelt (siehe *Kapitel 4*). Für die Inspektion von Kindertageseinrichtungen müssen sie jedoch keine besondere Qualifikation vorweisen. Das Auswahlverfahren ist in den Artikeln 43–48 des Königlichen Beschlusses 276/2007 geregelt. Die Kandidaten/Kandidatinnen legen eine Wettbewerbsprüfung ab, um Zugang zur Inspektion der Autonomen Gemeinschaften zu erhalten. Außerdem gibt es ein Praktikum, das Teil des Auswahlverfahrens ist und zwischen drei Monaten und einem Jahr dauert. Darüber hinaus müssen die Bewerber:innen die folgenden spezifischen Anforderungen erfüllen, um an dem öffentlich ausgeschriebenen Auswahlverfahren teilnehmen zu können: a) Sie müssen einer Einrichtung des öffentlichen Schuldienstes angehören und über eine mindestens achtjährige Berufserfahrung verfügen; b) sie müssen über einen Dokortitel, einen Masterabschluss, einen Bachelorabschluss oder einen gleichwertigen Abschluss (jedoch nicht speziell im Bereich der frühkindlichen Bildung) verfügen; c) sie müssen das entsprechende Auswahlverfahren durchlaufen; d) sie müssen die Kenntnis der Ko-Amtssprache der Autonomen Gemeinschaft, in die sie aufgenommen werden sollen, gemäß deren Vorschriften nachweisen.

2.5 Fachspezialisten und Fachspezialistinnen als Unterstützungspersonal

Die pädagogische Arbeit in Kindertageseinrichtungen umfasst zahlreiche unterstützende Tätigkeiten, die über den Unterricht hinausgehen und von Personal mit unterschiedlichen Qualifikationen ausgeführt werden. Dabei handelt es sich um Fachkräfte aus den Bereichen Bildung und/oder Gesundheit, je nach den spezifischen Bedürfnissen der Kinder, die in der jeweiligen Einrichtung betreut werden. Zu diesen Fachkräften gehören unter anderem:

- Hochschulabsolventen/-absolventinnen wie die *licenciados* (diejenigen, die ihre Ausbildung vor dem Bologna-Prozess absolvierten) mit Aufgaben, die ihrer jeweiligen Ausbildung entsprechen
- Absolventen/Absolventinnen mit mittleren Abschlüssen wie staatlich anerkannte Krankenschwestern/-pfleger, die Kinder, die krank sind, betreuen und begleiten und die Vergabe von verschriebener Medizin überwachen, etc.; spezialisiertes Unterstützungspersonal, wie z.B. Lehrkräfte, die auf Sozialdienste und Heilpädagogik spezialisiert sind; Physio- oder Ergotherapeuten/-therapeutinnen (siehe unten) (Eurydice 2023b)
- andere Fachleute wie höhere Fachkräfte für soziokulturelle und touristische Animation oder für soziale Integration (siehe unten).

Die Schulbehörden bestimmen die erforderlichen Fachkräfte in jeder Bildungseinrichtung. Dabei kann es sich um Lehrkräfte mit einer Spezialisierung in Sozialdiensten, Heilpädagogik oder Hör- und Sprachtherapeuten/-therapeutinnen handeln, die in Abstimmung mit den anderen am jeweiligen Fall beteiligten Fachkräften eine spezifische Behandlung von Störungen durchführen. Diese Lehrkräfte sind Teil der pädagogischen und psycho-pädagogischen Beratungsteams für die frühkindliche Bildung und die Grundschulbildung (Eurydice 2023b). Sie sind Spezialisten/Spezialistinnen mit einer bestimmten Qualifikation für die ihnen zugewiesenen Aufgaben, wie z.B.:

- **Sprachtherapeuten/-therapeutinnen**, die spezifische Behandlungen für Sprachstörungen oder Probleme im Zusammenhang mit der Artikulation der Sprache anbieten, in Abstimmung mit anderen am Fall beteiligten Fachleuten
- **Ergotherapeuten/-therapeutinnen**, die spezifische Behandlungen für die funktionelle Wiederherstellung durchführen, indem sie den Kindern den Umgang mit Hilfsmitteln und Prothesen zeigen, spezifische Übungen trainieren und Anpassungen entwerfen oder vornehmen, die den Kindern helfen, ihre Aktivitäten auszuführen. In Absprache mit anderen Fachkräften der Einrichtungen sind sie auch zuständig für die Begleitung und Evaluation der stattfindenden Behandlungen der Kinder
- **höhere technische Fachkräfte für soziokulturelle und touristische Animation**, die mit dem *maestro* bei der Planung von Freizeitaktivitäten zusammenarbeiten. Sie sind für die Durchführung dieser Aktivitäten und die Betreuung der Schüler:innen während dieser Aktivitäten verantwortlich; sie koordinieren und überwachen den außerschulischen Unterricht und wirken bei der Überwachung der Bildung der Schüler:innen mit, indem sie die Verbindung zwischen der Einrichtung und den Familien herstellen, usw.
- **höhere technische Fachkräfte für soziale Integration**: In Zusammenarbeit mit der frühpädagogischen Kernfachkraft im Rahmen von sozialen Interventionen können sie Familienhelfer:in, Förderpädagogen/-pädagoginnen sein oder sich u.a. um die Vermittlung in der Gemeinschaft, die Unterstützung der pädagogischen Intervention, erste Hilfe oder die Förderung der persönlichen Autonomie kümmern. Sie führen sozio-pädagogische Interventionen durch. Ihre Arbeit zielt auf marginalisierte und/oder von sozialer Ausgrenzung bedrohte Kinder ab (ethnische Minderheiten, behinderte Schüler:innen, Schüler:innen mit chronischen Krankheiten oder die unter Kindesmissbrauch leiden usw.). Sie sind für die Planung, Organisation, Entwicklung und Bewertung von Aktivitäten zur Verhinderung solcher negativen Situationen durch die Förderung der sozialen Integration zuständig. Dabei werden die aus der Bewertung gewonnenen Informationen berücksichtigt, um zu bestimmen, welche Strategien und Techniken für die Entwicklung der Autonomie der Schüler:innen und ihre berufliche Integration unter diesen Umständen am besten geeignet sind.
- **technische Fachkräfte für Gesundheitsfürsorge oder klinisches Hilfspersonal** sind Fachkräfte mit einer Ausbildung im Bereich des Gesundheitswesens, die eine mittlere Berufsausbildung absolviert haben. Sie führen die Aufgaben aus, die ihnen von einem/einer (Kinder)Arzt/Ärztin oder einer/einem anerkannten Krankenschwester/-pfleger übertragen werden, die ihre Arbeit beaufsichtigen.

Diese Fachkräfte können auf Beschluss der Bildungsbehörden zur regelmäßigen Unterstützung in der Einrichtung, in speziellen Einrichtungen oder Sondereinheiten arbeiten oder in Einzelfällen von einem örtlichen Beratungs- oder Betreuungsdienst zugewiesen werden.

3. Personalstrukturen: Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund

Das Bildungsgesetz (LOE) von 2006 schreibt vor, dass nur qualifiziertes Personal mit Kindern im Alter von 0 bis unter 6 Jahren arbeiten darf. Allerdings gibt es in Spanien keine systematisch zusammengestellten Daten über die Aufteilung der Arbeitskräfte nach dem Qualifikationsniveau des Personals (siehe *Tabelle 2*).

Tabelle 2

Spanien: Personalstrukturen, 2021

Personal	Prozentanteil am Personal, 2021
Fachkräfte mit einschlägigem, dreijährigen (oder längeren) Hochschulabschluss	Keine systematisch erhobenen nationalen Daten verfügbar – aber da ein Bachelor-Abschluss für die Arbeit als Kernfachkraft in der frühen Bildung im 2. Zyklus (3–5) und für den 1. Zyklus (0–2) eine höhere berufsbildende Ausbildung Voraussetzung ist, kann von einem hohen Anteil ausgegangen werden*
Fachkräfte mit einschlägigem Fachschulabschluss (postsekundär)	Keine systematisch erhobenen nationalen Daten verfügbar **
Personal mit einschlägigem berufsbildenden Sekundarstufenabschluss II	Keine systematisch erhobenen nationalen Daten verfügbar **
Personal mit anderer, nicht einschlägiger Qualifikation	Keine systematisch erhobenen nationalen Daten verfügbar **
Personal ohne formale Ausbildung	n. z. ***
Fachkräfte mit besonderer Spezialisierung (z.B. Sprachtherapeuten/-therapeutinnen)	0.9% von extern*
Männliche Fachkräfte	2.3% gesamt* 6.6% Einrichtungsleitungen oder Verwaltungskräfte* Anteil an Kernfachkräften und qualifizierten Ergänzungskräften unbekannt**
Fachkräfte mit Migrationshintergrund	Keine systematisch erhobenen nationalen Daten verfügbar

*Daten des Schuljahres 2020/2021 (MEFP 2022a)

** Für diese Kategorie existieren keine aufgeschlüsselten Daten. Offizielle Daten des MEEP unterscheiden nicht zwischen den Ausbildungen von Fachkräften, die in formalen frühpädagogischen Einrichtungen arbeiten, da alle frühpädagogischen Fachkräfte qualifiziert sein müssen, um arbeiten zu können.

*** Die einzigen relevanten Daten beziehen sich auf den Anteil der Fachkräfte, die mit Kindern von 0–3 Jahren in nicht-formalen frühpädagogischen Einrichtungen arbeiten (mit Berufsausbildung oder anderen Ausbildungen ohne Bezahlung), der 2014 18% betrug.



4. Berufliche Erstausbildung

4.1 Ausbildungswege (berufsbildende und hochschulische)

Um in den verschiedenen nicht-universitären Studiengängen unterrichten zu können, die in Artikel 100 des Gesetzes 2/2006 (LOE), geändert durch das Gesetz 3/2020, LOMLOE), festgelegt sind, muss man über die entsprechenden akademischen Qualifikationen verfügen und die pädagogische und didaktische Ausbildung erwerben, die von der Regierung für jeden Studiengang festgelegt wurde. Das Modell der beruflichen Erstausbildung ist hauptsächlich praxisintegriert, d.h. es verbindet die theoretische und praktische Ausbildung bezüglich der Lehrtätigkeit mit der Ausbildung und dem Studium in den wichtigsten Inhaltsbereichen.

In Spanien müssen sowohl die Lehrkräfte für die frühkindliche Bildung als auch Grundschullehrkräfte einen Bachelor-Abschluss vorweisen, der als Generalisten-Ausbildung betrachtet wird. Für alle anderen Schulstufen und Lehrkraftstellen mit bestimmter fachspezifischer Ausrichtung ist ein Master-Abschluss erforderlich.

Heute gibt es nach der Reform, die durch das Bildungsgesetz LOGSE von 1990 initiiert wurde, zwei Hauptkategorien von qualifizierten Fachkräften, die mit kleinen Kindern arbeiten:

- 1) **Lehrkräfte für frühkindliche Bildung**, die eine Universitätsausbildung mit Schwerpunkt Frühpädagogik haben und
- 2) **höhere technische Fachkräfte für frühkindliche Bildung** mit einer post-sekundären Ausbildung, die in erster Linie mit Kindern im Alter von 0–2 Jahren arbeiten.

Die folgenden Tabellen zeigen die Ausbildungen und Arbeitsgebiete der Fachkräfte, die täglich direkt mit kleinen Kindern arbeiten.

Lehrkräfte für frühkindliche Bildung (*Maestra especialista en educación infantil*)

Ein vierjähriger Universitätsabschluss mit Fachrichtung Frühpädagogik ist die erforderliche Qualifikation für Lehrkräfte für frühkindliche Bildung, die sowohl in öffentlichen als auch in privaten frühpädagogischen Tageseinrichtungen arbeiten möchten (Königlicher Beschluss 476/2013).

Die berufliche Erstausbildung wurde 1970 an Pädagogische Hochschulen transferiert, die sich auf die Lehrkräfteausbildung spezialisiert hatten und nach 1990 verlangte die Route für künftige Lehrkräfte für frühkindliche Bildung (*maestras especialistas en educación infantil*) höhere Zugangsvoraussetzungen. Die berufliche Ausbildung bzw. der Ausbildungslehrplan wurde in Übereinstimmung mit dem Bologna Prozess reformiert, dauert derzeit vier Jahre und umfasst 240 ECTS-Credits. Aktuell findet die berufliche Erstausbildung an Pädagogischen Hochschulen, die an Universitäten angeschlossen sind, statt und qualifiziert für die Arbeit mit der Altersgruppe 0–5 Jahre. Es handelt sich dabei um eine Ausbildung auf Bachelor-Niveau (*primer ciclo de formación universitaria*) – im Gegensatz zum Master-Studium, das Voraussetzung ist für die Arbeit in allen Stadien des Bildungssystems, außer der Vor- und Grundschule.

Tabelle 3

Spanien: Lehrkraft für frühkindliche Bildung

Titel in Spanisch: <i>Maestro en educación infantil</i> Profil: Frühpädagogische Fachkraft
Seit 2006: Zugangsvoraussetzung: 10 Jahre Pflichtschule (bis 16 Jahre) + 2 voruniversitäre Orientierungsjahre von 16 bis 18 Jahre, Schulabschlusszeugnis – <i>Bachillerato</i>

Titel in Spanisch: Maestro en educación infantil Profil: Frühpädagogische Fachkraft
Ausbildung: 4 Jahre Ausbildung an einer Universitätsfakultät für Lehrkraftausbildung (<i>Facultad universitaria de formación de profesorado</i>) – mit Spezialisierung auf die Arbeit mit 0- bis unter 6-Jährigen Abschluss: Bachelor, Lehrkraft für frühkindliche Bildung (<i>Grado en Maestro de Educación Infantil</i>) ECTS-Credits: 240 EQR-Stufe: 6 ISCED 2011: 6 Frühpädagogische Arbeitsfelder: Frühkindliche Bildungseinrichtung (<i>Escuela de educación infantil</i>), 0–2 Jahre (1. Zyklus), 3–5 Jahre (2. Zyklus); altersintegrierte frühkindliche Bildungseinrichtung, 0–5 Jahre; frühkindliche Bildungseinheit in der Grundschule (<i>Escuela de educación infantil y primaria</i>), 3–5 Jahre und 6–12 Jahre.

Höhere technische Fachkraft für frühkindliche Bildung (*Técnico superior en educación infantil*)

Bis 2000 galt eine Reihe von Übergangsregelungen für diejenigen, die bereits arbeiteten, bevor das Gesetz 1990 in Kraft trat. 1987 und 1993 wurde für Praxiskräfte, die ohne formale Qualifikation in Kindertageseinrichtungen des ersten Zyklus arbeiteten, eine spezielle Ausbildung entwickelt. Diese berücksichtigte frühere Arbeitserfahrungen und sollte sie befähigen, weiterhin als Angestellte in einer Kindertageseinrichtung zu arbeiten. Das Bildungsgesetz LOE von 2006 legte dann fest, dass nur qualifiziertes Personal mit Kindern von 0–5 Jahren arbeiten darf.

Tabelle 4

Spanien: Höhere technische Fachkraft für frühkindliche Bildung

Titel in Spanisch: Técnico superior en educación infantil Profil: Sozialpflege-/Gesundheitspflege-Fachkraft
Seit 2006: Zugangsvoraussetzung: 10 Jahre Pflichtschule (6 bis 16 Jahre) + 2 voruniversitäre Orientierungsjahre, Schulabschlusszeugnis (<i>Bachillerato</i>) oder eine erfolgreich abgeschlossene Eingangsprüfung für die höhere berufsbildende Ausbildung (Mindestalter 20 Jahre) Ausbildung: etwa 1½ Jahre (1.600 Stunden) post-sekundäre, nicht-tertiäre berufsbildende Ausbildung + 3 Monate (400 Stunden) Praktikum mit Schwerpunkt auf die Altersgruppe 0–2 Jahre Abschluss: Berufsbildender Abschluss als Höhere technische Fachkraft für frühkindliche Bildung, <i>Técnico Superior en Educación Infantil</i> ECTS-Credits: 120 EQR-Stufe: 5 ISCED 2011: 4 Frühpädagogische Arbeitsfelder: Altersintegrierte frühkindliche Bildungseinrichtungen (<i>Escuelas de educación infantil unificadas</i>), 0–5 Jahre; koordinierte Krippeneinheiten in eigenständigen Einrichtungen des 1. Zyklus (<i>unidades de primer ciclo en centros separados</i>), 0–2 Jahre. Gelegentlich arbeiten sie in einigen Regionen zur Unterstützung von Lehrkräften für frühkindliche Bildung in Grundschulen für Kinder im Alter von 2–5 Jahren (Ancheta-Arrabal et al. 2022) oder als Tagespflegepersonen.

Assistenzkraft für frühkindliche Bildung (*Técnico/Auxiliar en educación infantil*)

Die *Técnicos o Auxiliares en Educación Infantil* unterstützen Fachkräfte in der Betreuung von Kindern im frühen Alter, vor allem im Hinblick auf ihre Ernährung, ihr Wohlbefinden und die persönliche Aufmerksamkeit für diese Kinder. Meist sind sie für die Hygiene der Kinder im Grup-

penraum zuständig oder sie helfen ihnen während der Mahlzeiten. Für dieses Berufsprofil existieren keine nationalen Regelungen. Das Bildungsgesetz LOE von 2006 legte fest, dass nur qualifizierte Fachkräfte mit Kindern von 0–5 Jahren arbeiten dürfen. Dennoch ist das Zertifikat für Assistenzkräfte für frühkindliche Bildung teilweise anerkannt, allerdings nicht auf nationaler Ebene vom MEFP, sondern von einigen Arbeitsämtern in den Autonomen Gemeinschaften und es wird vor allem in Übereinstimmung mit bestimmten privaten Ausbildungsinstitutionen angeboten.

Die Professionalisierung dieses Sektors war und ist eine wichtige Reform, um die Einrichtungsqualität, vor allem für den 1. Zyklus, zu verbessern und um bei der Integration von benachteiligten Gruppen die gleiche Aufmerksamkeit zu garantieren, was innerhalb der fröhpädagogischen Einrichtungen eine Herausforderung ist.

Tabelle 5

Spanien: Assistenzkraft für frühkindliche Bildung

Titel in Spanisch: Técnico/Auxiliar en educación infantil
<p>Seit 2006:</p> <p>Zugangsvoraussetzung: 10 Jahre Schule (6 bis 16 Jahre; Mindestalter 16 Jahre)</p> <p>Ausbildung: 6 Monate (100–150 Stunden, je nach Autonome Gemeinschaft) berufsbildende Ausbildung plus 1–2 Monate (100–150 Stunden) Praktikum</p> <p>Abschluss: Zertifikat Assistenzkraft für frühkindliche Bildung, <i>Técnico/Auxiliar en Educación Infantil</i></p> <p>ECTS-Credits: n. z.</p> <p>EQR-Stufe: 3</p> <p>ISCED 2011: 3</p> <p>Fröhpädagogische Arbeitsfelder: Frühkindliche Bildungseinrichtungen (<i>Escuelas de educación infantil</i>), 0–2 Jahre (1. Zyklus), 3–5 Jahre (2. Zyklus); frühkindliche Bildungseinrichtung, 1. Zyklus (<i>escuela de educación infantil primer ciclo</i>), 0–2 Jahre</p>

Höhere technische Fachkraft für soziokulturelle Animation (*Monitor/Animador de ocio y tiempo libre*) – allgemein bekannt als Spielfachkräfte

Spielfachkräfte sind keine Fachkräfte für Fröhpädagogik, sondern für Freizeitaktivitäten in verschiedenen Bildungsinstitutionen. In der Regel arbeiten sie unabhängig mit Kindern vor und nach den Schulstunden und während der Pausen. In Einrichtungen für unter 3jährige Kinder können sie jedoch auch manchmal neben der Fachkraft arbeiten oder sogar als Ersatz für die Fachkraft, vor allem in privaten Einrichtungen.

In Spanien begann die Grundausbildung der Fachkräfte im Freizeitbereich in den 1960er Jahren mit Kursen für Spielfachkräfte und Freizeitmanager:innen. 1988 wurde der Abschluss für Fachkräfte in soziokultureller Animation auf nationaler Ebene geregelt (Figueres and Morros 2005). In der beruflichen Erstausbildung gibt es jedoch immer noch Komplikationen, da sie nur sehr wenig praktisches Lernen enthält, aber einen sehr breit angelegten theoretischen Lehrplan hat und wenig Zeit bleibt, um diese Kenntnisse zu erforschen und auszuweiten (Morros 2008).

Seit 2013 wird das Zertifikat der Spielfachkräfte für Freizeitaktivitäten als berufsbildende Ausbildungsrouten auf nationaler Ebene vom MEFP als die höhere berufsbildende Ausbildung in soziokultureller Animation anerkannt, aber nur die Bildungsbehörden der Autonomen Gemeinschaften dürfen eine berufliche Erstausbildung einrichten (Institut Valencià de la Juventut 2002, 7).



Tabelle 6

Spanien: Spielfachkraft/Höhere technische Fachkraft – Soziokulturelle Animation

Titel in Spanisch: <i>Técnico Superior de Animación Sociocultural</i>
<p><i>Seit 2013:</i></p> <p>Zugangsvoraussetzung: 10 Jahre Schule (6 bis 16 Jahre; Mindestalter 16 Jahre)</p> <p>Ausbildung: 1–2 Jahre (2.000 Stunden), postsekundäre, nicht-tertiäre berufsbildende Ausbildung (1.600 Stunden) und 3 Monate (400 Stunden) Praktikum, aber die Stundenanzahl richtet sich nach der jeweiligen Autonomen Gemeinschaft.</p> <p>Abschluss: Zertifikat höhere berufsbildende Ausbildung in soziokultureller und touristischer Animation</p> <p>ECTS-Credits: 120</p> <p>EQR-Stufe: 5</p> <p>ISCED 2011: 4</p> <p>Frühpädagogische Arbeitsfelder: frühkindliche Bildungseinrichtungen, 1. und 2. Zyklus (0–2, 3–5 Jahre); frühkindliche Bildungseinheit des zweiten Zyklus in der Grundschule</p> <p><i>Seit 2006:</i></p> <p>Zugangsvoraussetzung: 10 Jahre Schule (6 bis 16 Jahre; Mindestalter 16 Jahre)</p> <p>Ausbildung: 6 Monate (100–150 Stunden je nach Autonome Gemeinschaft) berufsbildende Ausbildung plus 1–2 Monate (100–150 Stunden) Praktikum</p> <p>Abschluss: Zertifikat Spielfachkraft für Freizeitaktivitäten, <i>Monitor/Animador de ocio y tiempo libre</i></p> <p>ECTS-Credits: n. z.</p> <p>EQR-Stufe: 3</p> <p>ISCED 2011: 3</p> <p>Frühpädagogische Arbeitsfelder: frühkindliche Bildungseinrichtungen, 1. und 2. Zyklus (0–2, 3–5 Jahre), frühkindliche Bildungseinheit des zweiten Zyklus in der Grundschule</p>

4.2 Kompetenzanforderungen und Ausbildungscurricula

Das Ministerium für Bildung und Ausbildung (MEFP 2021) bestimmt die Anforderungen für die universitären Bachelor- und Masterabschlüsse in den Bereichen Lehramt, Berufsbildung und Förderpädagogik (Kunst- und Sporterziehung). Die Universitäten legen die Bachelor-Studiengänge und die Abschlüsse des zweiten Zyklus im Einklang mit den in den staatlichen Vorschriften bestimmten Mindestanforderungen autonom fest, die von den zuständigen Gremien bewertet werden.

Lehrkraft für frühkindliche Bildung (*Maestra especialista en educación infantil*)

Kompetenzen:

Künftige Lehrkräfte für frühkindliche Bildung sollen Kompetenzen erwerben, die sich auf die Implementierung der curricularen Ziele und Inhalte beziehen. Dazu gehören: sich mit Diversität zu befassen; Kenntnisse der Informationstechnologien; Schulorganisation; Lernen, miteinander zu leben, sowohl innerhalb als auch außerhalb des Gruppenraums; sich mit dem Lernen von Sprachen in multikulturellen und multilingualen Kontexten zu befassen; effektiv mit Familien zusammenarbeiten; die Praxis im Gruppenraum zu reflektieren; und Kenntnisse von Qualitätsverbesserungsmodellen zu haben (Oberhuemer und Schreyer 2010). Die Gesetzgebung, die insbesondere die neuen universitären Bachelor-Studien in Vor- und Grundschulpädagogik reguliert, legt die Kompetenzen und Fähigkeiten fest, die von den Studierenden erworben werden sollen (Königlicher Beschluss 1594/2011):



- vertraut sein mit den Zielen, curricularen Inhalten und Evaluationskriterien der frühkindlichen/vorschulischen Bildung
- Lernumgebungen in Kontexten mit Diversität gestalten und regeln und dabei die jeweiligen Bedürfnisse von Kindern sowie die Gleichheit der Geschlechter, Chancengleichheit und die Achtung der Menschenrechte berücksichtigen
- das Zusammenleben innerhalb und außerhalb des Gruppenraums fördern und Konflikte friedlich lösen; in der Lage sein, Lernen und Koexistenz systematisch zu beobachten und dies zu reflektieren; in der Gruppe über die Akzeptanz von Regeln und den Respekt für andere reflektieren; die Autonomie und die Einzigartigkeit der Kinder als Faktoren für die Herausbildung von Emotionen, Gefühlen und Werten in der Frühpädagogik fördern
- Sprachentwicklung während der frühen Kindheit kennenlernen; in der Lage sein, mögliche Dysfunktionen zu erkennen und die richtigen Interventionen sicherzustellen; mit dem Sprachenlernen in multikulturellen und multilingualen Kontexten umgehen; die Anwendung verschiedener Ausdrucksweisen in der mündlichen und schriftlichen Sprache beherrschen
- Auswirkungen von Informationstechnologien im Bildungsbereich und über das Fernsehen in der frühen Kindheit kennenlernen
- Grundlagen der kindlichen Ernährung und Hygiene kennenlernen
- Grundlagen der Aufmerksamkeit, der psychologischen Prozesse und der Prozesse, die für das Lernen und die Persönlichkeitsbildung während der frühen Kindheit wichtig sind, kennenlernen
- die Organisation frühpädagogischer Einrichtungen kennenlernen
- Unterrichten als eine berufliche Tätigkeit ansehen, die kontinuierlich verbessert und an wissenschaftliche, pädagogische und soziale Veränderungen angepasst werden muss
- im Hinblick auf die Familienbildung als Berater:in für Eltern mit Kindern von 0–6 Jahren agieren und soziale Fähigkeiten in der Behandlung und der Beziehung zu den Familien aller Kinder und mit allen Familien beherrschen
- Reflexion über die Gruppenpraxis hinsichtlich der Innovationen und Verbesserungen im Unterricht
- Regeln und Fertigkeiten für das autonome und kooperative Lernen erwerben und dies bei den Kindern unterstützen
- Funktion, Möglichkeiten und Grenzen der Bildung in der modernen Gesellschaft verstehen sowie Schlüsselkompetenzen, die frühpädagogische Einrichtungen und die vorschulische Bildung und ihre Fachkräfte betreffen
- Modelle zur Verbesserung der Qualität in Bildungseinrichtungen kennenlernen
- die kastilische Sprache (bzw. in den Autonomen Gemeinschaften mit einer weiteren Amtssprache, diese Amtssprache) auf dem C1-Niveau (oder einem vergleichbaren) beherrschen, neben einer Fremdsprache auf dem B1-Niveau (allgemeines europäisches Rahmenreferenzwerk für Sprachen).

Curriculare Schwerpunkte

Die berufliche Erstausbildung künftiger Lehrkräfte für frühkindliche Bildung ist in drei Bereichen oder Modulen organisiert: 1) theoretisches Rahmenwerk, 2) Didaktik und fachspezifische Übungen und 3) Praktikum.

Basierend auf den aktuellen staatlichen Regulationen (Verordnung ECI/3854/2007, ANNEX) muss das Bachelor-Studium landesweit folgende Module und Inhalte umfassen, ohne die Autonomie der Universität zu gefährden (Königlicher Beschluss 1027/2011):

- **Grundlagenbildung:** Bildungsprozesse, Lern- und Persönlichkeitsentwicklung (0- bis 5-Jährige); Lernschwierigkeiten und Entwicklungsstörungen; Gesellschaft, Familie und Schule; Kindheit; Gesundheit und Ernährung; Organisation des Gruppenraums; Materialien und Lehrfähigkeiten; systematische Beobachtungen und Kontextanalysen; vorschulische Bildung Schule/Tageseinrichtung
- **Didaktik und fachspezifische Bildung:** Naturwissenschaft, Sozialwissenschaft und Mathematik; Sprachen, Lesen und Schreiben; Literacy; Musik; bildnerischer Ausdruck und Körpersprache
- **Praktikum:** Zeit an Bildungseinrichtungen und die Vorbereitung auf das Projekt der Bachelor-Arbeit
- **Spezialisierungshinweis (*mención cualificadora*):** ein von der Universität vorgeschlagenes spezielles Projekt/Thema (z.B. die Arbeit mit Kindern mit besonderen Bedürfnissen, Kindern mit Autismus), wenn die Studierenden ihr Projekt für die Bachelor-Arbeit wählen und erstellen.

Neben diesen allgemeinen Kernfächern gibt es in allen Studienprogrammen verpflichtende Fächer, die je nach Spezialisierung eingebunden werden müssen. Außer diesen sog. allgemeinen Kernpflichtfächern und spezialisierten Kernpflichtfächern ist jede Universität berechtigt, andere Pflichtfächer und auch Wahlfächer festzulegen. Der pädagogisch-didaktische Ansatz der Bachelor-Studien betont mit dem erfahrungsgestützten Lernen die Autonomie der Studierenden. Die berufliche Erstausbildung der Lehrkräfte für frühkindliche Bildung wurde unter diesem Ansatz konzeptualisiert, daher haben das Praktikum und die Arbeitserfahrungen in fröhpädagogischen Einrichtungen einen wichtigen Stellenwert im Studium. Nach Eurydice (2023b) werden der praktischen Arbeitserfahrung 50 ECTS-Credits zugewiesen, was etwa ein Fünftel der gesamten 240 ECTS-Credits ausmacht und im ersten Studiensemester beginnt. Die verbleibenden Credits werden auf die Grundlagenbildung (100 ECTS-Credits), die Didaktik und fachspezifische Bildung (60 ECTS-Credits) und den Spezialisierungshinweis (*mención cualificadora*, 30–60 ECTS-Credits) verteilt. Das heißt, dass die Studierenden mit nur 30 ECTS-Credits einen Abschluss mit Spezialisierung erlangen können.

Technische Fachkraft für frühkindliche Bildung (*Técnico superior en educación infantil*)

Der königliche Beschluss 1394/2007 (18. Juli) legte die Bedingungen für diese höhere berufsbildende Ausbildung fest. Zudem erstellte jede Autonome Gemeinschaft ein Regelrahmenwerk für die erforderlichen Prüfungen. Mittlere und höhere berufsbildende Ausbildungen können von Institutionen angeboten werden, die sich ausschließlich der berufsbildenden Ausbildung verschrieben haben oder auch in regulären Schulen mit einer berufsbildenden Sekundarstufe II. In letzterem Fall wird die berufsbildende Ausbildung separat organisiert, aber Personalressourcen und Ausstattung können gemeinsam genutzt werden. Nach dem königlichen Beschluss 1538/2006 müssen alle diese Institutionen eine Reihe von Voraussetzungen und Bedingungen erfüllen, die landesweit gelten.

Die Ausbildung zur höheren Fachkraft für frühkindliche Bildung ist kurz und legt den Schwerpunkt auf die Altersgruppe von 0–3 Jahren. Nach dem LOGSE Gesetz wurde sie 1990 aufgewertet und 2006 wurde die Kursdauer von einem Jahr auf eineinhalb Jahre angehoben, mit weiteren drei Monaten (400 Stunden) Praktikum. Dies kann in einer Krippengruppe eines Kindergartens, in einem Kinderkrankenhaus oder in anderen Betreuungs- oder Sozialeinrichtungen stattfinden.

Kompetenzen:

Höhere Fachkräfte für frühkindliche Bildung sollen während ihrer beruflichen Erstausbildung folgende Kompetenzen erwerben (Königlicher Beschluss 1394/2007):



- entsprechend den kindlichen Bedürfnissen und Merkmalen Ressourcen organisieren
- Aktivitäten des Bildungsprogramms entwickeln, indem die passenden Ressourcen und methodischen Strategien angewandt werden und ein vertrauensvolles Klima geschaffen wird
- angemessene Handlungsstrategien mit Familien erstellen und anwenden, die sich auf die Ziele und Vorgehensweisen der frühpädagogischen Einrichtung beziehen
- mit Unsicherheiten umgehen im Hinblick auf Personen, Ressourcen und Umgebungen; Sicherheit und Vertrauen ausstrahlen
- Interventionsprozesse und die erhobenen Ergebnisse evaluieren; die Dokumentation, die der Prozess verlangt, vorbereiten und managen, mit dem Ziel die Einrichtungsqualität zu verbessern
- Kenntnisse über Forschungen und Techniken im Hinblick auf berufliche Tätigkeiten aktualisieren, verfügbare Ressourcen für lebenslanges Lernen verwenden
- Beziehungen zu den Kindern, ihren Familien, Gruppen in der Gemeinschaft und anderen Fachkräften pflegen
- mit kultureller Diversität umgehen und Lösungen für mögliche Konflikte anbieten
- sichere Umgebungen schaffen, Regeln und Sicherheitsprotokolle beim Planen und der Entwicklung von Aktivitäten beachten
- im Rahmen der aktuellen Arbeitsvereinbarungen ihre Rechte wahrnehmen und sich an ihre Verpflichtungen halten
- ihre berufliche Karriere managen; Arbeitsmöglichkeiten, Arbeiten als Selbständige:r und Bezahlung analysieren
- ein kleines Unternehmen gründen und managen, eine Machbarkeitsstudie erstellen, Produktion und Marketing planen
- sich aktiv, kritisch und verantwortungsvoll mit ökonomischen, sozialen und kulturellen Aspekten beschäftigen.

Dieser Studiengang ist in Module gegliedert, die auf den Mindestlehrstandards basieren, die auf staatlicher Ebene gemäß Anhang I der Verordnung ESD/4066/2008 festgelegt sind, in der das Curriculum des Fortbildungszyklus für die Qualifikation als höhere technische Fachkraft für frühkindliche Bildung festgelegt ist. Diese Module müssen mindestens die folgenden Bereiche umfassen (siehe Eurydice 2023b):

Tabelle 7

Spanien: Curriculare Schwerpunkte (*Técnico superior en educación infantil*)

Curriculare Schwerpunkte	Stunden	ECTS-Credits
Didaktik der frühkindlichen Bildung	125	14
persönliche Autonomie und kindliche Bildung	105	12
kindliches Spiel und Methodik	105	12
Ausdruck und Kommunikation	100	11
kognitive und motorische Entwicklung	105	12
soziale und emotionale Entwicklung	75	8
soziale Fähigkeiten	60	6
Intervention mit Familien und Aufmerksamkeit auf sozial gefährdete Kinder	60	6
Projekte, um sich mit alternativen frühpädagogischen Einrichtungen vertraut zu machen	25	5
Erste Hilfe	35	3
Arbeitstraining und Anleitung	50	5
Unternehmen und unternehmerische Initiative	35	4



Curriculare Schwerpunkte	Stunden	ECTS-Credits
Praktika an verschiedenen Arbeitsplätzen	220	22
Total	1100	120

Diese Studien werden in Vollzeit oder Teilzeit angeboten und einige berufsbildende Module werden unterschiedlich vermittelt: als Präsenz- oder Fernunterricht oder kombiniert. Die Anzahl der ECTS-Credits beträgt 120. 20% der Zeit wird im Praktikum verbracht und diesem werden knapp über 18% der ECTS-Credits zugewiesen.

4.3 Alternative Zugangs- und Qualifizierungswege, Systemdurchlässigkeit

Beide Ebenen der berufsbildenden Erstausbildung (mittlere und höhere) stehen auch Bewerber/Bewerberinnen offen, die die üblichen akademischen Voraussetzungen nicht erfüllen, falls sie eine spezielle Prüfung bestehen, die nachweist, dass ihr Hintergrund in diesem Bereich sie dazu befähigt, alle Vorteile einer derartigen Ausbildung zu nutzen. Für den Zugang zur mittleren berufsbildenden Ausbildung müssen die Schüler:innen das Zertifikat *Graduado en Educación Secundaria Obligatoria* besitzen. Bei erfolgreichem Absolvieren des Studiums erhalten die Schüler:innen das *Técnico* Zertifikat, mit dem sie einen Bachelor-Studiengang aufnehmen können, wie z.B. den zur Lehrkraft für frühkindliche Bildung *Maestro en Educación Infantil*.

Zudem wurde ein System eingerichtet zur Evaluation und Akkreditierung von Kenntnissen und Fertigkeiten, die durch Erfahrungen oder non-formale Ausbildungen erworben wurden und auch zur Anpassung und Aktualisierung von berufsbildenden Ausbildungsrouten am tatsächlichen Bedarf des Markts. Das Gesetz von 2002 (5/2002, LOCFP) über die Qualifikationen und berufsbildenden Ausbildungen zielte darauf ab, ein umfassendes System der berufsbildenden Ausbildung, Qualifikationen und Akkreditierungen zu organisieren. Es stellt mittels verschiedener Ausbildungsformen, einschließlich der Ausbildungen am Arbeitsplatz und Weiterbildungen sowie der Ausbildungen für die Integration und Reintegration von Arbeitern/Arbeiterinnen in den Arbeitsmarkt, Lösungen bereit für soziale und ökonomische Anforderungen. Daher wurde für Personen zwischen 18 und 24 Jahren ohne berufsbildende Ausbildung u.a. ein System von Zuschüssen und finanziellen Unterstützungen geschaffen, das es ihnen ermöglicht, ihre Arbeit mit Ausbildungsaktivitäten, die zur Erlangung der Qualifikation erforderlich sind, zu kombinieren (Königlicher Beschluss 1224/2009).

In jüngster Zeit wurde der spanische Qualifikationsrahmen⁷ als international anerkanntes Instrument eingeführt, das die kohärente Nivellierung von Qualifikationen hinsichtlich ihrer Klassifizierung, Beziehung und Vergleichsmöglichkeit begleitet und auch dazu dient, die Mobilität von Personen im europäischen Raum und auf dem internationalen Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Der spanische Qualifikationsrahmen definiert zum ersten Mal gegliedert und kompakt als Ganzes das einzigartige berufsbildende Ausbildungssystem, das ...

- die auf dem Arbeitsmarkt geforderten beruflichen Qualifikationen identifiziert
- für geeignete Ausbildungsangebote sorgt
- den Erwerb der entsprechenden Ausbildung oder ggf. deren Anerkennung ermöglicht und
- Beratung und professionelle Begleitung bietet, die die Gestaltung individueller und kollektiver Ausbildungswege ermöglichen.

⁷ Für weitere Informationen siehe MEFP 2022b.



Der Zugang zu einem Berufsberatungssystem im Rahmen des berufsbildenden Ausbildungssystems ist in den Ausbildungsprozess und in das Anerkennungsverfahren von Kompetenzen, die durch Berufserfahrung erworben wurden, eingebunden.

5. Fachpraktischer Teil der Ausbildung von Kernfachkräften (Praktikum)

Die Einrichtungen beruflicher Erstausbildung verfügen über ein hohes Maß an Autonomie bei der Gestaltung der Zeit, die den theoretischen und praktischen Komponenten der Studiengänge innerhalb des von den zuständigen Bildungsbehörden festgelegten Rahmens gewidmet ist (Eurydice 2023b). Das Praktikum der Erstausbildung sowohl der Lehrkräfte für frühkindliche Bildung als auch der höheren Fachkräfte für frühkindliche Bildung umfasst Zeit in Bildungseinrichtungen und die Vorbereitung eines Abschlussprojektes, das nötig ist, um den Spezialisierungshinweis zu erhalten (siehe *Kapitel 4.2*). Das "Praxismodul" des Bachelorstudiengangs Frühkindliche Bildung und Primarstufe umfasst 55 ECTS-Credits (wobei der Anteil des "Bachelor-Abschlussprojekts" innerhalb dieses Moduls variieren kann) und das "Praktikumsmodul" für angehende höhere Fachkräfte für frühkindliche Bildung umfasst durchschnittlich 22 ECTS-Credits (die genaue Anzahl der von den einzelnen Autonomen Gemeinschaften zugewiesenen Credits variiert).

Praktika werden von einer Mentoring-Fachkraft der Einrichtung, an der sie stattfinden, und von einer Hochschullehrkraft oder Lehrkraft des berufsbildenden Ausbildungszentrums beaufsichtigt. Ihr Hauptziel ist es, die Studierenden zu befähigen, das in ihrer theoretischen Ausbildung erworbene Wissen anzuwenden und zu ergänzen.

Tabelle 8 vergleicht das Praktikum der beruflichen Erstausbildung von Kernfachkräften in seinen verschiedenen Dimensionen:

- ob dieses Element der Erstausbildung durch nationale und/oder regionale und/oder trägerspezifische Richtlinien reguliert ist und wie explizit diese Richtlinien hinsichtlich der Kooperation zwischen den Grundausbildungsinstitutionen und den frühpädagogischen Einrichtungen sind
- die Zeitdauer, die insgesamt während des Studiums am Arbeitsplatz verbracht wird (in Wochen oder Tagen) und wie die Zeitblöcke strukturiert sind
- die Anzahl der ECTS-Credits, die dem Praktikum in der Erstausbildung für Kernfachkräfte zugewiesen werden
- die Fertigkeiten und Kompetenzen, die Studierende am Arbeitsplatz entwickeln sollen
- Formen der Selbstevaluation der Studierenden und der externen Evaluation
- ob Mentoring-Fachkräfte/Aufsichtspersonal in den Einrichtungen einen speziellen Kurs für die Unterstützung der Studierenden am Arbeitsplatz absolvieren sollen oder müssen
- ob Mentoring-Fachkräfte/Aufsichtspersonal in den Einrichtungen eine vorgesehene Rolle haben, mit zeitlichen Spezifikationen und ob/wie sie für ihre Arbeit bezahlt werden.

Tabelle 8

Spanien: Merkmale des Praktikums

	Lehrkraft für frühkindliche Bildung	Höhere technische Fachkraft für frühkindliche Bildung
Regulierung/Träger	Vereinbarungen mit öffentlichen/privaten Trägern*	Vereinbarungen mit öffentlichen/privaten Trägern**
Dauer/Zeitblöcke	erstes und letztes Studienjahr 1 Semester	letztes Studienjahr 3 Monate
ECTS-Credits	50	22
Fertigkeiten/ Kompetenzen	Üben von beruflichen Tätigkeiten; Förderung der Berufstätigkeit; Stärkung unternehmerischer Fähigkeiten	n. z.
Selbstevaluation/ externe Evaluation	Bachelor-Projekt mit Mentoring-Fachkraft an der Grundausbildungsinstitution	Abschluss-Projekt mit Mentoring-Fachkraft an der Grundausbildungsinstitution
Verpflichtender Kurs für Mentoringfachkräfte	nein	nein
Vorgesehene Zeit/Bezahlung für Mentoring	nein	nein

* Königlicher Beschluss 1027/2011; ** Königlicher Beschluss 1543/2011; *** Verordnung ESD/4066/2008

Aktuelle Reformen, Trends, Debatten

Derzeit gibt es keine aktuellen Reformen oder Debatten über dieses Thema, aber im Rahmen der Reform von 2011 über die Erwerbstätigkeit und Arbeit in Spanien taucht ein besorgniserregender Trend auf, der eine neue Art von Vertrag einschließt, den sog. „Praktikumsvertrag“ (*Contrato en prácticas*). Diese Art von Vertrag und die Zeit, die Studierende während ihres Praktikums in der frühpädagogischen Einrichtung verbringen, wird von privaten Trägern dazu genutzt, ihren Personalbedarf zu bestimmten Zeiten im Schuljahr zu decken. Dies hat Auswirkungen auf die Einrichtungsqualität und auf die Praktika. Ein negativer Effekt ist der Personalmangel in der Einrichtung, die für die Studierenden eine Mentoring- und Aufsichtsrolle bereitstellen soll, ein anderer ist, dass die Studierenden während ihres Praktikums als Ersatzfachkräfte genutzt werden und ohne Aufsicht alleine arbeiten müssen, trotz der Tatsache, dass die Übernahme von Verantwortung für eine Kindergruppe nicht erlaubt ist.

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

Nationales, regionales und/oder trügerspezifisches Rahmenwerk zur Regulierung der Fort- und Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte

Nationale Regelungen hinsichtlich der FWB des frühpädagogischen Personals existieren nur für voll qualifizierte Lehrkräfte. Fachkräfte mit niedrigeren Qualifikationen werden ermutigt, höhere Ausbildungen anzustreben, um ihre Grundausbildung zu verbessern und Zugang zu Jobs im öffentlichen Sektor zu erhalten, die wiederum freien Zugang zu FWB bieten.

Lehrkräfte für frühkindliche Bildung haben sowohl ein Recht als auch eine Verpflichtung, sich in lebenslangem Lernen zu engagieren (Artikel 102.1 des Bildungsgesetzes 2/2006). Fortbildung liegt daher in der Verantwortung der Bildungsbehörden und der Bildungseinrichtungen. Von Lehrkräften und höheren Fachkräften für frühkindliche Bildung wird erwartet, dass sie ihre Kenntnisse in den Gebieten der frühpädagogischen Forschung, der Didaktik und anderen beruflichen Angelegenheiten kontinuierlich aktualisieren. Dennoch ist die Teilnahme an Fortbildungen freiwillig.

Artikel 103 des LOE (Gesetz 2/2006) legt fest, dass die Bildungsbehörden Trainings für Lehrpersonal in öffentlichen Schulen, einschließlich der frühpädagogischen Tageseinrichtungen, planen sollen. Sie garantieren verschiedene kostenfreie Kurse und unternehmen die erforderlichen Maßnahmen, um die Teilnahme der Lehrkräfte daran zu fördern. Es gibt finanzielle Unterstützung für Teilnehmende, die Fortbildungen anderer Anbieter besuchen möchten.

FWB für Lehrkräfte für frühkindliche Bildung werden nach den Prioritäten der jeweiligen Autonomen Gemeinschaft geplant und nach den Fortbildungsbedürfnissen, die die Lehrkräfte selbst nennen. Die Autonomen Gemeinschaften können ihre eigenen Prioritäten festlegen, indem sie die Bedürfnisse des Lehrpersonals in ihrem Einflussbereich berücksichtigen. Dies bedeutet, dass sowohl die Inhalte der Trainings und die Weiterbildungsinstitutionen sich je nach Autonomer Gemeinschaft unterscheiden.

Sie sind verpflichtet, den Lehrkräften eine Reihe von Aktivitäten anzubieten und ihren Fortbildungsbedarf zu decken sowie weitere vorrangige Leitlinien für die Ausbildung festzulegen.

Das Nationale Institut für Bildungstechnologien und Lehrkraftausbildung (INTEF – *Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado*) ist die für die Integration von Informationstechnologien und Lehrkraftausbildung zuständige Stelle im Ministerium für Bildung und Berufsbildung. Zu ihren Aufgaben gehört (Eurydice 2023b) die ...

- Entwicklung, Förderung und Verbreitung von Curriculum-Materialien
- Ausarbeitung von Modellen für die Ausbildung von Lehrkräften
- Konzeption und Umsetzung spezifischer Programme zur wissenschaftlichen und didaktischen Fortbildung von Lehrkräften
- Entwicklung und Verbreitung von digitalem und audiovisuellem Material
- Durchführung von spezifischen Programmen zur Entwicklung digitaler Kompetenzen in Zusammenarbeit mit den Autonomen Gemeinschaften.

Hauptformen der Fortbildungen für frühpädagogische Fachkräfte

Gemäß Artikel 5 der Verordnung EDU/2886/2011 gibt es fünf Hauptformate für FWB-Aktivitäten: Kurse, Seminare, Arbeitsgruppen, Ausbildungsprojekte in Institutionen und Konferenzen. Sie werden auch danach unterschieden, ob sie auf Anwesenheit basieren oder nicht (Eurydice 2023b):

- a) **Präsenzkurse und -seminare** können auch Nicht-Präsenzphasen beinhalten, sofern die Gesamtdauer der Aktivität mindestens 20 Stunden beträgt und die Nicht-Präsenzphasen nicht mehr als 20% der Gesamtdauer ausmachen. Diese Zeiten müssen durch die Vorlage eines Einzel- oder Gruppenberichts oder eines Projekts nachgewiesen werden. In der Regel dürfen die Präsenzveranstaltungen acht Stunden pro Tag nicht überschreiten.
- b) **Online-Aktivitäten** können eine Präsenz Sitzung für ihre Koordinierung beinhalten.
- c) Bei **gemischten Aktivitäten** werden Präsenz- und Online-Phasen kombiniert. In der Regel darf die Präsenzphase nicht weniger als zehn Stunden betragen.



Die Lehrkräfte können an diesen Aktivitäten während ihrer Unterrichtszeit teilnehmen, während der obligatorischen Arbeitszeit vor Ort in der Einrichtung oder während der Arbeitszeit, wenn sie außerhalb der Bildungseinrichtung durchgeführt werden.

FWB-Aktivitäten können in folgende drei Grundformate eingeteilt werden (Eurydice 2023b): 1) Kurse mit Anwesenheitspflicht oder Teilnahme an online-Kursen, 2) Seminare und 3) Teamarbeit. FWB finden auch am Arbeitsplatz statt. Diese Art wird als effektives Instrument betrachtet, um die Bedürfnisse eines Teams oder einer Gruppe von Praxiskräften in einer bestimmten frühpädagogischen Einrichtung zu erfüllen. Solche Projekte zielen ab auf die theoretische und praktische Ausbildung von frühpädagogischen Fachkräften und können auch Themen wie die Verwaltung, das Management und die Organisation einer Einrichtung, innovative Projekte und ihre Entwicklung, usw. enthalten. Das spanische Institut für Bildungstechnologien und Lehrkraftausbildung (INTEF) schließt dahingehend auch relevante Verträge mit anderen Institutionen.

FWB-Kurse werden je nach Altersstufe und Spezialisierung (z.B. Frühpädagogik) organisiert. Die Autonomen Gemeinschaften regeln die Ankündigungen, Validierungen, Zertifikate, Registrierungen, Äquivalenzen zwischen Forschungsaktivitäten und Universitätsabschlüssen, Prioritäten im lebenslangen Lernen usw. Nach der Teilnahme an diesen Aktivitäten erhalten die Lehrkräfte Teilnahmezertifikate.

Das MEFP ist in Zusammenarbeit mit den 17 Autonomen Gemeinschaften für die Förderung der internationalen Mobilität von Lehrkräften des öffentlichen Schulwesens, für den Austausch von Lehrkräften von einem Ort zum anderen und für Besuche in anderen Ländern zuständig.

Anspruch auf freie Tage

Die Verwaltung der Autonomen Gemeinschaften fördern und gewähren bezahlte freie Tage für das Lehrpersonal in den öffentlichen frühpädagogischen Einrichtungen unter ihrem Management (Artikel 105.2.d des Bildungsgesetzes 2/2006). Damit soll die Teilnahme an Fortbildungsaktivitäten hinsichtlich des Trainings und der Bildungsforschung und -innovation gefördert werden. FWB, die von öffentlichen Institutionen angeboten wird, ist kostenfrei, während Angebote anderer Anbieter bezahlt werden müssen, die Lehrkräfte jedoch dafür finanzielle Unterstützung erhalten. Die Bedingungen werden von der jeweiligen Behörde einer Autonomen Gemeinschaft, die sich mit Bildungsthemen befasst, festgelegt. Die Höhe der finanziellen Unterstützung richtet sich nach dem verfügbaren Budget, daher ist dies sehr unterschiedlich.

Offizielle Praktika werden durch einen Auswahlprozess gewährt und gegebenenfalls erhalten die Lehrkräfte dafür freie Tage.

Hauptanbieter von Fortbildungen für frühpädagogische Fachkräfte

Das Ministerium für Bildung und Ausbildung (MEFP) legt durch das Institut für Bildungstechnologien und Lehrkraftausbildung (INTEF) jährlich die Prioritäten fest, an die sich die Lehrkraft-Fortbildungsprogramme halten müssen. Es bietet auch staatliche FWB-Programme an und trifft zu diesem Zweck entsprechende Vereinbarungen mit anderen Einrichtungen. Die Bildungsbehörden der Autonomen Gemeinschaften können:

- ihre eigenen vorrangigen Leitlinien für die Weiterbildung festlegen und dabei den Weiterbildungsbedarf des Lehrpersonals in ihrem Zuständigkeitsbereich berücksichtigen
- den Inhalt der Fortbildung festlegen
- über die mit der Durchführung betrauten Einrichtungen entscheiden.

Alle Autonomen Gemeinschaften haben ein Netzwerk von Institutionen, die FWB anbieten. Obwohl sie verschiedene Bezeichnungen haben, ist der Name Lehrkraft- und Ressourcententren am weitesten verbreitet und diese sind die hauptsächlich Verantwortlichen für formale FWB.



Jede Institution ist für eine unterschiedliche Anzahl von Schulen, inklusive frühpädagogischer Einrichtungen, zuständig, die sie bei der beruflichen Entwicklung unterstützen, interinstitutionelle Arbeitsteams zur Verbreitung von Wissen fördern, dem Lehrpersonal Ressourcen zur Verfügung stellen und zur Entwicklung ihrer Lehrtätigkeit und zur Verbesserung der Einrichtungen durch pädagogische Innovation beitragen.

In allen Autonomen Gemeinschaften gibt es auch andere Institutionen, die sich mit der Fortbildung von Lehrkräften befassen, wie z.B. Universitätsabteilungen, Bildungsinstitute, Berufsvereinigungen, Gewerkschaften oder Reforminitiativen im Bereich Bildung.

Schließlich gibt es zahlreiche private Vereinigungen, Gruppen oder Institutionen (wie offizielle Berufsvereinigungen, Gewerkschaften, pädagogische Reformgruppen, Stiftungen etc.), deren Ziel die Förderung von Vor-Ort- Fortbildungen für Lehrkräfte ist. Bildungsbehörden können diesen Institutionen finanzielle Unterstützung gewähren, damit sie dieses Ziel erreichen können.

Formale Anerkennung von Fortbildungen

Die Teilnahme an Fortbildungen hat eine direkte Auswirkung auf die berufliche Karriere der Lehrkräfte, da sie bei Auswahlprüfungen als „Kredit“ angesehen wird (für Versetzungen, Abordnungen, Management von Bildungsinstitutionen) oder als eine notwendige Voraussetzung für eine Gehaltszulage. Die Höhe und die Bezeichnung dieser Boni sind in den Autonomen Gemeinschaften unterschiedlich.

Die Resolution der Generaldirektion für Evaluation und territoriale Zusammenarbeit vom 16. Februar 2011 sieht vor, dass im Zuständigkeitsbereich der verschiedenen Bildungsbehörden zusätzliche Zulagen für Lehrkräfte in Verbindung mit dem Abschluss von Fortbildungsmaßnahmen anerkannt werden. Die Teilnahme an einer Lehrkraftfortbildung ist fakultativ, hat aber spezifische Auswirkungen auf die berufliche Laufbahn der Lehrkräfte, wie z.B. Verdienste bei öffentlichen Auswahlprüfungen oder eine zusätzliche Vergütung. Vereinbarungen zwischen dem Bildungsministerium und den Bildungsbehörden der Autonomen Gemeinschaften (2011) regeln die Anerkennung von Lehrkraftausbildungsaktivitäten. Die Bildungsbehörden erkennen die Fortbildungsaktivitäten, die Forschung und die Innovation an, die von den Lehrkräften außerhalb des Zuständigkeitsbereichs der Ziel-Bildungsbehörde durchgeführt werden, vorausgesetzt, dass sie zuvor von der Bildungsbehörde, die für die Durchführung dieser Fortbildung zuständig ist, akkreditiert wurden. Die Anerkennung solcher Aktivitäten wird bei allen Ausschreibungen, einschließlich der Bewertung von FWB-Aktivitäten als Verdienst angesehen.

Die Anerkennung zusätzlicher Zahlungen im Zusammenhang mit der Durchführung von FWB-Maßnahmen bezieht sich auf spezifische zusätzliche Vergütungen für die berufliche Weiterbildung (Bonus für jede fünf- und sechsjährige Dienstzeit): Anerkennung der Fortbildungsmaßnahmen, die von Lehrkräften außerhalb des Zuständigkeitsbereichs der Zielschulbehörde durchgeführt wurden, sofern sie zuvor von der Schulbehörde, in der sie durchgeführt wurden, anerkannt wurden; Bescheinigung und Anerkennung der Anzahl der Prämien für jede sechsjährige Dienstzeit durch die zuständige Schulbehörde; Bescheinigung und Anerkennung der Fortbildungsmaßnahmen, die während der laufenden sechsjährigen Dienstzeit durchgeführt wurden, durch die Zielschulbehörde für Lehrkräfte, die für eine Tätigkeit unter der Verantwortung dieser Schulbehörde dorthin wechseln. Die Anerkennung dieser FWB-Maßnahmen erfolgt nach den Vorschriften und Kriterien für die berufliche Weiterbildung der Bildungsbehörde, der die Lehrkräfte angehören. Sie hat Auswirkungen auf alle Ausschreibungen, Auswahlverfahren oder Verwaltungsmaßnahmen, die zu ihrer Bewertung herangezogen werden (Eurydice 2023b).



Inhalte der Fortbildungskurse

Das Gesetz zur Verbesserung der Bildungsqualität von 2013 (8/2013), das eine Änderung des Bildungsgesetzes von 2006 darstellt, legt mehrere Richtlinien für FWB fest, die von den Bildungsbehörden der Autonomen Gemeinschaften angeboten werden. Dazu gehören:

- Kenntnisse und Lehrmethoden an Forschungstrends und spezifische Lehrmethoden anpassen
- Training im Hinblick auf Koordination, Anleitung, Tutorien, Diversität und Schulorganisation anbieten
- Trainingsprogramme in Informationstechnologien (ICT) und Fremdsprachen einrichten
- Bildungsforschung und innovative Programme fördern
- spezifische Trainings hinsichtlich der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen und der Koedukation anbieten.

Zudem bietet jede Gemeinschaft spezifische Richtlinien für verschiedene Gruppen von Lehrkräften, je nach dem Bedarf und den Bedürfnissen der Bildungsstufe, in der sie arbeiten (z.B. Frühpädagogik). Tatsächlich tendiert FWB für frühpädagogische Fachkräfte in Spanien dazu, ausgesprochen vielfältig zu sein, da so viele verschiedene Bildungsträger solche Fortbildungen anbieten und es dahingehend wenig Steuerung gab (Úcar Martínez et. al. 2007).

Groß angelegte Forschungsprojekte über FWB-Aktivitäten von frühpädagogischem Personal fanden in den letzten fünf Jahren nicht statt. Kleinere Studien betrafen folgende Themen:

- gemeinsame Reflexion über Frühpädagogik zur Verbesserung des Übergangs
- bürgerschaftliches Engagement in der FWB von frühpädagogischen Lehrkräften
- digitale Kompetenz und der Einsatz von Informationstechnologien bei frühpädagogischen Fachkräften.

7. Arbeitsbedingungen und aktuelle Personalangelegenheiten

Die Arbeitsbedingungen für **Lehrkräfte für frühkindliche Bildung** variieren je nach der Bildungsstufe und der Trägerschaft der Bildungseinrichtung. Für die Regelung dieser Bedingungen sind sowohl nationale als auch regionale Bildungsbehörden verantwortlich. Das Gesetz über die Verbesserung der Bildungsqualität von 2013 (Gesetz 8/2013) legt fest, dass die Bildungsbehörden sicherstellen müssen, dass das Lehrpersonal die Rücksicht, Behandlung und den Respekt erhält, der die soziale Wichtigkeit ihrer Aufgabe widerspiegelt. Dies führte zu neuen Maßnahmen, die auf die soziale Anerkennung und Unterstützung der Lehrkräfte und die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen abzielen.

Die **höheren Fachkräfte für frühkindliche Bildung** kämpfen seit Jahren für die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen, inklusive einer höheren Einstufung innerhalb der öffentlichen Verwaltung. Sie gehören zu den sog. „technischen Kategorien“, für die nur ein *baccalaureate* oder eine berufsbildende Ausbildung erforderlich ist; daher wurden sie als Berufsgruppe auf ein niedrigeres Niveau eingestuft als die Lehrkräfte für frühkindliche Bildung. Sie argumentieren jedoch, dass die meisten höheren Abschlüsse – in der Regel Universitätsabschlüsse – haben, aber die unterschiedlichen Qualifikationen, die für den ersten und zweiten Zyklus erforderlich sind, halten sie in einer niedrigeren Berufskategorie fest (Cadena Ser 2017), da es immer noch keine gleichen Arbeitsbedingungen für die Arbeit mit Kindern unter und über 3 Jahren gibt. Nach einer Umfrage von Sánchez Muliterno (2009) handelt es sich dabei eher um eine wirtschaftlich begründete

Rechtfertigung als um eine berufliche, da es weitgehend akzeptiert ist, dass die Fachkräfte umso weniger qualifiziert sein müssen, je kleiner die Kinder sind. Höhere Fachkräfte für frühkindliche Bildung arbeiten in Regel- und in Fördereinrichtungen und haben zahlreiche Aufgaben. Deswegen wird für die Berufskategorie selbst mehr Anerkennung gefordert sowie eine Klärung der Zeitpläne, Pflichten und anderer Arbeitsbedingungen.

Zudem ist zu überdenken, dass es sowohl in der Erstausbildung als auch in der Fortbildung von frühpädagogischen Fachkräften zu wenig Schwerpunkte gibt, die für die frühpädagogische Qualität wichtig sind (Ancheta-Arrabal et al. 2022). Dies ist nicht trivial, denn Studien, die die Sichtweisen der Eltern einschlossen, kamen zu ähnlichen Schlüssen über die Lücken in der Erstausbildung hinsichtlich der Rolle und Perspektiven von Familien und über die Bedingungen, die die frühpädagogische Qualität untergraben, wie z.B. ungünstige Fachkraft-Kind-Verhältnisse in den Gruppen, sich dauernd ändernde nationale Strategien in der Frühpädagogik oder den Mangel an Ressourcen (Sánchez Muliterno 2009, 59). Daher sollten weitere Analysen den Schwerpunkt legen auf dieses soziale und berufliche Verständnis, das mit den aktuellen Arbeitsbedingungen und dem sozialen Status der frühpädagogischen Fachkräfte in Verbindung gebracht werden kann.

Nach dem Gesetz 4/2019 zur Verbesserung der Lehr- und Lernbedingungen in der nicht-universitären Bildung können die Arbeitsbedingungen (Eurydice 2023b) jedoch variieren, je nach ...

- der Trägerschaft des Arbeitsplatzes: öffentlich oder privat
- dem Vertragsverhältnis mit der Verwaltung oder der Bildungseinrichtung (z.B. in öffentlichen Schulen als Beamter/Beamtin, Zeit- oder Arbeitskraft)
- dem Bildungsniveau, auf dem sie unterrichten
- der Beschäftigungskategorie (z.B. Kollegium der Lehrkräfte öffentlicher Schulen, Kollegium der Sekundarstufenlehrkräfte, Kollegium der Universitätsfakultäten).

Selbst bei öffentlichen Bildungseinrichtungen kann es Unterschiede zwischen den verschiedenen Autonomen Gemeinschaften geben.

7.1 Bezahlung

In Spanien unterscheiden sich die Gehälter der frühpädagogischen Lehrkräfte je nach der Trägerschaft der Bildungseinrichtung. Sie werden ebenso bezahlt wie Grundschullehrkräfte. Mit diesem Gehalt ist es möglich, auch als Alleinerziehende:r in einer Großstadt ohne zusätzliche Unterstützung zu leben.

Die Gehälter von Beamten werden gemäß dem Königlichen Gesetzesdekret 5/2015, das die überarbeitete Fassung des Gesetzes über das Grundstatut der öffentlichen Bediensteten genehmigt, in Grund- und Zusatzgehälter unterteilt. Verbeamtete Lehrkräfte in öffentlichen Bildungseinrichtungen, einschließlich Kindertageseinrichtungen, können folgende Bezüge erhalten (siehe Eurydice 2023b):

- Grundeinkommen:** wird gezahlt nach ihrer Abordnung oder Kategorie und nach ihrer Dienstzugehörigkeit:
Basisgehalt: umfasst die monatliche Grundvergütung, die der jeweiligen Berufsgruppe oder Untergruppe entspricht, sowie die Zusatzvergütung (postenbezogene Zulage und bestimmte Bestandteile der spezifischen Zusatzvergütung)
Zusatzzahlungen richten sich nach den Merkmalen der Arbeitsstelle, der beruflichen Karriere oder der professionellen Entwicklung, den Leistungen oder Ergebnissen, die vom Beamten/von der Beamtin erzielt wurden.
- Zusätzliche Boni:** allgemeine Komponente (auf der Grundlage der oben genannten Niveaus); individuelle Komponente (auf die spezifischen Bedingungen der jeweiligen Stelle bezogen);

Komponente für die berufliche Weiterbildung (Betrag, der für jedes fünfte oder sechste Dienstjahr zugewiesen wird, je nach Schulbehörde unterschiedlich).

Nach den monatlichen Zahlen des Staatsbudgets von 2021 sind fröhpädagogische Lehrkräfte in **öffentlichen vorschulischen Einrichtungen** in der Gehaltstabelle der verbeamteten Lehrkräfte in die Gruppe B/Untergruppe A2, Ebene 21 eingestuft. Bei drei Jahren Berufserfahrung haben sie ein monatliches Grundeinkommen von mindestens 1.881,80€. Mit zusätzlichen Boni können sie zwischen 2.400,13€ und 2.646,34€ monatlich verdienen (für eine detaillierte Gehaltstabelle siehe Eurydice 2023b).

Die Gehälter von Lehrkräften auf Vertragsbasis richten sich nach den nationalen Arbeitsgesetzen, der geltenden Gruppenvereinbarung und dem Arbeitsvertrag. Beamte auf Zeit erhalten die Grundbezüge und Zulagen für die ihnen zugewiesene Stelle sowie den größten Teil der Zusatzbezüge von Berufsbeamten.

Das Gehaltssystem für Lehrkräfte in **privaten Einrichtungen** wird durch die verschiedenen Arbeitsvereinbarungen und Abkommen geregelt. In **öffentlich subventionierten privaten Einrichtungen** ist das Mindestgehalt für das Personal in der rechtlichen Zuständigkeit dieser Abkommen in Gehaltstabellen festgelegt und es besteht aus dem Grundgehalt, den weiteren Zulagen, einem Bonus alle drei Dienstjahre oder einer sechsjährigen Dienstzugehörigkeit und anderen Zahlungen (regionale Zusatzzahlungen, Zulage bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit; Wohnortzulage; zwei Sonderzahlungen in Höhe von jeweils einem Monatsgehalt, Dienstalterszulage und spezifische Zulagen). Diese variieren je nach Autonomer Gemeinschaft und werden von der betreffenden Bildungsbehörde in Stellvertretung und im Namen des Einrichtungsträgers gezahlt.

Zahlungen für das Personal nach dem 9. gemeinsamen Abkommen über **private Bildung** ohne Zuschüsse oder Subventionen bestehen aus dem Grundgehalt; einem Produktivitätsbonus; einer zusätzlichen Zahlung für Fortbildungen und einem Verbesserungszuschuss (der gezahlt wird für erworbene Trainings und Kenntnisse, die jeweils in fünf Jahren in mindestens 100 Stunden erworben werden); einer Zulage für Engagement, die Lehrkräften mit einer Arbeitszeit von mindestens 60% in voller Höhe gezahlt wird – Lehrkräfte mit einer Arbeitszeit von weniger als 60% erhalten sie anteilig zu ihrer Arbeitszeit; eine Zeitzulage für staatliche Stellen, die Lehrkräften gezahlt wird, die den Posten einer (stellvertretenden) Einrichtungsleitung oder eines/einer (stellvertretenden) Direktors/Direktorin, eines/einer Curriculum-Verantwortlichen und einer Abteilungsleitung innehaben; eine Inselzulage für Beschäftigte, die in Ceuta, Melilla, auf den Balearen und den Kanarischen Inseln arbeiten; eine Zulage für den Abschluss des Abiturs in Höhe von 14% des Grundgehalts für Lehrkräfte, die im letzten Jahr des Abiturs unterrichten; drei Sonderzahlungen in Höhe von jeweils einem Monatsgrundgehalt, eine Zulage für die berufliche Fortbildung, eine Zulage für die Komplettierung des Abitur-Unterrichts und gegebenenfalls eine befristete staatliche Zulage (Eurydice 2023b).

Im Allgemeinen sind die Arbeitsbedingungen für Einrichtungs-/Schulleitungen, Curriculum-Verantwortlichen und Sekretären/Sekretärinnen an öffentlichen Schulen mit denen anderer verbeamteter Lehrkräfte vergleichbar, mit einigen Ausnahmen, die im Folgenden aufgeführt sind. Einrichtungs-/Schulleitungen haben den Status von verbeamteten Lehrkräften, was bedeutet, dass sie in einem unbefristeten Vertragsverhältnis mit den Bildungsbehörden stehen.

Die Gehälter von Leitungen in öffentlichen Einrichtungen werden wie bei den übrigen verbeamteten Lehrkräften festgelegt und richten sich nach der Zugehörigkeit zu dem Gremium oder der Skala, zu der sie gehören, zu einer bestimmten beruflichen Untergruppe oder Gruppe, nach ihrem Dienstalter (dreijährige Dienstzeit), nach ihrer Kategorie oder ihrem beruflichen Niveau und nach der spezifischen Stelle, die sie innehaben.

Der allgemeine Staatshaushalt beeinflusst nur die grundlegenden Gehälter aller Lehrkräfte in Spanien. Dies umfasst das Grundgehalt, die mit einer Stelle verbundene Zusatzvergütung, das Zusatzgehalt und den dreijährigen Zusatz-Bonus. Die Autonomen Gemeinschaften legen ihrerseits die Zulagen für Führungspositionen fest.

Die jährlichen Gehaltsspannen sind in den verschiedenen Autonomen Gemeinschaften unterschiedlich, aber in kleineren Vorschul- und Grundschulzentren (spezifische Größe je nach Autonomer Gemeinschaft) beträgt der Mindestjahreslohn 34.363€ und der Höchstlohn 47.816€; in den größten Vorschul- und Grundschulzentren (spezifische Größe je nach Autonomer Gemeinschaft) beträgt der Mindestlohn 41.480€ und der Höchstlohn 53.933€ (Eurydice 2023b).

7.2 Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Sowohl die Arbeitszeit als auch der Urlaub variieren je nach Autonomer Gemeinschaft und ob sich die frühpädagogischen Einrichtungen in öffentlicher oder freier Trägerschaft befinden. In der Regel besteht eine Arbeitswoche in öffentlichen Bildungseinrichtungen aus 37,5 Stunden, von denen 30 in der Einrichtung verbracht werden müssen und 25 mit Unterricht (Gesetz 3/2020, LOMLOE). Alle frühpädagogischen Lehrkräfte im **öffentlichen Sektor** arbeiten in Vollzeit.

Was die **öffentlich-subventionierten privaten** Schulen/frühpädagogischen Einrichtungen betrifft, so legt der 7. Tarifvertrag für private Bildungsunternehmen, die ganz oder teilweise aus öffentlichen Mitteln finanziert werden, die Arbeitszeit der Lehrkräfte in diesen Einrichtungen fest: Stunden, die der Unterrichtstätigkeit gewidmet sind, und Stunden, die nicht der Unterrichtstätigkeit gewidmet sind (Vorbereitung, Pausen, Beurteilungsgespräche usw.) (Eurydice 2023b).

Die Jahresarbeitszeit des Lehrpersonals beträgt 1.180 Stunden:

- 850 Stunden werden für den Unterricht aufgewendet (maximal 25 Stunden pro Woche)
- 330 Stunden sind für nicht-unterrichtende Tätigkeiten vorgesehen (verteilt über das Schuljahr)
- Aushilfskräfte müssen zusätzlich 40 Stunden pro Jahr arbeiten.

Die Jahresarbeitszeit des Lehrpersonals im 1. Zyklus der Vorschulbildung (0–2 Jahre) umfasst:

- 1.362 Stunden für Lehrkräfte für frühkindliche Bildung (maximal 32 Stunden pro Woche)
- 1.620 Stunden für höhere Fachkräfte der frühkindlichen Bildung (maximal 38 Stunden pro Woche).

In **privaten Schulen/frühpädagogischen Einrichtungen** besagt der 10. nationale Tarifvertrag für allgemeine private Einrichtungen oder formale Bildungseinrichtungen ohne Bildungsvereinbarung oder öffentliche finanzielle Unterstützung, dass 27 Stunden pro Woche plus 237 zusätzliche Unterrichtsstunden pro Jahr über das Jahr verteilt werden können, vorausgesetzt, die Gesamtarbeitszeit übersteigt nicht acht Stunden pro Tag (einschließlich Unterrichtsstunden). Darüber hinaus sind 50 Stunden pro Jahr für die Aus- und Weiterbildung vorgesehen. Vorbehaltlich einer Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und dem/der Arbeitnehmer:in kann die Jahresarbeitszeit um maximal 90 Stunden erhöht werden. Diese Aufstockung, die freiwillig angeboten und angenommen wird, wird vorzugsweise Teilzeitkräften angeboten (Eurydice 2023b). Es liegen jedoch keine aufgeschlüsselten Daten speziell zur Teilzeitbeschäftigung in frühpädagogischen Bildungseinrichtungen vor.

7.3 Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz für neues Personal

In öffentlichen Bildungseinrichtungen gibt es mehrere allgemeine Unterstützungsmaßnahmen, die auf alle Lehrkräfte abzielen, unter ihnen auch die Lehrkräfte in den ersten Berufsjahren und Referendare/Referendarinnen.

Während des ersten Jahres müssen Kandidaten/Kandidatinnen, die beide Auswahlprozesse für den Zugang zum Lehrberuf absolviert haben, eine letzte Qualifizierungsphase „am Arbeitsplatz“ durchlaufen, bevor sie verbeamtet werden. Währenddessen und als eine Unterstützungsmaßnahme für neu ernannte Lehrkräfte werden sie von erfahrenen Lehrkräften begleitet, damit die Verantwortung für den Lehrplan angemessen verteilt wird. Diese Einführungsphase, einschließlich der begleitenden Fortbildungen dauert von mindestens drei Monaten bis zu maximal einem Schuljahr. Bildungsbehörden sind verantwortlich für die Steuerung und Organisation der letzten Qualifizierungsphase am Arbeitsplatz. Die Bewerber:innen absolvieren und bestehen ein Praktikum, das je nach Trägerschaft der Bildungseinrichtung, in der sie unterrichten, unterschiedlich ist.

Referendariat in öffentlichen frühpädagogischen Einrichtungen

Artikel 23 des Königlichen Beschlusses 276/2007 regelt die Begleitung der Referendare/Referendarinnen, die Teil des Prozesses für den Zugang zum öffentlichen Dienst ist, bevor sie zu verbeamteten Lehrkräften ernannt werden; dies schließt eine betreute und bezahlte Zeit vor dem Eintritt in den Schuldienst ein. Jede Autonome Gemeinschaft regelt dies und legt die Dauer fest, die zwischen drei Monaten und einem Schuljahr liegen kann; die Berufsanfänger:innen erstellen einen Abschlussbericht, in dem die festgestellten Schwierigkeiten und die erhaltene Unterstützung bewertet werden.

Der/die Tutor:in der Referendarzeit muss eine erfahrene Lehrkraft sein, mit der die Berufsanfänger:innen die Verantwortung für die Planung und den Unterricht teilen; eine Lehrkraft, die dem gleichen Gremium und der gleichen Fachrichtung wie der/die Bewerber:in und vorzugsweise dem Gremium der höheren Lehrkräfte angehört. Die Aufgabe dieses Tutors/dieser Tutorin besteht darin, die Referendare/Referendarinnen in allen relevanten Aspekten hinsichtlich der angemessenen Entwicklung der Lehrtätigkeit zu beurteilen sowie diesen Zeitraum zu überwachen und zu bewerten.

Die Aktivitäten der Referendare/Referendarinnen können neben dem Unterricht regelmäßige Treffen sein, bei denen Fortschritte oder Probleme mit dem/der Tutor:in besprochen werden; ein Monitoring der Aktivitäten in Bezug auf die Unterrichtsplanung, den Unterricht der Schüler:innen und die Bewertung; oder die Beteiligung an der Ausarbeitung der Dokumente der Einrichtung sowie Treffen mit den Familien.

Schulung der Referendare/Referendarinnen

Die Autonomen Gemeinschaften legen den obligatorischen oder nicht-obligatorischen Charakter und die Themen dieser Ausbildungskurse fest. Ihre Dauer variiert zwischen den verschiedenen Bildungseinrichtungen und sie können in verschiedenen Formaten angeboten werden:

- Präsenzunterricht in der Bildungseinrichtung
- gemischter Unterricht oder Fernunterricht
- in den Lehrkraft- und Ressourcenzentren.

Die angehenden Lehrkräfte können durch Hospitationen in den Klassenzimmern anderer Lehrkräfte und vor allem im Klassenzimmer des Tutors/der Tutorin teilnehmen.



Zum Ende der Probezeit wird die Lehrbefähigung des Kandidaten/der Kandidatin eingeschätzt und er/sie wird als bestanden/nicht bestanden beurteilt:

- positive Bewertung, "bestanden": Der/die Berufsanfänger:in wird verbeamtet. Diese Bewertung erfolgt durch den/die Tutor:in, der Leitung der Einrichtung und dem/der zugewiesenen Inspektor:in.
- negative Bewertung ("nicht bestanden"): Die Bildungsbehörde kann die Wiederholung dieser Phase nur einmal zulassen. Diejenigen, die sich nicht eingliedern oder sie zum zweiten Mal nicht bestehen, verlieren alle Rechte auf die Verbeamtung.

Die Bildungsverwaltung kann diejenigen Bewerber:innen vom Referendariat befreien, die die Eignungsprüfung bestanden haben und nachweisen, dass sie mindestens ein Schuljahr lang unterrichtet haben.

Referendariat in privaten frühpädagogischen-Einrichtungen

Öffentlich-subventionierte private Schulen/Einrichtungen: Für alle neuen Lehrkräfte gilt eine viermonatige Probezeit, wie sie im Tarifvertrag für private Bildungsanbieter, die ganz oder teilweise aus öffentlichen Mitteln finanziert werden, festgelegt ist.

Private Schulen, die keine öffentlichen Mittel erhalten: Gemäß dem nationalen Tarifvertrag für private Einrichtungen mit allgemeiner Regelung oder für formale Bildungseinrichtungen ohne Bildungsvereinbarung oder öffentliche finanzielle Unterstützung dauert dieser Zeitraum drei Monate.

Am Ende der Probezeit werden die pädagogischen Fähigkeiten des Bewerbers/der Bewerberin bewertet und er/sie wird für geeignet/nicht geeignet erklärt. Wird ein/e Bewerber:in als nicht geeignet eingestuft, können die Bildungsbehörden ihm/ihr erlauben, diese letzte Phase zu wiederholen. Wer seine Stelle nicht antritt oder ein zweites Mal für nicht geeignet erklärt wird, verliert sein Recht auf Verbeamtung.

7.4 Indirekte pädagogische Arbeitszeiten

Die Arbeitszeit der Lehrkräfte im Beamtenverhältnis variiert je nach der betreffenden Bildungsbehörde. Im Allgemeinen ist der Arbeitstag für Lehrkräfte in der *Educación Infantil* in allen Autonomen Gemeinschaften ähnlich, derzeit 37,5 Stunden pro Woche mit ungefähr einer Stunde von fünf Stunden für kinderfreie Arbeitszeit (siehe *Tabelle 9*).

Die indirekte pädagogische Arbeitszeit wird für Sitzungen, Elterngespräche, Beurteilungsgespräche usw. genutzt. Siebeneinhalb Stunden der Wochenarbeitszeit können nach eigenem Ermessen außerhalb der Einrichtung genutzt werden. Sie werden für Fort- und Weiterbildung, Vorbereitung, Sitzungen, Evaluationen oder außerschulische Aktivitäten genutzt.

Tabelle 9

Spanien: Arbeitszeit des frühpädagogischen Personals, inklusive indirekter pädagogischer Arbeitszeit, nach Trägerart

	Öffentliche Einrichtung	Öffentlich-subventionierte private Einrichtung	Private Einrichtung
Unterricht *	25 Stunden/Woche 875 Stunden/Jahr	25 Stunden/Woche 875 Stunden/Jahr	27 Stunden/Woche (32 Stunden müssen in der Einrichtung verbracht werden)
Indirekte pädagogische Arbeitszeit	1 von 5 Stunden (7,5 Stunden/Woche können außerhalb)	330 Stunden/Jahr	Bis zu 287 Stunden/Jahr

	Öffentliche Einrichtung	Öffentlich-subventionierte private Einrichtung	Private Einrichtung
	der Einrichtung verbracht werden)		
Stunden, die in der Einrichtung verbracht werden müssen **	25-30 Stunden/Woche bis zu 1,140 Stunden/Jahr	1.180 Stunden (2. Zyklus) 1.362 Stunden (1. Zyklus, Lehrkraft für frühkindliche Bildung) 1.620 Stunden 1. Zyklus, Höhere technische Fachkraft – frühkindliche Bildung)	32 Stunden/Woche (1. Zyklus) 27 Stunden/Woche (2. Zyklus)
Durchschnittliche Wochenarbeitszeit	37,5 Stunden	32 Stunden (1. Zyklus, Lehrkraft für frühkindliche Bildung) 38 Stunden (1. Zyklus, Höhere technische Fachkraft – frühkindliche Bildung)	37,5 Stunden

Quelle: angepasst nach Eurydice 2023b

*Der Berechnung der Lehre liegt die Mindestanzahl von Schultagen im Gesetz über die Verbesserung der Bildungsqualität zugrunde (175 Schultage), obwohl in den Kalendern der Bildungsbehörden diese Anzahl höher ist, mit leichten Unterschieden unter den Autonomen Gemeinschaften.

** Die an der Einrichtung verbrachten Stunden sowie der Gesamt-Arbeitstag wurden berechnet unter Berücksichtigung der 190 Tage zwischen 1. September und 30. Juni, ohne Weihnachts- und Osterferien und gesetzliche Feiertage.

In **öffentlich-subventionierten privaten** Einrichtungen sind 850 Stunden der Lehre (maximal 25 Wochenstunden) gewidmet, 330 den nicht-pädagogischen Aktivitäten, die über das Schuljahr verteilt werden. Die jährliche Arbeitszeit im ersten Zyklus (0–2 Jahre) beträgt 1.362 Stunden für Lehrkräfte für frühkindliche Bildung (maximal 32 Wochenstunden) und 1.620 Stunden für höhere Fachkräfte für frühkindliche Bildung (maximal 38 Wochenstunden).

Die Arbeitszeit von Lehrkräften im **privaten Sektor** hängt ab von der gemeinsamen Vereinbarung, die auf sie zutrifft. Nach der Vereinbarung beträgt sie für die vorschulische Bildung 32 Wochenstunden in der Einrichtung.

7.5 Weitere Personalangelegenheiten

Ein wesentliches strukturelles Merkmal des spanischen Bildungspersonals im Allgemeinen ist die Überalterung des Personals. Allerdings sind die frühpädagogischen Lehrkräfte und die der Primarstufe jünger als die Lehrkräfte in den anderen Bildungsstufen. Die größte Gruppe ist zwischen 40 und 49 Jahren (31,6%), gefolgt von den 30- bis 39-Jährigen (28,9%) und den 50- bis 59-Jährigen (24,7%). Außerdem ist ein beträchtlicher Prozentsatz der Lehrkräfte unter 30 Jahre alt (8,6 %) (MEFP 2022a, 55).

In Spanien gibt es derzeit mehr frühpädagogischen Lehrkräfte als benötigt werden, so dass das weit verbreitete europäische Phänomen des Personalmangels hier nicht zutrifft. Viele Fachkräfte streben inzwischen eine Zusatzqualifikation als Technische Fachkraft – Frühkindliche Bildung an, da es in den privaten Einrichtungen für Kinder im Alter von 0–2 Jahren mehr freie Stellen gibt. Dies bedeutet jedoch, dass sie in eine niedrigere Gehaltskategorie eingestuft werden und schlechtere Arbeitsbedingungen vorfinden als im öffentlichen Sektor.

Die allgemeinen Einstellungsverfahren variieren in Abhängigkeit von der Trägerschaft der Bildungseinrichtung und dem angebotenen Bildungsniveau (Eurydice 2023b):

- **Öffentliche Einrichtungen/Schulen:** Voraussetzung für die Einstellung ist das Bestehen eines Auswahlverfahrens, das es für jede Lehrkraftkategorie gibt, in Übereinstimmung mit der Verordnung über den Zugang, die Zulassung und den Erwerb neuer Spezialisierungen.
- **Öffentlich-subventionierte private Einrichtungen/Schulen:** Die Auswahlkriterien für Lehrkräfte sind öffentlicher Natur und werden vom Schulrat, der Schulleitung und dem Träger der Schule festgelegt. Das Auswahlverfahren wird vom Träger der Einrichtung zusammen mit der Leitung nach festgelegten Auswahlkriterien durchgeführt, wie in Artikel 60 des Gesetzes 8/1985 über das Recht auf Bildung (LODE) angegeben. Jede Bildungsverwaltung prüft, ob dieses Verfahren mit den festgelegten Kriterien übereinstimmt, und ist berechtigt, die Bedingungen für seine Durchführung festzulegen.
- **Nicht öffentlich-subventionierte private Einrichtungen/Schulen:** Das Auswahlverfahren wird vom Träger der Schule durchgeführt und die Einstellung erfolgt gemäß den Bestimmungen des Arbeitnehmerstatuts.

Ein weiteres durchgängiges Problem ist, dass höhere Fachkräfte der frühkindlichen Bildung in verschiedenen Teilen des Landes nicht die gleichen Weiterbildungsmöglichkeiten haben, dass sie weniger Möglichkeiten haben als Lehrkräfte der frühkindlichen Bildung und noch weniger, wenn sie im privaten Sektor arbeiten.

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

2008 startete das Ministerium für Bildung, Sozialpolitik und Sport das „Educa3 Programm“, um die Bildung und Betreuung für den ersten Zyklus (0–2 Jahre) zu verbessern. Dieses Programm sollte die Platzkapazitäten für die Altersgruppe 0–2 Jahre ausbauen und die Qualität durch Fortbildungen des Personals verbessern (Consejo de Ministros extraordinario 2009). Dazu wurde die berufsbildende Ausbildung für die höheren Fachkräfte für frühkindliche Bildung ausgeweitet, je nach der spezifischen Situation in den Autonomen Gemeinschaften. Es wurde begonnen, frühere Arbeitserfahrungen anzuerkennen und Weiterbildungsmodule als Fernstudium oder in einer Institution anzubieten; den Erfahrungsaustausch zwischen frühpädagogischen Einrichtungen zu fördern; sowie die Verbesserung der Bildungsqualität zu stärken, z.B. durch das Einrichten einer Webseite für professionelle Weiterbildung und für Familienbildung, die Informationen über Ressourcen und didaktischen Materialien enthält und ein Rahmenwerk für Erfahrungsaustausch bietet. Ein Ergebnis war die Implementierung des Königlichen Beschlusses über die Anerkennung von beruflichen Kompetenzen, die durch Arbeitserfahrungen erworben wurden (Königlicher Beschluss 1224/2009).

Am 19. Januar 2021 trat das Gesetz 3/2020 (LOMLOE) zur Änderung des Gesetzes 2/2006 in Kraft und das frühere Gesetz 8/2013 zur Verbesserung der Qualität im Bildungswesen wurde aufgehoben.

Diese Reforminitiative zielt darauf ab, die folgenden Herausforderungen im spanischen Bildungssystem zu bewältigen:

- Verbesserung des Kompetenzniveaus aller Kinder, um anfängliche Nachteile auszugleichen
- Wiederherstellung der in den Krisenjahren verlorenen Gleichheit
- Aktualisierung des Lehrberufs, um eine führende Rolle bei der curricularen und didaktischen Innovation zu übernehmen

- Verbesserung des Umfangs und der Qualität der Bildung von 0–2 Jahren und ihres curricularen Rahmens
- Steigerung der Zahl der MINT-Berufe, insbesondere bei weiblichen Studierenden.

Das Bildungsministerium schlägt die folgenden allgemeinen Änderungen in der frühkindlichen Bildung vor, die den bestehenden Herausforderungen und den in der Bildungsreform festgelegten Zielen entsprechen:

- Der erste Zyklus 0–2 wird ein Bildungszyklus mit bestimmten Mindestanforderungen und einem pädagogischen Rahmen sein.
- Die Bildungsphase zielt darauf ab, die Auswirkungen kultureller, sozialer und wirtschaftlicher Ungleichheiten auf das Lernen der Kinder auszugleichen.
- Die Früherkennung und frühzeitige Berücksichtigung von Unterstützungsbedarf wird gefördert.

Die spezifischen Änderungen, die dieses neue Gesetz in der frühkindlichen Bildung einführt, sind die folgenden (Eurydice 2023c):

A. *Bildungsangebot*

Die Verwaltungen werden das Angebot an öffentlichen Plätzen im ersten Zyklus schrittweise erhöhen, um die Nachfrage nach Plätzen für Kinder bis zu 3 Jahren zu decken. Alle Einrichtungen von 0–6 Jahren müssen für ihren Betrieb eine Genehmigung durch die Bildungsverwaltung vorweisen. Die Regierung wird das Curriculum und die Mindestanforderungen für die beiden Zyklen dieser Stufe regeln, d.h. die Qualifikationen aller Fachkräfte, das Verhältnis zwischen Personal und Kind, die Einrichtungen und die Anzahl der Stellen in den Einrichtungen.

B. *Ziele und Grundsätze*

- In dieser Stufe sind Emotionsmanagement, Erziehung zu verantwortungsvollem und nachhaltigem Konsum sowie Gesundheitsförderung und -erziehung pädagogische Grundsätze.
- Die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter ist ein neues Ziel in der frühkindlichen Bildung.
- In dieser Phase sollen die Auswirkungen kultureller, sozialer und wirtschaftlicher Ungleichheiten auf das Lernen und die Entwicklung der Kinder ausgeglichen werden.

C. *Bewertung und Orientierung*

- Das frühzeitige Erkennen und die frühzeitige Berücksichtigung spezifischer pädagogischer Unterstützungsbedürfnisse haben Priorität.
- Am Ende der Phase wird ein Bericht über die Entwicklung und die Bedürfnisse jedes Kindes erstellt.

Seit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes hat ein Umsetzungsprozess begonnen, der im Schuljahr 2023/2024 abgeschlossen sein wird. Um mehr Gerechtigkeit im Bildungssystem zu erreichen, ist eines der grundlegenden Ziele des LOMLOE (Gesetz 3/2020) den Ersten Zyklus für alle Kinder zugänglich zu machen. Um dieses Ziel zu erreichen, sind neue Formen der Zusammenarbeit zwischen der MEFP und den Autonomen Gemeinschaften erforderlich. Zur Finanzierung der Schaffung öffentlicher Plätze für den ersten Zyklus der frühkindlichen Bildung wurde der Allgemeinen Bildungskommission ein Kooperationsprogramm vorgelegt, das bis 2021 mit 200 Millionen Euro ausgestattet ist. Mit der ersten Jahreszahlung können mehr als 21.000 neue Plätze in der frühen Bildung geschaffen werden. Dennoch muss die Nachhaltigkeit des spanischen Systems der frühkindlichen Bildung und Erziehung auch in Bezug auf die Qualität in den Blick genommen werden,



was bedeutet, dass dem Personal und seinen Arbeitsbedingungen institutionelle Priorität eingeräumt werden muss (Ancheta-Arrabal 2022).

LOMLOE zielt auch darauf ab, die soziale Anerkennung von berufsbildenden Ausbildungen zu verbessern, um Spanien näher an die Quoten der Studierenden zu bringen, die diesen Weg in anderen europäischen Ländern wählen.

Das Gesetz über die Organisation und Integration der berufsbildenden Ausbildung (2021, Gesetz 3/2022) konsolidiert diese in einem einzigen System für Studierende, Erwerbstätige und Arbeitslose. Dieses neue System wird die berufsbildende Ausbildung des Bildungssystems und die des Berufsbildungssystems integrieren. Mit der Umsetzung dieses Gesetzes wird ein einzigartiges, modulares und flexibles Angebot geschaffen. Es wird in Ausbildungsgängen organisiert sein, die eine Progression durch fünf aufsteigende Stufen ermöglichen: Teilanerkennung von Kompetenzen (Stufe A), Zertifikat der beruflichen Kompetenz (Stufe B), Berufszertifikat (Stufe C), Ausbildungszyklen (Stufe D) und Spezialisierungskurse (Stufe E). Das gesamte Angebot in den Zyklen der Stufen C, D und E wird einen dualen Charakter haben und in zwei Typen unterteilt sein: allgemeine duale berufsbildende Ausbildung oder fortgeschrittene duale berufsbildende Ausbildung. Was die Anerkennung von Kompetenzen betrifft, so vereinfacht der neue Text auch das System der Anerkennung von beruflichen Kompetenzen, die durch Berufserfahrung und nicht-formale Ausbildungswege erworben wurden. Das neue Gesetz zur berufsbildenden Ausbildung regelt die Beziehung zur Hochschulbildung und fördert die gegenseitige Anerkennung, z.B. in Form von Hochschulkreditpunkten (ECTS-Credits), um die Erstellung von Ausbildungsprogrammen zu erleichtern, die eine zuvor erworbene Ausbildung in beiden Richtungen anerkennen. Ein Katalog beruflicher Kompetenzstandards ersetzt den derzeitigen nationalen Katalog beruflicher Qualifikationen.

Schließlich zielt der Königliche Beschluss 62/2022 zur Modernisierung der berufsbildenden Ausbildung darauf ab, die Anforderungen für den Erwerb von berufsbildenden Abschlüssen, Berufszertifikaten und anderen Abschlüssen zu lockern, die derzeit an den Nationalen Katalog der beruflichen Qualifikationen gebunden sind. Außerdem sollen Fortschritte bei der Ausweitung und Flexibilisierung der berufsbildenden Ausbildungen erzielt werden. Diese Norm gilt für anerkannte öffentliche und private Bildungseinrichtungen, die berufsbildende Abschlüsse, Berufszertifikate und andere Abschlüsse anbieten. In dieser Hinsicht ergänzt und erweitert sie die Voraussetzungen, die in den Königlichen Beschlüssen 34/2008 und 1147/2011 als Anforderungen für die berufsbildende Ausbildung vorgesehen sind.

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

Evaluation von Fortbildungsprogrammen zur gemeinsamen Reflexion über frühkindliche Bildung

Quelle: Vizcarra, M. T., E. López-de-Arana, and R. Gamito 2021 (für weitere Details siehe *Literatur*)

Ziele: Diese Untersuchung analysiert den Prozess der gemeinsamen Reflexion, der von den Fachkräften des städtischen Netzwerks der frühpädagogischen Tageseinrichtungen von Vitoria-Gasteiz durchgeführt wurde, um die Schlüsselaspekte des Übergangs von der häuslichen zur institutionellen Kinderbetreuung und ihr Verständnis des Anpassungsprozesses zu definieren. Ziel

war es, die Hauptaspekte dieser Übergangsphase zu identifizieren, um gemeinsam das Fachwissen zur Verbesserung der Arbeit in dieser für die Kinder entscheidenden Phase zu erarbeiten.

Vorgehen: Angewandt wurde ein Aktionsforschungsansatz in vier Phasen. In diesem Artikel wird die dritte Phase vorgestellt, in der über die aktuellen Praktiken während des Anpassungszeitraums nachgedacht wird und darüber, wie Sprache und Handlungsweisen in Zukunft verändert werden sollten. An der Studie nahmen 115 frühpädagogische Fachkräfte, 12 Forschende und sechs höhere Fachkräfte für frühkindliche Bildung teil, um das Wissen durch verschiedene Strategien neu zu strukturieren.

Ergebnisse: Die Studie hat eine Vorreiterstellung in ihrem Bereich. Die Schlussfolgerungen zeigen, dass die Eintrittsphase im Gegensatz zur Eingewöhnungszeit bedeutet, die emotionalen Interaktionsformen zu akzeptieren, die jedes Mädchen und jeder Junge mitbringt, so dass neue Bindungen geschaffen werden können, die ihnen Sicherheit geben, anstatt sie zu zwingen, sich an eine starre, vorgegebene Struktur anzupassen.

Implikationen: Die Studie legt die Notwendigkeit nahe, die Eingewöhnungsphase zu überdenken, wenn Kinder zum ersten Mal eine frühkindliche Einrichtung betreten.

Konzeptualisierung und Aufbau von Staatsbürgerschaft in der beruflichen Erstausbildung frühpädagogischer Lehrkräfte

Quelle: García Pérez et al. 2020 (für weitere Details siehe *Literatur*)

Ziele: Die schwerwiegenden sozialen und ökologischen Probleme in unserer Welt erfordern ein Bildungsmodell für eine globale, partizipative und kritische Staatsbürgerschaft. Mit einem Unterrichtsmodell, das den Aufbau einer Staatsbürgerschaft bei den Kindern, mit denen sie arbeiten werden, begünstigt, sollen künftige Lehrkräfte zu Erziehenden ausgebildet werden, die im Hinblick auf die Staatsbürgerschaft ein Bewusstsein für diese Probleme und eine Haltung des sozialen Engagements entwickeln.

Vorgehensweise: Vor diesem Hintergrund wurde eine qualitative Forschungsstudie entwickelt. Es wurden Gruppeninterviews mit 36 Studierenden in 12 Gruppen im Schuljahr 2014/15 und 64 Studierenden in 15 Gruppen im Schuljahr 2015/16 durchgeführt. Die Teilnehmenden analysierten den Prozess des Aufbaus von Staatsbürgerschaft bei Studierenden des Studiengangs für frühkindliche Bildung und Erziehung an der Universität Sevilla. Die Forschung basiert auf dem Monitoring der Entwicklung des Unterrichtsfachs "Stadt und Staatsbürgerschaft in der frühkindlichen Bildung" anhand der Aussagen der beteiligten Studierenden.

Ergebnisse: Die Ergebnisse zeigen, dass sich das Konzept der Staatsbürgerschaft bei den Studierenden zu einem stärker partizipativen Modell entwickelt, das mit sozialem Engagement verbunden ist. Ein wichtiger Faktor für diese Entwicklung war das didaktische Modell der Hochschullehrkraft. In den Interviews wurde die Auswirkung bestimmter Aktivitäten auf das Bewusstsein der Studierenden für sozio-ökologische Probleme hervorgehoben. Ebenso wichtig waren Überlegungen zu den Möglichkeiten, die das offizielle Curriculum für die staatsbürgerliche Bildung bietet, und vor allem das Wissen über Bildungsprojekte für Kinder zur Bürgerbeteiligung. Die Studie schloss mit der Ausarbeitung eines Projekts oder eines Vorschlags für eine didaktische Intervention durch die studentischen Arbeitsgruppen, um die Verbindung zur Unterrichtswirklichkeit zu festigen. Darüber hinaus waren die Studierenden in der Lage, die Rolle der Lehrkraft als Referenz für den Aufbau eines Modells wünschenswerter Staatsbürgerschaft wahrzunehmen.

Implikationen: In diesem Sinne gibt es explizite Implikationen für die alltägliche Anwendung des didaktischen Modells, die das Fach vermitteln sollte. Dies bestätigt, dass wirklich bedeutendes

Lernen vor allem vermittelt wird durch das Ausleben des besagten Modells in täglichen Lernerfahrungen und die Ergänzung durch persönliche Erfahrungen der Bürgerbeteiligung in realen sozialen Kontexten.

„Berufung“ in der Identität von Lehrkräften für frühkindliche Bildung: ein Rückblick auf das letzte Jahrzehnt

Quelle: Romero-Sánchez et.al. 2020 (für weitere Details siehe *Literatur*)

Ziele: Die Studie über die Forschung über einen Zeitraum von zehn Jahren zielt darauf ab, herauszufinden, welche Rolle die Berufung bei der Entwicklung der beruflichen Identität von Lehrkräften für frühkindliche Bildung spielt. Zu diesem Zweck wurde eine systematische Überprüfung der Forschung von 2010 bis 2019 durchgeführt. Das Thema „Lehre als Berufung“ wurde in der Vergangenheit bereits vielfach untersucht. Aktuell kommt es jedoch in der Forschung nicht vor. So soll mit dieser Studie eine aktualisierte Analyse des gegenwärtigen Status quo zu diesem Thema vorgelegt werden. Die Studie zielt daher darauf ab, die wichtigsten Beiträge von Studien über die Bedeutung des Konzepts der Berufung im Prozess der Professionalisierung von Lehrkräften für frühkindliche Bildung zu identifizieren und herauszufinden, welche zusätzlichen Elemente die Konstruktion der pädagogischen Identität dieser Fachkräfte beeinflussen.

Vorgehen: Daher wurde eine systematische Durchsicht der spanischsprachigen Forschungsstudien zu diesem Thema über einen Zeitraum von zehn Jahren durchgeführt. Von den 909 gefundenen Studien wurden schließlich 40 ausgewählt. Von diesen 40 Studien waren 33 Forschungsartikel und sieben Doktorarbeiten.

Ergebnisse: Die Ergebnisse zeigen, dass während des Zehnjahreszeitraums eine große Anzahl von – überwiegend qualitativen – Forschungsstudien durchgeführt wurde, vor allem in Spanien. Zu den behandelten Themen gehörten: der Einfluss der Berufung auf die Berufswahl und -ausübung, das Praktikum in der beruflichen Erstausbildung und die Arbeitsbedingungen im Lehrberuf. Die am wenigsten untersuchten Themen waren: der Einfluss des Geschlechts auf die Konstruktion der Identität; die Rolle der Familie bei der Berufswahl und der beruflichen Orientierung der Lehrkraft.

Implikationen: Der Artikel schließt mit der Empfehlung, Aspekte wie Verantwortung, Illusion und Motivation weiter zu erforschen, um die professionsbildenden Komponenten der Lehrkraft zu stärken.

10. Künftige Personalherausforderungen – fachliche Experteneinschätzung

Eine der aktuellen Personalherausforderungen für Lehrkräfte im Allgemeinen war und ist, ein **Gleichgewicht zu erzielen zwischen der pädagogischen Arbeit mit den Kindern und den administrativen Aufgaben der Kernfachkräfte**. Eine Umfrage, die sich speziell auf die Ansichten von fröhpädagogischen Fachkräften bezog (Sandstrom 2012), stellte fest, dass eine exzessive bürokratische Arbeitsbelastung eine negative Auswirkung auf die Praxis hat, da die verfügbare Zeit für Reflexion, Arbeitstreffen, Planungen oder Fortbildungsteilnahme reduziert wird. Die Studie zeigte auch, dass je mehr Kinder eingeschrieben sind, die Lehrkräfte sich umso häufiger auf Unterrichtsbücher und Arbeitsblätter verlassen, um eine große Klasse kontrollieren zu können.

Gleichzeitig schrieb das frühere Gesetz (8/2013) über die Verbesserung der Bildungsqualität fest, dass die Regierung verantwortlich ist für folgende Aspekte im zweiten Zyklus der vorschulischen Bildung:

- für die Ziele sowie die Kriterien des Kerncurriculums hinsichtlich der Fähigkeiten und Evaluation, die in den Autonomen Gemeinschaften mit einer weiteren Amtssprache 55% des schulischen Zeitplans und in den restlichen Gemeinschaften 65% ausmachen werden sowie
- für die Grundlagen der multilingualen Bildung.

Diese Anforderungen bedeuten zusätzliche Aufgaben für die im zweiten Zyklus tätigen frühpädagogischen Fachkräfte.

Ob die Implementierung dieses Gesetzes die gewünschte Balance erreicht, ist wegen des Fehlens relevanter politischer Maßnahmen oder Forschungen noch unklar.

Eine zweite Herausforderung, die entsprechend von den Behörden angegangen werden muss, ist daher die Identifizierung und Anerkennung dieser Bedingungen und die **Finanzierung von Forschungen**, die bei ihrer Verbesserung helfen.

Einerseits ist es angesichts der großen Unterschiede in der Verwaltung der Kindertageseinrichtungen in Spanien (Departements, Stadtverwaltungen, Konsortien, Autonome Gemeinschaften usw.) notwendig, darauf hinzuweisen, dass sich die gesetzlichen Bestimmungen manchmal nur auf eine Art von Bildungseinrichtung beziehen, da die anderen von jeder Stadtverwaltung auf eine besondere Weise geregelt werden. Dies macht es schwierig, Schlussfolgerungen über frühpädagogische Einrichtungen im Allgemeinen und die Bedingungen der frühpädagogischen Fachkräfte in einer bestimmten Region zu ziehen. Andererseits sind ein verbesserter Zugang und die Verfügbarkeit von Informationen besonders wichtig. Beispielsweise zeigen die verfügbaren Statistiken nicht die Anteile von frühpädagogischen Fachkräften nach der Fachrichtung oder dem Niveau der Qualifikation. Dies ist ebenso der Fall für benachteiligte Gruppen in niedrigeren Berufspositionen wie z.B. die Anzahl der Assistenzkräfte aus ethnischen kulturellen Minderheiten. Sicher ist jedoch, dass die Anforderungen für den Zugang zum privaten Sektor (der vorherrschende Sektor für 0–2 Angebote) immer höher werden (wie z.B. das Vorweisen eines Abschlusses in Englisch oder anderen Sprachen), sogar für Assistenzkraftstellen. Dies kommt zur Finanzkrise in Spanien noch hinzu und hat es für Minderheitengruppen noch schwieriger gemacht, Zugang zu höheren Ausbildungen zu erlangen oder auch nur ihre Pflichtausbildung zu beenden – was bedeutet, dass diese Art von Arbeitsmöglichkeiten sehr begrenzt ist. Dennoch kann nicht einfach davon ausgegangen werden, dass die meisten Personen aus Minderheitengruppen frühpädagogische Assistenzkräfte sind. Dies trifft eher auf die Betreuungskräfte in der Tagespflege zu, da „die demographischen, wirtschaftlichen, soziokulturellen und gesundheitlichen Änderungen das Entstehen einer neuen Art von Betreuungskräften begünstigt: die nur kurzfristig angestellten Betreuungskräfte, in der Regel Frauen mit Migrationshintergrund“ (Ruiz López and Moreno Preciado 2013, 86).

Im Hinblick auf das **Recht auf Fortbildung** muss der Grundsatz der Nichtdiskriminierung von frühpädagogischen Fachkräften betont werden, da sich das öffentliche Fortbildungsangebot hauptsächlich an Lehrkräfte für frühkindliche Bildung in öffentlichen Einrichtungen richtet. Die Möglichkeiten, sich beruflich weiterzuentwickeln, hängen daher zu stark von den wirtschaftlichen Verhältnissen der Fachkräfte und ihrer persönlichen Situation ab. Dies hängt außerdem auch mit den unterschiedlichen Arbeitsbedingungen zusammen: Für Lehrkräfte für frühkindliche Bildung in öffentlichen Einrichtungen ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sowohl ein Recht (mit entsprechender Arbeitszeit und Kostenerstattung) als auch eine Möglichkeit der Belohnung (als Verdienst oder sogar um Extra-Zulagen zu erhalten). Für frühpädagogische Lehrkräfte im privaten Sektor oder für andere frühpädagogische Fachkräfte ist dies jedoch nicht der Fall.



Schließlich muss, wie bereits in *Kapitel 8* dargelegt, die Tatsache überdacht werden, dass sowohl die berufliche Erstausbildung als auch die Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften für frühkindliche Bildung im Vergleich zu anderen Bereichen nur unzureichend auf **Qualitätsfragen in der Frühpädagogik** ausgerichtet sind. Eine der größten Herausforderungen, die das neue Bildungsgesetz (Gesetz 3/2020, LOMLOE) für frühpädagogische Fachkräfte mit sich bringt, ist beispielsweise die Entwicklung von Kompetenzen im Umgang mit **Diversität** und die Handhabung **inklusiver Intervention**, so dass es von entscheidender Bedeutung ist, die Aus- und Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte auf die Unterstützung spezifischer Bildungsbedürfnisse auszuweiten (Lao et al. 2022). Dies ist unter anderem ein zentrales Thema für die Forschung, um eine gesellschaftliche und professionelle Perspektive zu erklären, die den Status der frühen Bildung nicht wertschätzt und somit die Entwicklung des Berufsfeldes und eine effektive Weiterbildungspolitik behindert (Ancheta-Arrabal 2018). Eine weitere Analyse muss die Ursachen hierfür untersuchen. Im Einklang mit der Agenda für angemessene Arbeit (ILO 2013) ist dies eine gemeinsame Verantwortung der sozialen und wirtschaftlichen Akteure, einschließlich der Sozialwissenschaftler:innen und Praktiker:innen. Daher sollte ein neuer Raum geschaffen werden für Diskussion, Studien und Reflexionen über den Status des **Selbstverständnisses und der Selbstwahrnehmung frühpädagogischer Fachkräfte** in Spanien sowie die Konsequenzen für die Verbesserung des Berufs – und zwar von den höchsten Bildungsbehörden bis hin zu den Fachkräften, die sich täglich um die jüngsten Bürger:innen unserer Gesellschaft kümmern (Ancheta-Arrabal 2019), um ihre Bildung als das anzuerkennen und zu schätzen, was sie wirklich ist: ein Menschenrecht.

Literatur

- Ancheta-Arrabal, A. 2018. *La formación y desarrollo profesional en la educación y atención de la primera infancia en la Unión Europea* [Ausbildung und Weiterbildung in der frühkindlichen Bildung und Betreuung in der Europäischen Union]. Madrid: DELTA Publicaciones.
- Ancheta-Arrabal, A. 2019. "Equidad y educación de la primera infancia en la agenda educativa mundial. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales" [Gerechtigkeit und frühkindliche Bildung in der globalen Bildungsagenda]. In *Latin American Review of Social Sciences of Youth and Childhood*, 17(1), 47-59. DOI: <https://dx.doi.org/10.11600/1692715x.17102>
- Ancheta-Arrabal, A. 2022. "Nuevas subjetividades de la primera infancia en el paradigma de la sostenibilidad" [Neue frühkindliche Subjektivitäten im Paradigma der Nachhaltigkeit]. In *Sociedad e Infancias*, 6(1), 5-14. DOI: <https://doi.org/10.5209/soci.81505>
- Ancheta-Arrabal, A., J. A. Romero-Crespo, and D. Gabaldón-Estevan. 2022. "Educación y equidad en la primera infancia. El caso de las aulas de 2 años en los centros públicos de la Comunidad Valenciana" [Bildung und Gerechtigkeit in der frühen Kindheit. Der Fall der Klassen 2-Jähriger in öffentlichen Schulen in der Gemeinschaft Valencia]. In *Papers*, 107 (3), e3066. <<https://doi.org/10.5565/rev/papers.3066>>
- Cadena Ser. 2017. "Los educadores de Infantil y Especial piden que se dignifique su labor" [Frühpädagogische und Förderfachkräfte fordern Respekt für ihre Arbeit]. In *SER, Radio Valencia*, 3 Enero, 2017. http://cadenaser.com/emisora/2017/01/03/radio_valencia/1483453984_584265.html
- Consejo de Ministros extraordinario. 2009. *Plan Educa3. Plan Español para el estímulo de la economía y el empleo* [Spanischer Plan zur Ankurbelung dvon Wirtschaft und Beschäftigung]. <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/referencias/documents/2009/refc20090506.pdf>
- Eurydice. 2023a. *Spain. Early Childhood Education and Care*. <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/spain/early-childhood-education-and-care>

- Eurydice. 2023b. *Spain. Teachers and education staff*. <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/spain/conditions-service-teachers-working-early-childhood-and-school>
- Eurydice. 2023c. *Spain. Ongoing reforms and policy developments: 14.3 National reforms in vocational education and training and adult learning*. <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/spain/national-reforms-vocational-education-and-training-and-adult>
- Figueres, M., and J. Morros. 2005. *Animación de ocio y tiempo libre*. [Freizeitanimation] Barcelona: Editorial Altamar.
- García-Pérez, F. F., M. Burgos Sánchez, and A. Guerrero Fernández. 2020. “La construcción de la ciudadanía en la formación inicial del profesorado de Educación Infantil” [Der Aufbau der Staatsbürgerschaft in der Erstausbildung von Lehrkräften für frühkindliche Bildung]. In *Didáctica de las ciencias experimentales y sociales* Núm. 39, 47-64. DOI:10.7203/DCES.39.17121
- [ILO] International Labour Organisation. 2013. *Decent Work Indicators*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf
- Institut Valencià de la Juventut. 2002. “Marco regulador de la formación en animación juvenil” [Regelrahmenwerk für die Ausbildung von Animationsaktivitäten mit jungen Leuten]. In *Revista Animació* 14, 7. http://www.gvajove.es/ivaj/export/sites/default/IVAJ/es/ivaj/Publicaciones/Animacio_14.pdf
- Lao Fernández, S. M., R. Hernández-Soto, D. Peñalver-García, and M. Gutiérrez-Ortega. 2022. “Atención a la diversidad y Atención Temprana: perspectiva del profesorado de Educación Infantil” [Aufmerksamkeit für Diversität und frühkindliche Betreuung: die Perspektive der Lehrkräfte für frühkindliche Bildung]. In *Reidocrea*, 11(5), 58-72. DOI: 10.30827/Digibug.72332
- [MEFP] Ministerio für Bildung und Ausbildung – Ministerio de Educación y Formación Profesional. 2021. *Educación Infantil* [Frühkindliche Bildung]. <https://www.educacionyfp.gob.es/contenidos/estudiantes/educacion-infantil.html>
- [MEFP] Ministerio für Bildung und Ausbildung – Ministerio de Educación y Formación Profesional. 2022a. *Sistema estatal de indicadores de la educación 2022. Instituto Nacional de Evaluación Educativa Subdirección. General de Estadística y Estudios* [Indikatoren für das staatliche Bildungssystem 2022. Nationales Institut für Bildungsevaluation. Allgemeine Unterdirektion für Statistik und Studien]. <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:afaf513f-0cec-4e99-a05a-e2b222d0493f/seie-2022.pdf>
- [MEFP] Ministerio für Bildung und Ausbildung – Ministerio de Educación y Formación Profesional. 2022b. *Nueva Ley Orgánica de Formación Profesional* [Neues Gesetz zur beruflichen Ausbildung]. <https://www.todofp.es/sobre-fp/nuevaleyfp2022.html>
- Morros, P. 2008. “La formación académica del animador sociocultural en la sociedad del conocimiento” [Die akademische Ausbildung der sozio-kulturellen Animateurin in der Wissensgesellschaft]. In *RES: Revista de Educación Social*, 9. <http://www.eduso.net/res/?b=12&c=114&n=343>
- Oberhuemer, P. und I. Schreyer. 2010. *Kita-Fachpersonal in Europa. Ausbildungen und Professionsprofile*. Opladen und Farmington Hills, MI: Barbara Budrich.
- Romero- Sánchez, E., I. Gil-Martínez, and E. Almagro-Duran. 2020. “La vocación en la identidad del maestro de infantil: una revisión de la última década” [Berufung in der Identität der Lehrkraft für frühkindliche Bildung: ein Rückblick auf das letzte Jahrzehnt]. In *Revista Electrónica en Educación y Pedagogía*, 4(7), 108-126. DOI <http://dx.doi.org/10.15658/rev.electron.educ.pedagog20.11040709>
- Ruiz López, M., and M. Moreno Preciado. 2013. “Cuidadoras inmigrantes: trabajo emocional” [Betreuungskräfte mit Migrationshintergrund: Emotionale Arbeit]. In *Cultura de los Cuidados*, Año XVII, 35 (1. cuatrimestre 2013), 86-95. DOI <http://dx.doi.org/10.7184/cuid.2013.35.08>
- Sánchez Muliterno, J. 2009. “El estado de la Educación Infantil en España. La opinión de los maestros y educadores infantiles” [Der Status der Frühpädagogik in Spanien. Die Sichtweise frühpädagogischer Lehr- und Fachkräfte]. In *CEE Participación Educativa* 12, noviembre 2009, 56-73. <http://www.mecd.gob.es/revista-cee/pdf/n12-sanchez-muliterno.pdf>
- Sandstrom, H. 2012. “The characteristics and quality of pre-school education in Spain”. In *International Journal of Early Years Education* 20 (2), 130–158. <http://dx.doi.org/10.1080/09669760.2012.715012>
- Úcar Martínez, X., E. Belvis Pons, P. Pineda Herrero, and M. V. Moreno Andrés. 2007. “Necesidades, retos y propuestas de acción para la formación permanente del profesorado de educación infantil [Bedarf, Herausforderungen und Aktionsvorschläge für die Fortbildung von frühpädagogischen

Lehrkräften]. In *Revista Iberoamericana de Educación* 44 (4).
<http://rieoei.org/deloslectores/1990ucar.pdf>

Vizcarra, M. T., E. López-de-Arana, and R. Gamito. 2021. "Del Periodo de Adaptación al Tiempo de Acogida. Una Reflexión Colaborativa en Educación Infantil" [Von der Zeit der Anpassung bis zur Zeit der Aufnahme. Eine kollaborative Reflexion in der frühkindlichen Bildung]. In *Revista Complutense de Educación*, 32(3), 487-497. <https://dx.doi.org/10.5209/rced.70665>

Gesetze, Verordnungen und Beschlüsse in chronologischer Reihenfolge

Gesetz 8/1985 – *Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación* [Gesetz 8/1985 vom 3. Juli 1985, das das Recht auf Bildung regelt]
<https://www.boe.es/eli/es/lo/1985/07/03/8/con>

Gesetz 1/1990, LOGSE – *Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (BOE-A-1990-24172)* [Gesetz 1/1990 vom 3. Oktober, über die allgemeine Organisation des Bildungssystems]. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1990-24172>

Verordnung 269/1996 – *Orden de 9 de octubre de 1996 sobre constitución y designación de los órganos de Gobierno de los centros docentes concertados, en desarrollo de la disposición final primera 4 de la Ley Orgánica 9/1995, de 20 de noviembre, de la participación, la Evaluación y el Gobierno de los Centros Docentes* [Verordnung vom 9. Oktober 1996 über die Einrichtung und Benennung der Leitungsorgane der staatlich subventionierten Bildungszentren, in Ausführung der ersten Schlussbestimmung 4 des Gesetzes 9/1995 vom 20. November über die Beteiligung, Bewertung und Leitung der Bildungszentren]. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1996-24486>

Königlicher Beschluss 82/1996 – *Real Decreto 82/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de las Escuelas de Educación Infantil y de los Colegios de Educación Primaria* [Königlicher Beschluss 82/1996 vom 26. Januar 1996 zur Verabschiedung der Reglements für Vorschulen und Grundschulen]. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1996-3689>

Königlicher Beschluss 83/1996 – *Real Decreto 83/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria* [Königlicher Beschluss 83/1996 vom 26. Januar 1996 zur Verabschiedung des Reglements der weiterführenden Bildungseinrichtungen]. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1996-3689>

Gesetz 5/2002, LOCFP – *Ley Orgánica. 5/2002. De 19 de junio. De las Cualificaciones y de la Formación Profesional (BOE 20-6-2002)* [Gesetz 5/2002, 19. June 2002, über die Qualifikationen und berufsbildende Ausbildung]. Spanish Official Gazette 20/6/2002.

Gesetz 2/2006, LOE – *Ley Orgánica. 2/2006. De 3 de mayo. De Educación (BOE 4-5-2006)* [Bildungsgesetz Act 2/2006, 3. Mai 2006, über die Bildung]. Spanish Official Gazette 4/5/2006.

Königlicher Beschluss 1538/2006 – *Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo (BOE 3-1-2007)* [Königlicher Beschluss 1538/2006, 15. Dezember 2006, Festschreibung der allgemeinen Organisation der berufsbildenden Ausbildung im Bildungssystem]. Spanish Official Gazette 3/1/2007. Spanish Official Gazette 1/2/2013.

Königlicher Beschluss 1630/2006 – *Real Decreto 1630/2006. De 29 de diciembre. Por el que se establecen las enseñanzas mínimas del segundo ciclo de Educación infantil (BOE 4-5-2007)* [Königlicher Beschluss 1630/2006, 29. Dezember 2006, Festschreibung des Kerncurriculums für den zweiten Zyklus der vorschulischen Bildung.] Spanish Official Gazette 4/5/2006.

Verordnung ECI/3854/2007 – *Orden ECI/3854/2007, de 27 de diciembre, por la que se establecen los requisitos para la verificación de los títulos universitarios oficiales que habiliten para el ejercicio de la profesión de Maestro en Educación Infantil* [Verordnung ECI/3854/2007 vom 27. Dezember zur Festlegung der Anforderungen für die Überprüfung der offiziellen Universitätsabschlüsse, die die Ausübung des Berufs der Lehrkraft für frühkindliche Bildung ermöglichen]. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-22446>

Verordnung ECI/3857/2007 – *Orden ECI/3857/2007, de 27 de diciembre, por la que se establecen los requisitos para la verificación de los títulos universitarios oficiales que habiliten para el ejercicio de la profesión de Maestro en Educación Primaria* [Verordnung ECI/3857/2007 vom 27. Dezember zur Festlegung der Anforderungen für die Überprüfung der offiziellen Universitätsabschlüsse, die die

- Ausübung des Berufs der Grundschullehrkraft ermöglichen]. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-22449
- Königlicher Beschluss 276/2007 – *Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, accesos y adquisición de nuevas especialidades en los cuerpos docentes a que se refiere la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y se regula el régimen transitorio de ingreso a que se refiere la disposición transitoria decimoséptima de la citada ley* [Königlicher Beschluss 276/2007 vom 23. Februar zur Verabschiedung der Verordnungen über den Eintritt, den Zugang und den Erwerb neuer Fachrichtungen bei den im Gesetz 2/2006 vom 3. Mai über das Bildungswesen genannten Lehrkörpern und zur Regelung der in der siebzehnten Übergangsbestimmung des genannten Gesetzes genannten Übergangsregelung für den Eintritt]. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-4372>
- Königlicher Beschluss 1394/2007 – *Real Decreto 1394/2007. De 29 de octubre. Por el que se establece el título de Técnico Superior en Educación Infantil y se fijan sus enseñanzas mínimas* (BOE 24-11-2007) [Königlicher Beschluss 1394/2007, 29. Oktober 2007, Festschreibung des Abschlusses der höheren Fachkraft für frühkindliche Bildung und des Kerncurriculums] Spanish Official Gazette 24/11/2007.
- Verordnung ESD/4066/2008 – *Orden ESD/4066/2008. De 3 de noviembre. Por la que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Superior correspondiente al título de Técnico Superior en Educación Infantil* [Verordnung ESD/4066/2008, 3. November 2008, Regulierung des Curriculums des Diploms/der höheren technischen Fachkräfte bzw. der berufsbildenden Ausbildung der höheren Fachkraft für frühkindliche Bildung]. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2009-3788
- Königlicher Beschluss 34/2008 – *Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad* [Königlicher Beschluss 34/2008 vom 18. Januar zur Regelung der beruflichen Zertifikate]. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2008-1628>
- Königlicher Beschluss 1224/2009 – *Real Decreto 1224/2009. De 17 de julio. De reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral* (BOE 25-8-2009) [Königlicher Beschluss 1224/2009, 17. Juli 2009, über die Anerkennung beruflicher Kompetenzen, die durch Arbeitserfahrung erworben wurden.] Spanish Official Gazette 25/8/2009.
- Königlicher Beschluss 1364/2010 – *Real Decreto 1364/2010, de 29 de octubre, por el que se regula el concurso de traslados de ámbito estatal entre personal funcionario de los cuerpos docentes contemplados en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación y otros procedimientos de provisión de plazas a cubrir por los mismos* [Königlicher Beschluss 1364/2010 vom 29. Oktober, der das landesweite Auswahlverfahren für die Versetzung von Beamten in den im Gesetz 2/2006 vom 3. Mai über das Bildungswesen genannten Bildungseinrichtungen und andere Verfahren für die Bereitstellung von Stellen, die mit diesen besetzt werden sollen, regelt]. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2010-16551>
- Verordnung EDU/2886/2011 – *Orden EDU/2886/2011, de 20 de octubre, por la que se regula la convocatoria, reconocimiento, certificación y registro de las actividades de formación permanente del profesorado* [Verordnung EDU/2886/2011 vom 20. Oktober, die die Ankündigung, Anerkennung, Zertifizierung und Registrierung von Fortbildungsmaßnahmen für Lehrkräfte regelt]. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-16923
- Königlicher Beschluss 1027/2011 – *Real Decreto 1027/2011. De 15 de julio. Por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior* (BOE 3-8-2011) [Königlicher Beschluss 1027/2011, 15. Juli 2011, Festschreibung des spanischen Qualifikationsrahmenwerks für die Hochschulausbildung.] Spanish Official Gazette 3/8/2011.
- Königlicher Beschluss 1147/2011 – *Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo* [Königlicher Beschluss 1147/2011 vom 29. Juli, der die allgemeine Organisation der berufsbildenden Ausbildung im Bildungssystem festlegt]. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-13118>
- Resolution 2011 – *Resolución de 16 de febrero de 2011, de la Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia de Sectorial de Educación sobre el reconocimiento, en el ámbito de gestión de las distintas administraciones educativas, de complementos retributivos al profesorado vinculados a la realización de actividades de formación* [Resolution der Generaldirektion für Evaluation und territoriale Zusammenarbeit vom 16. Februar 2011 zur Veröffentlichung der Vereinbarung der Sektorkonferenz für das Bildungswesen über die Anerkennung von Gehaltszulagen im Rahmen der Verwaltung der verschiedenen Bildungsverwaltungen für Lehrkräfte, die an die Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen gebunden sind]. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-5148

- Königlicher Beschluss 1543/2011 – *Real Decreto 1543/2011. De 31 de octubre. Por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas* (BOE 18-11-2011) [Königlicher Beschluss 1543/2011, 31. Oktober 2011, Regulierung von Arbeitslosigkeit. Trainings in Unternehmen] Spanish Official Gazette 18/11/2011}.
- Königlicher Beschluss 1594/2011 – *Real Decreto 1594/2011. De 4 de noviembre. Por el que se establecen las especialidades docentes del Cuerpo de Maestros que desempeñen sus funciones en las etapas de Educación Infantil y de Educación Primaria reguladas en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación* (BOE 9-11-2011) [Königlicher Beschluss 1594/2011, 4. November 2011, Festschreibung der Spezialisierung von Lehrkörpern, die ihre Funktionen in der vorschulischen und Grundschulbildung entwickeln, die nach dem Bildungsgesetz 2/2006 geregelt sind, 3. Mai 2006.] Spanish Official Gazette 9/11/2011.
- Gesetz 8/2013 – *Ley Orgánica. 8/2013. De 9 de diciembre. Para la mejora de la calidad educativa* (BOE 10-12-2013) [Gesetz 8/2013, 9. Dezember 2013, über die Verbesserung der Bildungsqualität]. Spanish Official Gazette 10/12/2013.
- Königlicher Beschluss 476/2013 – *Real Decreto 476/2013. De 21 de junio. Por el que se regulan las condiciones de cualificación y formación que deben poseer los maestros de los centros privados de Educación Infantil y de Educación Primaria* (BOE 13-7-2013) [Königlicher Beschluss 476/2013, 21. Juni 2013, Regulierung der Qualifikation und Ausbildungsvoraussetzungen für Schullehrkräfte in privaten vorschulischen Einrichtungen und Grundschulen]. Spanish Official Gazette 13/7/2013.
- Königlicher Beschluss 894/2014 – *Real Decreto 894/2014, de 17 de octubre, por el que se desarrollan las características del curso de formación sobre el desarrollo de la función directiva establecido en el artículo 134.1.c) de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, así como de los correspondientes cursos de actualización de competencias directivas* [Königlicher Beschluss 894/2014 vom 17. Oktober, der die Merkmale des in Artikel 134.1.c) des Gesetzes 2/2006 vom 3. Mai über das Bildungswesen festgelegten Ausbildungskurses zur Entwicklung der Führungsfunktion sowie die entsprechenden Auffrischkurse für Führungskompetenzen weiterentwickelt].
<https://www.boe.es/boe/dias/2014/11/07/pdfs/BOE-A-2014-11494.pdf>
- Königlicher Gesetzesbeschluss 5/2015 – *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público* [Königlicher Gesetzesbeschluss 5/2015 vom 30. Oktober, mit dem der überarbeitete Text des Gesetzes über das Grundstatut für öffentliche Bedienstete genehmigt wird].
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>
- Verordnung EFP/1015/2018 – *Orden EFP/1015/2018, de 1 de octubre, por la que se establecen las normas procedimentales aplicables a los concursos de traslados de ámbito estatal, que deben convocarse durante el curso 2018/2019, para personal funcionario de los Cuerpos docentes contemplados en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, modificada por la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa* [Verordnung EFP/1015/2018 vom 1. Oktober zur Festlegung der Verfahrensregeln für die landesweiten Versetzungswettbewerbe, die im Schuljahr 2018/2019 für Beamte in den im Gesetz 2/2006 vom 3. Mai über das Bildungswesen, geändert durch das Gesetz 8/2013 vom 9. Dezember zur Verbesserung der Bildungsqualität, durchgeführt werden]. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-13416
- Gesetz 4/2019 – *Ley 4/2019, de 7 de marzo, de mejora de las condiciones para el desempeño de la docencia y la enseñanza en el ámbito de la educación no universitaria* [Gesetz 4/2019 vom 7. März über die Verbesserung der Bedingungen zur Durchführung von Unterricht und Lehre im Bereich der außeruniversitären Bildung]. <https://www.boe.es/eli/es/l/2019/03/07/4>
- Gesetz 3/2020, LOMLOE – *Ley Orgánica. 3/2020. Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación* [Gesetz. 3/2020. Das Gesetz 3/2020 vom 29. Dezember, das das Gesetz 2/2006 vom 3. Mai über Bildung ändert]. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-17264
- Königlicher Beschluss 62/2022 – *Real Decreto 62/2022, de 25 de enero, de flexibilización de los requisitos exigibles para impartir ofertas de formación profesional conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad, así como de la oferta de formación profesional en centros del sistema educativo y de formación profesional para el empleo* [Königlicher Beschluss 62/2022 vom 25. Januar über die Flexibilisierung der Anforderungen für die Erteilung von berufsbildenden Ausbildungen, die zu Berufsabschlüssen führen, sowie für die Erteilung von berufsbildenden Ausbildungen in Zentren des Bildungssystems und von berufsbildenden Ausbildungen für die Erwerbstätigkeit].
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-1274

Gesetz 3/2022 – *Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional* [Gesetz 3/2022 vom 31. März über die Organisation und Integration der berufsbildenden Ausbildung]. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2022/03/31/3/con>

