

VEREINIGTES KÖNIGREICH

Frühpädagogisches Personal

Ausbildungen, Arbeitsfelder, Arbeitsbedingungen

Autorin des Länderberichts

Eunice Lumsden

Leitung der Abteilung Kindheit, Jugend und Familie, Universität Northampton

Danksagungen

Dank gebührt insbesondere folgenden Kolleginnen für die Durchsicht der jeweiligen Länder-Kapitel, für hilfreiche Kommentare, Hinweise und Ratschläge, die dazu beigetragen haben, dass jeder Bericht zum Zeitpunkt der Fertigstellung so genau wie möglich ist:

Sarah Burton, Open University, Schottland

Natalie MacDonald, Universität Trinity St. David, Wales

Catriona Rogers, Stranmillis University College, Nordirland

Dieser Bericht baut auf dem SEEPRO-r Personalbericht für das Vereinigte Königreich von 2018 auf, der von Professorin Denise Hevey (†) verfasst wurde.

Zitiervorschlag:

Lumsden, E. 2024, mit S. Burton, N. MacDonald und C. Rogers. "Vereinigtes Königreich – Frühpädagogisches Personal." In *Frühpädagogische Personalprofile in Europa. 33 Länderberichte mit kontextuellen Schlüsseldaten*, herausgegeben von I. Schreyer und P. Oberhuemer. München: Staatsinstitut für Frühpädagogik und Medienkompetenz. www.seepro.eu/Deutsch/Laenderberichte.htm

Gefördert vom:



Staatsinstitut für
Frühpädagogik und Medienkompetenz



Inhalt

1. Zuständigkeiten im System der Frühen Bildung und Kindertagesbetreuung im Vereinigten Königreich	7
1.1 England: Steuerung und Zuständigkeit	7
1.2 Wales: Steuerung und Zuständigkeit	8
1.3 Schottland: Steuerung und Zuständigkeit	9
1.4 Nordirland: Steuerung und Zuständigkeit	11
2. Wer gehört zum frühpädagogischen Personal?	13
2.1 Reguläres Einrichtungspersonal mit direktem Kontakt zu Kindern	13
2.1.1 England: Reguläres Einrichtungspersonal im PVI-Sektor	13
2.1.2 Wales: Reguläres Einrichtungspersonal im PVI-Sektor	17
2.1.3 Schottland: Reguläres Einrichtungspersonal im PVI-Sektor	21
2.1.4 Nordirland: Reguläres Einrichtungspersonal im PVI-Sektor	23
2.1.5 England, Wales, Nordirland: Reguläres Einrichtungspersonal im staatlichen Schulsektor	24
2.1.6 Schottland: Reguläres Einrichtungspersonal im staatlichen Schulsektor	27
2.2 Kita-Leitungskraft	30
2.3 Funktionsstellen innerhalb der frühpädagogischen Tageseinrichtung	30
2.4 Fachberatungs- und Fachaufsichtspersonal	30
2.5 Fachspezialisten und Fachspezialistinnen als Unterstützungspersonal	31
3. Personalstrukturen: Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund	31
3.1 England: Personalstrukturen	31
3.2 Wales: Personalstrukturen	32
3.3 Schottland: Personalstrukturen	32
3.4 Nordirland: Personalstrukturen	33
4. Berufliche Erstausbildung	33
4.1 Ausbildungswege (berufsbildende und hochschulische)	33
4.1.1 England, Wales und Nordirland: QTS-Ausbildungsrouten	33
4.1.2 Schottland: QTS-Ausbildungen	35
4.2 Berufliche Erstausbildung im nicht-schulischen Sektor (<i>non-QTS</i>)	36
4.2.1 England	36
4.2.2 Wales	38
4.2.3 Schottland	40
4.2.4 Nordirland	42
4.3 Kompetenzanforderungen und Ausbildungscurricula	43
4.3.1 Vereinigtes Königreich, gesamt	43
4.3.2 England – Kompetenzanforderungen für QTS-Lehrkräfte	46



4.3.3	Wales – Kompetenzanforderungen für QTS-Lehrkräfte	48
4.3.4	Schottland – Kompetenzanforderungen, QTS-Lehrkräfte	49
4.3.5	Nordirland – Kompetenzanforderungen, QTS-Lehrkräfte	50
4.4	Kompetenzanforderungen und Ausbildungscurricula im nicht-schulischen (PVI) Sektor	52
4.4.1	England.....	52
4.4.2	Wales: Betreuung, Lernen und Entwicklung von Kindern – Kompetenzanforderungen auf den Stufen 5 und 3	53
4.4.3	Schottland: Kompetenzanforderungen – Frühes Lernen und Kinderbetreuung.....	56
4.4.4	Nordirland	57
4.5	Alternative Zugangs- und Qualifizierungswege, Systemdurchlässigkeit	58
4.5.1	Formale Anschluss- und Aufstiegsmöglichkeiten	59
4.5.2	Möglichkeiten für Quereinsteiger	60
5.	Fachpraktischer Teil der Ausbildung von Kernfachkräften (Praktikum).....	60
5.1	Regulierung/Anleitung, Dauer und Struktur von Praktika in der beruflichen Erstausbildung.....	61
5.2	Vergabe von ECTS-Credits für die berufliche Erstausbildung	61
5.3	Fähigkeiten und Kompetenzen, die durch Praktika in der beruflichen Erstausbildung erworben werden	61
5.4	Formen der studentischen Selbstevaluation und externer Evaluation	62
5.5	Training/Qualifizierungskurse für Mentoring-/Supervisionsfachkräfte	63
5.6	Zugewiesene Funktionen, Zeitbudgets und Bezahlung von Mentoring-/Supervisionsfachkräften	63
6.	Fort- und Weiterbildung (FWB) des frühpädagogischen Personals	64
Aktuelle Forschung zu Fortbildung – gesamtes Vereinigtes Königreich.....		70
Wales		71
Schottland.....		72
7.	Arbeitsbedingungen und aktuelle Personalangelegenheiten.....	73
7.1	Bezahlung.....	73
7.2	Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung	74
7.3	Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz für neues Personal.....	74
7.4	Indirekte pädagogische Arbeitszeiten	75
7.5	Weitere Personalangelegenheiten	75
8.	Neuere politische Reformen und Initiativen hinsichtlich der Professionalisierung und Personalfragen.....	76
8.1	England: aktuelle fachpolitische Reformen	76
8.2	Wales: aktuelle fachpolitische Reformen	77
8.3	Schottland: aktuelle fachpolitische Reformen.....	78



8.4 Nordirland: aktuelle fachpolitische Reformen.....	78
9. Neuere Forschungsprojekte mit Fokus auf das Personal in frühpädagogischen Tageseinrichtungen	79
9.1 Forschung in England	79
9.2 Forschung in Wales	80
9.3 Forschung in Schottland	81
9.4 Forschung in Nordirland	83
10. Künftige Personalherausforderungen – fachliche Experteneinschätzung	84
Literatur.....	88
Anhang I: Akronyme und Definitionen.....	93
Anhang II: Erläuterung zu den Qualifikationsniveaus im Vereinigten Königreich.....	96

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



Glossar

EQR – *Europäischer Qualifikationsrahmen*

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

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

ECTS – *European Credit Transfer and Accumulation System*

Europäisches System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen.

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

ISCED – *International Standard Classification of Education*

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

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

Über die Autorinnen

Eunice Lumsden ist Professorin für Kinderrechte und Leiterin des Bereichs Kindheit, Jugend und Familie an der Universität Northampton. Sie verfügt über weitreichende Erfahrung in der Beratung zur Politik der frühen Kindheit und zur Qualifikation der Fachkräfte und ist Mitglied des Panels der Bildungs- und Kinderbetreuungsroute des Instituts für Lehrausbildungen und technische Qualifikationen.

Natalie MacDonald ist Dozentin und stellvertretende akademische Direktorin für Kindheit, Jugend und Bildung an der Trinity Saint David Universität von Wales. Ihr Forschungsinteresse gilt der Rolle des Erwachsenen in der spielbasierten Pädagogik, der Konzeptentwicklung und fachpolitischen Aspekten des professionellen Lernens. Sie promoviert derzeit im Bereich Pädagogik.

Catriona Rogers ist leitende Dozentin für Studien der frühen Kindheit am Stranmillis University College in Belfast. Sie ist seit über 20 Jahren im Bereich der Frühen Bildung tätig und interessiert sich besonders für die Bereiche Professionalität und männliche Fachkräfte.

Sarah Burton ist Lehrbeauftragte an der Open University, Doktorandin und leitende Angestellte in einer kommunalen frühpädagogischen Einrichtung in Schottland. Sie verfügt über Erfahrungen in den Bereichen frühkindliche Fachpolitik, Kommunikation und Wissensaustausch im nichtstaatlichen Sektor in Schottland.

Einführung

Im Vereinigten Königreich, bestehend aus England, Wales, Schottland und Nordirland, stellt sich das System der Frühpädagogik sehr vielfältig dar: Die Mehrheit der Einrichtungen für 0- bis 5-Jährige wird traditionell vom privaten, gemeinnützigen und unabhängigen Sektor (*private, voluntary, independent* – PVI) bereitgestellt und der offizielle Pflichtschuleintritt ist mit 5 Jahren (4 Jahren in Nordirland) sehr früh. In letzter Zeit zeigte sich eine Zunahme an staatlich geförderten Plätzen für 3- bis 5jährige Kinder (und neuerdings auch für benachteiligte 2-Jährige) in Kindergärten und Eingangsklassen an Primarschulen, die nun nahezu alle einer 4+ Aufnahmepolitik folgen und Kinder im September nach ihrem 4. Geburtstag aufnehmen.

Politisch gesehen gab es im Vereinigten Königreich in den letzten 35 Jahren eine allmählich zunehmende Übertragung von Verantwortlichkeiten an die vier konstituierenden Länder, was auch die Steuerung betraf. Dies führte zu einer zunehmenden Divergenz zwischen Bildungs- und Sozialpolitik, einschließlich der Bereitstellung und Regulierung der Einrichtungen für kleine Kinder und ihre Familien und der damit verbundenen Personalpolitik. Diese Divergenz ist in den letzten fünf Jahren zwischen Wales und Schottland und dem übrigen Vereinigten Königreich noch deutlicher geworden.

Während sich das Bild der frühpädagogischen Fachkräfte im Vereinigten Königreich als komplex und verwirrend darstellt, bleiben einige, die vier Nationen übergreifende, gemeinsame Aspekte:

- Ein gemischtes Betreuungssystem spiegelt teilweise die veränderte neoliberale, politische und wirtschaftliche Position des Vereinigten Königreichs hinsichtlich der Unterstützung privater, gewerblicher Unternehmen sowie in Bezug auf staatliche Subventionen für soziale und gemeinnützige Organisationen im öffentlichen Bereich wider.
- Bildung genießt einen höheren Status als Betreuung; dies geht zum Teil zurück auf die historisch begründete Auffassung über den Zusammenhang zwischen Betreuung und „Mütterlichkeit“ – der Betreuungsbereich wurde als „Frauenarbeit“ angesehen, für den keine Qualifikationen nötig waren.
- Durch den unterschiedlichen Status der Bildungs- und Betreuungssektoren und ihrer starken gewerkschaftlichen Vertretung sowie der verschiedenen Beschäftigungsmodalitäten im öffentlichen und privaten (PVI) Bereich verdienen qualifizierte Lehrkräfte (*Qualified Teacher Status* – QTS) bedeutend besser und haben bessere Karrierestrukturen, Arbeits- und Fortbildungsbedingungen als andere Fachkräfte.
- Das Personal ohne Lehrkraftstatus ist nicht gewerkschaftlich organisiert; es sind zum größten Teil niedrig bezahlte und auf niedrigem formalen Niveau ausgebildete Frauen, die relativ isoliert in kleinen privaten und gemeinnützigen Einrichtungen arbeiten und sich eher keiner Gewerkschaft anschließen.
- Männer fehlen – vor allem in der Arbeit mit den jüngsten Kindern.
- Das Personal besteht hauptsächlich aus weißen Frauen.
- Mindeststandards und Curricula werden auf nationaler Ebene festgelegt – ob durch Gesetze oder durch Leitlinien; teilweise ist dies ein Mittel, um die Versorgung in einem, wegen des gemischten wirtschaftlichen Ansatzes, höchst variablen Bereich zu standardisieren.
- Regelungen und Aufsichtsverfahren durch Inspektorate, die als Kontroll-, Standardisierungs- und Rechenschaftsmechanismen dienen, liefern Informationen zur Rechtfertigung öffentlicher Ausgaben.
- Kompetenzbasierte Qualifikationserfordernisse stützen sich auf nationale Standards und curriculare Rahmenwerke.
- Trotz der erklärten Bestrebungen, für Führungskräfte einen Hochschulabschluss vorzusehen und trotz der Fortschritte bei der Entwicklung von Qualifikationen auf höherem Niveau liegen

die Mindestanforderungen für Leitungen der meisten außerschulischen Kindertageseinrichtungen in England nach wie vor auf EQR-Stufe 4 /ISCED 3. In Wales, Schottland und Nordirland wurden diese auf EQR-Stufe 6 /ISCED 5 angehoben.

Dieser Bericht stellt detailliert die Bildungs- und Betreuungsangebote und die Zuständigkeiten im System der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung, dessen Arbeitsstrukturen, Qualifikationen und Kompetenzvoraussetzungen getrennt für die vier Länder dar. Dort, wo Aspekte größtenteils gleich sind und um Wiederholungen zu vermeiden, werden die Verhältnisse gemeinsam beschrieben.

1. Zuständigkeiten im System der Frühen Bildung und Kindertagesbetreuung im Vereinigten Königreich

1.1 England: Steuerung und Zuständigkeit

England ist mit einer Bevölkerung von 56,5 Millionen bei weitem das größte der vier Länder (ONS 2022). Seit 2010 hat sich die Politik in der Frühpädagogik von einem integrierten politischen Rahmen zu einem auf Bildungsergebnisse ausgerichteten Rahmen entwickelt. Das Bildungsministerium (*Department for Education, DfE*) trägt die Gesamtverantwortung für die Frühe Bildung und die Pflichtschule. Die lokalen Behörden in England haben gemäß dem Kinderbetreuungs-gesetz (*Childcare Act*) 2006 (Legislation.gov.uk 2006) und 2016 (Legislation.gov. uk 2016a) spezifische gesetzliche Verpflichtungen, einschließlich der Sicherstellung einer ausreichenden Anzahl von Betreuungsplätzen in ihrem Gebiet, der Bereitstellung von Informationen für Eltern, der Bereitstellung von Informationen und Schulungen für Träger sowie die Gewährleistung kostenfreier Betreuungsplätze für Berechtigte (15 Stunden für gefährdete 2-Jährige, 15 Stunden für 3- und 4-Jährige und 30 Stunden für 3- und 4-Jährige von berufstätigen Eltern).

Die *Early Years Foundation Stage* (EYFS) (DfE 2023b) legt das gesetzlich vorgeschriebene Curriculum sowie die Anforderungen an den Schutz und das Wohlergehen der Kinder von der Geburt bis zum Alter von 5 Jahren unabhängig von der Einrichtung fest. *Development Matters* (DfE 2021a) ist ein nicht gesetzlich vorgeschriebener Leitfaden für das Curriculum, der die EYFS flankiert.

Die Verantwortung für Regelung und Inspektionen aller Schulen und Tageseinrichtungen für Kinder und Jugendliche, einschließlich der frühpädagogischen, außerschulischen und Heimeinrichtungen, liegt in England bei *Ofsted* (*Office for Standards in Education, Children's Services and Skills*). *Ofsted* ist eine Regierungsabteilung, die keinem Ministerium angehört und die über das gewählte Bildungsgremium direkt dem Parlament untersteht. Dies verleiht ihr ein gewisses Maß an Unabhängigkeit von der politischen Aufsicht durch das Bildungsministerium. Die Chefinspektion von *Ofsted* (*Her Majesty's Chief Inspector*) ist gesetzlich verpflichtet, einen jährlichen Bericht über die Standards in Schulen und seit 2001 auch explizit über die in frühpädagogischen Einrichtungen vorzulegen. Anders als bei Schulen registriert *Ofsted* die Träger dieser Einrichtungen entweder im Verzeichnis für Frühe Bildung (*Early Years Register*), was für Träger von Einrichtungen für unter 5-Jährige verpflichtend ist, oder im Verzeichnis für Kinderbetreuung (*Childcare Register*), verpflichtend für Träger von Einrichtungen für 5- bis 8jährige Kinder und optional für Einrichtungen mit älteren Kindern oder Freizeitklubs. Einrichtungen, die in das Verzeichnis für Frühe Bildung eingetragen sind, werden innerhalb von 30 Monaten nach der Registrierung und mindestens einmal innerhalb der nächsten sechs Jahre begutachtet. Jede Einrich-

tung, die als "unzureichend" beurteilt wurde, wird innerhalb von sechs Monaten erneut bewertet, und Einrichtungen, die als "verbesserungsbedürftig" beurteilt wurden, innerhalb eines Jahres. *Ofsted* führt Inspektionen vorrangig dort durch, wo Bedenken geäußert wurden (*Ofsted* 2021).

Ofsted liefert im Rahmen des Inspektionsrahmenwerks Rückmeldungen über Stärken und Entwicklungsbereiche und erklärt Verbesserungsmöglichkeiten. Kommunale Beratungsdienste für die Frühe Bildung unterstützen die Einrichtungen bei der Entwicklung ihrer Praxis, wobei der Umfang der Unterstützung in England unterschiedlich ist. Viele Teams wurden im Zuge von Mittelkürzungen und der Akademisierung von Schulen¹ reduziert. Dies hat den Schulen mehr Autonomie gegeben, die Rolle der lokalen Behörden zurückgedrängt und zu einer stärkeren Betonung der gegenseitigen Unterstützung zwischen Schulen und Kindertageseinrichtungen durch Ausbildungsschulen und landesweite Leitungsnetzwerke (Netzwerke von nationalen, lokalen und spezialisierten Lehrkräften mit Leitungskompetenz, die für ihre besondere Expertise anerkannt sind) geführt.

Die Standards, Qualifikationen und die Registrierung von Lehrkräften – mit Lehrkraftstatus (QTS) und bildungsorientierten Lehrkräften (*Early Years Teacher Status, EYTS*) – unterliegen der direkten Kontrolle des Bildungsministeriums. Es gibt kein Register für Erziehungsfachkräfte, die über eine Qualifikation der Stufe 3 des Regulierten Qualifikationsrahmenwerks (*Regulated Qualifications Framework – RQF*) verfügen, was der EQR-Stufe 4 entspricht.

1.2 Wales: Steuerung und Zuständigkeit

Wales hat ca. 3,1 Millionen Einwohner:innen (ONS 2021). Die Nationalversammlung von Wales (allgemein bekannt als *Welsh Assembly*) wurde 1999 geschaffen und hat gesetzliche und administrative Rechte, die alle Formen von Gesundheits-, Bildungs- und Sozialdiensten für kleine Kinder und ihre Familien umfassen. In diesem multi-sektoriellen System ist das Bildungsministerium (*Welsh Government Department of Education, Social Justice and Welsh Language*) für frühkindliche Bildung zuständig. Für Kindertagespflege, Kinderkrippen und die Unterstützung der Eltern sind die Gesundheits- und Sozialdienste verantwortlich. Derzeit sind erhebliche Veränderungen bei den frühkindlichen Diensten im Gange, wobei sich die Politik auf die Schaffung eines einheitlichen, qualitativ hochwertigen und kindzentrierten Konzepts für die Frühe Bildung konzentriert (*Welsh Government* 2019).

Anders als in England wurde ein übergreifendes politisches Rahmenwerk in den Personalplan für Kinderbetreuung, Spiel und Frühe Bildung (*Childcare, Play and Early Years Workforce Plan*, *Welsh Government* 2017a) einbezogen, das sich weiterhin im jährlichen kinderpolitischen Plan für Wales (*Welsh Government* 2022a) und in der Entwicklung des neuen Qualitätsrahmenwerks des Sektors widerspiegelt.

In Wales wird die Periode von der Zeit vor der Geburt bis zum Ende der *Foundation Phase* als die „frühen Jahre“ bezeichnet. Das verpflichtende Curriculum der *Foundation Phase* umfasst Kinder von 3 bis 7 Jahren sowohl in staatlich subventionierten (Primarschulen und Kindergärten) als auch in nicht-subventionierten Einrichtungen (Vorschulen, Spielgruppen, Kinderkrippen und *Flying Start* Zentren). *Flying Start* (*Welsh Government* 2017b) ist ein multidisziplinäres Programm, das in erster Linie auf einem mobilen Gesundheitsdienst (*Health Visiting Service*) basiert und die Zeit und Ressourcen der Mitarbeiter:innen des Dienstes im Blick hat, die Familien mit unter 4jährigen Kindern in den am meisten benachteiligten Gegenden in Wales zu besuchen. Auch Tageseinrichtungen, erste Lernerfahrungen und Kurse zur Sprachentwicklung sind Teil des

¹ Akademisierung ist der Prozess, der in England dazu führt, dass alle Schulen zu einer „Akademie“ werden. Diese sind unabhängig, werden aber vom Staat finanziert. Sie sind unterschiedlich groß und die Politik strebt an, dass alle Akademien Teil von Multi-Akademie-Trusts sein sollen.



Angebots, neben der Unterstützung von Eltern/Familien und Hausbesuchen, die je nach Bedarf stattfinden.

2015 wurde ein verpflichtendes Einschätzungsinstrument (*Foundation Phase Profile*, Welsh Government 2016a) für das erste Schuljahr eingeführt. Dies ist Teil eines geplanten umfassenden Rahmenwerkes zur frühkindlichen Entwicklung und Einschätzung (*Early Years Development and Assessment Framework*) für die Altersspanne von der Geburt bis zu 7 Jahren, das 2013 entwickelt wurde. Das *Foundation Phase Profile* wird auch zum neuen Rahmenwerk für frühkindliche Entwicklungsergebnisse (*Early Years Outcomes Framework*, Welsh Government 2016b) beitragen, das als ergebnisorientiertes Instrument helfen soll, die Effektivität von lokalen und nationalen Regierungsmaßnahmen hinsichtlich kindlicher Gesundheit, Betreuung, Entwicklung, Wohlbefinden und Sicherheit zu messen. Im Anschluss an eine Überprüfung des Curriculums in Wales (Donaldson 2015) wurde ein neues Curriculum für Wales für 3- bis 16-Jährige (Welsh Government 2020a) und eines für finanziell geförderte, nichtstaatliche Kindertageseinrichtungen (*Curriculum for Funded Non-Maintained Nursery Settings*, Welsh Government 2022c) sowie neue Bewertungsregelungen entwickelt.

Die Steuerung von Kindertageseinrichtungen in Wales ist nicht wie in England in einer einzigen Behörde zusammengefasst. Stattdessen entschloss sich Wales, Steuerung und Inspektion der Einrichtungen getrennt zu halten: Für frühkindliche Bildung ist das Inspektoratsbüro für Bildung und Ausbildung in Wales *ESTYN (Her Majesty's Inspectorate for Education and Training)* zuständig, für Kinderkrippen und Kindertagespflege das Betreuungsinspektorat (*Care Inspectorate Wales, CIW*), das andere Qualitätsindikatoren verfolgt. Seit 2019 arbeiten die beiden Organisationen zusammen, um eine einzige Inspektion der Betreuung und Bildung in regulierten außerschulischen Einrichtungen für Kinder bis zum Alter von 12 Jahren und in nichtstaatlichen Einrichtungen für 3- und 4-Jährige, die für eine Teilzeitfinanzierung in Frage kommen, durchzuführen (ESTYN 2021).

Standards und Qualifikationen für Lehrkräfte mit Lehrkraftstatus und Unterstützungslehrkräfte werden vom Rat für Bildungspersonal (*Education Workforce Council, EWC 2022*) gesteuert. Qualifikationen zur Arbeit in nicht-schulischen frühpädagogischen Einrichtungen werden über den Betreuungsrat (*Social Care Wales*) genehmigt und über das Qualifikationsbüro (*Qualifications Wales*) gesteuert. Diese Qualifikationen beziehen sich weiterhin auf die nationalen Beschäftigungsstandards der Arbeitgeber, Arbeitnehmer:innen und anderer Interessenvertretungen durch die einschlägige Kompetenzbehörde des Sektors (*Skills for Care and Development*). Der Betreuungsrat ist auch zuständig für die Registrierung qualifizierter Sozialarbeiter:innen. Jedoch gibt es derzeit, anders als in Schottland, kein Verzeichnis frühpädagogischer Fachkräfte.

1.3 Schottland: Steuerung und Zuständigkeit

Seit langem unterscheiden sich die Rahmenvorgaben für Gesetze, Bildung und Qualifizierung in Schottland von denjenigen in England oder Wales. Das gewählte schottische Parlament operiert innerhalb der mit Westminster abgestimmten Budgetgrenzen und erlässt seine eigenen Gesetze, ausgenommen der Bereiche Verteidigung, Makro-Wirtschaft und Außenpolitik, die im gesamten Königreich gelten. Schottland hat etwa 5,4 Millionen Einwohner:innen (ONS 2022). Nach dem knapp verfehlten Referendum zur Unabhängigkeit 2014 erhielt Schottland weitere Verantwortlichkeiten, die im Gesetz für Schottland 2016 (*Scotland Act, Legislation.gov.uk 2016b*) zum ersten Mal auch einige Möglichkeiten zur begrenzten Steuererhöhung einschlossen.

Die Schulpflicht in Schottland beginnt im Alter von 4½ bis 5½ Jahren. Im Januar und Februar geborene Kinder (die eigentlich im Alter von 4½ Jahren eingeschult würden) durften ihre Einschulung schon immer um ein Jahr zurückstellen. 2021 hat die schottische Regierung ein Pilotprojekt gestartet, das es Kindern, die ab August geboren sind und normalerweise im Alter von



4½ bis 5 Jahren eingeschult werden, ermöglicht, ihre Einschulung um ein weiteres Jahr aufzuschieben (Scottish Government 2020). Es ist geplant, dass dies 2023 vollständig umgesetzt wird. In Schottland wird statt „frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung“ eher der Ausdruck „frühes Lernen und Betreuung“ (*Early Learning and Care*, ELC) verwendet, und das Direktorat für frühes Lernen und Kinderbetreuung (*Early Learning and Childcare Directorate*) der schottischen Regierung ist federführend bei der Entwicklung des Sektors in Zusammenarbeit mit lokalen Behörden, Agenturen, dem privaten und gemeinnützigen Sektor der Kindertageseinrichtungen und Tagespflegepersonen. Finanzierung, Personalausstattung, Regulierung und Inspektion sind zwischen dem Bildungs-, Gesundheits- und Sozialfürsorgesektor aufgeteilt.

Es gibt zwei Haupt-Gremien, die Curricula und Praxis in diesem Sektor überwachen: das Bildungsinspektorat (*Education Scotland*) und das Betreuungsinspektorat (*Care Inspectorate*). Für das Personal ist in erster Linie der Schottische Rat der Sozialdienste (*Scottish Social Services Council*) zuständig, der die Standards für Kindheitspraxis festlegt und das in diesem Sektor tätige Personal registriert.

Vom Bildungsinspektorat wurden nationale Leitlinien „Verwirklichung der Ziele“ (*Realising the Ambition*, 2020) für die Zeit vor der Geburt bis zum Beginn der Grundschule entwickelt (Education Scotland 2021). Frühpädagogische Einrichtungen müssen auch die nationalen Gesundheits- und Sozialfürsorgestandards erfüllen, die vom Betreuungsinspektorat entwickelt und überwacht werden (Care Inspectorate 2017). Im Februar 2022 veröffentlichte das Betreuungsinspektorat einen Qualitätsrahmen für die Kinderbetreuung, die Tagespflege und die Betreuung von Schulkindern, in dem Kriterien festgelegt sind, die an die Gesundheits- und Sozialfürsorgestandards angelehnt sind (Care Inspectorate 2022). Dieser Rahmen ist eine Ergänzung zu einem Selbstbewertungsinstrument (*How good is our early learning and childcare?*) des Bildungsinspektorats, das zuletzt 2016 aktualisiert wurde (Education Scotland 2016). Das Curriculum für Exzellenz (*Curriculum for Excellence*) legt Bildungserfahrungen und -ergebnisse für Kinder im Alter von 3 bis 18 Jahren fest (Education Scotland 2022).

Alle Einrichtungen, auch die in Schulen, müssen beim Betreuungsinspektorat registriert sein. In Zusammenarbeit mit dem Bildungsinspektorat, der für Schulinspektionen zuständigen Behörde, führt es Inspektionen in allen frühpädagogischen und schulischen Einrichtungen der frühen Bildung durch. Zu den gemeinsamen Inspektionen gehören Fragebögen, ein gemeinsames Format für Selbstevaluation und Berichterstattung sowie die Anwesenheit einer Betreuungs-Inspektionskraft in den Inspektionsteams von Kindertageseinrichtungen, die Teil von Grundschulen sind. In einer kürzlich durchgeführten Konsultation über Bildungsagenturen wurde dieses Partnerschaftssystem jedoch kritisiert (Scottish Government 2022b).

Der Schottische Rat der Sozialdienste (*Scottish Social Services Council*) legt die Standards für Kindheitspraxis (*Standard for Childhood Practice*) fest und registriert alle Einrichtungsleitungen, Fachkräfte und Unterstützungsfachkräfte. Alle Fachkräfte müssen die Stufe 7 des schottischen Leistungs- und Qualifikationsrahmens (*Scottish Credit and Qualifications Framework*, SCQF) erfüllen, während Führungskräfte zusätzlich einen Bachelor-Abschluss oder einen Kurzstudienangang in der Praxis der Kinderbetreuung (*Professional Development Award*, PDA, Stufe 9 SCQF) erwerben müssen. Es wurde eine „berufsbegleitende Ausbildung für Absolventen/Absolventinnen“ entwickelt, die das Personal für die Arbeit als Fachkraft qualifiziert, aber auch die Möglichkeit bietet, 60 Credits aus Managementmodulen der Stufe 9 (SCQF) zu erwerben, um den Status einer Leitung oder eines Managers/einer Managerin zu erlangen. Diese neue Qualifikation wird von der Universität West-Schottland und der Universität der Highlands und Inseln durchgeführt. Im März 2022 wurde bekannt gegeben, dass die schottische Qualifikationsbehörde (*Scottish Qualifications Authority*, SQA) 2024 durch eine neue Agentur ersetzt werden soll. Bis dahin akkreditiert die SQA alle Qualifikationen und ist die einzige Prüfungs- und Vergabestelle sowohl

für akademische als auch für berufliche Abschlüsse außerhalb der Universitäten. Schottische berufsbildende Ausbildungsgänge (*Scottish Vocational Qualifications, SVQ*), die im schottischen Kredit- und Qualifikationsrahmenwerk den Ebenen 1 bis 8 angehören, was den EQR-Stufen 1 bis 5 entspricht, gründen sich auf nationale berufliche Standards, die im gesamten Königreich gelten. Dieses Rahmenwerk besteht aus insgesamt 12 Ebenen bis hin zur Promotion; ein Bachelor-Abschluss mit „*honours*“ und ein PDA-Abschluss ist auf Ebene 9 (EQR-Stufe 6) eingestuft.

Lernerfahrungen in Schulen müssen von erfahrenen Lehrkräften angeleitet werden, Schulleitungen müssen beim Betreuungsinspektorat registriert sein. Diese sind auch beim Allgemeinen Unterrichtsrat Schottland (*General Teaching Council for Scotland, GTCS*) registriert und haben die Standards der Leitungsqualifikation (GTCS 2021) erreicht. Der GTCS legt die Standards für Eingangsvoraussetzungen und Karriereverläufe für den Lehrberuf insgesamt fest und genehmigt die Grundausbildungen, die zur staatlich anerkannten Lehrkraft (*Qualified Teacher Status, QTS*) führen. Einige lokale Behörden beziehen Lehrkräfte in ihre frühpädagogischen Einrichtungen ein oder haben leitende Lehrkräfte als Einrichtungsleitungen für mehrere Einrichtungen.

Im März 2022 kündigte die schottische Regierung die Einrichtung von drei neuen Bildungsgremien an: eine Agentur für Qualifikationen (die die *Scottish Qualifications Authority* ersetzt), eine Agentur für berufliches Lernen, Curricula und Evaluation und eine Inspektionsagentur (die beiden letzteren ersetzen das Bildungsinspektorat *Education Scotland*). Nach einer umfassenden Konsultation soll dies 2024 in Kraft treten. Die Bereiche frühes Lernen und Betreuung wurden im Zusammenhang mit der Bedeutung der neuen Inspektionsagentur erwähnt, die einen gemeinsamen Inspektionsrahmen mit dem Betreuungsinspektorat festlegen soll (Scottish Government 2022a).

1.4 Nordirland: Steuerung und Zuständigkeit

Mit einer Bevölkerung von über 1,9 Millionen (ONS 2022) ist Nordirland mit seinen sechs Bezirken das kleinste Land des Vereinigten Königreiches. Hinsichtlich der Steuerung durch Westminster und der Selbstverwaltung durch eine gewählte Versammlung in Stormont ist seine Geschichte komplex und oft angespannt. In Nordirland gibt es jetzt eine dezentrale Machtteilung durch eine nationale Exekutive, in der den wichtigsten politischen Parteien, die die dominierende protestantische/unionistische Mehrheit und die katholische/republikanische Minderheit vertreten, die Ernennung von Ministern/Ministerinnen und deren Einfluss garantiert wurde. Wie in Schottland und Wales erstreckt sich die Zuständigkeit der nordirischen Versammlung auf die Bereiche Bildung, Gesundheit und Soziales. Das Bildungsministerium für Nordirland (*Department of Education for Northern Ireland, DENI*) beaufsichtigt alle Bildungsdienste, einschließlich Vorschulbildung und *Sure Start*. Es überträgt die Verantwortung für die Verwaltung der Vorschulzuschüsse und die Überwachung von *Sure Start* an die regionalen Kinderbetreuungspartnerschaften.

Das „*Sure Start*“ Programm bietet eine Reihe von Diensten für Kinder unter 4 Jahren und ihre Familien an, einschließlich des Entwicklungsprogramms für 2- bis 3-Jährige. Es gibt 39 „*Sure Start*“ Projekte in den 25% am meisten benachteiligten Gebieten. 2006 wurde die Verantwortung für „*Sure Start*“ zusammen mit sonstigen frühpädagogischen Einrichtungen und der Tagespflege vom Ministerium für Gesundheit, Sozialdienste und öffentliche Sicherheit auf das Bildungsministerium (DENI) übertragen, um so die Verantwortung in einem Ministerium zusammenzuführen.

Das Bildungsministerium brachte das Rahmenwerk für frühe Bildung und Lernen (*Learning to Learn: A Framework for Early Years Education and Learning*; DENI 2013) heraus, das eine Strate-

gie für 3- bis 6-Jährige mit einer engeren Bildungsperspektive vorsah und von einer Koordinierungsgruppe „Frühe Jahre“ gemanagt wurde, die sowohl Träger- als auch Regierungsinteressen vertrat.

Dadurch, dass das Pflichtschulalter im September nach dem 4. Geburtstag eines Kindes beginnt (der früheste Zeitpunkt im Vereinigten Königreich), und dass Kindergartenplätze für 3-Jährige, die an Schulen angeschlossen sind, die Plätze im privaten Bereich übersteigen (62%, DENI 2013), sind nicht-schulische Plätze in erster Linie auf Tagespflege (0 bis 4 Jahre) und Vorschulgruppen für 3-Jährige sowie Maßnahmen zur institutionsergänzenden Betreuung beschränkt. Für alle 3-Jährigen und benachteiligten 2-Jährigen gibt es subventionierte Plätze, die in Nordirland mindestens 12,5 Wochenstunden und 38 Wochen im Jahr umfassen (in England sind es seit September 2017 30 Wochenstunden).

Das Fachkraft-Kind-Verhältnis (eine auf EQR-Stufe 3 ausgebildete Fachkraft) ist im privaten Sektor mit 1:8 für 3- bis 4-Jährige ungefähr das gleiche wie in England. Dies ändert sich jedoch gerade und neue Leitungen sollen ein Stufe 5-Diplom in „Leitung, Betreuung, Lernen und Entwicklung“ oder – in der außerschulischen Betreuung – einen Abschluss in Spielarbeit (*playwork*) haben. In der Zwischenzeit wird eine Ausbildung auf einer höheren Stufe zwar als notwendig angesehen, aber anders als in Schottland und Wales, muss dies keine qualifizierte Lehrkraft sein.

Der Rat für Curriculum, Prüfungen und Evaluation (*Council for the Curriculum, Examinations and Assessment, CCEA*) gibt curriculare Richtlinien für Vorschulgruppen (3-Jährige) heraus, die subventionierte Plätze haben. Daneben erstellt er separate Richtlinien für die 4- und 5-Jährigen der *Foundation Stage* in Schulen.

Die vorschulische Version (CCEA 2018) enthält Orientierungshilfen zur Planung, Beobachtung, Evaluation und Berichterstellung und auch zur Chancengleichheit sowie zum curricularen Rahmenwerk. Sie ist ähnlich wie in anderen Teilen des Vereinigten Königreichs, wobei hier jedoch Kunst und Kreativität besonders hervorgehoben werden.

Die *Foundation Stage* (CCEA 2020) stützt sich auf das Rahmenwerk für Frühe Bildung und Lernen und weitet es aus. Zum ersten Mal wird zusätzlich religiöse Bildung eingeführt, in Abstimmung mit den vier christlichen Kirchen Nordirlands und bezieht „gegenseitiges Verständnis“ in die persönliche, soziale und emotionale Entwicklung ein. Dies spiegelt die einzigartige Geschichte Nordirlands wider. Die Schulstufe 1 (*Key Stage 1*) baut darauf auf und fokussiert auf ähnliche Lernbereiche wie in der *Foundation Stage*.

Spielgruppen mit einem Schwerpunkt auf Frühe Bildung, die von Eltern/Gemeinden betrieben werden, sind traditionell sehr verbreitet. Darüber hinaus spielten die Kirchen beider Konfessionen eine größere Rolle bei der Bereitstellung von Bildung auf allen Ebenen als im Rest des Vereinigten Königreichs. Aufbauend auf der früheren Politik für Gemeinschaftsbeziehungen, Gleichstellung und Vielfalt in der Bildung, die darauf abzielte, gegenseitiges Verständnis und Respekt zwischen verschiedenen Gemeinschaften zu entwickeln, wurde 2016 das Gesetz über gemeinsame Bildung eingeführt (*Shared Education Act*, DENI 2016).

Wie auch in anderen Teilen des Vereinigten Königreichs, dürfen nur staatlich anerkannte Lehrkräfte (QTS) Klassen in subventionierten Kindergärten und Primarschulen leiten. Standards für Lehrkräfte werden vom Allgemeinen Unterrichtsrat Nordirland (*General Teaching Council Northern Ireland, GTCNI*) festgelegt, der auch die Registrierung der Lehrkräfte übernimmt sowie ihre berufliche Erstausbildung und Fort- und Weiterbildung.

Regulierung und Inspektion der fröhpädagogischen Einrichtungen werden getrennt gehandhabt. Für die Inspektion von subventionierten Vorschuleinrichtungen und auch aller anderen Bildungseinrichtungen und für die Sicherheit der sie besuchenden Kinder ist das Inspektorat für Bildung und Ausbildung Nordirland (*Education and Training Inspectorate for Northern Ireland, ETINI*) zuständig. Anders als *Ofsted* in England ist dieses Inspektorat jedoch nicht verantwortlich



für die Registrierung von Vorschul- oder ergänzenden Betreuungsgruppen außerhalb der regulären Besuchszeiten, Kinderkrippen, Tagespflege oder anderen Einrichtungen für Kinder. Diese fallen unter den Begriff „Betreuung“ und werden jährlich von spezialisierten Teams von Sozialarbeitern/-arbeiterinnen, die mit den fünf lokalen Gesundheits- und Sozialhilfestiftungen zusammenarbeiten, registriert und beaufsichtigt.

2. Wer gehört zum frühpädagogischen Personal?

2.1 Reguläres Einrichtungspersonal mit direktem Kontakt zu Kindern

In allen vier Ländern müssen Kernfachkräfte in staatlichen Schulen und Kindergärten eine Qualifikation als staatlich anerkannte Lehrkraft (*Qualified Teacher Status, QTS*) auf der EQR-Stufe 6 haben. Im nicht-schulischen Sektor (*Private, Voluntary and Independent, PVI*) sind die Personalvoraussetzungen noch unterschiedlich, obwohl es bestimmte Leitlinien zu Qualifikationen und Personalschlüssel gibt. Folgende Tabellen geben einen Überblick über das reguläre Personal, aufgeteilt nach den Ländern, zuerst im PVI-Sektor (*Kapitel 2.1.1 bis 2.1.4*) und danach im staatlichen Sektor (*Kapitel 2.1.5 bis 2.1.6*).

Anmerkung der SEEPRO-Herausgeberinnen: In anderen Länderberichten wurden die Kernfachkräfte (d.h. Personal mit Gruppen- oder Einrichtungsverantwortung) in diesen Tabellen nach einem der fünf Berufsprofile, die an die ursprüngliche SEEPRO-Studie angelehnt sind, kategorisiert (siehe *Kasten 1* am Ende des Kapitels). Da jedoch im Vereinigten Königreich die Berufstitel und Qualifikationsvoraussetzungen vor allem im PVI-Sektor der vier Nationen so unterschiedlich sind, wurde nur in denjenigen Fällen ein Profil zugewiesen, wo eines klar ersichtlich ist.

2.1.1 England: Reguläres Einrichtungspersonal im nicht-schulischen Sektor

Tabelle 1

England: Personal in Kindertageseinrichtungen

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
Leitung eines Kinder- und Familienzentrums <i>Family Hub/ Children's Centre Manager</i> <i>Profil:</i> Unterschiedlich	<i>Family Hub/ Children's Centre</i> Kinder- und Familienzentrum (0–18 oder bis zu 25 Jahren für junge Menschen mit besonderen Bildungsbedürfnissen)	Einrichtungsleitung	Abhängig von der jeweiligen Ausbildung	In der Regel Bachelor-Abschluss oder vergleichbares mit entsprechender Qualifikation in Sozialarbeit (z.B. QQSW), Pflege (z.B. RGN) oder Lehre (z.B. QTS oder EYPS/EYTS) ECTS-Credits: 180 EQR-Stufe: 6 ISCED 2011: 6
Frühpädagogische Lehrkraft <i>Early Years Teacher (EYTS)</i>				

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
<i>Profil:</i> Frühpädagogische Fachkraft				
Leitung einer Kindertageseinrichtung bzw. eines Kinder- und Familienzentrums <i>Nursery Manager</i> oder <i>Person-in-Charge</i> <i>Profil:</i> Frühpädagogische Fachkraft	<i>Day Nurseries</i> Frühpädagogische Tageseinrichtung* (0–4 Jahre) ² oder <i>Family Hubs/Children’s Centres</i> Kinder- und Familienzentrum (0–18 oder bis zu 25 Jahren für junge Menschen mit besonderen Bildungsbedürfnissen) plus Unterstützung für Elterngruppen Vor allem im nicht-staatlichen (PVI) Sektor	Einrichtungsleitung	0–5 Jahre	**Seit 2014: Abschluss als <i>Early Years Educator</i> (siehe unten) ECTS-Credits: n. z. ³ EQR-Stufe: 4 ISCED 2011: 4
Leitung einer Spielgruppe oder vorschulischen Einrichtung <i>Playgroup or Pre-school Manager or Leader</i> <i>Profil:</i> Frühpädagogische Fachkraft	<i>Community***/PVI playgroups and pre-schools</i> <i>Children’s Centres</i> Spiel- bzw. Vorschulgruppen, Kinder- und Familienzentrum (2–4 Jahre) Vor allem im nicht-staatlichen (PVI) Sektor	Einrichtungsleitung oder Pädagogische Leitung		
Gruppenleitung <i>Group/Room Leader</i> oder Erziehungsfachkraft <i>Early Years Educator (EYE)</i>	<i>Day Nurseries</i> Frühpädagogische Tageseinrichtung (0–5 Jahre)* oder <i>Family Hubs/Children’s Centres</i>	Qualifizierte Kernfachkraft mit Gruppen- und Aufsichtungsverantwortung	0–5 Jahre	Abschluss als <i>Early Years Educator</i> 2 Jahre Sekundarstufenausbildung plus Mittlere Reife (GCSEs) in Mathematik

² **Anmerkung der Herausgeberinnen:** Internationale Datenquellen verwenden unterschiedliche Darstellungsformen für die Altersspanne der Kinder, die Kindertageseinrichtungen besuchen. Wir haben für die SEEPRO-3-Berichte das folgende altersinklusive Format für Länder mit einem Schuleintritt mit 6 Jahren gewählt: **0–2 Jahre** für Kinder **bis zu 3 Jahren** und **3–5 Jahre** für 3-, 4- und 5-Jährige. Im Vereinigten Königreich variieren die entsprechenden Formate je nach Einrichtungsart, sind aber im allgemeinen **0–4** und **2–4**, da die Pflichtschule mit 5 Jahren beginnt (mit 4 in Nordirland).

³ n. z. = nicht zutreffend



Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
<i>Profil:</i> Frühpädagogische Fachkraft	Kinder- und Familienzentrum (0–18 oder bis zu 25 Jahren für junge Menschen mit besonderen Bildungsbedürfnissen) plus Unterstützung für Elterngruppen <i>Community/ PVI playgroups and pre-schools</i> Spiel- bzw. Vorschulgruppen (2–4 Jahre)			und Englisch (oder vergleichbar) ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: 4 ISCED: 3
Diverse Berufsbezeichnungen Kinderpfleger:in <i>Nursery Nurse</i> oder Spielgruppen-Fachkraft <i>Playgroup Worker</i> oder Frühkindliche Fachkraft <i>Early Years Practitioner</i> oder Frühkindliche Erziehungsfachkraft <i>Early Years Educator – EYE</i>	<i>Day Nurseries</i> Frühpädagogische Tageseinrichtung (0–4 Jahre)* oder <i>Family Hubs/ Children’s Centres</i> Kinder- und Familienzentrum (0–18 oder bis zu 25 Jahren für junge Menschen mit besonderen Bildungsbedürfnissen) plus Unterstützung für Elterngruppen <i>Community/ PVI playgroups and pre-schools</i> Spiel- bzw. Vorschulgruppen Vor allem im nicht-staatlichen (PVI) Sektor (2–4 Jahre)	Qualifizierte Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung	0–5 Jahre	Abschluss als <i>Early Years Educator</i> 2 Jahre Sekundarstufen-ausbildung plus Mittlere Reife (GCSEs) in Mathematik und Englisch (oder vergleichbar) ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: 4 ISCED: 3
Frühpädagogische Assistenzkraft <i>Nursery Assistant</i> oder <i>Playgroup Assistant</i> oder <i>Special Needs Assistant</i>	<i>Day Nurseries</i> Frühpädagogische Tageseinrichtung (0–4 Jahre)* oder <i>Family Hubs/ Children’s Centres</i> Kinder- und	Bezahlte Assistenzkraft, arbeitet nur unter Supervision/Anleitung	n. z.	Keine verpflichtende Voraussetzung. Erforderlich ist ein Zertifikat der RQF-Stufe 2 in früher Bildung und Betreuung, um bei den vorgeschriebenen 50% des

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
	<p>Familienzentrum (0–18 oder bis zu 25 Jahren für junge Menschen mit besonderen Bildungsbedürfnissen) plus Unterstützung für Elterngruppen</p> <p><i>Community/ PVI playgroups and pre-schools</i></p> <p>Spiel- bzw. Vorschulgruppen (2–4 Jahre)</p>			Einrichtungspersonals eingerechnet werden zu können
Auszubildende:r <i>Apprentice</i>	<p><i>Day Nurseries</i></p> <p>Frühpädagogische Tageseinrichtung (0–4 Jahre)* oder</p> <p><i>Family Hubs/ Children’s Centres</i></p> <p>Kinder- und Familienzentrum (0–18 oder bis zu 25 Jahren für junge Menschen mit besonderen Bildungsbedürfnissen) plus Unterstützung für Elterngruppen</p> <p><i>Community/ PVI playgroups and pre-schools</i></p> <p>Spiel- bzw. Vorschulgruppen (2–4 Jahre)</p>	Bezahlte Assistentkraft, arbeitet nur unter Supervision/Anleitung	0–5 Jahre	<p>Mittlere Reife in Mathematik und Englisch (GCSE), mittleres Sekundarstufenniveau RQF 2</p> <p>In Ausbildung zum/zur <i>Early Years Educator</i>, RQF-Stufe 3 (EQR 4) Abschluss als <i>Early Years Educator</i></p>
Ehrenamtlich arbeitende Eltern <i>Parent</i> <i>Volunteer</i>	<p><i>Family Hubs/ Children’s Centres</i></p> <p>Kinder- und Familienzentrum (0–18 oder bis zu 25 Jahren für junge Menschen mit besonderen Bildungsbedürfnissen) plus Unterstützung für Elterngruppen</p>	Assistentkraft, die in allen Bereichen unter Aufsicht arbeitet	n. z.	n. z. ****Polizeiliches Führungszeugnis (<i>Disclosure and Barring Service check</i>)

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
	<i>Community/ PVI playgroups and pre-schools</i> Spiel- bzw. Vorschulgruppen (2–4 Jahre)			
Spielleitungskraft/ Spielfachkraft/ Betreuungsassistenzkraft <i>Play Leader</i> oder <i>Play Worker</i> oder <i>Care Assistant</i>	<i>Out-of-school care facility – before school breakfast club; after school club</i> Schulergänzende Betreuungseinrichtung (3–10 Jahre) Ferien-Freizeitangebote <i>Holiday Play scheme</i> (3–10 Jahre)	Gruppen- oder Aktivitätenleitung in außerschulischen Einrichtungen	Abhängig von der jeweiligen Ausbildung Spielarbeit 5–16 Jahre	Keine verpflichtende Qualifikationsvoraussetzung, Entscheidung liegt im Ermessen der Leitung. In der Regel: NVQ-Stufe 2 oder 3 bzw. Spielarbeit-Diploma (<i>Diploma in Playwork</i> ; EQR-Stufe 3 oder 4)

Erklärende Anmerkungen:

* In frühpädagogischen Tageseinrichtungen, die Teile von Unternehmensketten sind, kann die Gesamtverantwortung für das Management bei einer Senior- oder Bereichsleitung liegen, die den täglichen Betrieb der Einrichtung an die örtliche Einrichtungsleitung delegiert, die nicht unbedingt direkten Kontakt zu den Kindern hat. Träger privater Tageseinrichtungen müssen keine fachrelevante Ausbildung vorweisen, müssen aber eine Leitungskraft benennen, die eine solche besitzt.

** Für Stufe-3-Ausbildungen, die vor 2014 begannen, gibt es Übergangsregelungen.

***In Gemeindespielgruppen ist das Management für die Einstellung von Personal, Strategien und Budgets usw. einem lokalen Gemeindeverwaltungsausschuss übertragen, wobei die Spielgruppenleitung die Verantwortung für den Alltags-Betrieb der Gruppe trägt.

**** Personen, die ungeeignet sind, mit Kindern zu arbeiten, werden in einer Liste (*Disclosure and Barring Service*) geführt. Personen, die mit Kindern und/oder gefährdeten Erwachsenen arbeiten, auch Personen, die regelmäßig ehrenamtlich arbeiten, müssen gegen diese Liste überprüft werden.

2.1.2 Wales: Reguläres Einrichtungspersonal im nicht-schulischen Sektor

Frühpädagogische nicht-schulische Tageseinrichtungen für Kinder unter 12 Jahren (z.B. Kindergärten, Tagespflege, Vorschulen, Spielgruppen, Freizeiteinrichtungen und *Flying Start* Zentren) werden vom Betreuungsinspektorat Wales (*Care Inspectorate for Wales, CIW*) geregelt und überwacht. Sie müssen sich auch an die Nationalen Mindeststandards (Welsh Government 2016c) halten. Die Fachkraft-Kind-Relationen sind die gleichen wie in England. Da das Bildungsinspektorat ESTYN die subventionierten Komponenten der frühen Bildung in allen Einrichtungen überprüft, gelten für einige Einrichtungen beide Registrierungsarten und Inspektionen. Das Betreuungsgremium Wales (*Social Care Wales*) ist insgesamt für die Weiterbildung der nicht-schulischen frühpädagogischen Fachkräfte zuständig und bietet eine Reihe von Schulungsmöglichkeiten für sie an.

Tabelle 2

Wales: Personal in Einrichtungen mit Vollzeit- und Kurzzeitbetreuung, Flying Start Programmen und schulergänzender Betreuung

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
Gesundheitsberater:in <i>Health Visitor</i> <i>Profil:</i> Gesundheitspflege-Fachkraft	Kann im Flying Start Zentrum angesiedelt sein. Die Verantwortung erstreckt sich über das gesamte Programm, einschließlich Hausbesuche und Elternunterstützung. 0–4 Jahre plus Erwachsene	Leitende:r Manager:in	Alle Altersstufen (Gesundheitswesen) plus die Entwicklung von der Geburt bis 3 Jahre	In der Regel Bachelor-Abschluss im Pflegewesen plus einschlägige Qualifikation in Gesundheitsberatung ECTS-Credits: 180 EQR-Stufe: 6 ISCED 2011: 6
Leitung eines Flying Start Zentrums <i>Flying Start Leader</i> Leitung einer Kindertagesstätte <i>Nursery Manager/ Person in charge</i> oder Manager:in einer Kinderkrippe <i>Creche Manager</i> oder Leitung von Kurzzeitbetreuung <i>Sessional Manager</i> oder Leitung einer Spielgruppe/ Vorschule <i>Playgroup/ Pre-school Leader</i> oder	<i>Flying Start: day care and home visiting provision</i> Flying Start: Betreuung in Einrichtungen und zu Hause <i>Day nurseries</i> Frühpädagogische Tageseinrichtung (0–4 Jahre) Vor allem im privaten Sektor <i>**Community/PVI playgroups and pre-schools</i> Spielgruppen und Vorschulen im Gemeinde-/privaten Bereich 2–4 Jahre <i>**Community/PVI playgroups and pre-schools</i> Spielgruppen und Vorschulen im Gemeinde-/privaten Bereich 2–4 Jahre	Management/Leitung einer Einrichtung *Einrichtungsleitung Manager:in der Einrichtung Manager:in von Spielgruppen/ Vorschulen oder Pädagogische Leitung	0–5 Jahre	Diplom in Leitung, Betreuung, Lernen und Entwicklung (Management) ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: 5 ISCED 2011: 5 Diplom**** in Leitung, Betreuung, Lernen und Entwicklung ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: 3 oder 4 ISCED 2011: 3

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
***Leitung einer walisischsprachigen Einrichtung <i>Cylch Meithrin Leader</i>	<i>Welsh-speaking playgroup or pre-school</i> Walisische Spielgruppe oder Vorschule 2–4 Jahre			
Stellvertretende/r Manager:in <i>Deputy Manager</i> oder Erfahrene frühpädagogische Fachkraft <i>Advanced Nursery Practitioner</i> oder Gruppenleitung <i>Room Leader</i>	<i>Day Nurseries</i> Frühpädagogische Tageseinrichtung 0–4 Jahre <i>Community/PVI playgroups and pre-schools</i> Spielgruppen und Vorschulen im Gemeinde-/privaten Bereich 2–4 Jahre	Erfahrene Fachkräfte mit Supervisionspflichten	0–5	Diplom**** in Leitung, Betreuung, Lernen und Entwicklung oder vergleichbares (wie z.B. <i>Early Years</i> Abschlüsse mit <i>Early Years</i> Fachkraft-Status). ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: 3 or 4 ISCED 2011: 3
Fachkraft in einer Flying Start Einrichtung <i>Flying Start Practitioner</i>	<i>Flying Start settings including home visiting</i> Flying Start: Betreuung in Einrichtungen und zu Hause		Im Gesundheitsbereich: gesamte Lebensspanne, im Hinblick auf Entwicklungsaspekte: 0–3 Jahre	In Einrichtungen von <i>Flying Start</i> und der <i>Foundation Phase</i> (3–7) muss 100%, in anderen Tageseinrichtungen 80% und in der Kurzzeitbetreuung 50% des Personals ein ****Diplom in Betreuung, Lernen und Entwicklung vorweisen (oder vergleichbares, wie z.B. <i>Early Years</i> Abschlüsse mit <i>Early Years</i> Fachkraft-Status)
Erziehungsfachkraft <i>Nursery Practitioner</i> <i>Profil:</i> Frühpädagogische Fachkraft Fachkraft in Kurzzeitbetreuung/ Spielgruppen <i>Sessional/ Playgroup Practitioner</i>	<i>Day Nurseries</i> Frühpädagogische Tageseinrichtung , 0–4 Jahre <i>Children’s Centres</i> Kinder- und Familienzentrum 0–4 Jahre (plus Elternunterstützung) <i>Community/ PVI playgroups and pre-schools</i> Spielgruppen und Vorschulen im Gemeinde-/privaten Bereich 2–4 Jahre	Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung	0–5 Jahre	ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: 3 or 4 ISCED 2011: 3
Unterstützungskraft für Familien im Flying Start Programm <i>Flying Start Family Support Worker</i>	<i>Family homes and within Flying Start centres</i> Elternhäuser und Einrichtungen innerhalb der Flying Start Zentren	Fachkräfte, die vor allem mit Familien arbeiten	Im Gesundheitsbereich und die Eltern betreffend: alle Altersgruppen, im Hinblick auf	Diplom**** in Betreuung, Lernen und Entwicklung Keine Verpflichtung, aber ein Stufe 3 Diplom Betreuung, Lernen und

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
<p>Assistenzkraft in Kindertagesstätten <i>Nursery Assistant</i></p> <p>Assistenzkraft in Kurzzeitbetreuungen/Spielgruppen <i>sessional or Play-group Assistant</i></p> <p>Assistenzkraft <i>Creche Assistant</i></p> <p>Assistenzkraft in einer walisisch-sprachigen Einrichtung <i>Cylch Meithrin Assistant</i></p>	<p><i>Day Nurseries</i> Frühpädagogische Tageseinrichtung 0–4 Jahre</p> <p><i>Community/ PVI playgroups and pre-schools</i> Spielgruppen und Vorschulen im Gemeinde-/privaten Bereich 2–4 Jahre</p> <p><i>Crèche</i> Kindertagesstätte 0–8 Jahre</p>	<p>Bezahlte Assistenzkraft, die nur unter Aufsicht arbeitet</p>	<p>Entwicklungsaspekte: 0–3 Jahre</p> <p>0–5 Jahre</p>	<p>Entwicklung ist erforderlich, um den Qualifikationsschlüssel zu erfüllen: in Tageseinrichtungen 80% und in der Kurzzeitbetreuung 50% des Personals (oder vergleichbares, wie z.B. Early Years Abschlüsse mit Early Years Fachkraft-Status)</p> <p>ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: 2 oder 3 ISCED 2011: 2 oder 3</p>
<p>Auszubildende:r <i>Apprentice</i></p>	<p><i>Day Nursery</i> Frühpädagogische Tageseinrichtung 0–4 Jahre oder <i>Children’s Centre</i> Kinder- und Familienzentrum 0–4 Jahre (plus Elternunterstützung)</p> <p><i>Community/PVI playgroups and pre-schools</i> Spielgruppen und Vorschulen im Gemeinde-/privaten Bereich 2–4 Jahre</p>	<p>Bezahlte Assistenzkraft, die nur unter Aufsicht arbeitet</p>	<p>0–5 Jahre</p>	<p>Keine Vorschriften, mittlere Reife in Mathematik und Englisch (GCSE) wird jedoch meist erwartet</p> <p>In Ausbildung zur Erlangung des Diploms in Betreuung, Lernen und Entwicklung auf Stufe 2</p>
<p>Ehrenamtlich arbeitende Eltern <i>Parent Volunteer</i></p>	<p><i>Children’s Centre</i> Kinder- und Familienzentrum 0–4 Jahre (plus Elternunterstützung)</p> <p><i>Community/ PVI play-groups and pre-schools</i> Spielgruppen und</p>	<p>Assistenzkräfte für alle Bereiche, arbeiten nur unter Supervision</p>	<p>n. z.</p>	<p>n. z. ****Polizeiliches Führungszeugnis erforderlich</p>

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
	Vorschulen im Gemeinde-/privaten Bereich 2–4 Jahre			
Erfahrene Spiel-/Betreuungsleitung <i>Senior Play Leader/ Person in charge/</i> Spiel-/Betreuungsfachkraft <i>Play Worker</i>	<i>Out-of-school care facility</i> Schulergänzende Betreuungseinrichtung (vor und nach den Unterrichtszeiten) <i>Holiday Play scheme</i> Ferien-Freizeitangebote 4–10 Jahre	Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung in außerschulischen Einrichtungen	4–16 Jahre	Manager:innen/ Leitungen: Stufe 3 Diplom in Spielarbeit 50% der Spielfachkräfte müssen mindestens ein Diplom auf der Stufe 2 haben ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: 3 oder 4 ISCED 2011: 3 oder 4

Erklärende Anmerkungen:

* In frühpädagogischen Tageseinrichtungen, die Teile von Unternehmensketten sind, kann die Gesamtverantwortung für das Management bei einer Senior- oder Bereichsleitung liegen, die den täglichen Betrieb der Einrichtung an die örtliche Einrichtungsleitung delegiert, die nicht unbedingt direkten Kontakt zu den Kindern hat. Träger privater Tageseinrichtungen müssen keine fachrelevante Ausbildung vorweisen, müssen aber eine Leitungskraft benennen, die eine solche besitzt.

**In Gemeindespielgruppen ist das Management für die Einstellung von Personal, Strategien und Budgets usw. einem lokalen Gemeindeverwaltungsausschuss übertragen, wobei die Spielgruppenleitung die Verantwortung für den Alltags-Betrieb der Gruppe trägt.

*** Cylch Meithrin sind walisischsprachige Spielgruppen, die ein vollständiges Eintauchen in die walisische Sprache bieten.

**** Personen, die ungeeignet sind, mit Kindern zu arbeiten, werden in einer Liste (*Disclosure and Barring Service*) geführt. Personen, die mit Kindern und/oder gefährdeten Erwachsenen arbeiten, auch Personen, die regelmäßig ehrenamtlich arbeiten, müssen gegen diese Liste überprüft werden.

2.1.3 Schottland: Reguläres Einrichtungspersonal im nicht-schulischen Sektor

In Schottland gibt es drei Arten von Registrierungen für die Leitung und die Arbeit in ELC-Einrichtungen: Manager:in/leitende Fachkraft; Kernfachkraft; Unterstützungsfachkraft. In *Tabelle 3* ist ein Beispiel für das Spektrum der Fachkräfte in diesen Rollen dargestellt.

Alle ELC-Einrichtungen für Kinder bis zum schulpflichtigen Alter müssen von einer qualifizierten Führungskraft (SCQF-Stufe 9/EQF Stufe 6) geleitet werden, die entweder beim Schottischen Rat der Sozialdienste (*Scottish Social Services Council, SSSC*) oder einem anderen Berufsgremium wie dem allgemeinen Unterrichtsrat (*General Teaching Council for Scotland, GTCS*) registriert ist. So kann z.B. die Leitung einer Grundschule auch als Leitung einer Kindertageseinrichtung in einer Grundschule, die derartige Dienste anbietet, eingetragen sein. Die Leitung eines kommunalen Kinderzentrums oder einer eigenständigen Kindertageseinrichtung oder die Leitung einer privaten/gemeinnützigen Einrichtung muss über eine Qualifikation der EQR-Stufe 6 (d.h. Bachelor in Kindheitspraxis (*Professional Development Award, Stufe 9 SCQF*)) verfügen oder die Voraussetzung erfüllen eine solche zu erlangen. Es ist nicht erforderlich, dass eine Lehrkraft mit Fachkraftstatus (*Qualified Teacher Status, QTS*) in einer Einrichtung anwesend ist, obwohl es in einigen Einrichtungen bei der GTCS registrierte Lehrkräfte gibt.

Die Bezeichnungen, mit der ELC-Einrichtungen für frühkindliche Bildung und Betreuung beschrieben werden, variieren je nach historischer Identität, geografischer Lage und verfügbaren Dienstleistungen. Zu ihnen gehören fröhpädagogische Einrichtungen, Kinder- und Familienzentren, Kindergärten und Kindergartenklassen. Einige Einrichtungen nehmen Kinder von der Geburt bis zum Schulalter auf, andere nur Kinder im Alter von 2/3–5 Jahren, wenn der Anspruch auf Finanzierung beginnt. Einige Einrichtungen bieten zusätzliche Unterstützung für Eltern, z.B. in Form von Eltern-Kind-Gruppen.

Tabelle 3

Schottland: Personal in Einrichtungen mit Vollzeit- und Kurzezeitbetreuung

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
Einrichtungsleitung/ Manager:in <i>Head of Centre, Manager</i>	<i>Nursery School</i> Kindergarten <i>Children and Family Centre,</i> Kinder-und Familienzentrum <i>Under 5s centre, Nursery</i> Fröhpädagogische Tageseinrichtung für unter 5-Jährige	Einrichtungsleitung	0–5 Jahre	EQR-Stufe 6 – Management- und Fachkraft-Qualifikation (siehe unten) Management-Qualifikation: BA (Hons) in Kindheitspraxis (SCQF-Stufe 10) oder PG Diplom oder Master in Kindheitspraxis (SCQF-Stufe 11) Kurzstudiengang <i>Professional Development Award, PDA</i> – SCQF-Stufe 9 oder andere Berufszulassungen wie Sozialarbeit, Krankenpflege/Hebamme, Lehrkraft, Gesundheitsberatung, Gemeindepädagogik, mit 60 Credits des BA oder PDA Kindheitspraxis ECTS-Credits: 120 EQR-Stufe: 6 oder 7 SCQF-Stufe: 9, 10 oder 11 ISCED 2011: 6 oder 7
(Erfahrene oder leitende) Fröhpädagogische bzw. Kinderbetreuungs- bzw. Kinderentwicklungs-Fachkraft,	Alle fröhpädagogischen Einrichtungen <i>School based</i> <i>Nursery classes</i> Kindergarten-klasse an Primarschulen	Leitungsposition oder direkte Arbeit mit Kindern oder Kombination aus beidem.	0–5 Jahre	Berufsbildende Ausbildung SVQ „Sozialdienstleistungen (Kinder und Jugendliche)“ oder einem höheren nationalen Zertifikat (<i>Higher National Certificate, HNC</i>)

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
Amtsträger, Erziehungsfachkraft (Senior or Lead) Early Years / Child-care / Child development Practitioner, Officer, Educator	<i>Nursery school</i> Kindergärten <i>Private and voluntary sector settings</i> Privat/gemeinnützige Einrichtungen <i>Children and family centres</i> Kinder- und Familienzentren <i>Forest/nature kindergartens</i> Wald-/Naturkindergärten	Auch Arbeit mit Eltern in Kooperation mit Fachkräften aus dem Gesundheits- und Sozialbereich Auch für die Arbeit im außerschulischen Bereich und in Wohnheimen für Kinder und Jugendliche		SCQF-Stufe: 7 EQR-Stufe: 5
Unterstützungsfachkraft Assistenzkraft <i>Support worker</i> <i>Assistant</i>	Alle frühpädagogischen Einrichtungen <i>School based</i> <i>Nursery classes</i> Kindergartenklasse an Primarschulen <i>Nursery school</i> Kindergärten <i>Private and voluntary sector settings</i> Privat/gemeinnützige Einrichtungen <i>Children and family centres</i> Kinder- und Familienzentren <i>Forest/nature kindergartens</i> Wald-/Naturkindergärten	Arbeiten unter Aufsicht der Kernfachkräfte Auch für die Arbeit im außerschulischen Bereich und in Wohnheimen für Kinder und Jugendliche	0–5 Jahre	Arbeitsbeginn ohne Qualifikation möglich, diese muss jedoch innerhalb von 5 Jahren nachgeholt werden Nationales Zertifikat in früher Bildung und Betreuung auf SCQF-Stufe 6 SVQ „Sozialdienstleistungen (Kinder und Jugendliche)“ auf SCQF-Stufe 6

2.1.4 Nordirland: Reguläres Einrichtungspersonal im nicht-schulischen Sektor

Eine Tagespflegekraft (*Home Childcarer*) ist eine Form der Kinderbetreuung, die von der Regierung eingeführt wurde, um Eltern eine anerkannte Kinderbetreuung in ihrem eigenen Zuhause zu ermöglichen und ihnen Zugang zu Kinderbetreuungsgeld und Unterstützung zu gewähren und um ihre Kosten zu reduzieren. Auch Familien, die Kinder mit Behinderungen haben, können von der Kinderbetreuung im eigenen Haus profitieren.

Die Mindestanforderungen an die Qualifikation des Personals im Kinderbetreuungssektor sind in Standard 11 der Mindeststandards für die Kinderbetreuung und Tagespflege für Kinder unter

12 Jahren festgelegt. Die Qualifikationen der Stufe 5 sind die Mindestanforderungen für Einrichtungsleitungen, d.h. für die Leitung und ihre Stellvertretung in der Ganztagsbetreuung, Kinderkrippe und Kurzzeitbetreuung (*Children's Care, Play Learning and Development (CCPLD)* und *Playwork*, Stufe 5). Gruppen- und Teamleitungen sowie Mitarbeiter:innen, die diese vertreten können und unter der Aufsicht des/der Einrichtungsmanagers/-managerin arbeiten, müssen mindestens über eine *CCLD*- oder *Playwork*-Qualifikation der Stufe 3 verfügen. 50% des übrigen Personals in der Kinderbetreuung sollten mindestens über eine Qualifikation der Stufe 2 verfügen, je nachdem, was für die Einrichtung geeignet ist.

Playwork ist die am besten geeignete Qualifikation für Personal, das in der schulischen Kinderbetreuung tätig ist (*school-age childcare services, SACC*).

Tagespflegepersonen, die zu arbeiten beginnen, müssen alle drei Jahre eine Schulung in Gesundheit und Sicherheit, Erste Hilfe für Kinder und Kinderschutz absolvieren und werden außerdem ermutigt, je nach ihrer Vorbildung und Erfahrung auf eine *CCLD*- oder *Playwork*-Qualifizierung der Stufe 2 oder 3 hinzuarbeiten.

Es ist zu beachten, dass es sich hierbei um Mindestqualifikationsanforderungen handelt und dass Mitarbeiter:innen mit höheren Qualifikationen, wie sie in dem Dokument aufgeführt sind, ebenfalls als qualifiziert gelten und die gesetzlichen Anforderungen erfüllen. Manager:innen/Leitungen, die vor der Veröffentlichung der Mindeststandards angestellt waren und über eine *NVQ/QCF*-Qualifikation der Stufe 3 in *CCLD*, *Playwork* oder einer gleichwertigen Qualifikation verfügen, können sich auf eine andere Leitungsstelle bewerben, ohne eine *RCF*-Qualifikation⁴ der Stufe 5 erwerben zu müssen. Personen, die derzeit als stellvertretende Leitung oder in einer anderen Kinderbetreuungsfunktion beschäftigt sind, müssen mit dem Arbeitgeber vereinbaren, innerhalb eines vereinbarten Zeitraums eine Qualifikation der Stufe 5 zu erwerben, wenn sie sich um die Leitungsstelle bewerben. Für den Fall, dass eine Person vorübergehend die Funktion einer Führungskraft oder stellvertretenden Führungskraft ausübt, müssen die geplanten Vorkehrungen für die Erlangung der geforderten Qualifikation der Stufe 5 mit dem Team für Frühe Bildung des örtlichen Gesundheits- und Sozialfürsorge Trusts (*Register Health and Social Care Trust Early Years*) vereinbart werden. Alle Führungskräfte müssen über ein aktuelles Zertifikat über "Schutz und Sicherheit von Kindern" verfügen. Falls dies nicht der Fall ist, muss dies im Rahmen der Einführungsphase und innerhalb eines Monats nach der Ernennung nachgeholt werden. Wenn die Führungskraft zugleich der/die designierte Kinderschutzbeauftragte ist, muss der Nachweis über eine zertifizierte Schulung vor Aufnahme der Tätigkeit erbracht werden.

2.1.5 England, Wales, Nordirland: Reguläres Einrichtungspersonal im staatlichen Schulsektor

Da die Anforderungen an das Schulpersonal in England, Wales und Nordirland auf denselben Rechtsvorschriften beruhen und weitgehend identisch sind, gilt *Tabelle 4* für alle drei Länder.

⁴ Damit sollte sichergestellt werden, dass Manager:innen/Führungskräfte mit alten Qualifikationen anerkannt werden und nicht die neuen Anforderungen erfüllen müssen.



Tabelle 4

England, Wales and Nordirland: Personal in Kindergärten, Kindergartenklassen und Eingangsklassen an Primarschulen

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
Schulleitung <i>Headteacher</i> <i>Profil:</i> Vor- und/oder grundschulpädagogische Fachkraft	<i>Nursery School</i> Kindergarten (2–4) Staatlich oder privat* <i>Primary School</i> Primarschule (2–10) Staatlich oder privat*	Schulleitung (je nach Einrichtungsgröße evtl. auch direkte Arbeit mit Kindern)	Kindergarten 2, 3–5 Jahre Primarschule 2, 3 oder 4–11 Jahre	Bachelor-Abschluss mit QTS-Status plus (in der Regel) Leitungsqualifikation <i>National Professional Qualification for Headship (NPQH)**</i> (PQH in Nordirland) ECTS-Credits: 180 EQR-Stufe: 6 oder 7 ISCED 2011: 6 oder 7
Leitung eines Kindergartens/einer Kindergartenklasse <i>Head of Nursery Unit/ Nursery</i> oder Fachkraft einer Eingangsklasse <i>Reception Class Teacher</i> oder Grundschullehrkraft <i>Primary Teacher (QTS)</i>	<i>Nursery School</i> Kindergarten (2–4) Staatlich oder privat* <i>Primary School</i> Primarschule (2–10) Staatlich oder privat*	Kernfachkraft mit Gruppen-/Leitungsverantwortung <i>oder</i> Gruppenfachkraft/Gruppenleitung	Kindergarten 2, 3–5 Jahre Primarschule 2, 3 oder 4–11 Jahre	Bachelor-Abschluss mit QTS-Status ECTS-Credits: 180 EQR-Stufe: 6 ISCED 2011: 6
Kinderpfleger:in <i>Nursery Nurse</i> oder Kindergartenassistentkraft <i>Nursery Assistant</i> oder Schulische Assistentkraft <i>Classroom Assistant, Teaching Assistant</i> oder Förderpädagogische Assistentkraft <i>Special Needs Assistant</i>	<i>Nursery School</i> Kindergarten (2–4) Staatlich oder privat* <i>Primary School</i> Primarschule (2–10) Staatlich oder privat*	Qualifizierte Ergänzungskraft, arbeitet unter Aufsicht der Kernfachkraft	Frühpädagogische Einrichtung: 0–5 Jahre Grundschule: 5–16 Jahre	England: seit 2014 Abschluss als <i>Early Years Educator</i> plus Mittlere Reife (GCSEs) in Mathematik und Englisch <i>oder</i> Zertifikat/Diplom Unterstützendes Lehren und Lernen in Schulen Wales & Nordirland: Diplom in Betreuung, Lernen und Entwicklung (<i>Children's Care, Learning and Development</i>) ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: 4 ISCED 2011: 3

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
Schulische Assistentkraft <i>Classroom Assistant, Teaching Assistant</i> oder Förderpädagogische Assistentkraft <i>Special Needs Assistant</i>	<i>Nursery School</i> Kindergarten (2–4) Staatlich oder privat* <i>Primary School</i> Primarschule (2–10) Staatlich oder privat*	Ergänzungskraft (kann auch einem bestimmten Kind mit Behinderung zugeteilt sein)	Frühpädagogische Einrichtung: 0–5 Jahre Grundschule: 5–16 Jahre	England: Keine Mindestvoraussetzung, kann aber ein Zertifikat in „Unterstützendes Lehren und Lernen in Schulen“ haben oder in „Unterstützendes förderpädagogisches Lehren und Lernen in Schulen“ Wales & Nordirland: Keine Mindestvoraussetzung, kann aber ein Diplom in Betreuung, Lernen und Entwicklung von Kindern (<i>Children’s Care Learning and Development</i>) haben
Auszubildende:r <i>Apprentice</i>	<i>Nursery School</i> Kindergarten (2–4) Staatlich oder privat** <i>Primary School</i> Primarschule (2–10) Staatlich oder privat	Bezahlte:r Auszubildende:r, die/der nur unter Aufsicht arbeitet	Frühpädagogische Einrichtung: 0–5 Jahre	Sekundarstufe, Mittlere Reife (GCSEs) in Mathematik und Englisch Arbeiten auf einen Abschluss in Stufe 3 im einschlägigen Sektor hin
Ehrenamtlich arbeitende Eltern <i>Parent Volunteer</i>	<i>Nursery School</i> Kindergarten (2–4) Staatlich oder privat* <i>Primary School</i> Primarschule (2–10) Staatlich oder privat*	Meist werden bestimmte Aufgaben zugewiesen, wie z.B. Kindern beim Lesen zuzuhören	n. z.	n. z. *** Polizeiliches Führungszeugnis erforderlich
Spiel-/ Betreuungsführung und -fachkraft <i>Play Leader / Play Worker</i>	Schulergänzende Betreuungseinrichtung (vor und nach den Unterrichtszeiten) <i>Out-of-school care facility: before school breakfast</i>	Gruppenverantwortung in schulergänzenden Einrichtungen	Abhängig von der jeweiligen Ausbildung Spielarbeit: 5–16 Jahre	Keine verpflichtende Qualifikationsvoraussetzung, Entscheidung liegt bei der Leitung In der Regel: Diplom Stufe 2/3 in <i>Playwork</i> .

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
	<i>club; after school club</i> (3–10 Jahre) Ferien-Freizeitangebote <i>Holiday Play scheme</i> (3–10 Jahre)			

Zusatzklärungen:

*Beaufsichtigter/staatlicher/inklusiver/Irisch-sprachiger Sektor in Nordirland

**Von Leitungen wird erwartet, dass sie vor Arbeitsantritt eine Nationale Leitungsqualifikation erworben haben oder sie kurz danach erlangen.

***Der Disclosure und Barring-Dienst liefert Überprüfungen anhand von polizeilichen Aufzeichnungen und den gesetzlich vorgeschriebenen Listen von Personen, denen die Arbeit mit Kindern untersagt ist. Alle Personen, die mit Kindern und/oder schutzbedürftigen Erwachsenen arbeiten, müssen überprüft werden, auch regelmäßig arbeitende Freiwillige.

2.1.6 Schottland: Reguläres Einrichtungspersonal im staatlichen Schulsektor

Tabelle 5

England, Wales and Nordirland: Personal in Kindergärten, Kindergartenklassen und Eingangsklassen an Primarschulen

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
Schulleitung <i>Headteacher</i> <i>Profil:</i> (Vor- und) Grundschulpädagogische Fachkraft	Leitung einer Grundschule mit Verantwortung für einen Kindergarten oder eine Kindergartenklasse Umfasst Kinder von der Geburt bis 5½ Jahren	Manager:in/ Einrichtungsleitung	3–12 Jahre Frühe Kindheit bis Ende Grundschule	Bachelor Studium/postgraduierte Lehrbefähigung, registriert bei <i>General Teaching Council Scotland</i> (GTCS), Leitungsqualifikation mit postgraduiertem Zertifikat (60 Credits) auf SCQF-Stufe 11 (EQR-Stufe 7)
Grundschul- / frühpädagogische Lehrkraft <i>Primary (Early Years) Teacher</i> <i>Profil:</i> (Vor- und) Grundschulpädagogische Fachkraft	<i>Nursery class in nursery school</i> Kindergartenklasse an einem Kindergarten <i>Nursery class in primary school</i> Kindergartenklasse an einer Grundschule 3–4 Jahre	Kernfachkraft Oder Gruppenleitung in der Kindergarten-/Eingangsklasse	3–12 Jahre Anmerkung: keine bestimmte Spezialisierung in den frühen Jahren erforderlich	Bachelor Studium, Staatlich anerkannte Lehrkraft (QTS) registriert bei <i>General Teaching Council Scotland</i> (GTCS) ECTS-Credits: 180 EQR-Stufe: 6 ISCED 2011: 6

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
	<i>Combined Reception / Nursery Unit in primary schools</i> Kombinierte Eingang-/Kindergartenklasse in Grundschulen 3–5 Jahre			
Primary (Early Years) Teacher <i>Profil:</i> (Vor- und) Grundschulpädagogische Fachkraft	<i>Reception class in primary school</i> Eingangsklassen an Grundschulen 4½–5½ Jahre <i>Primary class in primary school</i> Grundschulklasse 5½–12 Jahre	Kernfachkraft	ab 4½–5½ Jahre ab 5½–12 Jahre	Bachelor Abschluss mit QTS, registriert bei GTCS ECTS-Credits: 180 EQR-Stufe: 6 ISCED 2011: 6
Schulische Assistenzkraft <i>Classroom Assistant, Teaching Assistant</i> oder Förderpädagogische Assistenzkraft <i>Special Needs Assistant</i>	<i>Reception class in primary school</i> Eingangsklassen an Grundschulen 4½–5½ Jahre <i>Primary class in primary school</i> Grundschulklasse 5½–12 Jahre	Assistenzkraft unter der Aufsicht der Lehrkraft	n. z.	Keine formelle Qualifikation erforderlich Empfohlen wird eine Ausbildung in „Unterstützendes Lehren und Lernen in Schulen“
Auszubildende:r <i>Apprentice</i>	<i>Nursery class in nursery or primary school</i> Kindergartenklasse in Kindergärten oder Grundschulen 3–4 Jahre <i>Combined Reception / Nursery Unit</i> Kombinierte Eingang-/Kindergartenklasse 3–5 Jahre <i>Reception class</i> Eingangsklasse 4½–5½ Jahre	Auszubildende:r, arbeitet unter Aufsicht	n. z.	Mittlerer Schulabschluss (SVQ 2) oder höherer Schulabschluss oder SVQ2 In Ausbildung zur SVQ Stufe 3 (EQR-Stufe 4) in Kinder- und Jugendeinrichtungen

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
	<i>Primary class</i> Grundschulklasse 4½–12 Jahre			
Ehrenamtliche Mitarbeitende (meist Eltern) <i>Volunteer</i>	<i>Nursery class in nursery or primary school</i> Kindergartenklasse in Kindergärten oder Grundschulen <i>Combined Reception / Nursery Unit</i> Kombinierte Eingangs-/Kindergartenklasse <i>Reception class in primary school</i> Eingangsklasse an Grundschulen	Meist werden bestimmte Aufgaben zugewiesen, wie z.B. Kindern beim Lesen zuzuhören	n. z.	** Polizeiliches Führungszeugnis erforderlich

Zusatzklärungen:

* Von Schulleitungen wird erwartet, dass sie vor ihrer Ernennung oder kurz danach das Programm "Into Headship" abgeschlossen haben. Es handelt sich dabei um ein Postgraduiertenstudium, das jedoch nicht für einen Bologna-Abschluss des zweiten Zyklus ausreicht.

** Disclosure Scotland liefert Überprüfungen anhand von polizeilichen Aufzeichnungen und den gesetzlich vorgeschriebenen Listen von Personen, denen die Arbeit mit Kindern untersagt ist. Alle Personen, die mit Kindern und/oder schutzbedürftigen Erwachsenen arbeiten, müssen überprüft werden, auch regelmäßig arbeitende Freiwillige.

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 allen vier Nationen des Vereinigten Königreichs gibt es im PVI-Sektor unterschiedliche Qualifikationsanforderungen (siehe *Tabellen 1–5*), Stellenbeschreibungen und Gehaltsstufen. In Familien- und Kinderzentren trägt die Leitung der Einrichtung in der Regel die Verantwortung für ein multiprofessionelles Team aus den Bereichen Gesundheit, Bildung und Sozialfürsorge.

In frühpädagogischen Einrichtungen und Kindergärten im staatlichen Schulsektor sind die Schulleitungen qualifizierte Lehrkräfte und müssen Weiterbildungen zur Mitarbeiterführung für Schulleitungen absolvieren. Die Gehaltsskala und die Rolle der Schulleitung variieren je nach Art der Einrichtung. Einige Leitungen sind beispielsweise ausschließlich mit Managementaufgaben befasst, während andere auch zusätzliche Lehraufgaben wahrnehmen.

2.3 Funktionsstellen innerhalb der frühpädagogischen Tageseinrichtung

In allen Einrichtungen im Vereinigten Königreich gibt es Personen mit besonderen Verantwortlichkeiten. Berufsbezeichnungen, Stellenbeschreibungen und ggf. die Vergütung variieren von Einrichtung zu Einrichtung. In allen Einrichtungen gibt es auch Fachkräfte, die für Sicherheit und besondere Bedürfnisse zuständig sind. Länderspezifische Informationen folgen weiter unten.

England/ Wales/Nordirland: Die Mindestqualifikation für jede Funktionsstelle im PVI-Sektor in England ist die Qualifikation als *Early Educator* der Stufe 3 oder eine gleichwertige Qualifikation. In Nordirland und Wales benötigen alle stellvertretenden Manager:innen und Gruppenleitungen eine Qualifikation der Stufe 5 (*Diploma in Leadership for Children's Care, Learning and Development*) oder eine gleichwertige Qualifikation. Es gibt zwar Fortbildungsmöglichkeiten, z.B. in den Bereichen pädagogische Leitung, besondere Bedürfnisse und Sicherheit, aber die Entscheidung über die Vergütung liegt bei den einzelnen Einrichtungen. Stellvertretende Leitungen und Gruppenleitungen in staatlichen Kindertageseinrichtungen oder Schulen haben den Status einer qualifizierten Lehrkraft (*Qualified Teacher Status, QTS*) und können besondere Aufgaben übernehmen, wie z.B. als *Foundation Lead*, für die in der Regel ein zusätzliches Gehalt oder ein Nachlass von Lehraufgaben gewährt wird. In Nordirland müssen Personen, die derzeit als stellvertretende Leitung oder in einer anderen Funktion in der Kinderbetreuung beschäftigt sind, eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber unterzeichnen, innerhalb eines bestimmten Zeitraums eine Qualifikation der Stufe 5 zu erwerben, wenn sie sich um die Leitungsstelle bewerben. Für den Fall, dass eine Person vorübergehend die Funktion einer Leitung oder stellvertretenden Leitung ausübt, müssen die geplanten Vorkehrungen für die Erlangung der geforderten Qualifikation der Stufe 5 mit dem Team für Frühe Bildung des örtlichen Gesundheits- und Sozialfürsorge Trusts (*Register Health and Social Care Trust Early Years*) vereinbart werden.

Schottland: Alle Stelleninhaber:innen mit speziellen Aufgaben müssen über eine SVQ-Ausbildung Soziale Dienste (Kinder und Jugendliche) oder über eine Fachschul-Ausbildung (*HNC, Higher National Certificate, SCQF-Stufe 7, EQR-Stufe 5*) und in Schulen über eine Lehrbefähigung verfügen.

2.4 Fachberatungs- und Fachaufsichtspersonal

Die Praxis in diesem Bereich ist im Vereinigten Königreich unterschiedlich, hängt von der jeweiligen Einrichtung ab und kann sowohl von internen als auch von externen Fachkräften durchgeführt werden. Zum Beispiel kann eine PVI-Kette spezielle Aufgaben haben, um die Ausbildung in allen ihren Einrichtungen oder auf regionaler Ebene zu koordinieren. Einige lokale Behörden verfügen über Beratungsteams, die häufig über eine Lehrbefähigung oder eine gleichwertige Qualifikation verfügen, um in bestimmten Bereichen, einschließlich der Verbesserung der Praxis, unterstützen zu können. In Wales, Nordirland und Schottland verfügen diese Teams in der Regel über eine Qualifikation der Stufe 5, in England über eine Qualifikation der Stufe 3. In Nordirland

müssen Gruppen-/Teamleitungen und Mitarbeitende, die die Leitung vertreten können (unter der Supervision des Managers/der Managerin), mindestens über eine Qualifikation der Stufe 3 in *Early Years* oder *Playwork* verfügen. In staatlichen Kindertagesstätten und Schulen ist für diese Aufgaben in der Regel eine Lehrbefähigung erforderlich.

2.5 Fachspezialisten und Fachspezialistinnen als Unterstützungspersonal

Es gibt eine Reihe von Fachfunktionen im Bereich der frühen Kindheit. Einige dieser Aufgaben sind einrichtungsbezogen, wie z.B. der Schutz von Kindern oder spezifische Aufgaben in der Förderpädagogik und in Waldschulen. Andere Personen sind außerhalb der Einrichtung tätig, z.B. Gesundheitsberater:innen, Sozialarbeiter:innen sowie Sprachtherapeuten/-therapeutinnen und Logopäden/Logopädinnen. In Schulen muss die für besondere Bedürfnisse verantwortliche Person (SENCo) eine Fortbildung absolvieren, und alle, die mit Sicherheitsmaßnahmen zu tun haben, müssen regelmäßig geschult werden.

3. Personalstrukturen: Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund

3.1 England: Personalstrukturen

Tabelle 6

England: Personalkategorien in Ganztags- und Teilzeitbetreuung im PVI Sektor

Personalkategorien	2023 / Prozentanteile
Fachkräfte mit mindestens einschlägigem, dreijährigen (oder längeren) Hochschulabschluss (EQR/ISCED 6)	11
Fachkräfte mit mindestens kurzem, tertiären Bildungsabschluss (Vordiplom – <i>Foundation degree</i> , EQR/ISCED 5)	4
Fachkräfte mit mindestens einschlägigem Fachschulabschluss (postsekundär) (<i>Early Educator</i> , <i>A-level</i> , EQR/ISCED 4)	5
Fachkräfte mit mindestens Sekundarabschluss II (EQR 4/ISCED 3)	85
Personal ohne formale Ausbildung	keine Daten verfügbar
Männliche Fachkräfte	2
Ethnische Minderheiten (<i>BME</i> , <i>Black and Minority Ethnic</i>) oder Personal mit Migrationshintergrund	18

Quelle: Childcare and Early Years Providers Survey 2023 (DfE 2023a)

Tabelle 7

England: Personalkategorien in staatlichen Schulen mit angeschlossenen Kindergartenklassen sowie in separaten Kindergärten

Personalkategorien	2023 / Prozentanteile	
	im Standort Schule	in separaten Kindergärten
Fachkräfte mit mindestens einschlägigem, dreijährigen (oder längeren) Hochschulabschluss (EQR/ISCED 6)*	34	25
Fachkräfte mit mindestens kurzem, tertiären Bildungsabschluss (Vordiplom – <i>Foundation degree</i> , EQR/ISCED 5)	4	5
Fachkräfte mit mindestens einschlägigem Fachschulabschluss	5	4

Personalkategorien	2023 / Prozentanteile	
	im Standort Schule	in separaten Kindergärten
(postsekundär) (EQR/ISCED 4)		
Fachkräfte mit mindestens Sekundarabschluss II (<i>Early Educator, A-level, EQR 4/ISCED 3</i>)	85	83
Freiwilliges Personal	21	38
Männliche Fachkräfte	2	
Ethnische Minderheiten (<i>BME, Black and Minority Ethnic</i>) oder Personal mit Migrationshintergrund	16	

Quelle: Childcare and Early Years Providers Survey 2023 (DfE 2023a)

*Anmerkung: Im Vereinigten Königreich dürfen nur Personen mit dem Status einer qualifizierten Lehrkraft (*Qualified Teacher Status, QTS*) Klassen/Einheiten in staatlichen Kindergärten und Grundschulen leiten.

3.2 Wales: Personalstrukturen

Es ist schwierig, sich ein vollständiges Bild über Qualifikationen, Geschlecht und ethnischer Zugehörigkeit der Arbeitskräfte in Wales zu machen. Der frühpädagogische Betreuungs- und Personalplan (*Childcare, Play and Early Years and Workforce Plan, Welsh Government 2017a*) schätzt, dass etwa 23.300 Personen in den Einrichtungen der Kinderbetreuung und *foundation stage* arbeiten, von denen die Mehrheit Frauen sind. Laut der Überprüfung des Betreuungssektors (Welsh Government 2018) ist das Inspektorat der Betreuung und Sozialdienste (*Care and Social Services Inspectorate Wales, CSSIW*) die wichtigste Informationsquelle, aber dessen Daten sind nicht immer zuverlässig. Bei der Überprüfung wurde geschätzt, dass 60% der Arbeitskräfte über eine NVQ-Qualifikation der Stufe 3 (EQR 4/ISCED 3) und ein ähnlicher Prozentsatz über eine Qualifikation in Betreuung, Lernen und Entwicklung von Kindern (*Child's Care Learning and Development, CCLD*) verfügen. Vermutlich verfügte nur 1% der Beschäftigten über eine CCLD-Qualifikation der Stufe 6, und diese waren hauptsächlich in Ganztagsbetreuungseinrichtungen beschäftigt.

Die Schuldaten werden jährlich vom walisischen Rat des Bildungspersonals (*Education Workforce Council, EWC*) erhoben. 2021 waren 0,1% (39) der Lehrkräfte und 0,2% (70) der registrierten Unterstützungskräfte in schulischen Kindertageseinrichtungen beschäftigt. Es gibt keine spezifischen Daten über Geschlecht oder ethnische Zugehörigkeit für diese Bildungsphase, obwohl die Gesamtdaten für registrierte Lehrkräfte in Wales darauf hinweisen, dass 91,6% weiß sind, 0,5% asiatisch/asiatisch-britisch und 0,2% schwarz/afrikanisch/karibisch/schwarz-britisch.

3.3 Schottland: Personalstrukturen

Tabelle 8

Schottland: Personalstrukturen

Personalkategorien	2021, Anzahl/Prozentanteile
Fachkräfte mit einschlägigem, dreijährigen (oder längerem) Hochschulabschluss: Bachelor Kindheitspraxis, Stufe 9, <i>Professional Development Award (EQR/ISCED 6)</i>	<p>Dies ist Voraussetzung für Leitungen von Kindertageseinrichtungen, einschließlich der außerschulischen Betreuung.</p> <p>Den Daten des SSSC* zufolge sind in Schottland 3.304 Führungskräfte registriert, von denen 46% eine höhere Qualifikation anstreben.</p> <p>Dem Schulzensus** von 2021 zufolge gab es in staatlich finanzierten frühpädagogischen Einrichtungen 3.150 Hochschulabsolventen/-absolventinnen (mit entsprechender Qualifikation), davon</p>

Personalkategorien	2021, Anzahl/Prozentanteile
	1.533 mit dem Abschluss in Kindheitspraxis.
(leitende) Lehrkraft mit qualifiziertem Lehrkraftstatus (QTS)	980 Lehrkräfte sind als Beschäftigte im Bereich der Frühen Bildung und Kinderbetreuung aufgeführt. Es ist nicht klar, ob es sich dabei um Kernfachkräfte handelt, die in einer Einrichtung mit Kindern arbeiten, oder um Führungskräfte, d.h. Leitungen, die wahrscheinlich nicht direkt mit Kindern arbeiten.
Fachkräfte mit einschlägigem Fachschulabschluss (postsekundär) SVQ Stufe 3 oder <i>Higher National Certificate</i> HNC, Stufe 7 SCQF (entspricht EQR-Stufe 5)	Dies ist Voraussetzung für Fachkräfte in der Kindertagesbetreuung (die Zahl schließt die außerschulische Betreuung ein). In Schottland sind 34.721 Fachkräfte registriert, von denen 16% eine Registrierung mit einer Auflage haben, was darauf hindeutet, dass sie auf eine Qualifikation auf diesem Niveau hinarbeiten, aber wahrscheinlich eine niedrigere Qualifikation haben.
Personal mit anderer, nicht einschlägiger oder ohne formelle Qualifikation	Unbekannt. Es werden nur relevante Qualifikationen erfasst. In Schottland gibt es 8.979 registrierte Unterstützungskräfte, von denen 56% keine einschlägige und 4.015 (44%) gar keine Qualifikation haben.
Männliche Fachkräfte	4
Ethnische Minderheiten (<i>BME, Black and Minority Ethnic</i>) oder Personal mit Migrationshintergrund	1
Personal mit Behinderung	2

Quellen: *SSSC 2021; **Scottish Government 2021

3.4 Nordirland: Personalstrukturen

Die Art und Weise, wie öffentlich zugängliche Statistiken geführt werden, erschwert die Aufschlüsselung der Daten für unterschiedliche Gruppen von Arbeitskräften im Bereich der frühkindlichen Bildung in Nordirland.

4. Berufliche Erstausbildung

4.1 Ausbildungswege (berufsbildende und hochschulische)

4.1.1 England, Wales und Nordirland: QTS-Ausbildungsrouten

Die Grundausbildungen der Lehrkräfte (*Initial Teacher Training/Education* – ITT oder ITE), die zum qualifizierten Lehrkraftstatus QTS führen, sind weitgehend ähnlich und werden gegenseitig in den Ländern anerkannt, obwohl sich Einzelheiten der Routen und die beruflichen Standards unterscheiden. ITT wird für England, Wales und Schottland hier in einer Tabelle dargestellt, während Schottland wegen der unterschiedlichen Bezeichnungen hinsichtlich der Zugangsvoraussetzungen und Abschlüsse in einer separaten Tabelle präsentiert wird.

Tabelle 9

England, Wales and Nordirland: Vor- und Grundschullehrkraft mit QTS

Titel in Englisch: <i>Primary (Early Years) Teacher (3–7) with QTS status*</i> Profil: Vor- und grundschulpädagogische Fachkraft
<p>Zugangsvoraussetzung für alle Arten des qualifizierten Lehrkraftstatus (QTS): 12 Jahre Schule, Abschlusszeugnis („A-level“ oder vergleichbares), bestandene Mittlere Reife (GCSE) in Englisch, Mathematik und einem naturwissenschaftlichen Fach plus bestandener, vorgeschriebener Berufseignungstests in Englisch und Mathematik sowie gründliches Interview</p> <p>Ausbildung: Alle Routen werden unter der Verantwortung der betreffenden Aufsichtsbehörde für ITT* durchgeführt. Alle führen zum Abschluss mit QTS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Bachelor-Studium in Erziehungswissenschaft (BEd oder BA): 3 oder 4 Jahre Vollzeitstudium an einer Hochschule (<i>Higher Education Institution – HEI</i>), mit Schwerpunkt auf bildungsbezogenen Fächern: EQR-Stufe 6 2) Bachelor-Studium (BA oder BSc): 3 oder 4 Jahre Vollzeitstudium an einer Hochschule (<i>Higher Education Institution – HEI</i>), mit Schwerpunkt auf ein Fach des Kerncurriculums, EQR-Stufe 6 als Vorstufe für die Routen 3 bis 6 3) PGCE/PCE (<i>Professional Graduate Certificate of Education/Postgraduate Certificate of Education</i>) Postgraduierten-Studium, 1 oder 2 Jahre Vollzeit, Abschluss mit QTS; einen Teil davon Kurse auf Master-Niveau (EQR-Stufe 7 – nur bei PCE) 4) „Schule direkt“ (<i>school centred initial teacher training – SCITT</i> mit QTS): Studierende müssen einen Abschluss haben und ein einjähriges Programm in zwei Schulen absolvieren (nicht verfügbar in Wales) 5) „Teach First“: innovatives vollbezahltes zweijähriges Programm zur Entwicklung von Führungsqualitäten für Absolventen/Absolventinnen, die in sozial benachteiligten Gebieten arbeiten möchten. Das Programm wird von einer Wohlfahrtsstiftung gemeinsam mit Partner-Hochschulen durchgeführt 6) <i>Nur in Wales</i>: graduiertes Lehrkraft-Programm gemeinsam mit einer der drei akkreditierten ITT-Zentren für Lehrkraftabsolventen/-absolventinnen, während der Tätigkeit als unqualifizierte Lehrkraft an einer Schule 7) <i>Nur in England</i>: durch die Lehrlingsabgabe (<i>Apprenticeship Levy</i>) finanzierte, postgraduierte berufsbegleitende Ausbildung, die es angehenden Lehrkräften ermöglicht, in Schulen beschäftigt zu werden und eine bezahlte Anstellung mit einer Ausbildung zu kombinieren. <p>Abschlüsse:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Bachelor/Erziehungswissenschaft (BEd Hons) mit QTS 2) Bachelor/Arts oder Bachelor/Naturwissenschaften (BA oder BSc Hons) mit QTS 3) PGCE – <i>Professional Graduate Certificate of Education/Postgraduate Certificate of Education</i> 4) <i>Nur</i> QTS: nur für <i>Professional Graduate Certificate</i> möglich in Verbindung mit einer Hochschule 5) PGCE – <i>Postgraduate Certificate of Education</i> nach 1 Jahr Studium, optional Master-Abschluss im zweiten Jahr 6) <i>nur</i> QTS: optionales <i>Professional Graduate Certificate</i> <p>ECTS-Credits: 180 oder mehr, je nach Ausbildungsrouten EQR-Stufe: 6** oder 7 ISCED 2011: 6 oder 7, je nach Ausbildungsrouten (Bachelor-Abschlüsse: ISCED 655, alle anderen: ISCED 650)</p> <p>Frühpädagogische Arbeitsfelder: Kindergartenklasse im Kindergarten (<i>Nursery class in Nursery school</i>), 2-/3- und 4-Jährige, je nach Einrichtung; Kindergartenklasse in der Primarschule (<i>Nursery class in primary school</i>) 2-/3- und 4-Jährige, je nach Einrichtung; Kombinierte Eingangs- und Kindergartenklassen an Primarschulen (<i>Combined Reception/Nursery Unit in primary schools</i>), 3- bis 5-Jährige; Klassenleitung, pädagogische Leitung in Kinder- und Familienzentren (<i>children’s centres</i>), Flying Start-Einrichtungen oder zur Unterstützung privater, gemeinnütziger und unabhängiger Einrichtungen (0- bis 4-Jährige)</p>

Anmerkungen:

*Der qualifizierte Lehrkraft-Status (QTS) wird verliehen vom Bildungsministerium in England, dem Bildungsrat in Wales (*Education Council, EWC*) und dem Allgemeinen Unterrichtsrat in Nordirland (*General Teaching Council in Northern Ireland, GTCNI*). QTS gewährt die „Lizenz zur Praxis“ in staatlich subventionierten Schulen und anderen Einrichtungen. Für Aus-, Weiterbildungs- und Evaluationsmaßnahmen sind ausschließlich genehmigte Anbieter der Grundausbildung für Lehrkräfte (ITT) zuständig.

**Fast alle Studienprogramme im Vereinigten Königreich sind nun auf „Honours“-Niveau, was bedeutet, dass sie alle 180 ECTS-Credits auf EQR-/ISCED-Stufe 6 entsprechen. Reguläre Bachelor-Abschlüsse (ohne Honours) enthalten weniger als die 60 ECTS-Credits, die der Stufe 6 entsprechen und werden nur in Ausnahmefällen verliehen. Theoretisch ist ein solcher Abschluss jedoch für QTS noch akzeptabel.

4.1.2 Schottland: QTS-Ausbildungen

In Schottland reguliert der Allgemeine Unterrichtsrat (*General Teaching Council for Scotland, GTC*) alle Aspekte der beruflichen Erstausbildung und der darauffolgenden Stufen von Aus- und Weiterbildungen für Lehrkräfte, akkreditiert Universitätsprogramme, die zum QTS führen, agiert als Clearing-Stelle und beaufsichtigt das Einführungsjahr für Lehrkräfte. Alle Lehrkräfte, die in Schottland arbeiten, müssen sich bei GTC registrieren, wobei die jährliche Registrierungsgebühr als Einkommen für die regulierende Behörde dient. Lehrkräfte, die registriert sind, müssen sich an den Berufscodes der GTC halten. GTC kann auch Beschwerden/Missbrauchsanschuldigungen nachgehen und eine Lehrkraft aus dem Register entfernen, wenn diese den Code nicht eingehalten hat.

Tabelle 10

Schottland: Qualifizierte (Vor- und) Grundschullehrkraft (QTS) – registriert bei GTC

Titel in Englisch: <i>Qualified Primary Teacher with QTS (3–12)</i> Profil: Vor und grundschulpädagogische Fachkraft
Zugangsvoraussetzungen:* 12 Jahre Schule, plus a) ein nationaler Bildungsabschluss auf SCQF (Schottisches Credit- und Qualifikationsrahmenwerk) Stufe 6/7 (bzw. EQR-Stufe 3), z.B. höherer oder fortgeschrittener Bildungsabschluss, u.a. im Fach Englisch (SCQF 6) und b) ein nationaler Bildungsabschluss auf SCQF-Stufe 5 (bzw. EQR-Stufe 2), u.a. im Fach Mathematik. Zusätzlich müssen alle Bewerber:innen nach einer Überprüfung des Strafregisters Mitglied des "Protecting Vulnerable Groups Scheme" sein und eine entsprechende Unbedenklichkeitsbescheinigung vorweisen.
Ausbildung: Hier gibt es drei Hauptrouten , die zum QTS führen: 1) ** 4jähriges kombiniertes Vollzeitstudium an einer Universität, das zu einem Abschluss auf EQR/ISCED-Stufe 6 führt, der QTS einschließt 2) ** 4jähriges konsekutives Vollzeitstudium, das zu einem Abschluss <i>plus einer zusätzlichen</i> Lehrbefähigung führt 3) einjähriges (oder entsprechend länger bei Teilzeit) <i>Professional Graduate Diploma of Education</i> im Anschluss an einem erfolgreich abgeschlossenen Studiengang
Abschlüsse: 1) *** Master bzw. BA Hons in Erziehungswissenschaft/Grundschulpädagogik (QTS <i>eingeschlossen</i>) 2) *** Master bzw. BA Hons in Erziehungswissenschaft/Grundschulpädagogik <i>plus</i> Lehrbefähigung QTS 3) PGDE (<i>Professional Graduate Diploma in Education/ Primary Education</i>)
ECTS-Credits: 180 oder mehr, je nach Ausbildungsrouten EQR-Stufe: 6 oder 7 ISCED 2011: 6 oder 7, je nach Ausbildungsrouten (Routen 1 und 2 = ISCED 655; Zugangsvoraussetzung für PGDE = ein ISCED 650 Abschluss)

Titel in Englisch: *Qualified Primary Teacher with QTS (3–12)*

Profil: Vor und grundschulpädagogische Fachkraft

Frühpädagogische Arbeitsfelder: Kindergartenklasse im Kindergarten (*Nursery class in nursery school*), 3- und 4-Jährige; Kindergartenklasse in der Primarschule (*Nursery class in primary school*) 3- und 4-Jährige, je nach Einrichtung; Kombinierte Eingangs- und Kindergartenklassen an Primarschulen (*Combined reception/Nursery Unit in primary schools*), 3- bis 5-Jährige; Eingangsklasse in Primarschulen (*Reception class in primary school*) 5-Jährige; Grundschulklassen in Primarschulen (*Primary class in primary school*) 5- bis 12-Jährige; *Early Years* Lehrkraft (in der Einrichtungen oder von extern nach Bedarf) bei kommunalen, privat oder gemeinnützigen Anbietern mit Partnerschaftsvereinbarung (vor allem 3- bis 5-Jährige).

Anmerkungen:

* Jede Universität setzt ihre eigenen Eingangsvoraussetzungen fest, die normalerweise wegen der Konkurrenz um die Studienplätze höher sind als die Mindestanforderungen.

** Die schottischen Studiengänge dauern traditional vier Jahre (verglichen mit drei Jahren in England und Wales). Dies wird in der Regel damit erklärt, dass das Schulabschlusszertifikat (schottisches Hochschulsystem) breiter angelegt ist (und dadurch weniger auf ausgewählte Fächer bezogen).

*** In Schottland werden die Studienabschlüsse der älteren Universitäten traditionell als „Master“ bezeichnet, obwohl sie auf der Bologna-Ebene EQR-/ISCED-Stufe 6 verortet sind.

4.2 Berufliche Erstausbildung im nicht-schulischen Sektor (*non-QTS*)

4.2.1 England

In England wurde der *Early Years Teacher Status* (EYTS) 2013 als Ersatz für den breiter angelegten *Early Years Professional Status* (EYPS) eingeführt. Er wird vom Nationalrat für Unterricht und Mitarbeiterführung (*National Council for Teaching and Leadership*), einer nachgeordneten Behörde des Bildungsministeriums, verliehen. Mit EYTS hat man **keinen** qualifizierten Lehrkraftstatus (QTS), um im Vereinigten Königreich in staatlichen Schulen zu arbeiten. EYTS berechtigt nur zu Arbeit als unqualifizierte Lehrkraft oder Unterstützungskraft in staatlichen Schulen; Bedingungen und Konditionen sind nicht die gleichen wie bei QTS-Lehrkräften. Dennoch können EYTS-Fachkräfte als Lehrkräfte in unabhängig-privaten Schulen angestellt werden, auch in der steigenden Anzahl der staatlich subventionierten Freien Schulen und Akademien sowie als Lehrkraft/Leitung/Manager:in im gesamten PVI (privaten) Sektor. Aus- und Weiterbildung und Einschätzungen werden von akkreditierten Anbietern für Grundausbildungen von Lehrkräften (ITT) vorgenommen.

Tabelle 11

England: Frühpädagogische Lehrkraft (EYTS)

Titel in Englisch: *Early Years Teacher (0–5) with EYTS*

Profil: Frühpädagogische Fachkraft

Zugangsvoraussetzungen: 12 Jahre Schule, Abschlusszeugnis (*A-level* oder vergleichbar), bestandene Mittlere Reife (GCSE) in Englisch, Mathematik und einem naturwissenschaftlichen Fach

Ausbildung: Alle Routen für EYTS (siehe unten) werden in der Regel in Verbindung mit einer Hochschuleinrichtung durchgeführt, obwohl einige auch von Ausbildungsträgern angeboten werden.

- 1) Grundständiger Zugang: 3- oder 4jähriges Bachelor-Studium (BA (Hons) Early Childhood Studies) mit Fachrichtung Frühe Kindheit mit EYTS an einer Universität/Hochschule (EQR-Stufe 6, 180 ECTS-Credits)
- 2) Graduierten-Zugang: einjähriger postgraduiertes Hochschulkurs in Vollzeit, der zu EYTS führt – für Absolventen/Absolventinnen aller Disziplinen mit wenig oder keiner Arbeitserfahrung mit kleinen Kindern; postgraduierte Option beinhaltet auch Master-Studien (EQR-Stufe 7); den professionell graduierten Abschluss (PGC) gibt es nur auf EQR-Stufe 6

Titel in Englisch: *Early Years Teacher (0–5) with EYTS*

Profil: Frühpädagogische Fachkraft

- 3) Graduierte arbeitsplatzbasierte Route: Für Absolventen/Absolventinnen einschlägiger oder fachfremder Studien mit Arbeitserfahrung: 9–12 Monate Teilzeitstudium an einer Hochschule, das zu EYTS führt, bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit an fachrelevantem Arbeitsplatz
- 4) Grundständige Route: 3 oder 4jährige Studium in Frühpädagogik, das zu EYTS führt
- 5) *Route nur durch individuelle Bewertung:* Für Absolventen/Absolventinnen mit einschlägigem Abschluss und breiter relevanter Erfahrung: 3 Monate, in denen alle Aspekte der EYTS-Standards gezeigt werden sollen und eingeschätzt werden.

Abschlüsse:

- 1) *Bachelor/Frühe Kindheit oder vergleichbar (mindestens 3jähriges *Honours*-Studium) mit EYTS
- 2) PGCEYE – *Professional Graduate Certificate of Early Years Education* mit EYTS/*Postgraduate Certificate of Early Years Education* mit EYTS
- 3) nur EYTS, optionales *Professional Graduate Certificate*
- 4) nur EYTS, muss für ein optionales *Professional Graduate Certificate* mit einer Hochschule verbunden sein
- 5) nur EYTS

ECTS-Credits: 180 oder mehr, je nach Ausbildungsrouten

EQR-Stufe: 6 oder 7

ISCED 2011: 6 oder 7, je nach Ausbildungsrouten. Bachelor (Hons) Frühe Kindheit = ISCED 655, Zugangsvoraussetzung für andere Routen = ISCED 650

Frühpädagogische Arbeitsfelder: Kindergartenklasse, Kindergarten (*Nursery class, Nursery school*), 2-/3- und 4-Jährige, je nach Einrichtung; Kindergartenklasse in der Primarschule (*Nursery class in primary school*) 2-/3- und 4-Jährige, je nach Einrichtung, Arbeit unter Aufsicht der Gruppenleitung; Kombinierte Eingangs- und Kindergartenklassen an Primarschulen (*Combined Reception/Nursery Unit in primary schools*), 3- bis 5-Jährige, Arbeit unter Aufsicht der Gruppenleitung; Eingangsklasse in Primarschulen (*Reception class in primary school*), verpflichtend für 4–5-Jährige; Gruppenleitung (*Lead teacher*) in Kinder- und Familienzentren oder in privaten, gemeinnützigen und unabhängigen Einrichtungen, einschließlich derer, die als Schulen registriert sind (2–4 oder 0–4 Jahre); Leitung, Manager:in (*Leader/Manager*) in kleineren Vorschulen, Spielgruppen und Kindergärten (privater Bereich 2–4 oder 0–4 Jahre); pädagogische Leitung (*Curriculum Leader*) in größeren Vorschulen, Spielgruppen und Kindergärten (privater Bereich 2–4 oder 0–4 Jahre)

Anmerkung:

*Die grundständige Ausbildung, die zu EYTS führt ist mit einem Bachelor-Studium verbunden, das dem Benchmarking-Standard der Qualitätssicherungsagentur für Hochschulbildung für das Studienfach „Frühe Kindheit“ entspricht.

Die Ausbildung der Erziehungsfachkraft (*Early Years Educator*, siehe *Tabelle 12*), die 2013 eingeführt wurde, ist auf der RQF-Stufe 3 (EQR 4/ISCED 3) eingestuft und erfüllt die vom Nationalen Kolleg für Unterricht und Mitarbeiterführung (*National College for Teaching and Leadership, NCTL*) vorgeschriebenen Standards und andere Anforderungen, wird jedoch von einer Reihe unabhängiger anerkannter Vergabestellen (wie z.B. CACHE) verliehen, die vom Büro für Qualifikationen und Prüfungsordnungen *Ofqual (Office of Qualifications and Examinations)* reguliert werden. Eine solche Qualifizierung kann an vielen Berufsfachschulen und Weiterbildungsinstituten oder am Arbeitsplatz absolviert werden. Einschätzungen müssen mit den Evaluationsprinzipien, die von der einschlägigen Kompetenzbehörde des Sektors (*Skills for Care and Development*), festgelegt wurden, übereinstimmen.



Tabelle 12

England: Erziehungsfachkraft

<p>Titel in Englisch: <i>Early Years Educator</i> (Kernfachkraft mit verschiedenen Berufsbezeichnungen) Profil: Frühpädagogische Fachkraft</p>
<p>Zugangsvoraussetzungen: Mindestalter 16 Jahre. 10 Jahre Schule und mittlere Reife (GCSE) in mindestens fünf Fächern, einschließlich Mathe und Englisch</p> <p>Ausbildung:</p> <ol style="list-style-type: none">1. <i>Zertifikat und Diplom in Kinderbetreuung und Bildung – RQF-Stufe 3</i>, 2jährige Vollzeitqualifizierung an einer Berufsfachschule oder Weiterbildungsinstitution mit umfangreichen Praktika. Praxis-Lizenz.2. <i>Diplom in früher Bildung und Betreuung – RQF-Stufe 3</i> oder <i>Diplom für frühpädagogisches Personal, Stufe 3</i>, je nach Optionen. Kann von Erwerbstätigen in Teilzeit absolviert werden, was einer 1- bis 2jährigen Vollzeitausbildung entspricht. Praxis-Lizenz. <p>Abschlüsse:</p> <ol style="list-style-type: none">1. diverse aufeinander aufbauende Abschlüsse, mit denen ausreichend Kreditpunkte für den Zugang zur Hochschule erworben werden können und die die Stufe 3 Diplome inkl. der Praxis-Lizenz für EYE enthalten2. <i>ein</i> Diplom-Abschluss auf Stufe 3, der die EYE-Lizenz umfasst. <p>ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: 4 ISCED 2011: 3</p> <p>Frühpädagogische Arbeitsfelder: Frühpädagogische Tageseinrichtung (<i>Day nursery</i>) 0 bis 4 Jahre; Vorschule/Spielgruppe (<i>Pre-school/playgroup</i>), 2/3 bis 4 Jahre, Kinder- und Familienzentrum (<i>Children's Centre</i>), 0 bis 5 Jahre</p>

Anmerkung:

Die genaue Bezeichnung der Qualifikation hängt von der Wahl der Vergabestelle und den optionalen Einheiten ab, die ein gewisses Maß an Spezialisierung um den in den Qualifikationskriterien des Bildungsministeriums festgelegten Kernbereich herum vermitteln.

2020 führte die Regierung die *T-Levels* (gleichwertig mit den *A-Levels*) ein, wobei Bildung und Kinderbetreuung zu den ersten gehörten, die eingeführt wurden. Eingebettet in die Qualifikation sind die Standards des *Early Years Educator*, um sicherzustellen, dass die Absolventen/Absolventinnen des *T Levels* die vollständigen und relevanten Kriterien für die frühkindliche Praxis erfüllen (HM Government o.J.)

Es gibt keine Mindestqualifikationsanforderungen für früh- oder förderpädagogische Assistenzkräfte in Kindergärten oder Grundschulen; der oben genannte EYE-Abschluss oder seine Vorläufer können jedoch als relevant und hilfreich angesehen werden, insbesondere für die Altersgruppe der Kindergärten.

4.2.2 Wales

Für Leitungskräfte und Manager:innen wurden Diplome auf den Stufen 4 und 5 entwickelt, die auf Zertifikate/Diplome in Kinderbetreuung, Spiel, Lernen und Entwicklung der Stufe 2 bzw. Stufe 3 aufbauen. Derzeit ist dies nur für Leitungen von *Flying Start* Programmen in Wales verpflichtend.

Tabelle 13

Wales: Leitungen/Manager:innen frühpädagogischer Einrichtungen

<p>Titel in Englisch: <i>Leadership for Children’s Care, Play, Learning and Development 0–19</i> Profil: Sozial- und kindheitspädagogische Fachkraft</p>
<p>Zugangsvoraussetzungen: Mindestalter 19 Jahre. Andere Voraussetzungen können je nach Erfahrungen von der jeweiligen akkreditierten Qualifizierungsstelle festgelegt werden.</p> <p>Ausbildung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vollzeit-Ausbildung: 1 bis 2 Jahre in einer Berufsfachschule oder Weiterbildungsinstitution mit umfassenden Praktika. Kann auch als Teil eines breiter angelegten Abschlusses oder <i>Higher National Diploma</i>-Programms absolviert werden. 2. Arbeitsplatzbasierte Route: etwa 12 bis 18 Monate Teilzeitausbildung (Schulung am Arbeitsplatz und/oder Fernstudium oder ein Ausbildungstag pro Woche) während einer Vollzeitbeschäftigung <p>Abschlüsse:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diplom in Mitarbeiterführung für Betreuung, Spiel, Lernen und Entwicklung von Kindern (Management), Stufe 4 (Wales)* 2. Diplom in Mitarbeiterführung für Betreuung, Spiel, Lernen und Entwicklung von Kindern (Management), Stufe 5 (Wales und Nordirland) plus andere hochschulworbene Kreditpunkte 3. Diplom in Mitarbeiterführung für Betreuung, Spiel, Lernen und Entwicklung von Kindern (Management), Stufe 5 (Wales und Nordirland) <p>ECTS-Credits: je nach Ausbildungsroute EQR-Stufe: 5 ISCED 2011: je nach Ausbildungsroute</p> <p>Frühpädagogische Arbeitsfelder: <i>Flying Start/Sure Start</i> Einrichtungen, 0 bis 4 Jahre plus Elternunterstützung; <i>Flying Start</i> Betreuung zu Hause (<i>Flying Start Home Visiting programme; Family support programmes</i>) für Eltern mit Kindern von 0 bis 4 Jahren</p> <p>*Die Stufe 4 ist wissensbasiert und muss vor dem Abschluss des neuen Diploms Stufe 5 in Mitarbeiterführung für Kinderbetreuung, Spiel, Lernen und Entwicklung (Management) (Wales) absolviert werden.</p>

Um als qualifizierte Kernfachkraft in Wales und Nordirland zu gelten, ist ein Diplom in Mitarbeiterführung für Kinderbetreuung, Spiel, Lernen und Entwicklung auf der Stufe 3/EQR 4 (Tabelle 14) die Mindestvoraussetzung. Die Ausbildung kann an einer Reihe von Berufsfachschulen und Hochschulen oder am Arbeitsplatz absolviert werden.

Tabelle 14

Wales: Erziehungsfachkraft (Kernfachkraft)

<p>Titel in Englisch: <i>Children’s Care, Play, Learning and Development practitioner</i> (verschiedene Berufsbezeichnungen) Profil: Frühpädagogische Fachkraft</p>
<p>Zugangsvoraussetzungen: Mindestalter 16 Jahre, 10 Jahre Schule; andere Voraussetzungen können von der akkreditierten Qualifizierungsstelle festgelegt werden, je nach Erfahrungen.</p> <p>Ausbildung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vollzeitausbildung: 2 Jahre Berufsfachschule oder weiterbildende Institution als Teil einer breiteren allgemeinen/berufsbildenden Ausbildung mit Praktika. Eine gleichwertige Qualifikation kann erworben werden durch ein <i>Early Years</i> Bachelor-Studium oder ein Hochschul-Diplom <i>Early Years Professional Status</i> (EYPS)* 2. Arbeitsplatzbasierte Route: etwa 12 bis 18 Monate Teilzeitausbildung (Schulung am Arbeitsplatz und/oder Fernstudium oder ein Ausbildungstag pro Woche) während einer Vollzeitbeschäftigung 3. Auszubildenden-Route: in der Regel 2 Jahre Teilzeitausbildung als Teil einer breiteren allgemeinen/berufsbildenden Ausbildung während der Anstellung als Auszubildende:r <p>Abschlüsse:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diplom in Betreuung, Spiel, Lernen und Entwicklung von Kindern auf der Stufe 3 (Wales und Nordirland) – kann kombiniert werden mit zusätzlichen Qualifikationen wie mittlerer Reife (GCSEs und

Titel in Englisch: <i>Children's Care, Play, Learning and Development practitioner</i> (verschiedene Berufsbezeichnungen) Profil: Frühpädagogische Fachkraft
<p>'A' levels) oder anderen hochschul erworbenen Kreditpunkten</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Diplom in Betreuung, Spiel, Lernen und Entwicklung von Kindern auf der Stufe 3 (nur in Wales und Nordirland) 3. Diplom in Betreuung, Spiel, Lernen und Entwicklung von Kindern auf der Stufe 3 (Wales und Nordirland), kombiniert mit zusätzlichen allgemeinbildenden Ausbildungen und kompetenzbasierten Anschlüssen 4. Bachelor in Früher Bildung und Betreuung/Früher Kindheit mit <i>Early Years Professional (EYPS) Status*</i> 5. Hochschuldiplom in Früher Bildung und Betreuung/Früher Kindheit mit <i>Early Years Professional (EYPS) Status*</i> <p>ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: 4 ISCED 2011: 3</p> <p>Frühpädagogische Arbeitsfelder: Frühpädagogische Tageseinrichtung (<i>Day nursery</i>) 0 bis 4 Jahre; Vorschule/Spielgruppe (<i>Pre-school/playgroup</i>), 2/3 bis 4 Jahre, Flying Start Kinder- und Familienzentrum sowie Betreuung zu Hause (<i>Flying Start Children's Centre/home visiting programme</i>), 0 bis 4 Jahre</p>

*Anmerkung: Der genaue Name kann je nach Ausbildungsanbieter und Auswahl der Optionen variieren. *Higher National Certificates (HNCs)* werden überwiegend von weiterführenden und höheren Bildungseinrichtungen für Studierende ausgestellt, die ihre allgemeine und berufliche Bildung in Vollzeit fortsetzen, jedoch mit einem erheblichen Anteil an Praktika.

Wie in England gibt es derzeit in Wales und Nordirland keine Mindestqualifikationsanforderungen für Lehrkraft- oder förderpädagogische Assistenzkräfte in staatlichen Kindergärten oder Primarschulen. Der o.g. Abschluss in Betreuung, Spiel, Lernen und Entwicklung von Kindern könnte jedoch als relevant und hilfreich angesehen werden, vor allem für die Altersgruppe im Kindergarten sowie für Qualifikationen wie unterstützendes Lehren und Lernen in Schulen, die hier nicht genauer beschrieben werden.

4.2.3 Schottland

Außerhalb des Schulsektors werden alle Kinderbetreuungskräfte in Schottland durch den Schottischen Rat der Sozialdienste (*Scottish Social Services Council – SSSC*) reguliert, der berufliche Standards setzt, geeignete qualifizierte Kräfte registriert und sich um Beschwerden kümmert. Es existieren drei Registrierungsmöglichkeiten: 1) leitende Fachkraft/Manager:in – Absolvent:in der Ausbildung mit Fachrichtung Kindheitspraxis zur Leitung aller Arten von Einrichtungen für Kinder und Jugendliche (SCQF-Stufe 9, EQR-Stufe 6); 2) Kernfachkraft (SCQF-Stufe 7, EQR-Stufe 5), 3) Assistenzkraft, die unter Aufsicht arbeitet (SCQF-Stufe 6, EQR-Stufe 4). Die Implementierung der neuen Voraussetzungen wird einige Jahre dauern, daher beschäftigt sich SSSC derzeit mit den bisherigen Qualifikationen und gestattet es erfahrenen Managern/Managerinnen/Leitungen, sich auf Grundlage der Qualifikationen zu registrieren, die relevant waren, als sie ernannt wurden.

Tabelle 15

Schottland: leitende Fachkraft/Managerin von Einrichtungen für Kinder und Jugendliche (Kindheitspraxis-Abschluss)

<p>Titel in Englisch: <i>Children's and Young People's Services Lead Practitioner / Manager</i> Profil: Sozial- und kindheitspädagogische Fachkraft</p>
<p>Zugangsvoraussetzungen: Flexibel, je nach früherer Erfahrung, Qualifikationen und gewählter Route</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. in der Regel fordern Universitäten 12 Jahre Schulbildung sowie das schottische höhere/fortgeschrittene Diplom einschließlich Englisch und Mathematik (SCQF-Stufe 6/7, EQR-Stufe 4 oder 5) 2. Nationale Vereinbarungen zur Akkreditierung von früherem zertifiziertem Lernen (z.B. SVQ 4/<i>Higher National Certificate</i>/Diplom) im Hinblick auf das Studium zur Kindheitspraxis 3. SVQ 4 oder vergleichbare berufsbildende Ausbildungen (EQR-Stufe 5) 4. Bachelor-Abschluss (EQR/ISCED Stufe 6) <p>Ausbildung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 4jähriges Vollzeitstudium, das zu einem anerkannten Abschluss führt, der die Einschreibung zum Studium ermöglicht 2. Ausbildung auf SVQ Stufe 4 (oder vergleichbar), gefolgt von 2–3 Jahren Vollzeit-/Teilzeitausbildung, die zu einem anerkannten Abschluss führt, der die Einschreibung zum Studium ermöglicht 3. Ausbildung auf SVQ Stufe 4, gefolgt von 3–4 Jahren Teilzeitstudium während der Erwerbstätigkeit, was die Einschreibung zum Studium ermöglicht 4. Hochschulabschluss mit anschließendem Ausbildungsprogramm in Kindheitspraxis <p>Abschlüsse:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bachelor Kindheitspraxis (<i>BA Hons Childhood Practice</i>) 2. Bachelor Kindheitspraxis (<i>B BA Hons Childhood Practice</i>) 3. SCQF-Stufe 9 Kindheitspraxis 4. Graduierten-Diplom in Kindheitspraxis <p>ECTS-Credits: 180 oder mehr, je nach Ausbildungsrouten</p> <p>EQR-Stufe: je nach Ausbildungsrouten: BA Hons: EQR-Stufe 6; regulärer BA und SCQR Stufe 9: EQR-Stufe 6</p> <p>ISCED 2011: je nach Ausbildungsrouten: 1,2 und 3: 550/650, Zugangsvoraussetzung für Route 4: 650</p> <p>Frühpädagogische Arbeitsfelder: Manager:in (<i>General/Day Care Manager</i>) in Kinder- und Familienzentren oder in privaten und gemeinnützigen Tageseinrichtungen (2–4 oder 0–4 Jahre); Manager:in/Gruppenleitung (<i>Leader/Manager</i>) in kommunalen, privaten und Gemeinde Spielgruppen und Tageseinrichtungen (2–4 Jahre) oder in außerschulischen und Ferieneinrichtungen (5–12 Jahre)</p>

Tabelle 16

Schottland: Kernfachkraft in Einrichtungen für Kinder und Jugendliche

<p>Titel in Englisch: <i>Children's and Young People's Services Practitioner</i></p>
<p>Zugangsvoraussetzungen:</p> <p><i>Für SVQ 3 Abschlüsse:</i> Keine festgelegten Voraussetzungen – liegen im Ermessen der Schottischen Qualitätssicherungsbehörde (SQA) (meist eine arbeitsplatzbasierte Qualifikation für bereits Angestellte)</p> <p><i>Für das höhere nationale Zertifikat (Higher National Certificate – HNC):</i> Keine festgelegten Voraussetzungen – liegen im Ermessen der von der SQA akkreditierten Qualifizierungsstelle. Mittlere und höhere Zertifikate werden empfohlen.</p> <p>Ausbildung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Stufe 3 des Schottischen berufsbildenden Qualifikationsrahmens (SVQ) für Einrichtungen für Kinder und Jugendliche 2. Höheres nationales Zertifikat (HNC) für Einrichtungen für Kinder und Jugendliche oder ähnliches* <p>Abschluss: hängt von gewählter Qualifizierungsrouten ab.</p>

Titel in Englisch: *Children's and Young People's Services Practitioner*

ECTS-Credits: n. z.

EQR-Stufe: 4 oder 5

ISCED 2011: 4 oder 5, je nach gewählter Ausbildungsrout

Frühpädagogische Arbeitsfelder: Kommunale und private Tageseinrichtungen mit Partnerschaftsvereinbarung (*LA, Partnership and Private Day Nurseries*) 0–4 Jahre; private, gemeinnützige und Gemeinde-/Partnerschafts-Vorschulen und Spielgruppen (*Private, voluntary and community/partnership pre-schools and playgroups*) 2–4 Jahre; außerschulische Klubs (*Out of School clubs*) vor und nach der Schule und in den Ferien (5–12 Jahre)

Anmerkung: *Die genaue Bezeichnung kann je nach Anbieter der Ausbildung und der gewählten Option variieren. HNC werden vor allem von Weiterbildungs- und Hochschulinstitutionen für Studierende ausgestellt, die ihre Vollzeitausbildung fortführen, aber mit einem beträchtlichen Anteil an Praktika.

Wie in England und Wales gibt es in Schottland keine Mindestvoraussetzungen für Schul-Assistenzkräfte oder förderpädagogische Assistenzkräfte in staatlichen Kindergärten oder Primarschulen, obwohl diese eine Reihe von Qualifikationen besitzen können, die hier nicht genauer beschrieben werden.

4.2.4 Nordirland

Die Leitung und ihre Stellvertretung sollte mindestens über eine Qualifikation auf QCF-Stufe 5 (Diplom in *Child Care, Play, Learning and Development* oder *Playwork*) oder eine einschlägige berufliche Qualifikation in den Bereichen frühkindliche Bildung, Sozialarbeit, Pflege, Lehrtätigkeit oder Gesundheitsberatung verfügen und zwei Jahre Erfahrung in der Arbeit mit Kindern im Alter von 0–4 Jahren haben.

Teamleitungen oder Supervisoren/Supervisorinnen sollten mindestens eine Qualifikation auf QCF-Stufe 3 (Diplom in *Child Care, Play, Learning and Development* oder *Playwork*) haben.

Mindestens 50% des übrigen Personals in der Kinderbetreuung sollte über eine Qualifikation auf QCF-Stufe 2 (Diplom in *Child Care, Play, Learning and Development* oder *Playwork*) verfügen und das restliche Personal sollte bestrebt sein, diese Qualifikation innerhalb eines angemessenen Zeitraums zu erlangen. Wenn Personal zuvor eine NVQ-Qualifikation der Stufen 2, 3 oder 5 in Früher Betreuung und Bildung erworben hat, ist dies auch eine akzeptable Alternative zu QCF-Diplomen.

Tabelle 17

Nordirland: Leitung in frühpädagogischen Einrichtungen

Titel in Englisch: *Leadership Full Day Care, Crèche and Sessional Care*

Profil: Frühpädagogische Fachkraft

Zugangsvoraussetzungen: Stufe 5 = akzeptable Mindestqualifikation*

Ausbildung:

1. Ausbildungsrouten in Vollzeit an Hochschulen
2. Ausbildungen in Teilzeit

Abschlüsse:

1. Bachelor in Kindheitspädagogik (*BA Hons. Degree in Early Childhood Studies*)
2. *Playwork*-Abschluss
3. Diplom auf Stufe 5 in Mitarbeiterführung für die Betreuung, Spiel, Lernen und Entwicklung von Kindern (*Leadership for Children's Care, Play, Learning and Development*) – Fachrichtung Management
4. *Playwork*-Diplom auf Stufe 5

Titel in Englisch: Leadership Full Day Care, Crèche and Sessional Care Profil: Frühpädagogische Fachkraft
<p>5. Qualifikation in den Bereichen Sozialarbeit, Pflege, Geburtshilfe, Gesundheitsberatung, Lehrtätigkeit und mindestens zwei Jahre Erfahrung in der Arbeit mit Kindern in der Altersgruppe der jeweiligen Einrichtung</p> <p>ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: 5 ISCED 2011: 655</p> <p>Frühpädagogische Arbeitsfelder: Frühpädagogische Tageseinrichtung (<i>Day nursery</i>) 0 bis 3 Jahre; Vorschule/Spielgruppe (<i>Pre-school/playgroup</i>), 2–3 Jahre, Kinderzentrum (0–5 Jahre)</p>

*Basierend auf den akzeptablen Qualifikationen für die frühen Jahre, Schulkindbetreuung und Tagespflege in Nordirland (2016, aktualisiert 2020)

Tabelle 18

Nordirland: Gruppen-Supervisor:in

Titel in Englisch: Room Supervisor Full Day Care, Crèche and Sessional Care Profil: Frühpädagogische Fachkraft
<p>Zugangsvoraussetzungen: Stufe 3 = akzeptable Mindestqualifikation*</p> <p>Ausbildung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ausbildungsrouten in Vollzeit vor allem in regionalen Fachschulen 2. Ausbildungen in Teilzeit <p>Abschlüsse:**</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Stufe 3- Abschluss in Betreuung, Spiel, Lernen und Entwicklung von Kindern (<i>Children's Care, Play, Learning and Development</i>) 2. <i>Playwork</i>-Diplom auf Stufe 3 3. Erweitertes CACHE Diplom in Betreuung, Spiel, Lernen und Entwicklung von Kindern (<i>Children's Care, Play, Learning and Development</i>) 4. Nationales BTEC Diplom in Betreuung, Spiel, Lernen und Entwicklung von Kindern (<i>Children's Care, Play, Learning and Development</i>) <p>ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: 5 ISCED 2011: 655</p> <p>Frühpädagogische Arbeitsfelder: Frühpädagogische Tageseinrichtung (<i>Day nursery</i>) 0 bis 3 Jahre; Vorschule/Spielgruppe (<i>Pre-school/playgroup</i>), 2–3 Jahre, Kinderzentrum (0–5 Jahre)</p>

*Basierend auf den akzeptablen Qualifikationen für die frühen Jahre, Schulkindbetreuung und Tagespflege in Nordirland (2016, aktualisiert 2020)

** Für einige Qualifikationen müssen zusätzliche Module belegt werden.

4.3 Kompetenzanforderungen und Ausbildungscurricula

4.3.1 Vereinigtes Königreich, gesamt

Es wurde bereits deutlich, dass sich im Vereinigten Königreich eine Vielzahl von Qualifikationen für die Arbeit mit kleinen Kindern entwickelt hat, die in erster Linie von den verschiedenen Steuerungs- und Aufsichtssystemen abhängen. Die Kompetenz- und Curriculumsanforderungen spiegeln diese Unterschiede wider. Ein Aspekt, der sich als gemeinsamer roter Faden durch die Bildungs- und Ausbildungsprogramme in allen Ebenen des Vereinigten Königreiches zieht, ist die Bedingung, allgemeine oder Kernfähigkeiten, die für eine Erwerbstätigkeit wesentlich sind, einzubetten, u.a. Kommunikation; Zahlenverständnis; Benutzen von Informationstechnologien; Problemlösen; Arbeiten mit anderen/Teamarbeit; Management des eigenen Lernens/“Lernen lernen“.

Profil und Niveau der Kernkompetenzen, die für eine bestimmte Arbeit oder ein fachspezifisches Gebiet erforderlich sind, und ob diese separat beschrieben oder eingebettet in andere Aspekte sind, variieren über die jeweiligen Erstausbildungen hinweg.

Die Kompetenzspezifikationen basieren auf nationalen Standards und Curriculum-Rahmenwerken. Sie unterscheiden sich nicht nur in den vier Ländern (starke Betonung auf Bildung in England, auf allgemeine soziale Betreuungsmodelle in Wales und Schottland), sondern legen die Voraussetzungen für Kernfachkräfte auf verschiedenen Stufen fest: derzeit auf der EQR-Stufe 4/ISCED 4 in England und auf EQR-Stufe 5/ISCED 4 sowie auf EQR-Stufe 6/ISCED 5 in Schottland, Wales und Nordirland (siehe Anhang II, Erläuterung zu den Qualifikationsniveaus im Vereinigten Königreich).

Kompetenzanforderungen und curriculare Schwerpunkte – QTS-Lehrkräfte

Die berufliche Erstausbildung der Lehrkräfte mit qualifiziertem Lehrkraftstatus (QTS) wird hauptsächlich nach drei Bildungsphasen organisiert: Primarstufe (3–11 Jahre), mittlere Stufe (7–14 Jahre) und Sekundarstufe (11–19 Jahre). In der Primarstufe gibt es bei einigen Anbietern die Möglichkeit, den Schwerpunkt entweder auf die ersten Grundschuljahre/frühen Jahre (3–7; Kindergarten, Eingangsklasse und erste Grundschulklasse (*Key Stage 1*) zu legen oder auf die späteren Grundschuljahre (7–11). Alle Auszubildenden müssen jedoch in der Grundausbildung Kenntnisse über die jeweils darüber- und darunterliegenden Stufen haben, um den Übergang erleichtern zu können und den Aufbau der verschiedenen Stufen über das Schulcurriculum bis zu 19 Jahren hinweg zu verstehen. Nach dem Abschluss kann eine QTS-Lehrkraft in jeder Altersgruppe im Schulsystem eingesetzt werden, je nach Ermessen der Schulleitung.

Obwohl die berufliche Erstausbildung ähnlich ist und wechselseitig in den Ländern des Vereinigten Königreichs anerkannt wird, haben sich die Kompetenzanforderungen für QTS-Lehrkräfte jeweils anders entwickelt und spiegeln den kulturellen und Bildungskontext jeder Nation wider. Für einen leichteren Vergleich und um Wiederholungen zu vermeiden, werden die relevanten Informationen für QTS-Lehrkräfte über die vier Länder hinweg vor anderen Qualifikationsarten präsentiert.

Das Curriculum wird nicht getrennt von den Kompetenzanforderungen beschrieben, sondern lokal von jeder akkreditierten Qualifizierungsstelle erstellt, um die zugrundeliegenden Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen sicherzustellen, die nötig sind, damit die Auszubildenden alle Aspekte der Lehrkraftstandards erfüllen können.

In der beruflichen Erstausbildung kann eine Reihe von pädagogischen Methoden genutzt werden, je nach den anerkannten lokalen Anbietern (in der Regel Hochschulinstitutionen oder Schulkonsortien, die an diese angeschlossen sind) und der gewählten Ausbildungsrouten. Sie reichen von Vorlesungen und Seminaren bis zu praktischen Workshops und Laborklassen, Demonstrationen, Lehrbeobachtungen und Praktika. Zunehmend werden auch Elemente des Fernstudiums und/oder eigenständige Forschungen und Problemlösungen eingeschlossen. Alle Kurse der Grundausbildung müssen, wie in den Regelungen festgehalten, mindestens etwa 50% Praktika enthalten.

Ein wesentliches pädagogisch-didaktisches Merkmal des QTS (und auch des EYTS) ist es, die Fähigkeit zur Reflexion und Selberkenntnis zu entwickeln, um aus Erfahrungen lernen zu können. Idealerweise ist eine reflektierende und reflektierte Fachkraft eine Person, die ihre Tätigkeiten und deren Auswirkungen auf sich selbst und andere (sowohl auf Kinder und Erwachsene) in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess konstant hinterfragt. Dies ist eng mit der höchsten Ebene der Kernkompetenz des „Lernen-Lernens“ verbunden.

Berufliche Erstausbildung fröhpädagogischer Fachkräfte (Early Years Initial Teacher Training, EYITT, nicht-schulischer Sektor) – Kompetenzanforderungen und curriculare Schwerpunkte

Wie beim QTS wird das Curriculum von den zugelassenen lokalen Anbietern für die Erstausbildung von Lehrkräften entwickelt, um die grundlegenden Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen zu vermitteln, die zur Unterstützung dieser detaillierten Kompetenzanforderungen erforderlich sind. Der Kern des Curriculums basiert auf der Entwicklung, dem Lernen, der Gesundheit und dem Wohlbefinden von Kindern im Rahmen von Familie, Kultur und Dienstleistungen (hinsichtlich des ökologischen Kontextes), den Anforderungen der *Early Years Foundation Stage* und der Vermittlung von früher Lese- und Schreibkompetenz. Die vom Bildungsministerium herausgegebenen unterstützenden Ratschläge enthalten dieselbe Liste von Kerninhalten wie für den qualifizierten Lehrkraftstatus, doch die Betonung des ökologischen Kontexts, die in der weiter gefassten Dokumentation zum *Early Years Teacher Status* (EYTS) zum Ausdruck kommt, ist unverkennbar, ebenso wie der Standard 7 zum Schutz und zur Förderung des Wohlergehens. Fröhpädagogische Lehrkräfte mit EYTS spezialisieren sich auf die *Early Years Foundation Stage* von 0 bis 5 Jahren, die Säuglinge und Kleinkinder sowie die Vorschulbildung und Betreuung umfasst, und müssen über Kenntnisse der *Key Stage 1* der Grundschule, der darüber liegenden Phase, verfügen, um den Übergang erleichtern zu können. Sie müssen auch verstehen, wie die anderen Schlüsselstufen im Rahmen des nationalen Curriculums bis zum Alter von 18 Jahren aufeinander aufbauen.

Allgemeine Kompetenzanforderungen und curriculare Schwerpunkte (nicht-schulischer Sektor)

Der Hauptfokus des Curriculums ist ein ganzheitlicher Ansatz hinsichtlich der Gesundheit, der Entwicklung und des Lernens von Kindern von der Geburt bis 5 Jahren (7 Jahre in Wales) und wie dies am besten unterstützt werden kann. Die Prinzipien und Werte einer kindzentrierten Praxis werden eingeführt, indem auch die Umsetzung von Prinzipien, Theorien und Ansätzen in der Praxis angesprochen werden.

Über alle Qualifikationen für die Arbeit in Bildungs- und Kindereinrichtungen hinweg wird eine Vielzahl von pädagogischen Methoden eingesetzt, je nach Niveau, Fokus des Curriculums und der gewählten Ausbildungsrouten. Dies reicht von Vorlesungen und Seminaren bis zu praktischen Workshops und Laborklassen, Demonstrationen, Lehrbeobachtungen und Beobachtung der Kinderbetreuung, Lernen am Modell, Coaching und Praktika. Zunehmend sind auch Elemente des Fernstudiums eingeschlossen und/oder selbstinitiierte Untersuchungen und Problemlösungen. Zudem werden alle Lernenden ermutigt, hinsichtlich ihrer Lernerfahrungen reflektierend und reflexiv zu sein und ihre Stärken, Schwächen und ständige Lern- und Entwicklungsbedürfnisse selbst zu evaluieren. Alle Programme müssen eine wesentliche Komponente von Praktika und Einschätzungen enthalten, wie es die relevante Vergabe- oder Regelungsbehörde vorschreibt. So sind zum Beispiel für das Diplom in Kinderbetreuung, Lernen und Entwicklung auf der EQR-Stufe 3 mindestens 700 Stunden Erfahrung als Fachkraft bzw. Praktikant:in in realen Arbeitsumfeldern erforderlich, d.h. ca. 50% aller Ausbildungsstunden. Zu den Einschätzungsmethoden gehören z.B. Beobachtung, reflektierte Berichte, Analysen von kritischen Vorfällen, Selbsteinschätzungen und Einschätzungen von Kollegen/Kolleginnen, Portfolios, Lernvereinbarungen, Fallstudien, Projekte und Simulationen/virtuelle Umgebungen sowie die kritische Analyse der Informationen aus Vorlesungen, vor allem auf den höheren Niveaus. Der Großteil der Einschätzungen muss jedoch auf der Erfahrung der Auszubildenden und ihrer Leistung im Arbeits-/Praktikumsumfeld liegen.

4.3.2 England – Kompetenzanforderungen für QTS-Lehrkräfte

Tabelle 19

England: Kompetenzanforderungen für Vor- und Grundschullehrkräfte (3–7) mit QTS

Lehrkraft-Standards
<ol style="list-style-type: none"> 1. hohe Erwartungen setzen, die Kinder inspirieren, motivieren und herausfordern 2. gute Fortschritte und Lernergebnisse der Kinder fördern 3. fachbezogenes Wissen und Kenntnisse über das Curriculum demonstrieren: (falls frühes Lesen vermittelt wird) ein klares Verständnis der systematischen synthetischen Phonetik* zeigen (falls frühe Mathematik vermittelt wird) ein klares Verständnis der passenden Lehrstrategien zeigen* 4. gut strukturierten Unterricht planen und vermitteln 5. den Unterricht auf die Stärken und Bedürfnisse aller Kinder anpassen 6. Einschätzungen gezielt und produktiv nutzen 7. Verhaltensweisen effektiv managen, um eine gute und sichere Lernumgebung zu gewährleisten 8. breite berufliche Verantwortlichkeiten erfüllen.

Anmerkungen: Die Standards und detaillierten Kriterien gelten für alle Lehrkräfte, unabhängig von der Altersgruppe.

*Die beiden Kriterien mit Sternchen sind speziell auf die Vor- und Grundschullehrkräfte (3–7) ausgelegt. Eine vollständige Liste der Lehrkraft-Standards und Kriterien findet sich unter: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1040274/Teachers__Standards_Dec_2021.pdf

Quelle: Department for Education 2021c

Tabelle 20

England: Kompetenzanforderungen – Lehrkraftstandards (frühe Jahre), nicht-schulischer Sektor

Standards	Kriterien Eine frühpädagogische Lehrkraft muss ...
Hohe Erwartungen setzen, die Kinder inspirieren, motivieren und herausfordern	<ul style="list-style-type: none"> – eine sichere und anregende Umgebung für Kinder schaffen, in der sich Kinder selbstbewusst fühlen, lernen und sich entwickeln können – Ziele setzen, die Kinder jeder Herkunft, Fähigkeiten und Veranlagung erreichen und herausfordern – positive Haltungen, Werte und Verhaltensweisen zeigen, die von den Kindern erwartet werden
Gute Fortschritte und Lernergebnisse der Kinder fördern	<ul style="list-style-type: none"> – sich für die Leistungen, Fortschritte und Lernergebnisse der Kinder verantwortlich fühlen – Kenntnisse und Verständnis demonstrieren, wie Babys und Kinder lernen und sich entwickeln – Bindungstheorien und ihre Bedeutung kennen und verstehen, sowie wissen, wie man sichere Bindungen effektiv fördert – wirksame Strategien anleiten und vorleben, um das Lernen und Denken der Kinder zu entwickeln und zu erweitern, einschließlich eines nachhaltigen gemeinsamen Denkens – mit Kindern von der Geburt bis zum 5. Lebensjahr effektiv kommunizieren, zuhören und einfühlsam reagieren – das Selbstbewusstsein, die sozialen und kommunikativen Fähigkeiten von Kindern durch Lernen in der Gruppe entwickeln – den wichtigen Einfluss von Eltern und/oder Betreuungskräften verstehen und mit ihnen partnerschaftlich zusammenarbeiten, um das Wohlbefinden, das Lernen und die Entwicklung des Kindes zu unterstützen
Gute Kenntnisse über das frühe Lernen und die <i>Early Years Foundation</i>	<ul style="list-style-type: none"> – über ein sicheres Wissen über die frühkindliche Entwicklung verfügen und wissen, wie diese zu erfolgreichem Lernen und erfolgreicher Entwicklung in der Schule führt

Standards	Kriterien Eine frühpädagogische Lehrkraft muss ...
Stage (EYFS) demonstrieren	<ul style="list-style-type: none"> – ein klares Verständnis dafür zeigen, wie man die Erfahrungen der Kinder erweitern und ihre Erwartungen steigern kann – ein kritisches Verständnis der EYFS-Lern- und Entwicklungsbereiche zeigen und sich mit dem Bildungskontinuum von Erwartungen, Lehrplänen und Unterricht der <i>Key Stage</i> 1 und 2 auseinandersetzen – ein klares Verständnis der systematischen synthetischen Phonetik im frühen Lesen zeigen – ein klares Verständnis der geeigneten Strategien für den frühen Mathematikunterricht zeigen
Bildung und Betreuung auf die Bedürfnisse aller Kinder anpassen	<ul style="list-style-type: none"> – die Entwicklung und das Lernen der Kinder beobachten und beurteilen und daraus die nächsten Schritte planen – ausgewogene und flexible Aktivitäten und Bildungsprogramme planen, die den Entwicklungsstand, die Umstände und die Interessen der Kinder berücksichtigen – die Freude am Lernen fördern und die intellektuelle Neugierde der Kinder in Zusammenarbeit mit den Eltern und/oder Betreuungsfachkräften anregen – eine Vielzahl von pädagogischen Ansätzen verwenden, um Gruppenaktivitäten zu leiten, die der Altersgruppe und den Fähigkeiten der Kinder entsprechen – die Wirksamkeit von Unterrichtsaktivitäten und Bildungsprogrammen reflektieren, um die kontinuierliche Verbesserung des Angebots zu unterstützen
Bildung und Betreuung so anpassen, dass sie den Stärken und Bedürfnissen aller Kinder gerecht werden	<ul style="list-style-type: none"> – ein sicheres Verständnis dafür haben, wie eine Reihe von Faktoren das Lernen und die Entwicklung von Kindern behindern können und wie man am besten darauf reagiert – körperliche, emotionale, soziale, intellektuelle und kommunikative Bedürfnisse von Säuglingen und Kindern kennen und wissen, wie Bildung und Betreuung so angepasst werden können, um Kinder in verschiedenen Entwicklungsstadien zu unterstützen – ein klares Verständnis für die Bedürfnisse aller Kinder haben, einschließlich derer mit besonderen Bildungsbedürfnissen und Behinderungen, und in der Lage sein, unterschiedliche Ansätze zu nutzen und zu bewerten, um die Kinder zu fördern und zu unterstützen – Kinder bei einer Reihe von Übergängen unterstützen – wissen, wann ein Kind zusätzliche Unterstützung benötigt und wie diese in Zusammenarbeit mit den Eltern und/oder Betreuungsfachkräften und anderen Fachleuten in Anspruch genommen werden kann
Einschätzungen gezielt und produktiv nutzen	<ul style="list-style-type: none"> – die rechtlichen Anforderungen und Leitlinien für Gesundheit und Sicherheit, Schutz und Förderung des Kindeswohls kennen und danach handeln – ein sicheres Umfeld schaffen und erhalten und Praktiken anwenden, die die Gesundheit und Sicherheit von Kindern fördern – die Richtlinien und Verfahren zum Schutz von Kindern kennen und verstehen, und erkennen, wann ein Kind in Gefahr ist oder dem Risiko des Missbrauchs ausgesetzt ist, sowie wissen, wie man handelt, um es zu schützen
Breite berufliche Verantwortlichkeiten erfüllen	<ul style="list-style-type: none"> – Chancengleichheit und diskriminierungsfreie Praktiken fördern – einen positiven Beitrag zum allgemeinen Leben und Ethos der Einrichtung leisten – eine führende Rolle bei der Schaffung einer Kultur der Zusammenarbeit zwischen Kollegen/Kolleginnen, Eltern und/oder Betreuungsfachkräften und anderen Fachleuten übernehmen – effektive Bildung und Betreuung planen und umsetzen und andere Fachkräfte, einschließlich der Erziehungsfachkräfte unterstützen und



Standards	Kriterien
	Eine frühpädagogische Lehrkraft muss ...
	anleiten – Verantwortung für die Praxis übernehmen durch angemessene Fort- und Weiterbildung für sich selbst und die Kollegen/Kolleginnen – die Effektivität des Angebots reflektieren und evaluieren und gute Praxis gestalten und unterstützen – die Bedeutung von Teamarbeit verstehen und zur Teamarbeit zwischen verschiedenen Einrichtungen beitragen.

Quelle: Department for Education 2013

4.3.3 Wales – Kompetenzanforderungen für QTS-Lehrkräfte

2017 wurden in Wales neue Berufsstandards für Unterricht und Führung eingeführt, für die der Rat für das Bildungspersonal (*Education Workforce Council, EWC*) zuständig ist. Es gibt fünf Standards und fünf übergreifende Werte und Dispositionen. Die Standards bilden den Rahmen für die berufliche Erstausbildung und die Fort- und Weiterbildung. Jeder Standard ist in eine Reihe von Zielen unterteilt, und es gibt drei Deskriptoren für jeden der Unterrichtsstandards, je nachdem, ob es sich um eine Person in Ausbildung, in der Einarbeitung oder eine erfahrene Lehrkraft handelt:

- QTS (qualifizierter Lehrkraft-Status)
- Einführung
- hocheffiziente nachhaltige Praxis.

Für die formalen Führungsstandards gibt es zwei Deskriptoren:

- hocheffiziente nachhaltige Praxis
- effektive formale Führung.

Tabelle 21

Wales: Kompetenzanforderungen: Lehrkräfte/Lehrkraft-Assistenzkräfte/Höhere Lehrkraft-Assistenzkräfte

Berufliche Werte und Merkmale	
walisische Sprache und Kultur das Recht zu lernen Literacy, frühes Zahlenverständnis und digitale Kompetenz professionell Lernende die Rolle des Systems beruflicher Leistungsanspruch	
Fünf berufliche Standards für Lehre und Leitung	
Pädagogik	Die Lehrkraft sichert konsequent die besten Ergebnisse für die Lernenden, indem sie den Unterricht schrittweise verfeinert, die Lernenden beeinflusst und das Lernen vorantreibt. Die Lehrkraft in einer formalen Führungsrolle übernimmt die Verantwortung für die Pädagogik anderer, indem sie die Bedingungen schafft und aufrechterhält, um die vier Ziele für die Lernenden zu verwirklichen und das Beste für sie in Bezug auf Standards, Wohlbefinden und Fortschritt zu erreichen.
Leitung	Die Lehrkraft übt in allen Aspekten der beruflichen Praxis eine Führungsrolle aus, um die Bemühungen anderer in der Schule und darüber hinaus zu unterstützen, die pädagogischen Ziele für Wales zu erfüllen. Die Lehrkraft in einer formalen Führungsrolle arbeitet in intelligenter Weise, um Kohärenz, Klarheit und ein gemeinsames Engagement für die Verwirklichung der Vision für Pädagogik, Lernende, Kollegen/Kolleginnen und die weitere Gemeinschaft zu schaffen.
Berufliches Lernen	Die Lehrkraft erweitert konsequent ihr Wissen, ihre Fähigkeiten und ihr Verständnis und kann zeigen, wie Reflexion und Offenheit für Herausforderung und Unterstützung das berufliche Lernen beeinflussen, um die Pädagogik schrittweise

	weiterzuentwickeln. Die Lehrkraft in einer formalen Führungsrolle regt den Appetit auf professionelles Lernen an, das geschätzt wird, sich auf die Pädagogik auswirkt und professionelles Wachstum in einer Lerngemeinschaft innerhalb und außerhalb der Schule unterstützt.
Innovation	Die Lehrkraft verfügt über eine innovative Einstellung, die sich in der kontrollierten und maßvollen Entwicklung von Techniken und Ansätzen zur Verbesserung der pädagogischen Ergebnisse zeigt. Die Lehrkraft, die eine formale Führungsrolle innehat, sorgt für ein positives Innovationsklima, das kohärent und überschaubar ist; Ergebnisse werden bewertet, verbreitet und angewendet.
Zusammenarbeit	Die Lehrkraft ergreift Gelegenheiten zur produktiven Zusammenarbeit mit allen Lernpartnern, um die berufliche Effizienz zu steigern. Die Lehrkraft, die eine formale Führungsrolle innehat, schafft ein Klima der gegenseitigen Unterstützung, in dem eine effektive Zusammenarbeit innerhalb und außerhalb der Schule gedeiht, um eine effektive Pädagogik zu verbreiten.

Anmerkung: Diese Standards sind gekürzt wiedergegeben.

Quelle: <https://hwb.gov.wales/professional-development/professional-standards>

4.3.4 Schottland – Kompetenzanforderungen, QTS-Lehrkräfte

In Schottland werden berufliche Standards für qualifizierte Lehrkräfte durch den Allgemeinen Unterrichtsrat für Schottland (*General Teaching Council for Scotland, GTCS*) geregelt; sie wurden 2021 überarbeitet. Es gibt vier Standards: 1) für die vorläufige Registrierung als Lehrkraft, 2) für die volle Registrierung, 3) für Fortbildungen über die gesamte Laufbahn hinweg und 4) für Leitungstätigkeit. Sie werden durch eine Reihe beruflicher Werte untermauert: (1) Soziale Gerechtigkeit, (2) Vertrauen und Respekt, (3) Integrität.

In der folgenden Tabelle ist der Standard für die vorläufige und die volle Registrierung bei der GTCS aufgeführt, der am Ende der beruflichen Erstausbildung bzw. nach erfolgreichem Abschluss der Probezeit gilt. Das erwartete Leistungsniveau wird durch die Verwendung differenzierter Kriterien in den beiden Phasen ausdifferenziert. Weitere Einzelheiten sind in den einschlägigen Unterlagen zu finden (siehe Kapitel *Literatur* und *Akronyme*).

Tabelle 22

Schottland: Kompetenzanforderungen für Grundschullehrkräfte mit QTS

1. Professionelle Werte und persönliche Bindung	
<p>Soziale Gerechtigkeit Soziale Gerechtigkeit ist die Auffassung, dass jeder Mensch gleiche wirtschaftliche, politische und soziale Rechte und Chancen verdient, jetzt und in Zukunft.</p> <p>Vertrauen und Respekt Vertrauen und Respekt sind Erwartungen von positiven Handlungen, die den Aufbau authentischer Beziehungen unterstützen und die Rücksichtnahme auf die Bedürfnisse und Gefühle der beteiligten Personen sowie den Respekt vor unserer natürlichen Welt und ihren begrenzten Ressourcen zeigen.</p> <p>Integrität Integrität bedeutet, ehrlich zu sein und sich konsequent und kompromisslos an starke moralische und ethische Grundsätze und Werte zu halten.</p> <p>Professionelles Engagement Ein berufliches Engagement für das Lernen und die Lernenden, das mit dem Streben nach einer nachhaltigen und gerechten Welt vereinbar ist und zeigt, was es bedeutet, Lehrkraft in Schottland zu sein.</p>	
2. Berufsbezogenes Wissen und Verständnis	
Curriculum und Pädagogik	<p>Kenntnisse und Verständnis haben von ...</p> <ul style="list-style-type: none"> – pädagogischen Theorien und beruflicher Praxis – Forschung und Engagement für die Praxis – Lehrplangestaltung – Planung von Bewertungen, Lehren und Lernen

berufliche Verantwortlichkeiten	Kenntnisse und Verständnis haben von ... – Bildungssystemen – Lerngemeinschaften
3. Berufliche Kompetenzen und Fähigkeiten	
Curriculum und Pädagogik	– effektiv planen, um die Bedürfnisse der Lernenden zu erfüllen – pädagogische Ansätze und Ressourcen nutzen – Partnerschaften für Lernen und Wohlbefinden nutzen – Bewertung, Fortschrittsbeurteilung, Aufzeichnung und Berichterstattung als integralen Bestandteil des Unterrichtsprozesses zur Unterstützung und Verbesserung des Lernens einsetzen
Lernumfeld	– Lernen angemessen organisieren und verwalten – die Beteiligung der Lernenden fördern – positive, die Rechte achtende Beziehungen für das Lernen aufbauen
Berufliches Lernen	– sich kritisch mit Literatur, Forschung und Politik auseinandersetzen – die Praxis reflektieren, um berufsbegleitendes Lernen und Fachwissen zu entwickeln und zu fördern

Anmerkung: Diese Standards sind gekürzt wiedergegeben.

Quelle: General Teaching Council for Scotland 2022

4.3.5 Nordirland – Kompetenzanforderungen, QTS-Lehrkräfte

Die Kompetenzanforderungen für Vorschul-/Grundschullehrkräfte, die vom Allgemeinen Unterrichtsrat für Nordirland (*General Teaching Council for Northern Ireland, GTCNI*) festgelegt wurden, sind im Folgenden in etwas gekürzter Form dargestellt, damit Vergleiche möglich sind. Für die exakte Formulierung siehe Department of Education (Northern Ireland)/General Teaching Council for Northern Ireland 2010.

Tabelle 23

Nordirland: Kompetenzanforderungen für Vorschullehrkräfte (3–4) und Grundschullehrkräfte (4–11) mit QTS

Allgemeiner Unterrichtsrat (Nordirland, GTCNI) – Wertekodex und professionelle Praxis	
Berufsbezogene Werte und berufliche Verpflichtung	Lehrkräfte sollten zeigen, dass sie die Kernwerte und Verpflichtungen, die im Wertekodex professioneller Praxis eingebunden sind, verstehen und sich danach richten. Die berufsbezogenen Kernwerte sind: Vertrauen, Ehrlichkeit, Respekt, Fairness, Integrität, Toleranz, Engagement, Gleichberechtigung und Dienstleistung Die Verpflichtung bezieht sich auf: Lernende , d.h. eine professionelle Beziehung aufzubauen, die Kinder als Personen betrachtet; die Einzigartigkeit jedes Kindes, seine Individualität und besonderen Bedürfnisse zu respektieren; zu motivieren und anzuregen, um ihnen zu helfen, ihr Potential auszuschöpfen Kollegen/Kolleginnen und andere , d.h. mit anderen zusammenzuarbeiten, um eine berufliche Gemeinschaft zu schaffen; Kollegialität zu fördern; mit externen Organisationen zu kooperieren; respektvolle, vertrauensvolle Beziehungen mit Eltern/Betreuungspersonen zu gewährleisten; Vertraulichkeit zu respektieren, außer gesetzliche Bedingungen sprechen dagegen den Beruf an sich , d.h. als reflexive Fachkraft an der Überarbeitung von Strategien und Praxis mitzuwirken; Verantwortung für die eigenen Fortbildungsbedürfnisse zu übernehmen.
Berufsbezogenes Wissen und Verständnis:	Lehrkräfte sollen Kenntnisse und Verständnis haben über:

Allgemeiner Unterrichtsrat (Nordirland, GTCNI) – Wertekodex und professionelle Praxis	
Bildungsstrategien und -kontexte	<ul style="list-style-type: none"> – aktuelle Debatten über die Natur und den Zweck von Bildung und die sozialen und fachpolitischen Kontexte, in denen die Bildungsziele definiert werden – bedeutende Merkmale der Jugendkulturen, -sprachen und -überzeugungen und wie sich daraus ergebende Auswirkungen aufs Lernen angegangen werden können – ihre Verantwortungen hinsichtlich des Praxiskodex der Förderpädagogik sowie die häufigsten besonderen Bedürfnisse und Strategien, damit umzugehen – effektive Kommunikationsstrategien mit Kindern, Eltern, Kollegen/Kolleginnen und Personal der relevanten Unterstützungsdienste für Kinder und Schule – die effektive Verwendung von Technologie, sowohl zur Unterstützung des kindlichen Lernens als auch zur Unterstützung ihrer beruflichen Rolle – die Beziehungen zwischen Schulen und den Gemeinschaften, für die sie arbeiten sowie das Potential für wechselseitige Entwicklung und Wohlbefinden – die gesetzlichen Rahmenwerke, die Bildung und Schule betreffen und die sich daraus ergebenden Pflichten
Berufsbezogenes Wissen und Verständnis: Curriculum	<p>Lehrkräfte sollen Kenntnisse und Verständnis haben über:</p> <ul style="list-style-type: none"> – die Entwicklung des Curriculums, einschließlich der Planung, Implementierung und Evaluation – den Beitrag der von ihnen vermittelten Lernbereiche/Fächer zum nordirischen Curriculum* – die Anforderungen des Curriculums in den vorhergehenden und nachfolgenden Stufen.
Berufsbezogenes Wissen und Verständnis: Methoden	<p>Lehrkräfte sollen Kenntnisse und Verständnis haben über:</p> <ul style="list-style-type: none"> – relevante Lernbereiche/Fächer, einschließlich der Strategien und Initiativen, um Literacy, frühes Zahlenverständnis und Denkfähigkeiten zu verbessern – entsprechende linguistische und pädagogische Ansätze, um das Curriculum in irisch-sprachigen und anderen zweisprachigen Kontexten vermitteln zu können – Faktoren, die effektives Lernen fördern und behindern und über die Wichtigkeit, zur ganzheitlichen Entwicklung des Kindes beitragen – verschiedene Strategien, um positives Verhalten zu fördern und aufrechtzuerhalten, einschließlich der Anerkennung des Mitspracherechts der Kinder.
Berufliche Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> – Lernziele setzen unter Berücksichtigung dessen, was Kinder wissen, verstehen und tun können und der Anforderungen des nordirischen Curriculums – Unterricht planen und evaluieren, der alle Kinder, auch die mit besonderen Bildungsbedürfnissen, dazu befähigt, die Lernziele zu erfüllen – die Arbeit anderer Erwachsener so einsetzen, organisieren und lenken, dass sie das kindliche Lernen unterstützt – außerschulisches Lernen planen, einschließlich Schulbesuche und Praktika – Zeit und Arbeitsbelastung effektiv und effizient planen und ein Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben aufrechterhalten – eine sichere, interaktive und herausfordernde Lernumgebung schaffen und aufrechterhalten – verschiedene Strategien und Ressourcen nutzen, einschließlich e-Learning, um Lernen zu ermöglichen und innerhalb der Lektionen Schritt zu halten

Allgemeiner Unterrichtsrat (Nordirland, GTCNI) – Wertekodex und professionelle Praxis	
	<ul style="list-style-type: none"> – motivierende Strategien einsetzen, die die Bedürfnisse aller Kinder erfüllen, einschließlich derer mit besonderen und zusätzlichen Bildungs- und sprachlichen Bedürfnissen – Verhaltensstandards fördern, die es allen Kindern ermöglichen, zu lernen, unangemessenem Verhalten zuvorkommen und damit umgehen.
Berufliche Kompetenzen: Einschätzung	<ul style="list-style-type: none"> – Fortschritte der Kinder begleiten und konstruktive Rückmeldung geben, um den Kindern zu helfen, ihr Lernen zu reflektieren und zu verbessern – aus einer Reihe von Einschätzungsstrategien zur Evaluation von kindlichem Lernen die passenden auswählen und diese Informationen beim Planen nutzen – die Leistungen der Kinder im Vergleich mit relevanten Benchmark-Daten einschätzen und das Verhältnis zwischen Einschätzung und Zielsetzung verstehen.
Breitere berufliche Rolle	<ul style="list-style-type: none"> – curriculare, fachbezogene und pädagogische Kenntnisse aktuell halten durch Reflexion, Selbststudium und Zusammenarbeit mit Kollegen/Kolleginnen – zum Leben an der Schule beitragen, mit Lehrpersonal und Assistenzkräften, Eltern und externen Organisationen zusammenarbeiten – sich mit Eltern oder Betreuungspersonen über die Fortschritte und Leistungen ihrer Kinder austauschen.

Quelle: Department of Education (Northern Ireland)/ General Teaching Council for Northern Ireland 2010.

4.4 Kompetenzanforderungen und Ausbildungscurricula im nicht-schulischen (PVI) Sektor

4.4.1 England

Es gibt eine Reihe von Qualifikationen auf den RQF-Stufen 3 bis 6 (*Regulated Qualification Framework, RQF*), die von Hochschulen und Weiterbildungseinrichtungen angeboten werden. Um in den Personalschlüssel eingerechnet werden zu können, ist jedoch eine Qualifikation auf den Stufen 2 oder 3 erforderlich, die "vollständig und relevant" ist (DfE 2022a). Einrichtungsleitungen müssen über eine Qualifikation der Stufe 3 verfügen (*Early Years Educator* oder gleichwertig). Abschlüsse in Kindheitspädagogik (*Early Childhood Studies*) oder ein verwandter Abschluss mit bewerteten Praktika oder mit den darin eingebetteten frühpädagogischen Kernkompetenzen für Hochschulabsolventinnen/-absolventen können beim Personalschlüssel auf Stufe 3 angerechnet werden. Die *Tabellen 24 und 25* zeigen die sechs Hauptqualifikationsbereiche für die Erziehungsfachkraft (*Early Years Educator*), Stufe 3 (siehe DfE 2019 für genauere Angaben zu den Qualifikationskriterien) und die neun Kompetenzbereiche für den Hochschulabschluss in Frühpädagogik auf Stufe 6 (siehe QAA 2022 für genauere Angaben).

Tabelle 24

England: Erziehungsfachkraft (*Early Years Educator*), Stufe 3 – Haupt-Qualifikationskriterien

1.	Unterstützung und Förderung der Frühen Bildung und Entwicklung von Kindern
2.	Planung und Bereitstellung einer effektiven Betreuung, eines effektiven Lehrens und Lernens, das den Kindern Fortschritte ermöglicht und sie auf die Schule vorbereitet
3.	genaue und produktive Anwendung von Beurteilungen
4.	Entwicklung einer wirksamen und fundierten Praxis
5.	Schutz und Förderung der Gesundheit, der Sicherheit und des Wohlergehens der Kinder
6.	Partnerschaftliche Zusammenarbeit mit der Schlüsselperson, Kollegen/Kolleginnen, Eltern und/oder Betreuungskräften oder anderen Fachleuten

Quelle: DfE 2019

Tabelle 25

England: Erziehungsfachkraft (Early Years Educator Graduate Practitioner), Hochschulabschluss Stufe 6 – Kompetenzbereiche

1.	eintreten für die Rechte und die Beteiligung von Kleinkindern
2.	Förderung der ganzheitlichen Entwicklung von Kindern
3.	direkte Zusammenarbeit mit kleinen Kindern, Familien und Kollegen/Kolleginnen zur Förderung der Gesundheit, des Wohlbefindens, der Sicherheit und Fürsorge
4.	beobachten, zuhören und planen, um das Wohlbefinden, frühe Lernen, die Entwicklung kleiner Kinder und Übergänge zu unterstützen
5.	Sicherheit und Schutz von Kindern
6.	inklusive Praxis
7.	Partnerschaft mit Eltern und Betreuungspersonen
8.	Zusammenarbeit mit anderen
9.	Fort- und Weiterbildung

Quelle: Quality Assurance Agency (QAA) 2022

4.4.2 Wales: Kinderbetreuung, Lernen und Entwicklung – Kompetenzanforderungen auf den Stufen 5 und 3

Durch die kürzlichen Änderungen in Wales sind die Qualifikationsanforderungen für Leitungen/Management in *Flying Start* Programmen, die sich an die am meisten benachteiligten Kinder und Familien richten, höher (auf Stufe 5) als die für Leitungen/Management von Kindergärten, Spielgruppen und anderen Einrichtungen (weiterhin auf der Stufe 3 für Kernfachkräfte) in weniger benachteiligten Gebieten. Die Anzahl der Kreditpunkte entspricht jedoch nicht denen eines Hochschuldiploms oder eines Vordiploms (*Foundation degree*) im walisischen Qualifikationsrahmenwerk/geregelten Qualifikationsrahmenwerk von England und Nordirland und erfüllt daher nicht alle Anforderungen für die Stufe 5. Mehrere Anbieter von Hochschulbildung in Wales haben Studiengänge mit Abschlüssen in Frühpädagogik entwickelt, die ein Element der Praxiskompetenz (*Early Years Practitioner Status*) enthalten und sich an die nationalen Berufsstandards (*National Occupational Standards*) anlehnen. Diese Studiengänge wurden vom Betreuungsrat Wales (*Social Care Wales*) anerkannt und stehen auf dessen Liste der anerkannten Qualifikationen für die Arbeit im Bereich der Frühen Bildung und Betreuung. Sie sind eine Alternative zu einer praktischen Qualifikation für die Arbeit in der Frühen Bildung (über die unten aufgeführten Studiengänge hinaus).

Tabelle 26a

Wales: Mindest-Kompetenzanforderungen für Leitungen/Manager:innen in *Flying-Start* Kinder- und Familienzentren – Stufe 4

<p>Titel: Diplom der Stufe 4 – Vorbereitung zur Mitarbeiterführung und Management für Kinderbetreuung, Spiel, Lernen und Entwicklung (Wales) Altersbereich: 0–19 Jahre</p> <p>Stufe 4 im <i>Qualifikationsrahmenwerk für Wales und dem geregelten Qualifikationsrahmenwerk (RQF)</i>: 60 Kreditpunkte, die 335 Lernstunden und einer Gesamtqualifikationszeit von 600 Stunden entsprechen Struktur: 3 Pflichteinheiten</p>
<p>Zugangsvoraussetzungen: Mindestalter 18 Jahre. Andere Bedingungen liegen im Ermessen der lokalen akkreditierten Qualifizierungsstelle.</p>
<p>drei verpflichtende Module:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Anleitung von kindzentrierter Praxis 2. theoretischer Rahmen für Führung und Management 3. verstehen, wie man ein Team effektiv führt und managt.

Tabelle 26b

Wales: Mindest-Kompetenzanforderungen für Leitungen/Manager:innen in *Flying-Start* Kinder- und Familienzentren – Stufe 5

<p>Titel: Diplom der Stufe 5 – Mitarbeiterführung und Management für Kinderbetreuung, Spiel, Lernen und Entwicklung: Praxis</p> <p>Stufe 5 im Qualifikationsrahmenwerk für Wales und dem geregelten Qualifikationsrahmenwerk (RQF): mindestens 120 Kreditpunkte, die 415 Lernstunden und einer Gesamtqualifikationszeit von 1.200 Stunden entsprechen</p> <p>Struktur: Mindestens 90 Kreditpunkte aus verpflichtenden Kernfächern, 30 aus Wahlfächern</p>	
<p>Zugangsvoraussetzungen: Mindestalter 19 Jahre. Andere Bedingungen liegen im Ermessen der lokalen akkreditierten Qualifizierungsstelle. In Wales muss vor dem Abschluss des Stufe 5-Diploms in "Mitarbeiterführung und Management für Kinderbetreuung, Spiel, Lernen und Entwicklung" (<i>Leadership and Management in Children's Care, Play, Learning and Development</i>) das Stufe 4-Diplom „Vorbereitung zur Mitarbeiterführung und Management für Kinderbetreuung, Spiel, Lernen und Entwicklung“ absolviert worden sein</p>	
<p>verpflichtende Kernfächer</p>	<p>Leitung/Management in Einrichtungen für Gesundheits- und Sozialpflege oder für Kinder und Jugendliche:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Kindzentrierte Praxis – Effektive Teamleistungen – Qualität des Arbeitsplatzes/der Einrichtung – Berufliche Praxis – Praxis, die die Sicherheit der Kinder fördert.
<p>Wahlfächer</p>	<p>Leitung/Management in Einrichtungen für Gesundheits- und Sozialpflege oder für Kinder und Jugendliche:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Gesundheit, Wohlbefinden und kreatives Lernen in der Kinderbetreuung – Erwerb einer neuen Sprache durch Immersion – Unterstützung der Familien bei der Entwicklung von Erziehungskompetenzen – Sprechen, Sprache und Kommunikation – Dienstleistungen für Kinder mit zusätzlichen Bedürfnissen – Kontinuierliche Verbesserung durch Regulierungsprozesse – Interprofessionelle Arbeitsvereinbarungen – Arbeit mit Freiwilligen – Geschäftsplanung und -prozesse – Ein Therapieteam – Gesundheitsdienste für Kinder – Lernfähigkeiten.

Zusatzklärung: Nicht alle Einheiten haben den gleichen Umfang/die gleichen Kreditwerte

Quelle: Health and Care Learning Wales 2019

Obwohl in Wales und Nordirland in Einrichtungen mit Kindern unter 12 Jahren, wie z.B. in außerschulischen und Ferienspieleinrichtungen, Personen mit vielen Qualifikationen arbeiten können, werden diese nicht als Kernfachkräfte im frühpädagogischen Bereich anerkannt. Daher werden alternative Qualifikationen hier nicht dargestellt.

Tabelle 27

Wales: Mindest-Kompetenzanforderungen für Kernfachkräfte, erfahrene Fachkräfte und Einrichtungsleitungen

<p>Titel: Diplom der Stufe 3 in Kinderbetreuung, Spiel, Lernen und Entwicklung Altersbereich: 0–19 Jahre</p>

<p>Stufe 3 im <i>Qualifikationsrahmenwerk für Wales und dem geregelten Qualifikationsrahmenwerk (RQF)</i>: 65 Kreditpunkte, die einem Jahr Vollzeitstudium und Praktikumserfahrungen entsprechen Struktur: 16 Pflichteinheiten plus mindestens 16 Credits aus 5–6 Wahlfächern</p>	
<p>Zugangsvoraussetzungen: Keine außer dem Mindestalter von 16 Jahren. Alles andere liegt im Ermessen der akkreditierten Qualifizierungsstelle</p>	
<p>Pflichteinheiten</p>	
<p>Allgemeine Gesundheits- und Sozialpflege</p>	<p>In Einrichtungen der Gesundheits- und Sozialpflege oder für Kinder und Jugendliche</p> <ul style="list-style-type: none"> – Kommunikation fördern – sich mit der persönlichen Entwicklung beschäftigen – Gleichberechtigung und Inklusion fördern – Prinzipien zur Implementierung der Betreuungspflicht*
<p>Kinder und Jugendliche</p>	<ul style="list-style-type: none"> – die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen verstehen* – die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen fördern – verstehen, wie das Wohlbefinden der Kinder und Jugendlichen gewährleistet wird* – die Gesundheit und Sicherheit der Kinder und Jugendlichen unterstützen – positive Beziehungen zu Kindern und Jugendlichen und anderen, die mit ihrer Betreuung zu tun haben, aufbauen – zusammenarbeiten zum Wohle der Kinder und Jugendlichen – verstehen, wie positive Outcomes für Kinder und Jugendliche gefördert werden können*
<p>Frühes Lernen und Kinderbetreuung</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Kontext und Prinzipien für frühpädagogische Einrichtungen – Lernen und Entwicklung in den frühen Jahren fördern – die Fürsorge und das Wohlbefinden der Kinder in den frühen Jahren fördern – das Sprechen, die Sprache und Kommunikation der Kinder fördern
<p>Ausgewählte Wahlfächer</p> <ul style="list-style-type: none"> – Arbeit mit Säuglingen und kleinen Kindern, um ihre Entwicklung und ihr Lernen zu fördern – Sorge tragen für die körperlichen und Ernährungsbedürfnisse von Säuglingen und kleinen Kindern – eine gemeindeorientierte frühpädagogische Einrichtung leiten und managen – körperliche Aktivitäten und Bewegungskompetenzen kleiner Kinder fördern – Kreativität und kreatives Lernen bei kleinen Kindern fördern – mit Eltern arbeiten, um die Bedürfnisse ihrer Kinder zu erfüllen – mit Eltern, Familien und Betreuungspersonen arbeiten, um die Entwicklung des Sprechens, der Sprache und Kommunikation ihrer Kinder zu fördern – Väter in das frühe Lernen ihrer Kinder einbeziehen – Kinder in frühpädagogischen Einrichtungen fördern, die eine neue Sprache durch Immersion lernen. 	

Anmerkung: Nicht alle Einheiten haben die gleichen Kreditwerte.

*Einheiten mit Sternchen betreffen nur theoretische Kenntnisse. Alle anderen müssen auch in der Praxis demonstriert werden.

Quelle: Source: Health and Care Learning Wales 2019

Curriculare Schwerpunkte

Die curricularen Schwerpunkte für die Diplome in Kinderbetreuung, Spiel, Lernen und Entwicklung der Stufen 3, 4 und 5 werden auch durch die Notwendigkeit bestimmt, die Kompetenzanforderungen zu untermauern. Da diese Qualifikationen jedoch in den größeren Sektor der Kinder- und Jugendhilfe eingebettet sind, ist der Fokus viel breiter angelegt als die Ausbildungen im Bildungssektor. Verpflichtende Kernpunkte umfassen die Entwicklung, die Gesundheit und das



Wohlbefinden von Kindern von der Geburt bis zu 19 Jahren im Kontext ihrer Familien und sozialen Lebensbedingungen und werden durch einen kinderrechtlichen Ansatz gestützt.

4.4.3 Schottland: Kompetenzanforderungen – Frühes Lernen und Kinderbetreuung

Es gibt drei Gruppen von Kompetenzen, die je nach Niveau der Praxis erfüllt werden müssen: Leitende Fachkräfte/Manager:innen in der Kindheitspraxis (*Lead Practitioner/Manager in Childhood Practice*) (EQR-Stufe 6)⁵, Kernfachkräfte der Stufe 7 des SQCF (EQR-Stufe 5, *Tabelle 28*) und Erziehungs- und Betreuungsfachkräfte (*Early Education and Childcare*) (EQR-Stufe 4).

Tabelle 28

Schottland: Kinder und Jugendliche (0–16 Jahre): Kompetenzanforderungen für Kernfachkräfte

<p>Funktion: Kernfachkraft SQCF Stufe 7 (EQR-Stufe 5)* (Erfüllt die Anforderungen zur Registrierung beim Schottischen Rat der Sozialdienste)</p> <p>Titel: Schottische Berufsbildende Qualifikation in Sozialdiensten (Kinder und Jugendliche 0–16 Jahre)</p>	
<p>Struktur: basierend auf den nationalen Berufsstandards (Kompetenzen für Betreuung und Entwicklung) Vier verpflichtende/Kerneinheiten plus vier Wahlfächer</p> <p>Mindestzugangsvoraussetzungen: Keine vorgegeben (sie liegen im Ermessen der jeweiligen akkreditierten Qualifizierungsstelle). Erwerbstätigkeit bei einem Träger der Kinderbetreuung wird erwartet.</p>	
Pflichtfächer	
Förderung effektiver Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> – Verständnis über die Kommunikation der Kinder entwickeln – Kinder bei der Interaktion durch Kommunikation unterstützen – mit Kindern und Schlüsselpersonen über schwierige, komplexe und heikle Themen effektiv kommunizieren – kommunizieren durch die Verwendung von Aufzeichnungen und Berichten
Förderung von Gesundheit, Sicherheit und Schutz am Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none"> – Gesundheit, Sicherheit und Schutz am Arbeitsplatz sicherstellen – Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz fördern – Risiken verringern, die sich aus Notfällen ergeben
Entwicklung der Praxis durch Reflexion und Lernen	<ul style="list-style-type: none"> – die eigene Praxis reflektieren – handeln, um die eigene Praxis zu stärken
Förderung des Schutzes von Kindern und Jugendlichen	<ul style="list-style-type: none"> – Verständnis und Bewusstsein über Schaden, Missbrauch und Schutz sicherstellen – Praktiken implementieren, die dabei helfen, Kinder und Jugendliche vor Schaden oder Missbrauch zu bewahren – Beziehungen entwickeln, die den Schutz der Kinder und Jugendlichen fördern – Rechte und Inklusion bei Kindern und Jugendlichen unterstützen – in einer Art und Weise arbeiten, die das Wohlbefinden von Kindern und Jugendlichen fördert – Kinder und Jugendliche unterstützen, damit sie sich selbst schützen.
Wahlfächer für die Arbeit im frühen Lernen und in der Kinderbetreuung umfassen:	

⁵ Der SSSC-Standard für leitende Fachkräfte/Manager:innen dient auch als relevanter fachlicher Benchmark-Standard, der von der Qualitätssicherungsagentur für Hochschulbildung (*Quality Assurance Agency for Higher Education*) in Schottland für Bachelor-Abschlüsse in Kindheitspraxis anerkannt wird. Der Inhalt von Hochschulabschlüssen ist nicht vorgeschrieben, muss aber die Bereiche abdecken, die in der entsprechenden fachlichen Benchmark-Erklärung der Qualitätsagentur aufgeführt sind (siehe oben).

- Förderung der Entwicklung von Kindern und Jugendlichen*
- Planung und Organisation von Umgebungen für Kinder und Jugendliche
- Förderung der Gesundheit und körperlichen Entwicklung von Kindern
- Förderung des Wohlbefindens und der Resilienz von Kindern
- Implementierung von Rahmenwerken für die Frühe Bildung durch die Entwicklung von Curricula-Planungen
- Förderung von frühen Interventionen zum Wohle der Kinder und Familien
- Betreuung der Kinder zu Hause
- Förderung der Betreuung, des Lernens und der Entwicklung von Kindern mit zusätzlichem Förderbedarf in Zusammenarbeit mit ihren Familien
- Stärkung von Familien durch die Entwicklung von Erziehungskompetenzen
- Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologie zur Förderung des frühen Lernens von Kindern
- Unterstützung bei der Anwendung von Medikamenten für Kinder
- Unterstützung von Kindern und Jugendlichen bei wichtigen Übergängen
- Unterstützung von traumatisierten Kindern
- ein kleines Kinderbetreuungsunternehmen leiten
- Arbeit mit einem Verwaltungsausschuss.

Wenn sie einmal beim Schottischen Rat der Sozialdienste registriert sind, müssen die Fachkräfte dem **Praxiscode** folgen:

Fachkräfte in Sozialdiensten müssen:

- die Rechte der Nutzer:innen und Betreuungspersonen der Sozialdienste schützen und sie fördern
- danach streben, das Vertrauen der Nutzer:innen und Betreuungspersonen der Sozialdienste herzustellen und aufrechtzuerhalten
- die Unabhängigkeit der Nutzer:innen der Sozialdienste unterstützen und sie soweit wie möglich vor Gefahr und Schaden bewahren
- die Rechte der Nutzer:innen der Sozialdienste respektieren und versuchen, sicherzustellen, dass ihr Verhalten ihnen oder anderen Personen nicht schadet
- das öffentliche Vertrauen in die Sozialdienste hochhalten
- für die Qualität ihrer Arbeit Rechenschaft ablegen und Verantwortung übernehmen für das Erhalten und Verbessern ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten.

Anmerkung: Diese Standards wurden gekürzt.

Quelle: SQA- Scottish Qualification Authority 2021

* Das Format der HNC-Ausbildung Kindheitspraxis (*Childhood Practice, Higher National Certificate*) wird derzeit überarbeitet, wobei 2021/22 ein Pilotprojekt, das so genannte *NextGen HNC*, gestartet wurde.

Curriculare Schwerpunkte und Ansätze – SVQ (Scottish Vocational Qualifications)

Für alle, die eine schottische berufsbildende Ausbildung (SVQ) im Betreuungssektor absolvieren, gelten dieselben Kernvoraussetzungen, egal für welche Altersgruppe oder Einrichtung. Der Rest des Curriculums hängt von den gewählten optionalen Modulen ab, die zum jeweiligen Arbeitsplatz passen.

Da die SVQ in erster Linie für diejenigen gedacht sind, die bereits erwerbstätig sind, beziehen sich die Methoden vor allem auf Arbeiten unter Aufsicht mit Modellen, Beobachtungen und Mentoring-Unterstützung durch erfahrene und qualifizierte Mitarbeiter:innen. In der Regel wird dies ergänzt durch Fern- und Selbststudien oder Tages- bzw. Blockkurse an Hochschulen, um die grundlegenden Kenntnisse, Theorien und Methoden kennenzulernen.

4.4.4 Nordirland

Stufe 5 ist jetzt die Mindestqualifikation für Verantwortliche/Manager:innen/stellvertretende Leitungen und Gruppen-/Teamentleitungen, die in der Lage sind, andere zu vertreten (Childcare Partnerships 2016).

Tabelle 29

Nordirland: Kompetenzanforderungen der Stufe 5

Diplom der Stufe 5 in Mitarbeiterführung für Betreuung, Spiel, Lernen und Entwicklung von Kindern (Management)	
Lernende müssen insgesamt 90 Credits erfolgreich abschließen, 72 Credits aus den Pflichteinheiten und mindestens 18 Credits aus den Wahleinheiten	
Verpflichtende Einheiten	<ul style="list-style-type: none"> – Unterstützung der Betreuung, des Lernens und der Entwicklung von Kindern in den frühen Jahren – Management-Praxis, die positive Ergebnisse für die Entwicklung von Kindern unterstützt – Entwicklung und Umsetzung von Strategien und Verfahren zur Unterstützung des Schutzes von Kindern – Förderung der beruflichen Praxis – Entwicklung von Strategien, Verfahren und Praktiken für Gesundheit und Sicherheit sowie Risikomanagement in Kindertageseinrichtungen – partnerschaftliche Zusammenarbeit – Nutzung und Entwicklung von Systemen zur Förderung der Kommunikation – Entwicklung der eigenen Fortbildung – Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration fördern – ein Team leiten und führen – Einarbeitungsphasen managen – Entwicklung einer Aufsichtspraxis – Leistung der Mitarbeiter:innen beurteilen – professionelle und nachhaltige Praxis bei der Erbringung von Dienstleistungen
Optionale Einheiten	<ul style="list-style-type: none"> – Verstehen der Sprach-, Sprech- und Kommunikationsbedürfnisse von Kindern und Jugendlichen mit sozialen, emotionalen und psychischen Bedürfnissen – Kreativität und kreatives Lernen bei kleinen Kindern fördern, mit Eltern, Familien und Betreuungspersonen zusammenarbeiten, um die Sprach-, Sprech- und Kommunikationsentwicklung ihrer Kinder und Jugendlichen zu unterstützen – Förderung von Kindern in Betreuungseinrichtungen beim Erwerb einer neuen Sprache durch Immersion – Entwicklung und Bewertung operativer Pläne für den eigenen Verantwortungsbereich – Rekrutierung und Auswahl von Personal im Gesundheits- und Sozialwesen oder in Einrichtungen für Kinder und Jugendliche – Erleichterung des Coachings und Mentorings von Fachkräften im Gesundheits- und Sozialwesen oder in Einrichtungen für Kinder und Jugendliche – Qualitätsmanagement in der Gesundheits- und Sozialfürsorge oder in Einrichtungen für Kinder und Jugendliche – Entwicklung von Angeboten zur Unterstützung von Familien

Quelle: NCFE 2022

4.5 Alternative Zugangs- und Qualifizierungswege, Systemdurchlässigkeit

Vereinigtes Königreich (allgemein)

Der Großteil der Berufsanfänger:innen wählt eine Laufbahn in der Frühpädagogik mit 16 bis 18 Jahren, noch während ihrer Vollzeit-Schul- bzw. Ausbildung. Von diesen wählt nur eine Minderheit eine arbeitsplatzbasierte Qualifizierung, die meisten bleiben in der Schule oder Berufsfachschule und erhalten Arbeitserfahrungen durch Praktika. Diejenigen mit besseren Noten im Diplom der Stufe 3 (SVQ-Stufe 3 in Schottland), das auch oft mit anderen akkreditierten Ausbildungen kombiniert ist, können sich dann in einem einschlägigen Fach für eine Hochschulausbildung bewerben oder für eine integrierte berufsbegleitende Weiterbildung.

Andere Berufsanfänger:innen absolvieren die traditionelleren Schulausbildungen (Mittlere Reife, *GCSEs* und 'A' Levels oder *Scottish Highers*), bevor sie nach dem Schulabschluss eine Laufbahn in der Primarschule wählen (Bachelor der Erziehungswissenschaften) oder mit der Altersgruppe von 0–8 Jahren arbeiten (z.B. Bachelor/Frühe Kindheit oder Bachelor/Kindheitspraxis in Schottland).

Berufsanfänger:innen, die direkt in die Arbeit starten, müssen sich innerhalb von zwei oder drei Jahren nach Beginn qualifizieren; in Schottland sind sie dann registriert, um in diesem Bereich arbeiten zu können. 16- bis 17-Jährige können auch direkt eine Arbeit als unqualifizierte Kraft oder eine Lehre beginnen. Arbeitgeber können hierfür In-House Trainings über die Einführungsperiode hinaus anbieten, die bei Zertifikaten und Diplomen der Stufe 2 (oder SVQ in Schottland) starten und bis zur Stufe 3 oder höher reichen und die mit Tageskursen an einer Qualifizierungsstelle oder über Fernstudien realisiert werden. Wieder andere kommen als Erwachsene zum frühpädagogischen Personal, nachdem sie eigene Kinder hatten oder als Quereinsteiger:innen. Im Vereinigten Königreich wurden die Bildungs-, Hochschul- und Qualifizierungs-Sektoren in den letzten Jahren immer vielfältiger und flexibler. Für Kernfachkräfte der Stufe 3 (EQR-Stufe 4) ist es möglich, mit Praktika und Fernstudien höhere Abschlüsse zu erreichen – auch quer durch die Hochschulrouten. Weiterbildende Hochschulinstitutionen bieten Diplome in Kinderbetreuung, Lernen und Entwicklung auf der Stufe 5 (EQR-Stufe 5) an oder höhere nationale Zertifikate/Diplome und *Foundation*-Abschlüsse auf der Stufe 5, die wiederum zu einem Bachelor-Abschluss führen können und mit zusätzlichen 12 bis 18 Monaten Arbeit und Studium zu einem Abschluss auf der Stufe 6.

4.5.1 Formale Anschluss- und Aufstiegsmöglichkeiten

Horizontale Mobilität: In Wales und Schottland ist die Durchlässigkeit im nicht-schulischen Sektor durch einen gemeinsamen Ethik- und Wertekodex in den Betreuungs- und Qualifikationsstrukturen gegeben, die einen gemeinsamen verpflichtenden Kernschwerpunkt auf Kinder und Jugendliche und breitere Betreuungseinrichtungen haben. Daher ist ein Austausch zwischen verschiedenen Funktionen durch einige zusätzliche Kurseinheiten möglich. In England gibt es weniger Möglichkeiten zum Transfer in den Bildungssektor und auch innerhalb desselben, weil die Qualifikationen einen starken Fokus auf Bildung haben und es eine strikte Trennung zwischen Lehrkräften mit QTS und Unterstützungskräften gibt.

Vertikale Mobilität: Die erweiterte Version der Diplome in Kinderbetreuung, Lernen und Entwicklung auf der RQF-Stufe 3 in Wales und Nordirland und die Qualifikation zum *Early Years Educator* (EYE) wurden durch den Zulassungsdienst der Universitäten und Hochschulen (*Universities and Colleges Admission Service, UCAS*) bewertet, um die für den Zugang zur Hochschulbildung erforderlichen Kreditpunkte zu ermitteln. Dennoch sind berufsbildende Punkte allein meist nicht ausreichend für den doch eher wettbewerbsorientierten Zugang mancher Universitäten. Daher wird den 16- bis 19-Jährigen, die in Vollzeit in Schulen oder Berufsfachschulen studieren, oft geraten, ihre berufsbildende Ausbildung mit einigen zusätzlichen akademischen Studien zu kombinieren. Bei älteren Studierenden mit umfassender Praxiserfahrung lassen Universitäten oft mehr Entscheidungsfreiheit bei den Zugangsvoraussetzungen zu.

Die jeweilige Regulierungsbehörde kontrolliert die Anzahl der Plätze für alle Arten der beruflichen Erstausbildung für Lehrkräfte in den Nationen des Vereinigten Königreichs und der Zugang kann sehr wettbewerbsorientiert sein. Der Umfang an Voll- und Teilzeitrouten der Grundausbildungen der Lehrkräfte (*Initial Teacher Training/Education – ITT*), die zum qualifizierten Lehrkraftstatus QTS führen, stellt sicher, dass ein Aufstieg über arbeitsplatzbasierte Routen möglich ist. Dennoch fallen für diejenigen, die einen Abschluss machen möchten, die Gebühren für eine

Standardhochschulausbildung (derzeit etwa £9,250 – 10.766€⁶) an. Obwohl es für erste Abschlüsse einen Kredit gibt, sind diese Gebühren für manche unerschwinglich, vor allem, wenn man an die niedrigen Gehälter des Sektors denkt.

4.5.2 Möglichkeiten für Quereinsteiger

Die beruflichen Erstausbildungen für QTS bieten den Absolventen/Absolventinnen auch Gelegenheiten für einen Wechsel ihrer Laufbahn. Die Mittlere Reife (GCSE, Stufe 2) in Mathematik und Englisch (und Naturwissenschaften in England) muss mindestens mit der Note B in England (Note C in Wales) abgeschlossen werden.

Für Personen mit Qualifikationen auf der RQF-/SVQ-Stufe 3 in Spielarbeit, Gesundheits- oder Sozialpflege wird ein Wechsel der Karriere durch die verpflichtenden Kernfächer im Betreuungsbereich in Wales und Schottland erleichtert. In England wird die Durchlässigkeit durch den ausgeprägten Bildungsansatz der neuen *Early Years Educator*-Ausbildung erschwert. Alternativ können auch alle anderen Qualifikationen auf der RQF-Stufe 3 zur Bewerbung für ein Studium als Spätstudierende:r genutzt werden.

In jeder Phase des Ausbildungssystems ist theoretisch eine Anerkennung früherer Lernerfahrungen (*Accreditation of Prior Accredited or Experiential Learning, APL/APEL* oder auch *Recognition of Prior Learning, RPL*) möglich. Es hat sich jedoch gezeigt, dass es extrem schwierig ist, dies in die Praxis umzusetzen, da die Vergabe von Kreditpunkten in der Regel über Lernergebnisse erfolgt, die den betreffenden Modulen/Einheiten entsprechen. Meist machen die verschiedenen Inhalte der Module und Niveaus unterschiedlicher Vergabestellen oder Hochschulbildungsinstitutionen eine genaue Entsprechung unmöglich, d.h. für eine Person ist es einfacher, das gesamte Programm zu absolvieren als zu versuchen, einzelne Lücken zu füllen. Eine Ausnahme bilden die Anerkennungsvereinbarungen bestimmter Institutionen oder Vergabestellen, die auf leistungsbezogene Berichte der jeweiligen Qualifizierungsstelle basieren. Durch diese ist es z.B. möglich, dass ein Anbieter von beruflichen Erstausbildungen den Gegenwert von 60 ECTS-Credits (erstes Studienjahr an der Universität, RQF-Stufe 4) für verschiedene berufsbildende einschlägige Qualifikationen vergibt.

5. Fachpraktischer Teil der Ausbildung von Kernfachkräften (Praktikum)

Arbeitsplatzbasiertes Lernen ist ein wesentlicher Teil aller Ausbildungs- und Schulungsprogramme, die im gesamten Vereinigten Königreich zu anerkannten Qualifikationen im frühpädagogischen Bereich auf allen EQR-Stufen von 4 bis 6 führen. Da alle anerkannten Qualifikationen für Kernfachkräfte eher kompetenzbasiert (interpretiert als die effektive Umsetzung von Fähigkeiten und Kompetenzen in der Praxis) als nur wissensbasiert sind, müssen Nachweise für Einschätzungen die Demonstration von Kompetenzen beinhalten, die in einem relevanten Arbeitsumfeld erworben wurden. Dies wird erreicht durch reale Arbeit im Fall der Angestellten oder durch Praktika im Fall von Auszubildenden.

⁶ Umrechnungskurs Juli 2023



5.1 Regulierung/Anleitung, Dauer und Struktur von Praktika in der beruflichen Erstausbildung

Die genauen Anforderungen für arbeitsplatzbasiertes Lernen werden von den betreffenden Vergabe- und Regulierungsbehörden festgesetzt und variieren je nach Sektor, Qualifikation und gewählter Route. In den Diplomprogrammen der Stufe 3 müssen die Praktika/Arbeitserfahrungen ungefähr die Hälfte der Ausbildungszeit ausmachen und für Studierende des Diploms in Mitarbeiterführung in Kinderbetreuung, Lernen und Entwicklung (Stufe 5) müssen sie Erfahrungen in einer Führungsrolle, wenn auch in begrenztem Umfang, beinhalten.

Berufliche Erstausbildungen für Lehrkräfte müssen mindestens 24 Wochen (120 Tage) Arbeitserfahrungen umfassen, wovon bis zu zwei Wochen auch schon vor Beginn der Ausbildung absolviert werden können. Zudem werden auch Erfahrungen aus mindestens zwei verschiedenen Einrichtungen und Altersgruppen/Curriculumsphasen verlangt.

5.2 Vergabe von ECTS-Credits für die berufliche Erstausbildung

Ob in Hochschulausbildungen ECTS-Credits speziell für Praktika vergeben werden, hängt von der Struktur der einzelnen Module ab, aus denen die anerkannte Qualifizierungsspezifikation besteht, was wiederum von der Strategie der Hochschulinstitution abhängt. Manchmal sind ausgewiesene Praktikumsmodule mit einer bestimmten Anzahl von Credits auch Teil der Qualifizierungsbeschreibung. In anderen Fällen ist die Zeit, die im Praktikum verbracht wird, in die Modulbeschreibungen anderer curricularer/fachspezifischer Bereiche eingeschlossen.

5.3 Fähigkeiten und Kompetenzen, die durch Praktika in der beruflichen Erstausbildung erworben werden

Bei der Bewertung von Kernkompetenzen unterscheidet das System im Vereinigten Königreich, ob und wo bestimmte Fähigkeiten vermittelt, vertieft und eingeschätzt werden. In einem komplett kompetenzbasierten Qualifikationssystem sollten alle Arten und Bereiche von Fähigkeiten und Kompetenzen, die in der Beschreibung definiert sind, im Idealfall durch Praxis entwickelt werden und am Arbeitsplatz eingeschätzt werden, ungeachtet dessen, wie sie ursprünglich vermittelt wurden. Die Bewertungsmethoden können jedoch viele verschiedene Formen umfassen und Simulationen/alternative Methoden können unter bestimmten Umständen zugelassen werden (z.B. die Demonstration von Kompetenzaspekten, die mit Kindesmissbrauch/Kinderschutz zu tun haben oder der Umgang mit schwierigen Eltern, was möglicherweise in der Alltagspraxis der Auszubildenden nicht vorkommt).

Obwohl Lehrmethoden und -techniken im Klassenzimmer vermittelt und mit der Hilfe von Videoclips demonstriert werden können, wird im Allgemeinen anerkannt, dass eine effektive Implementierung in realen Gruppensituationen mit Kindern nicht ohne Praxis in einem authentischen Arbeitsumfeld erreicht werden kann. Dies trifft vor allem auf den Umgang mit kindlichem Verhalten und dem Gruppen-/Klassenmanagement zu. In der Regel wird es am effektivsten angesehen, wenn der Unterricht zusammen mit einer Lehrkraft gehalten wird oder Beobachtungen und Coaching durch erfahrene Fachkräfte erfolgen. Aber Auszubildende werden auch zur gegenseitigen Unterstützung in Paaren zusammengestellt, was für beide zu effektiven Lernergebnissen führen kann, wenn es mit Nachgesprächen mit einer erfahrenen Fachkraft oder einem Tutor/einer Tutorin kombiniert wird.

In ähnlicher Weise werden auch Kompetenzen, wie man mit weniger gut qualifizierten Kollegen/Kolleginnen zusammenarbeitet oder sie beaufsichtigt oder der Umgang mit Elternbeschwerden – obwohl diese eventuell simuliert und durch Rollenspiele geprobt werden – von den meisten Studierenden/Auszubildenden durch direkte Erfahrungen am Arbeitsplatz entwickelt bzw. später verfeinert.



5.4 Formen der studentischen Selbstevaluation und externer Evaluation

Obwohl das erwartete Niveau der Evaluation je nach Qualifikationsniveau variiert, geht es für alle frühpädagogischen Fachkräfte bei der Kompetenzbeurteilung nicht nur um die Beobachtung, dass eine Aufgabe nach bestimmten Kriterien ausgeführt wurde, sondern um das Erkunden der Schlussfolgerungen und Theorien, die den Tätigkeiten der Auszubildenden zugrunde liegen. Daher wird im Allgemeinen davon ausgegangen, dass fundierte Kenntnisse und ein Verständnis der Grundlagen wesentlich sind, um Auszubildende zu befähigen, in unvorhersehbaren Situationen, die für die Arbeit im frühpädagogischen Bereich charakteristisch sind, effektiv zu reagieren. In England und Schottland gibt es in den berufsbildenden Ausbildungen für die, die mit kleinen Kindern arbeiten (wie z.B. Bachelor/Frühe Kindheit (BA Hons) oder Bachelor in Kindheitspraxis), bereits eine Mischung aus akademischen/theoretischen Kenntnissen und praktischen/praxisbasierten Einschätzungen. In Wales bietet die Initiative des EU-Sozialfonds *Progress for Success* („Fortschritt zum Erfolg“; Welsh Government 2017b) Gelegenheit für Fachkräfte, ihre Kenntnisse und ihr Wissen zu erweitern, um das Angebot für Kinder zu verbessern.

In der Gesamtevaluation wird u.a. folgendes eingeschätzt:

- Berichte und Aufgaben sowie schriftliche oder mündliche Prüfungen werden genutzt, um Kenntnisse und das Verständnis über relevante Theorien und Vorgehensweisen außerhalb des Arbeitsplatzes zu überprüfen.
- Beobachtungen von Kindern, einschließlich der Beobachtungen, die Teil der routinemäßigen Arbeitsberichte sind, werden von Tutoren/Tutorinnen genutzt, um das Verständnis über Entwicklungsstufen und die Fähigkeit, dies bei den nächsten Schritten zur Förderung der Entwicklung eines bestimmten Kindes einzusetzen, zu prüfen.
- Für arbeitsplatzbasierte Projekte und Aufgaben müssen die Studierenden Aktivitäten planen und durchführen, um einen bestimmten Aspekt der kindlichen Entwicklung zu fördern. Diese sind in der Regel so gestaltet, dass sie in die breiter angelegten curricularen Planungen des Arbeitsplatzes passen.
- Reflexionstage- oder Logbücher, die während der Arbeit/des Praktikums erstellt werden, werden dazu genutzt, um den Studierenden zu helfen, mit der emotionalen Auswirkung von Vorfällen zurechtzukommen, die im frühpädagogischen Bereich auftreten können sowie ihr eigenes Lernen und ihre Leistungen zu verbessern.
- Darauf aufbauend können die Studierenden auch gebeten werden, als Teil eines professionellen Dialogs mit Supervisions-, Mentoring- und Tutoringfachkräften, der auch benotet wird, ihre eigenen Leistungen formell einzuschätzen.
- Fallstudien können genutzt werden, um analytische und Problemlösefähigkeiten zu demonstrieren, die sich auf zugrundeliegende Theorien und Kenntnisse stützen, die während einer Praktikumsperiode nicht genügend erprobt werden konnten.
- Forschungsaktivitäten können genutzt werden, um die Fähigkeit der Auszubildenden weiterzuentwickeln, Forschungsergebnisse im Hinblick auf die Unterstützung des Unterrichts und der kontinuierlichen Verbesserung einzusetzen.
- Manchmal werden auch nicht einsehbare schriftliche Prüfungen oder Multiple-Choice-Tests genutzt, um Kenntnisse einzuschätzen.

All diese und weitere Methoden können zum Portfolio beitragen, das Studierende/Auszubildende/Angestellte im Hinblick auf die angegebenen Fähigkeiten und Kompetenzerfordernisse führen.

Formative Selbstevaluation ist eine von vielen Einschätzungsstrategien, da sie als ein effektives Mittel zur Ermutigung von Selbstreflexion und der Entwicklung von reflexiver Praxis gilt. Damit



sie gültig sind, müssen alle Nachweise vom Arbeitsplatz durch die Unterschrift der Supervisions- oder Mentoringfachkraft, die den Studierenden zugewiesen wurde oder durch eine/einen Gasttutor:in gegengezeichnet werden.

In der **beruflichen Erstausbildung der Lehrkräfte** (ITT, einschließlich der Ausbildung der *Early Years* Lehrkräfte in England) validieren geeignet qualifizierte und ausgebildete Supervisions- oder Mentoringfachkräfte die arbeitsplatzbasierten Nachweise der Auszubildenden und machen ihre eigenen Beobachtungen. Ihre Beurteilungen müssen zusätzlich durch gemeinsame Beobachtungen mit einer/einem Gasttutor:in oder einer Vertretung der Ausbildungsinstitution, die ihre eigenen separaten, Beobachtungen machen, moderiert werden. Eine unabhängige externe Evaluation ist ebenfalls Voraussetzung für effektive Qualitätssicherung. So müssen externe Moderatoren/Moderatorinnen, die keine Verbindung zum Anbieter der Grundausbildung haben, selbst eine Reihe beispielhafter Beobachtungen von Auszubildenden durchführen, um die Korrektheit der Beurteilung durch die gemeinsamen Beurteilungen der Supervisions- oder Mentoringfachkräfte und der Vertretungen des Ausbildungsanbieters zu bestätigen.

Für die **Diplome auf der Stufe 3** (EQR 4) wird der Großteil der Beurteilungen vom Personal der jeweiligen frühpädagogischen Einrichtungen durchgeführt, in der die Auszubildenden/Angestellten arbeiten, und/oder von Gasttutoren/-tutorinnen der Schule oder Qualifizierungsstelle, die die Gesamtverantwortung für ihre Ausbildungsprogramme trägt. Die Beurteilungen individueller Einschätzender werden hinsichtlich der Qualität durch eine/n interne/n Moderator:in abgesichert. Diese/r berichtet dann über Vereinbarungen mit dem akkreditierten Beurteilungszentrum an den/die unabhängige/n externe/n Moderator:in, der/die die betreffende Vergabebehörde vertritt.

5.5 Training/Qualifizierungskurse für Mentoring-/Supervisionsfachkräfte

Supervisions- oder Mentoringfachkräfte müssen selbst eine Qualifikation auf geeignetem Niveau haben und eine spezielle Ausbildung für ihre Funktion beim Anbieter der beruflichen Erstausbildung oder dem akkreditierten Beurteilungszentrum absolvieren. In der Regel sind weder Art noch Dauer der Ausbildung festgelegt und die Ergebnisse der Schulung werden selten eingeschätzt. Ein jährliches Training und eine Auffrischungsveranstaltung wird jedoch als gute Praxis angesehen und einige Qualifizierungsstellen bieten Mentoring-Module an, die für verwandte Abschlüsse oder bei Weiterbildungen anerkannt werden können.

Die Effektivität der Ausbildung von Supervisions- oder Mentoringfachkräften kann während des Moderationsprozesses evaluiert werden, indem die Konsistenz ihrer Anwendung von Vorgehensweisen und Beurteilungen berücksichtigt wird. In der beruflichen Erstausbildung der Lehrkräfte müssen die Vertretungen der Qualifizierungsstelle bei regelmäßigen Besuchen als Teil der Qualitätssicherung bei Beobachtungen moderieren und selbst direkte Beobachtungen anstellen.

5.6 Zugewiesene Funktionen, Zeitbudgets und Bezahlung von Mentoring-/Supervisionsfachkräften

Mentoring- und Supervisionspersonal in frühpädagogischen Einrichtungen haben in der Regel spezielle Funktionen im Hinblick auf Studierende/Auszubildende/Neu-Angestellte, die prinzipiell für die Durchführung einiges an Zeit erfordern. Diese Arrangements sind in Übereinstimmung mit der Qualifizierungsstelle formalisiert, mit der die Supervisions- oder Mentoringfachkräfte einen Vertrag unterzeichnen und von der sie eine Bezahlung erhalten, um ihre Freistellung zu kompensieren. Während in einer Schule eine reguläre formale Freistellung vom Unterricht erreicht werden kann, ist es in den meisten kleinen frühpädagogischen Einrichtungen so, dass der/die Manager:in bzw. die Gruppenleitung (oftmals die einzige Person in der Einrichtung mit

ausreichend guter Qualifikation für eine Supervisions/Mentoringtätigkeit) die Supervision einfach im sowieso schon vollen Zeitplan unterbringen muss – was zudem die direkte Arbeit mit Kindern einschränken kann.

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

Im gesamten Vereinigten Königreich sind Lehrkräfte mit QTS in staatlich subventionierten Schulen die einzigen unter dem frühpädagogischen Personal, für die es ein voll geregeltes Fortbildungsrahmenwerk gibt, mit Fortbildungsmöglichkeiten und standardisierten Arbeitsbedingungen und Konditionen. Teilweise, weil alle Lehrkräfte mit QTS bei der jeweiligen nationalen Organisation, die Standards für ihre Aus- und Weiterbildung sowie die Unterstützungsbedarfe festlegt, registriert sein müssen; und teilweise, weil der Lehrberuf gut etabliert ist und eine starke Gewerkschaft hat. Dies ist in anderen Bereichen des frühpädagogischen Personals nicht der Fall. In England wird die Bedeutung einer FWB im Bereich der frühkindlichen Bildung erkannt, und obwohl es keine formalen Standards für FWB oder für die Registrierung von Fachkräften gibt, hat die Regierung im Rahmen des *COVID Recovery Plans* (DfE 2022b) Mittel für die Unterstützung der gesamten Einrichtungen, für Mentoring von Fachkräften und für das Coaching von Führungskräften bereitgestellt. Außerdem wurde auch die Nationale Fachqualifizierung für Leitungen in der Frühpädagogik (*National Professional Qualification in Early Years Leadership, NPQEYL*) eingeführt (DfE 2022b). Darüber hinaus hat eine Untersuchung der Nuffield Stiftung (Oppenheim, Rehill und Batcheler 2022, 53) die Wichtigkeit betont, "das System im Hinblick auf den Zugang zur beruflichen Weiterbildung durch qualitätsgesicherte Ressourcen und Kurse zu verbessern, auf die über eine zentrale Online-Drehscheibe als Teil einer einzigen Anlaufstelle für die Karriereentwicklung in diesem Sektor zugegriffen werden kann".

In anderen Teilen des Vereinigten Königreichs ist Wales auf dem Weg zur Registrierung des in diesem Sektor tätigen Personals (siehe *Kapitel 7*), und in Schottland müssen alle Mitarbeiter:innen, die in vom Betreuungsinspektorat registrierten Einrichtungen arbeiten, beim SSSC (*Social Services Council for Scotland*) registriert sein oder auf eine Registrierung hinarbeiten. Das Personal ist verpflichtet, sich beruflich weiterzubilden – dies ist Teil des Praxiskodex für Personal in sozialen Diensten. Sie müssen auch bestätigen, dass sie die entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen (*Continual Professional Learning, CPL*) für ihre Registrierung aufgezeichnet und abgeschlossen haben, wenn sie diese erneuern. Alle registrierten Unterstützungskräfte, Kernfachkräfte und Leitungen müssen innerhalb von fünf Jahren 10 Tage oder 60 Stunden CPL absolvieren.

In allen vier Ländern entwickeln auch Regulierungs- und Aufsichtsbehörden zunehmend online-Trainings und FWB-Möglichkeiten und/oder Richtlinien guter Praxis bzw. stellen Informationen über anerkannte andere Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten bereit.

In Schottland beschrieb der SSSC Fortbildungsmaßnahmen im weitesten Sinne, vom Lernen für eine Qualifikation bis hin zum Lesen eines Buches oder der Betreuung eines Kollegen/einer Kollegin. Die Behörden, die den Sektor regulieren, bieten Online-Schulungen und Verzeichnisse von Lernmitteln an. Die Regierung hat auch in fünf Online-Lernmodule investiert, die 2020 veröffentlicht wurden, um den Ausbau des Personals zu begleiten. Allerdings ist es für die Arbeitskräfte schwierig, designierte Zeit für FWB zu bekommen. Es gibt einige Hinweise darauf, dass die Einschreibung in Online-Lernkurse wie die Regierungs-Fortbildungen und digitale Zertifikate (*open*

badges) des SSSC während des COVID-19-Lockdowns zugenommen hat, als einige frühkindliche Fachkräfte nicht wie gewohnt in den Einrichtungen arbeiten konnten und Zeit für das Lernen hatten.

Ein weiteres Problem, das in Bezug auf die Art des FWB-Angebots aufgeworfen wurde, ist der Gegensatz zwischen eintägigen/mehrständigen Schulungen, die sich auf Fertigkeiten konzentrieren, und dem allgemeinen Ziel eines hochschulausgebildeten Personals mit einer tieferen beruflichen Reflexion (Dunn et al. 2018).

Im Schulsektor zielen Regierungsstrategien im Vereinigten Königreich mehr oder weniger darauf ab, Budgets und Entscheidungen auf die Schulebene zu übertragen. Hinsichtlich der sog. Freien Schulen und Akademien ist dies wohl in England am weitesten gediehen, da diese nicht streng an das nationale Curriculum gebunden sind und bezüglich der angemessenen Qualifikationen für das Personal ihre eigenen Entscheidungen treffen und sich auch nicht unbedingt an nationale Gehaltsvereinbarungen halten müssen. In allgemeinerer Hinsicht hat die traditionelle Rolle der Kommunen als Anbieter von in-service Schulungen und der Aktualisierung der Curricula abgenommen und alle Schulen kontrollieren nun ihre eigenen Schulungs-/Fortbildungsbudgets und können sich nach Gutdünken Dienstleistungen anderer Anbieter kaufen.

Tabelle 30 versucht, England, Wales und Nordirland darzustellen, während in *Tabelle 31* die Verhältnisse für Schottland gezeigt werden

Tabelle 30

England, Wales and Nordirland: FWB-Merkmale nach Funktion/Qualifikationsart

Merkmal	Lehrkräfte in staatlichen Kindergärten oder Primarschulen mit QTS, EQR-Stufe 6	Gruppen-/Flying Start-Leitung/Manager:in eines Kinder- und Familienzentrums mit <i>Early Years Teacher Status</i> (EYTS, RQF-/EQR-Stufe 6, England); <i>Diplom in Leitung</i> (CCPLD; EQR-Stufe 5 in Wales)	Kernfachkräfte RQF-Stufe 3 (EQR-Stufe 4) mit <i>Early Years Educator</i> (EYE, England); CCPLD (Wales, Nordirland)
Regelrahmenwerk für FWB	Neu qualifizierte Lehrkräfte/Lehrkräfte auf Probe arbeiten 90%, die Restzeit ist für Unterstützung und Fortbildung vorgesehen; 4/5 zusätzliche Tage werden für Fortbildungen beim Anbieter der Erstausbildung zugesprochen. spezielle Qualifikationen und/oder Standards für erfahrene Lehrkräfte und Leitungs- und Management-Positionen	Bildungsministerium (<i>Department for Education, DfE</i>) und Betreuungsrat Wales (<i>Social Care Wales, SCW</i>) empfehlen, schreiben aber keine Fortbildungstage vor. Regulierungsstandards verlangen vom gesamten Personal, hinsichtlich der Grunderfordernisse auf dem neuesten Stand zu bleiben.	Regulierungsstandards verlangen vom gesamten Personal, hinsichtlich der Grunderfordernisse auf dem neuesten Stand zu bleiben.
Haupt-Fortbildungsformate	<ul style="list-style-type: none"> – ganztägige In-house-Veranstaltungen – einzelne Trainingstage und Kurzzeitkurse 	einzelne Trainingstage und Kurzzeitkurse, Fernstudien	einmalige Trainingstage und Kurzzeitkurse, Fernstudien

Merkmal	Lehrkräfte in staatlichen Kindergärten oder Primarschulen mit QTS, EQR-Stufe 6	Gruppen-/Flying Start-Leitung/Manager:in eines Kinder- und Familienzentrums mit <i>Early Years Teacher Status</i> (EYTS, RQF-/EQR-Stufe 6, England); Diplom in Leitung (CCPLD; EQR-Stufe 5 in Wales)	Kernfachkräfte RQF-Stufe 3 (EQR-Stufe 4) mit <i>EarlyYears Educator</i> (EYE, England); CCPLD (Wales, Nordirland)
	<ul style="list-style-type: none"> – längere Module und fachspezifische oder Management-Abschlüsse – postgraduierte Zertifikate und/oder Master-Abschlüsse 	Nur selten: Management oder postgraduierte Zertifikate/Diplome oder Master-Module für Absolventen/Absolventinnen. Ab der Stufe 5 Aufstockung zum Bachelor-Abschluss	Nur selten: Management oder postgraduierte Zertifikate/Diplome oder <i>Foundation</i> -Abschlüsse (v.a. selbst bezahlt)
Kosten: Wer bezahlt?	lokale Behörden über Budgets der einzelnen Schulen (schließt Personal-Fortbildungen ein) Einige spezielle Kurse werden über die zentrale Regierung oder Regierungsbehörden finanziert/angeboten.	Arbeitgeber Einzelpersonen gelegentlich kommunale Subventionen	Arbeitgeber Einzelpersonen gelegentlich kommunale Subventionen Studierendenkredite für Erstabschlüsse
Freistellung und Anspruch auf Fortbildung	<i>Maximal</i> 190 Unterrichtstage im Jahr (38 Wochen) plus 5 unterrichtsfreie Tage	gesetzlicher Anspruch auf 25 freie Tage	gesetzlicher Anspruch auf 25 freie Tage
Verpflichtende Aktivitäten	Teilnahme an den Schulplanungen oder FWB an 5 unterrichtsfreien Tagen Nachweis der besuchten Fortbildungen muss bei jährlichen Mitarbeitergesprächen und Leistungsbeurteilungen vorgelegt werden.	Für Kernfachkräfte und Leitungen von <i>Flying Start</i> (Wales) gibt es eine verpflichtende Schulungsliste.	nichts festgelegt
Probleme des Zugangs	Kosten für Ersatzlehrkräfte für zusätzliche Tage stehen begrenzten Schulbudgets gegenüber – Prioritätensetzung	Kleine Arbeitgeber haben keine Ressourcen. Kosten stehen dem niedrigen Gehalt des Personals gegenüber. Für Kernfachkräfte ist es oft schwierig, eine Ersatzfachkraft zu finden.	Zeit außerhalb der Einrichtung keine Ressourcen Ersatzpersonal oft schwierig geographische Entfernung Kosten stehen dem niedrigen Gehalt des Personals gegenüber.

Merkmal	Lehrkräfte in staatlichen Kindergärten oder Primarschulen mit QTS, EQR-Stufe 6	Gruppen-/Flying Start-Leitung/Manager:in eines Kinder- und Familienzentrums mit <i>Early Years Teacher Status</i> (EYTS, RQF-/EQR-Stufe 6, England); Diplom in Leitung (CCPLD; EQR-Stufe 5 in Wales)	Kernfachkräfte RQF-Stufe 3 (EQR-Stufe 4) mit <i>EarlyYears Educator</i> (EYE, England); CCPLD (Wales, Nordirland)
Hauptanbieter von Fortbildungen	anerkannte Anbieter von beruflichen Erstausbildungen für Lehrkräfte Hochschulinstitutionen leitende Schulen im Kompetenznetzwerk Kommunen Regierungsbehörden anerkanntes Bildungskolleg (<i>Chartered College of Teaching</i>).	Institutionen der Weiter- und Hochschulbildung Kommunen Fernstudienangebote	Arbeitgeber Mitgliedsorganisationen (z.B. für Spielgruppen) Weiterbildungsinstitutionen Kommunen
Anerkennung/ Aufstieg	Fortbildung führt oft zu Spezial-, Leitungsfunktionen oder Managementverantwortung mit Gehaltserhöhung oder zusätzlichen Vergütungen für spezielle Verantwortungsbereiche.	keine – liegt im Ermessen des jeweiligen Arbeitgebers	keine – liegt im Ermessen des jeweiligen Arbeitgebers
Spezielle Angebote für Einrichtungsleitungen	Für das Management einer schulbasierten Kindergarteneinheit werden Abschlüsse für erfahrene Lehrkräfte optional durch die Regulierungsbehörde festgelegt. Für das Management einer gesamten Schule: verpflichtende professionelle Leitungsqualifikation (<i>National Professional Qualification for Headship, (NPQH*</i> , England und Wales).	keine erforderlich außer den o.g. Qualifikationen keine erforderlich für Manager:innen von Spielgruppen/Kindertageseinrichtungen	
Fachspezifische Module	Fachspezifische Unterrichtsmodule aus der Reihe der Curriculumsfächer plus Fächer für besondere Bildungsbedürfnisse, wie sie von der jeweiligen Regulierungsbehörde festgelegt sind.	optionale fachbezogene Kurzzeitkurse/Module evtl. verfügbar (z.B. für besondere Bildungsbedürfnisse)	optionale fachbezogene Kurzzeitkurse/Module evtl. verfügbar (z.B. für besondere Bildungsbedürfnisse)

Zusatzklärung:

*professionelle Leitungsqualifikation (*National Professional Qualification for Headship, NPQH*) für alle Leitungen oder Personen, die es werden möchten, in England und Wales

Tabelle 31

Merkmal	Lehrkräfte mit QTS	Leitungen/Mangerinnen (Abschluss: Kindheitspraxis)	Kernfachkräfte Kinderbetreuung
Regelrahmenwerk für Fortbildungen	<p>1. Standards, festgelegt vom Allgemeinen Unterrichtsrat Schottland (GTCS);</p> <p>2. Karriere-Fortbildung</p> <p>3. Mittleres Management</p> <p>4. Leitungsfunktion</p>	<p>Beim SSSC (<i>Social Services Council for Scotland</i>) registrierte Fachkräfte sind verpflichtet, sich beruflich weiterzubilden – dies ist Teil des Praxiskodexes für Personal in sozialen Diensten. Sie müssen bestätigen, dass sie die entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen (<i>Continual Professional Learning, CPL</i>) für ihre Registrierung abgeschlossen haben, wenn sie diese erneuern.</p>	<p>Beim SSSC (<i>Social Services Council for Scotland</i>) registrierte Fachkräfte sind verpflichtet, sich beruflich weiterzubilden – dies ist Teil des Praxiskodexes für Personal in sozialen Diensten. Sie müssen bestätigen, dass sie die entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen (<i>Continual Professional Learning, CPL</i>) für ihre Registrierung abgeschlossen haben, wenn sie diese erneuern.</p>
Haupt-Fortbildungsformate	<p>2 & 3: Beratung und Ressourcen von „Education Scotland“ kommunale Trainingstage und Kurzzeitkurse</p> <p>4: flexible Route über Kommunen oder über Universitäten für die schottische Leitungsqualifikation</p>	<p>Orientierungshilfen vom SSSC beschreiben CPL im weitesten Sinne, vom Lernen für eine Qualifikation bis hin zum Lesen eines Buches oder der Betreuung eines Kollegen/einer Kollegin.</p> <p>Die Behörden, die den Sektor regulieren, bieten Online-Schulungen und Verzeichnisse von Lernmittel an. Die schottische Regierung hat auch in fünf Online-Lernmodule investiert, die 2020 veröffentlicht wurden, um den Ausbau des Personals zu begleiten.</p>	<p>Orientierungshilfen vom SSSC beschreiben CPL im weitesten Sinne, vom Lernen für eine Qualifikation bis hin zum Lesen eines Buches oder der Betreuung eines Kollegen/einer Kollegin.</p> <p>Die Behörden, die den Sektor regulieren, bieten Online-Schulungen und Verzeichnisse von Lernmittel an. Die schottische Regierung hat auch in fünf Online-Lernmodule investiert, die 2020 veröffentlicht wurden, um den Ausbau des Personals zu begleiten.</p>
Freistellung und Anspruch auf Fortbildung	<p>nationale Vereinbarung: 35 Tage im Jahr, 40 nach 5 Dienstjahren</p> <p>FWB: 5 Tage erforderlich für Schulplanungen/Entwicklungs-</p>	<p>kein verpflichtender Anspruch auf Fortbildung</p>	<p>kein verpflichtender Anspruch auf Fortbildung</p>

Merkmal	Lehrkräfte mit QTS	Leitungen/Mangerinnen (Abschluss: Kindheitspraxis)	Kernfachkräfte Kinderbetreuung
	tage plus zusätzliche 5 verpflichtende Fortbildungstage		
Verpflichtende Aktivitäten	keine speziellen, jedoch Auswirkungen auf jährliche Mitarbeitergespräche und Leistungsbeurteilungen	Alle registrierten Leitungen und Manager:innen müssen innerhalb von 5 Jahren 10 Tage oder 60 Stunden FWB absolvieren. Schulungen zum Kinderschutz werden von lokalen Arbeitgebern verlangt. Der "Nationale Standard" verlangt, dass das Personal in Fragen des Kinderschutzes auf dem Laufenden gehalten wird.	Alle registrierten Unterstützungskräfte müssen innerhalb von 5 Jahren 10 Tage oder 60 Stunden FWB absolvieren. Schulungen zum Kinderschutz werden von lokalen Arbeitgebern verlangt. Der "Nationale Standard" verlangt, dass das Personal in Fragen des Kinderschutzes auf dem Laufenden gehalten wird.
Kosten: Wer bezahlt?	lokale Behörden über die Budgets der Schulen	Dies wird von den örtlichen Arbeitgebern entschieden. Im Rahmen des Ausbaus der frühpädagogischen Angebote haben viele lokale Behörden die berufliche Erstausbildung finanziert. Örtliche Arbeitgeber können nach eigenem Ermessen weitere Ausbildungsmaßnahmen finanzieren.	Dies wird von den örtlichen Arbeitgebern entschieden. Im Rahmen des Ausbaus der frühpädagogischen Angebote haben viele lokale Behörden die berufliche Erstausbildung finanziert. Örtliche Arbeitgeber können nach eigenem Ermessen weitere Ausbildungsmaßnahmen finanzieren.
Probleme des Zugangs	Prioritäten der Schule (Budgets schließen Fortbildungen und Kosten für Ersatzkräfte ein)	Ersatzpersonalschwierigkeiten Budgetbegrenzungen Niedriges Gehalt der einzelnen Fachkraft Gebühren der Hochschulinstitutionen	Ersatzpersonalschwierigkeiten Budgetbegrenzungen Niedriges Gehalt der einzelnen Fachkraft Gebühren der Hochschulinstitutionen
Hauptanbieter von Fortbildungen	„Education Scotland“ Kommunen Universitäten, die berufliche Erstausbildungen anbieten	Fortbildungen der schottischen Regierung CPL Online-Angebote des SSSC (digitale Zertifikate, <i>open badges</i>) und offene Bildungsressourcen) Early Years Scotland * Children in Scotland*	Fortbildungen der schottischen Regierung CPL online-Angebote des SSSC (digitale Zertifikate, <i>open badges</i>) und offene Bildungsressourcen) Early Years Scotland * Children in Scotland*

Merkmal	Lehrkräfte mit QTS	Leitungen/Mangerinnen (Abschluss: Kindheitspraxis)	Kernfachkräfte Kinderbetreuung
		National Day Nurseries Association* Care Inspectorate Hub* Education Scotland early learning resources Care and Learning Alliance Froebel in childhood practice SQA Forest Kindergarten	National Day Nurseries Association* Care Inspectorate Hub* Education Scotland early learning resources Care and Learning Alliance Froebel in childhood practice SQA Forest Kindergarten
Anerkennung/ Aufstieg	Position der Senior-Lehrkraft; Leitungsqualifikation hilft bei der Bewerbung auf eine Leitungsstelle	keine - aber Registrierung als Leitung/Manager:in hilft bei der Bewerbung auf eine Leitungsstelle	keine
Spezielle Angebote für Einrichtungsleitungen	Programm <i>Into Headship</i> – ausgerichtet auf Schulen	Leitungen müssen entweder einen Bachelor in Kindheitspraxis haben oder PGdip oder einen Fortbildungsabschluss haben Allgemeine Registrierung als Leitung/Manager:in erforderlich.	
Spezielle Module für andere	Fröbel-Fortbildung für allgemeine Lehrkräfte besondere Bildungsbedürfnisse und fachspezifische Module	besondere Bildungsbedürfnisse Interprofessionelle Module und spezielle Module für die frühen Jahre	besondere Bildungsbedürfnisse Interprofessionelle Module und spezielle Module für die frühen Jahre

*Mitgliederorganisationen

Aktuelle Forschung zu Fortbildung

Quelle: Rogers, S., C. Brown, and X. Poblete. 2017. *A Systematic Review of the Evidence Base for Professional Learning in Early Years Education* (the PLEYE review) [Eine systematische Überprüfung der Evidenzbasis für professionelles Lernen in der frühen Bildung (PLEYE-Überprüfung)]

Ziel: Die Studie hatte zwei Ziele:

- die wirksamsten Arten von PDL (*Professional Development and Learning*) Ansätzen zur Verbesserung der Ergebnisse für Kinder in der frühen Bildung zu identifizieren
- Information und Einfluss zu nehmen auf Politik und Praxis im Bereich der frühen Bildung als notwendigen ersten Schritt zur Entwicklung von PDL-Programmen, die die Ergebnisse für Kinder wirksam verbessern (Rogers et al. 2017, 14).

Vorgehen: Systematische Überprüfung mit Schwerpunkt auf drei Hauptfragen, die sich bei der anfänglichen Bestandsaufnahme ergaben:



1. Welche Belege gibt es für die Auswirkungen professioneller Lernansätze auf die Verbesserung der Ergebnisse für Kinder in der Frühen Bildung? Welche Ansätze sind mehr und welche weniger wirkungsvoll?
2. Welche Merkmale und welche Handlungstheorie liegen wirksamen professionellen Lernansätzen in der Frühen Bildung zugrunde?
3. Welche Arten von professionellen Lernmöglichkeiten stehen den frühpädagogischen Fachkräften zur Verfügung und wer bietet sie an? Wie hängen diese mit den oben genannten Punkten 1) und 2) zusammen? (Rogers et al. 2017, 19-20).

Die wichtigsten Ergebnisse:

1. Reflexion, Feedback und Nachbereitung sind wichtig: PDL-Programme, die Gelegenheit zur Reflexion, zur Gruppendiskussion und zu regelmäßigem Feedback über Lernen und Leistung bieten, sind wirksam, um die Praxis zu verändern und die Ergebnisse für die Kinder zu verbessern.
2. Forschungsbasierte Interventionen, die sich auf reale Kontexte beziehen, sind mit einer Verbesserung der Praxis und der Ergebnisse für die Kinder verbunden: Forschungsbasierte Interventionen, die neue Erkenntnisse über die Entwicklung und das Lernen von Kindern oder über Inhalte und pädagogisches Wissen vermitteln, scheinen ebenfalls mit positiven Ergebnissen für Kinder verbunden zu sein – insbesondere, wenn sie mit dem beruflichen Kontext der Fachkräfte verknüpft sind.
3. Die Kombination von forschungsbasiertem Wissen mit dem Wissen über den Kontext der Einrichtung, unterstützt durch ein Coaching-Modell für PDL, scheint sich am positivsten auf die Lernergebnisse der Kinder auszuwirken: Programme, die neues Wissen und Inhalte (aus der Forschung) mit Kenntnissen aus dem spezifischen Kontext der Teilnehmenden kombinieren, scheinen am effektivsten zu sein, wenn es darum geht, Veränderungen in der Praxis und positive Auswirkungen auf das Lernen der Kinder zu erreichen.
4. Dauer, Häufigkeit und Intensität von PDL sind wichtige Faktoren, um Auswirkungen auf die Ergebnisse für Kinder zu erzielen (Rogers et al. 2017, 11-12).

Empfehlungen für Politik und Praxis:

1. Die Hauptakteure im Bereich der Frühen Bildung sollten zusammenarbeiten, um eine Reihe von vereinbarten Leitlinien oder Mindeststandards für die Qualitätssicherung von PDL-Programmen zu entwickeln.
2. Entwicklung einer Strategie für Investitionen in die faktengestützte Fortbildung und das Lernen im Bereich der Frühen Bildung
3. Entwicklung und Evaluierung einer sektorweiten PDL-Intervention für die Frühe Bildung (Rogers et al. 2017, 11-15).

Wales

Das Betreuungsgremium *Social Care Wales* kümmert sich proaktiv um den Fortbildungsbedarf in den frühen Jahren. 2014 gab es eine Personalumfrage in Auftrag, die herausfand, dass sich die FWB-Prioritäten in diesem Sektor beträchtlich unterscheiden. Die beliebteste Form der Fortbildung (57% aller Mitarbeiter:innen), insbesondere im PVI-Sektor, war die Fortbildung durch einschlägige Mitgliedsorganisationen wie die Allianz für vorschulisches Lernen (*Pre-school Learning Alliance*).

Seitdem wurde der Schwerpunkt verstärkt auf FWB und Registrierung gelegt (siehe *Kapitel 7*). *Social Care Wales* hat sein Engagement in diesem Bereich bestätigt und betont, dass jede/r einzelne Arbeitnehmer:in für die eigene Fortbildung während der gesamten Berufslaufbahn verantwortlich ist. Es wurde ein Toolkit zur Unterstützung von Praxiskräften entwickelt (Social Care



Wales 2018), das einen Rahmen für Fortbildungen bietet. Darin werden sieben Schritte für FWB genannt:

1. Bewertung des individuellen und organisatorischen Bedarfs
2. Identifizierung des Entwicklungsbedarfs
3. Ermittlung von Lernzielen, Möglichkeiten und Ressourcen
4. Planung von Entwicklungsmöglichkeiten
5. Umsetzung von Lernangeboten
6. Aufzeichnung von Ergebnissen
7. Überprüfung, Akkreditierung und Verfeinerung des Lernens.

Mit der Bestätigung der walisischen Regierung, dass sie sich weiterhin für die Registrierung frühpädagogischer Fachkräfte einsetzt (Welsh Government 2022b), steht die Wichtigkeit von deren FWB weiterhin im Mittelpunkt der Politik.

Schottland

Quelle: Dunn, B., C. McDonald, and J. Johnson. 2018. „Evidence of Quality Professional Development: A Study in Childhood Practice“ [Beweise für die Qualität der Fort- und Weiterbildung: Eine Studie zur Kindheitspraxis], In *Professional Development in Education*, 44:3, 397-411.

Ziel: Der Bachelor-Abschluss in Kindheitspraxis ist ein berufsbegleitender Abschluss, der an sieben schottischen Universitäten angeboten wird und eine Voraussetzung für leitende Positionen in der Kinderbetreuung ist. Diese Studie konzentrierte sich insbesondere auf die berufliche und persönliche Entwicklung dieser Studierenden.

Vorgehen: Ein Aktionsforschungsprojekt in kleinem Maßstab wurde von drei Anbietern des Universitätsstudiengangs durchgeführt. Es wurde ein phänomenografischer Ansatz angewandt, um zu ermitteln, wie die Wahrnehmung von "Lern- und Gefühlserfahrungen" Forschungsaufträge, Fragebögen und Interviews beeinflusst.

Wichtigste Ergebnisse:

Die Ergebnisse wurden in drei Bereiche unterteilt:

Berufliche Fähigkeiten und Fertigkeiten:

- Wissen in Bezug auf Führung und Management wurde explizit statt implizit und erleichterte dadurch Veränderungen in der Praxis
- das Vertrauen in die Durchführung von Forschung bedeutete, dass Forschung ein integraler Bestandteil der Praxis der Studierenden war.

Professionelles Wissen und Verständnis:

- die Studierenden entwickelten die Fähigkeit, die Theorie zur Rechtfertigung der Praxis zu nutzen, sowie das Selbstvertrauen, Praxisfragen zu diskutieren
- ihre Rolle bei der Verbreitung von Wissen zu erkennen
- Probleme aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten.

Berufliche Werte und persönliches Engagement:

- die Teilnehmenden berichteten, dass sie besser in der Lage sind, die Werte und Überzeugungen zu hinterfragen, die der Praxis zugrunde liegen
- sie haben ein gesteigertes Verständnis für die Bedeutung der Reflexion
- und ein gestiegenes Selbstvertrauen.



7. Arbeitsbedingungen und aktuelle Personalangelegenheiten

7.1 Bezahlung

Die staatlichen Schulsektoren in England, Wales, Schottland und Nordirland haben hinsichtlich der Bedingungen und Konditionen, der Bezahlung und Karrierestrukturen für (Vorschul-)Lehrkräfte mit QTS weitgehend vergleichbare nationale Vereinbarungen mit den relevanten, schon lange etablierten Lehrkraft-Gewerkschaften. Das Anfangsgehalt einer neu qualifizierten Lehrkraft im Vereinigten Königreich betrug 2022/23 etwa 28.000£ (32.590€⁷) mit einem Ortszuschlag für London als der teuersten Stadt. In Schottland sind schrittweise jährliche Steigerungen innerhalb jedes Gehaltstarifs fast automatisch, jedoch abhängig von zufriedenstellenden Leistungen. Die Karrierestrukturen erlauben bei Beförderungen und/oder zusätzlichen fachspezifischen Abschlüssen oder Führungs- oder Managementfunktionen einen Aufstieg in höhere Gehaltsstufen. So verdienen erfahrene Fachkräfte ab etwa 42.000£ (48.885€), während das Gehalt von Leitungen von der Größe der Einrichtung abhängt; letztere verdienen auch in der kleinsten Dorfschule mindestens ca. 54.000£ (62.852€).

Unterstützungsfachkräfte, einschließlich der Gruppen-/Schulassistentenkräfte und Erziehungsfachkräfte mit EYTS verdienen bedeutend weniger, auch wenn sie eine einschlägige Qualifikation der EQR-Stufe 6 vorweisen. Es gibt hier keine nationalen Gehaltstarife und zwischen den Kommunen beträchtliche Unterschiede. Die derzeitige Regierungsstrategie, die Errichtung von freien Schulen und Akademien (staatlich subventioniert, aber außerhalb der kommunalen Kontrolle) zu fördern verlegt die Bezahlung und Arbeitsbedingungen zunehmend in das Ermessen der einzelnen Einrichtung. Nach der Webseite des *National Careers Service* verdient eine Schulassistentkraft, die Vollzeit (30–40 Stunden pro Woche) arbeitet, jährlich zwischen 13.000£ und 23.000£ (15.131€ and 26.770€). Erfahrene Schulassistentenkräfte, die einen höheren Abschluss haben (EQR-Stufe 5) verdienen je nach Einrichtung etwas mehr.

Ähnlich gibt es im privaten Sektor, der historisch noch nie gewerkschaftlich organisiert war, keine vereinbarten Konditionen für das frühpädagogische Personal, obwohl in Schottland die Einführungsunterlagen der Regierung für neuqualifiziertes Personal zwei Gewerkschaften aufzuführen, denen das Personal beitreten kann. Es gibt auch Gehaltsunterschiede zwischen dem öffentlichen und dem privaten Sektor. Der *Social Mobility Report* (2020) stellte fest, dass "das Durchschnittsgehalt im frühpädagogischen Bereich 7,42£ (8,64€) pro Stunde beträgt, was ähnlich ist wie im Einzelhandel (7,09£, 8,25€), aber weit unter dem Durchschnittsgehalt der weiblichen Beschäftigten (11,37£, 13,23€) und der gesamten Erwerbsbevölkerung (12,57£, 14,63€) liegt".

Die besonders niedrige Bezahlung im privaten Sektor liegt teilweise auch an der hohen Fluktuation und dem großen Anteil junger Fachkräfte und Auszubildender unter 21 Jahren, für die der nationale Mindestlohn weniger als normal ist. Erfahrenere Kernfachkräfte haben meist Aufsichtspflichten und verdienen daher etwas mehr. Dennoch reichen diese Gehälter nicht aus, um eine Familie zu ernähren. Daher beantragt Personal mit Familie oft Lohnzuschüsse über das „Universelle Kreditvergabesystem“ (*Universal Credit*) der Regierung. Nach Archer und Oppenheim (2021) befinden sich 45% des Personals in dieser Lage.

Im gesamten privaten Sektor gibt es keine systematische Karrierestruktur und keine Bestimmungen über jährliche Steigerungen oder zusätzliche Zahlungen für das Erreichen höherer Qualifika-

⁷ Umrechnungskurs Juli 2023



tionen oder eines Graduiertenstatus. 2022 begann das Durchschnittsgehalt für eine Führungskraft bei 23.000£ (26.770€). In England argumentieren Arbeitgeber und Träger frühpädagogischer Einrichtungen im privaten Sektor, dass sie es sich nicht leisten können, mehr zu zahlen, da die Regierung einen großen Teil ihres Einkommens durch den niedrigen Stundensatz für die Bereitstellung des gebührenfreien Teilzeit-Anspruchs für alle 3- und 4-Jährigen und eine wachsende Zahl von 2-Jährigen effektiv begrenzt. Darüber hinaus stehen Kindergärten und Vorschulen unter dem Druck der Regierung und der Öffentlichkeit, die Gebühren niedrig zu halten, um die Kosten für berufstätige Eltern gering zu halten. Ähnliche Herausforderungen bestehen in Wales, Nordirland und Schottland.

7.2 Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Die Arbeitsstunden sind unterschiedlich, aber die meisten frühpädagogischen Vollzeitfachkräfte arbeiten 36 bis 40 Stunden in der Woche. Vor allem in den Kindergärten herrscht meist Schichtarbeit, um die Öffnungszeiten von 8:00 bis 18:00 für 48 bis 50 Wochen im Jahr aufrechtzuerhalten. Im Gegensatz dazu sind viele Vorschulen und Spielgruppen entsprechend der Schulstunden von ca. 9:00 bis 12:00 und 13:00 bis 15:30/15:45 und nur während der Schulzeiten (38 Wochen im Jahr) geöffnet. Daher ist Teilzeitarbeit eher in der Kurzzeitbetreuung üblich. In Schottland ergaben die Daten für den SSSC (2021), dass es im nichtstaatlichen Sektor mehr Teilzeitbeschäftigung gibt, wobei das Verhältnis zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung 46% zu 55% beträgt.

Im staatlichen Schulsektor sind die maximalen Arbeitsstunden der Lehrkräfte in der nationalen Vereinbarung mit 1.260 Stunden pro Jahr angegeben, aber nicht alle davon müssen in der Schule verbracht werden. Die Mehrheit der Lehrkräfte arbeitet in Vollzeit und wird für 52 Wochen im Jahr bezahlt. Dagegen arbeiten Gruppen-/Schulassistentenkräfte eher in Teilzeit und oft über Stundenverträge, die nur die Schulzeiten abdecken.

7.3 Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz für neues Personal

Alle registrierten Kindertageseinrichtungen im Vereinigten Königreich müssen sich an die relevanten Standards/Rahmenwerke halten und für neues Personal ein grundlegendes Einführungsprogramm bereitstellen, das Bereiche wie Gesundheit und Sicherheit abdeckt und sie müssen ihm eine Supervisions-/Mentoringfachkraft zuweisen, um die Leistungen zu beurteilen und zusätzliche Ausbildungsbedürfnisse festzustellen. Oft ist dies ein informelles Arrangement ohne bestimmte Zeitbudgets für die Mentoring- und Unterstützungstätigkeit. Wie viel darüber hinaus angeboten wird, kann jeder lokaler Träger selbst entscheiden.

In Schottland ist die Situation anders. Der Nationale Standard für die Finanzierung von 1.140 Stunden beinhaltet Anforderungen an das Management und die Führung des Personals eine angemessene, auf die Bedürfnisse der einzelnen Mitarbeiter:innen zugeschnittene Einarbeitung anzubieten. Zur Unterstützung des Personals, insbesondere derjenigen, die neu in diesem Sektor sind, steht ein nationales Einführungsmaterial zur Verfügung. Das Personal lernt am Arbeitsplatz und muss im Allgemeinen eine Mentoringfachkraft zur Unterstützung haben. Kommunen haben möglicherweise lokale Systeme für Mentoring oder Unterstützung am Arbeitsplatz, aber es gibt keine nationalen Systeme.

Eine Ausnahme bilden neu qualifizierte oder Lehrkräfte auf Probe, für die in der nationalen Vereinbarung reduzierte Arbeitsbelastung, Supervision und Unterstützungsmaßnahmen vorgesehen sind während sie im ersten Jahr daraufhin arbeiten die Standards der Praxislehrkraft zu erreichen, die zur vollen Registrierung führen. Während dieses Jahres bleibt die Lehrkraft auf Probe wegen der Weiterbildungsmöglichkeiten auch an einen Erstausbildungs-Anbieter gebunden.



7.4 Indirekte pädagogische Arbeitszeiten

Für qualifizierte Lehrkräfte legen nationale Vereinbarungen eine Maximalzahl von Kontaktstunden pro Woche fest sowie die Gewährleistung von mindestens zehn Stunden für Vorbereitung und Korrekturarbeiten für jede Fachkraft. Andere Aktivitäten müssen mit der jeweiligen Leitung ausgehandelt werden, aber es wird ganz klar erwartet, dass dafür die Lehrstunden reduziert werden.

Im privaten Sektor sind derartige Zugeständnisse nicht standardisiert und vom Personal wird häufig erwartet, dass sie Beobachtungen und Berichte während der ruhigeren Zeiten erledigen, wenn die Kinder schlafen, von anderen beaufsichtigt werden oder an größeren Gruppenaktivitäten wie dem Geschichtenzuhören beteiligt sind. Aufsichtspersonal kann einige Zeit in Anspruch nehmen für Supervisions- und Verwaltungsaufgaben; dies hängt ab von der Einrichtungsleitung, die möglicherweise selbst in die direkte Betreuungsarbeit eingebunden ist, um die gesetzlichen Fachkraft-Kind-Verhältnisse zu wahren. Dennoch erfordern die Standards, dass durch solche Aktivitäten das erfahrene Personal nicht zu häufig von der direkten Arbeit mit den Kindern abgezogen wird.

7.5 Weitere Personalangelegenheiten

Der Lehrberuf ist relativ stabil und das in erster Linie weibliche Personal in Vor- und Primarschulen hat gute Mutterschutzmöglichkeiten, die es qualifizierten Lehrkräften erlauben, wenn sie es wünschen, in die Arbeit zurückzukehren. Die zentrale Regierung kontrolliert für jede Nation die Rekrutierung der Lehrkräfte durch eine Beschränkung der Plätze für die berufliche Erstausbildung, basierend auf Geburtenvorausschätzungen. Für Fächer auf dem Sekundarniveau, in denen ein besonderer Mangel herrscht (z.B. Mathematik und Physik) werden Anreize geboten, aber insgesamt bleibt die Rekrutierung von Grundschullehrkräften ausgeglichen. In den letzten Jahren erhöhten sich allerdings Abbrüche, Berufswechsel sowie Stress und in einigen Gebieten (vor allem in den eher ländlichen und/oder benachteiligten) herrscht Personalmangel.

Lange Zeit wurde eine hohe Fluktuation als ein Problem des privaten Sektors angesehen. Dies liegt teilweise am überwiegend jungen Personal, aber auch daran, dass es nicht gelingt, erfahrene und besser qualifizierte Fachkräfte zu halten – was häufig mit dem niedrigen Gehalt und den schlechten Aufstiegschancen zu tun hat.

Diese Situation hat sich in den letzten Jahren mit der COVID-19-Krise noch verschlimmert, was den Sektor vor größere Herausforderungen stellt. Derzeit gibt es eine Krise bei der Gewinnung und Bindung von Arbeitskräften, trotz der kontinuierlichen Investitionen der vier Nationen. Die Rekrutierungsstrategien zur Erhöhung der Diversität waren nicht erfolgreich, und der frühpädagogische Bereich besteht weiterhin aus einer überwiegend weißen weiblichen Belegschaft. Auch die Änderungen des kostenfreien Kinderbetreuungsangebots für Eltern haben zu Problemen geführt. In Schottland zum Beispiel wurde der Sektor ausgebaut, um die Verpflichtung der Regierung zu erfüllen, 1.140 Stunden anzubieten, was wegen der COVID-19-Pandemie auf 2021 verschoben wurde. Dies erforderte Neueinstellungen im gesamten Sektor, sowohl im öffentlichen als auch im privaten. Wie in anderen Teilen des Vereinigten Königreichs waren jedoch die Gewinnung und Bindung von Personal bereits ein Problem. Der Abschlussbericht über das frühpädagogische und Betreuungspersonal der schottischen Regierung und des Übereinkommens der schottischen Kommunen (*The Early Years and Childcare Workforce: Final Report*, Scottish Government and Convention of Scottish Local Authorities, COSLA 2019, 25) verstärkte die Herausforderungen und die Kluft zwischen dem öffentlichen und dem privaten Sektor, wobei die "... Arbeitgeber des unabhängigen privaten Sektors im nächsten Jahr sehr viel eher mit Einstellungsproblemen rechnen (66%) als ihre Pendanten im nicht-gewinnorientierten oder öffentlichen Sektor (50% bzw. 37%)."



Die Verpflichtung des Angebots von 1.140 Stunden hat auch Probleme in Bezug auf die Finanzierung aufgeworfen, da die lokalen Behörden mehr an den öffentlichen Sektor zahlen als an den privaten Sektor. Die schottische Regierung hat zugesagt, die Mittel für den PVI-Sektor zu erhöhen, um sicherzustellen, dass der existenzsichernde Lohn erreicht werden kann. Aber eine Untersuchung der nationalen Vereinigung der Kindergärten (*National Day Nurseries Association* 2019) ergab, dass eine von fünf lokalen Behörden den Betrag für den privaten und gemeinnützigen Sektor nicht erhöhen wird, um 1.140 Stunden abzudecken.

Die Situation in Bezug auf die Finanzierung und die Auswirkungen auf die Einstellung und Bindung von Fachkräften findet sich auch in den anderen Ländern des Vereinigten Königreichs wieder. In England stellte das Institut für steuerliche Studien (*Institute of Fiscal Studies* 2021) fest, dass die Mittel für die frühen Jahre laufend erhöht wurden, dass aber der Mindestlohn und die neuen Steuern – die jüngste Erhöhung um 17 pence (20 cent) pro Kind für das 30-Stunden-Angebot für 3- und 4-Jährige – angesichts der steigenden Kosten nicht ausreichen würden.

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

8.1 England: aktuelle fachpolitische Reformen

In der Personalstrategie des frühpädagogischen Bereichs (*Early Years Workforce Strategy*, DfE 2017, 6) ist festgehalten, dass "... die Bereitstellung qualitativ hochwertiger frühpädagogischer Angebote für alle Kinder von der Geburt bis zum 5. Lebensjahr unterstützt wird." Die Strategie konzentrierte sich darauf, mehr Personal für den Sektor zu gewinnen, weiterhin Fachkräfte mit EYTS-Abschluss auszubilden, die Qualität der Ausbildung zu verbessern, die Diversität des Personals zu erhöhen, das Personal zu halten und fortzubilden, Karrierewege zu entwickeln, Fort- und Weiterbildungen sowie Qualitätsverbesserungen im Sektor zu fördern. Trotz des Bekenntnisses zur Wichtigkeit von Investitionen in die Frühe Bildung und auch kontinuierlich zu investieren stehen die Arbeitskräfte in England derzeit vor erheblichen Herausforderungen, die durch die Auswirkungen von COVID-19 und den Mangel an Impulsen zur Lösung der Kernprobleme – niedrige Löhne, schlechte Arbeitsbedingungen und niedriges Qualifikationsniveau – noch verstärkt werden (Bonetti 2020; Pascal et al. 2020).

Diese Aspekte werden weiter verstärkt durch den Bericht über die soziale Mobilität (*Social Mobility report*, 2020) zur Stabilität des frühpädagogischen Personals und durch die Forschungsarbeiten der Nuffield-Stiftung über die Rolle der Frühen Bildung bei der Gestaltung von Lebenschancen (Archer and Oppenheim 2021). Hier wird darauf hingewiesen, dass der Durchschnittslohn 2018 bei 7,42£ (8,64€) pro Stunde lag und dass 45% der Beschäftigten in der Kinderbetreuung staatliche Leistungen in Anspruch nahmen. Er hebt auch die Tatsache hervor, dass sich die Qualifikationen nicht verbessern, sondern variieren, und dass zwischen 2014/15 und 2018/19 der Prozentsatz des Personals mit einer NVQ-Qualifikation der Stufe 3 von 83% auf 52% gesunken ist. 2023 stieg dieser Anteil auf 59% (DfE 2023b).

Darüber hinaus ergab die Studie der Early Years Alliance (2023) über die Gewinnung und Bindung von Arbeitskräften, dass der Sektor Jahr für Jahr nicht in der Lage ist, Personal zu rekrutieren, dass man zunehmend auf Leiharbeitskräfte angewiesen ist und dass immer mehr Menschen in Erwägung ziehen, ihre Stelle zu verlassen. Die Untersuchung ergab, dass 48% der Befragten ihren Arbeitsplatz verlassen möchten. Die Ausweitung des Zugangs zu frühpädagogischen Einrichtungen erfordert jedoch auch eine Erhöhung der Zahl der verfügbaren Plätze; und die Kombina-

tion aus Personalfuktuation und erhöhtem Rechtsanspruch auf einen Platz lässt darauf schließen, dass im Jahr 2024 50.000 zusätzliche Mitarbeiter:innen benötigt werden und im Jahr 2025 der gleiche Zuwachs zu erwarten ist.

Die Regierung hat die Herausforderungen in Bezug auf das Personal u.a. damit bewältigt, indem sie das Betreuungsverhältnis in den Einrichtungen von 1:4 auf 1:5 für 2-Jährige gesenkt hat, was dem Verhältnis in Schottland entspricht. Das Bildungsministerium leitete 2023 eine Konsultation zu den Vorschlägen ein; und obwohl eine kürzlich durchgeführte Untersuchung der *Early Years Alliance* (2022) ergab, dass nur 2% der 9.000 Befragten den Änderungen zustimmten, wurden die neuen Personalschlüssel im Januar 2024 eingeführt (DfE 2023b).

Zusätzlich zu den Änderungen der Personalschlüssel wurde auch die Anforderung geändert, dass Personen mit einer Qualifikation der Stufe 3 eine Qualifikation in Mathematik besitzen müssen, um in den Schlüssel eingerechnet zu werden. Auszubildende und Studierende können nun auf einer niedrigeren Stufe als ihre Qualifikation in den Schlüssel einbezogen werden, wenn die Einrichtungsleitung dies für angemessen hält (DfE 2023a).

Mit dem *COVID Recovery Plan* (DfE 2022c) und dem kontinuierlichen Fokus auf berufsbegleitende Ausbildungswege für das Personal (Institute of Apprenticeships and Technical Qualifications 2022) investiert das Bildungsministerium auch weiterhin in den Sektor. Darüber hinaus hat sich die Regierung weiterhin verpflichtet, den Anspruch auf Kinderbetreuung für berufstätige Eltern zu erweitern. Vor den Parlamentswahlen 2015 wurde zugesagt, den Anspruch auf kostenlose Kinderbetreuung für berufstätige Eltern von 15 auf 30 Stunden pro Woche für 38 Wochen zu erweitern. Der Fokus auf kostenfreie Betreuungszeiten für berufstätige Eltern hielt an, und ab September 2025 werden alle berufstätigen Familien mit einem 9 Monate alten Kind Anspruch auf 30 Stunden finanzierte FBBE haben. Die Änderungen werden schrittweise eingeführt, beginnend im April 2024. Während diese Änderungen jedoch hauptsächlich auf ökonomischen Argumenten beruhen, scheinen ihre Auswirkungen auf die Kinder in den politischen Debatten zu fehlen. Die Änderungen bringen auch beträchtliche Herausforderungen für einen Sektor mit sich, der mit Personalgewinnung, Bindung und Finanzierungsmodellen zu kämpfen hat (Institute of Fiscal Studies 2023).

8.2 Wales: aktuelle fachpolitische Reformen

Wales befindet sich derzeit mitten in einer Reihe von größeren politischen Änderungen, die eine bedeutende Auswirkung auf frühpädagogische Einrichtungen und das Personal haben. Unter dem „New Deal für das Bildungspersonal“, das sich auf Empfehlungen der Berichte von Furlong (2015) und Donaldson (2015) stützt, werden sowohl Lehrkräfte als auch Assistenzkräfte einen „strukturierten Anspruch“ auf Fortbildungen und die Entwicklung von Führungsqualitäten haben. Für Lehrkräfte schließt dies den Zugang zum neuen Master-Studium (EQR-Stufe 7) in fortgeschrittener Bildungspraxis oder Mitarbeiterführung ein, je nach gewählter Route als erfahrene Fachkraft oder potentielle Leitungskraft (siehe Welsh Government 2015).

Im Hinblick auf das Betreuungspersonal legt das derzeit laufende, über den EU-Sozialfonds finanzierte, Projekt „Fortschritt zum Erfolg“ (*Progress for Success*) für West Wales und die Täler drei Schwerpunkte zur Verbesserung der Qualifikationsstufen und zur Professionalisierung des frühpädagogischen Personals fest:

- Schwerpunkt 1 wird bestehende Fachkräfte ohne oder mit niedrigen Qualifikationsstufen finanzieren, damit sie die Stufe 3 in „Frühe Jahre“ oder "Spielarbeit" erreichen.
- Schwerpunkt 2 soll die Infrastruktur der Einschätzung durch das Angebot einer Schulung zur qualifizierten Evaluationsfachkraft auf Stufe 3 verbessern.



- Schwerpunkt 3 möchte ausgewählte Fachkräfte über eine neue Reihe von Qualifikationen in Kindheitspraxis (2016 vom Betreuungsrat Wales entwickelt) unterstützen, von der EQR-Stufe 4 auf die Stufe 6 oder Vergleichbares zu gelangen (siehe Welsh Government 2017b).

2017 hat die walisische Regierung den Personalplan für Kinderbetreuung, Spiel und frühe Jahre (*Childcare, Play and Early Years Workforce Plan*, Welsh Government 2017c) fertiggestellt und die Ziele für die Entwicklung des frühpädagogischen Personals darlegt. Die drei Hauptthemen des Plans sind:

- Anwerbung hochqualifizierter neuer Arbeitskräfte
- Anhebung von Standards und Fertigkeiten
- Investitionen in den Aufbau von Kapazitäten und Fähigkeiten.

8.3 Schottland: aktuelle fachpolitische Reformen

2021 erhielten 3- und 4-Jährige den Anspruch auf 1.140 Stunden frühe Bildung und Betreuung pro Jahr. Wegen der COVID-19-Pandemie wurde diese Erweiterung von 600 Stunden ein Jahr lang ausgesetzt. Dies ging einher mit einer Ausweitung des Personals und der Dienstleistungen, mit einem Modell, das als "*Funding follows the child*" bezeichnet wird und bei dem private und gemeinnützige Träger einen "nationalen Standard" erfüllen müssen, um staatliche Mittel zu erhalten.

Im selben Jahr startete die schottische Regierung auch ein Pilotprogramm, das es Kindern, die ab August geboren sind und die normalerweise im Alter von 4½ bis 5 Jahren eingeschult werden, ermöglicht, ein weiteres Jahr in ELC-Einrichtungen zu verbringen.

Im März 2022 kündigte die schottische Regierung die Schaffung von drei Bildungsgremien an: Eine neue Agentur für Qualifikationen (die die *Scottish Qualifications Agency* ersetzt), eine neue Agentur für berufliches Lernen, Curricula und Bewertung und eine neue Inspektionsbehörde (die beide *Education Scotland* ersetzen). Frühes Lernen und Betreuung (*Early Learning and Care, ELC*) wurde im Zusammenhang mit der Bedeutung eines gemeinsamen Inspektionsrahmens mit dem Betreuungsinspektorat erwähnt.

8.4 Nordirland: aktuelle fachpolitische Reformen

Im Juli 2020 erläuterte der Bildungsminister die Pläne, die nach der Zuweisung eines Finanzierungspakets in Höhe von 10,5 Mio. £ (12,5 Mio. €) für den Betreuungssektor im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie aufgestellt wurden. Das Unterstützungspaket für die Kinderbetreuung (*Childcare Recovery Support package*) wurde bereitgestellt, um Trägern bei der Wiedereröffnung oder der Aufrechterhaltung der Öffnungszeiten zu helfen und galt für frühpädagogische Einrichtungen und für Einrichtungen für Schulkinder, für Spielgruppen und Tagespflegepersonen. Das Maßnahmenpaket umfasste finanzielle Unterstützung für Träger, um ihnen zu helfen, ihre Einrichtungen innerhalb der Parameter des Plans zur Wiederherstellung der Kinderbetreuung zu betreiben; es stellte sicher, dass so viele Angebote wie möglich öffnen konnten, um Eltern bei der Rückkehr in den Beruf zu unterstützen, und es ermöglichte die Fortsetzung des maßgeschneiderten Programms für anerkannte Tagespflegepersonen, damit Eltern den Betreuungsbedarf in ihrem eigenen Zuhause decken können.

Im Januar 2021 wurde die Kinder- und Jugendstrategie (*Children and Young People's Strategy*) veröffentlicht. Die Strategie ist ein Rahmenwerk, in dem die Abteilungen zusammenarbeiten, um das Wohlergehen aller Kinder und Jugendlichen zu verbessern. Sie führt acht Ziele auf, die für alle Kinder und Jugendlichen erreicht werden sollen und viele Aspekte des Lebens von Kindern abdecken, einschließlich ihrer körperlichen und geistigen Gesundheit, Spiel und Freizeit,



Lernen und Erfolg, Sicherheit und Stabilität, des wirtschaftlichen und ökologischen Wohlergehens, des Beitrags zur Gesellschaft sowie Rechte und Gleichberechtigung.

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

Professionalisierung und was es bedeutet, eine Fachkraft zu sein, waren in den letzten Jahren wichtige Diskussionsthemen im Vereinigten Königreich.

9.1 Forschung in England

Umfrage unter Trägern frühpädagogischer Einrichtungen 2023 (*Childcare and early years providers survey*)

Quellen: Department for Education 2023a; Adams, L., S. Coburn-Crane, A. Hassan, and J. Taylor 2023 (siehe *Literatur* für weitere Details)

Ziel: Monitoring und Evaluation des Angebots an Kinderbetreuung und Früher Bildung, um einen Einblick in Tageseinrichtungen, Tagespflegepersonen sowie in schulischen Einrichtungen der Frühen Bildung zu erhalten.

Vorgehen: Große Umfrage mit 15.828 Interviews mit verschiedenen Methoden, die online oder per Telefon durchgeführt wurde. Zu den erhobenen Daten gehörten der Personalschlüssel, Kinder mit besonderen Bedürfnissen und Behinderungen, die Qualifikation und Bezahlung des Personals sowie Informationen über die Kosten der Betreuung.

Hauptergebnisse:

- 2023 waren in England schätzungsweise 56.300 Träger mit mindestens einem Kind im Alter von 0–4 Jahren registriert. Sie boten über 1,5 Millionen vom *Ofsted* registrierte Betreuungsplätze an.
- Die frühkindliche Betreuung wurde von schätzungsweise 347.300 bezahlten Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen geleistet. Von diesen arbeiteten 259.300 in nichtstaatlichen Einrichtungen, 55.800 in Schulen, 32.200 waren Tagespflegepersonen und ihre Assistenzkräfte.
- 19% des bezahlten Personals, das bei nichtstaatlichen Settings angestellt war, war unter 25 Jahre alt, verglichen mit nur 8% des Personals in schulbasierten Einrichtungen.
- 16% des Personals in nichtstaatlichen Betreuungsangeboten und 26% bei schulbasierten Einrichtungen war 50 Jahre oder älter.
- Die Mehrheit des Personals in der frühen Bildung war den Angaben zufolge weiblich (98%) und weiß-britisch (83% in schulbasierten und 81% in nichtstaatlichen Einrichtungen).
- Die Mehrheit des frühpädagogischen Personals, das sowohl von schulbasierten (85%) als auch von den nichtstaatlichen Trägern (80%) beschäftigt wird, verfügt den Angaben zufolge über eine Qualifikation auf mindestens der Stufe 3.
- Absolventen/Absolventinnen der Stufe 6: Leichter Anstieg seit 2022 mit einem Drittel (34%) des Personals in schulbasierten Einrichtungen und 11% in allen nichtstaatlichen Einrichtungen. Auf dieser Ebene sind vor allem erfahrene Führungskräfte in nichtstaatlichen Einrichtungen sowie Leitungen, Lehrkräfte und Koordinations-Fachkräfte in schulbasierten Einrichtungen qualifiziert.
- 11% des Personals in nichtstaatlichen Einrichtungen und 5% in allen schulbasierten Einrichtungen verdienen weniger als den nationalen Mindestlohn.

Frühkindliche Bildung und Betreuung und Lebenschancen (*ECEC and life chances*)

Quelle: Archer, N., and C. Oppenheim 2021 (siehe *Literatur* für weitere Details)

Ziel: Eine Untersuchung der Rolle von Angeboten in der Frühen Bildung und Betreuung in den letzten zwei Jahrzehnten in England

Vorgehen: Gezielte Literaturrecherche aus dem Jahr 2010 unter Verwendung von Peer-Review-Literatur und grauer Literatur

Hauptergebnisse in Bezug auf die Qualität des Personals:

- Obwohl es immer mehr Belege dafür gibt, wie wichtig hochqualifizierte Arbeitskräfte für die Verbesserung der Lernergebnisse von Kleinkindern sind, sind die Qualifikationen uneinheitlich, die Arbeitskräfte werden zu wenig geschätzt und haben nicht den gleichen Status wie z.B. Schullehrkräfte.
- Das Personal zeichnet sich vor allem durch niedrige Löhne und begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten aus. Zum Beispiel:
 - Der Durchschnittslohn in diesem Sektor lag 2018 bei 7,42£ (8,64€) pro Stunde, verglichen mit 11,37£ (13,23€) pro Stunde für alle weiblichen Arbeitskräfte.
 - 2019 nahmen 45% der Beschäftigten in der Kinderbetreuung staatliche Leistungen in Anspruch oder erhielten Steuernachlässe.
 - Im PVI-Sektor gab es einen Rückgang bei den Qualifikationen der NVQ-Stufe 3 (83% 2014/15 auf 52% 2018/19).
- Die Personalfuktuation hat offensichtlich zugenommen, wobei die folgenden Faktoren als Hauptgründe genannt werden:
 - Bezahlung und Verantwortung
 - Mangel an Ausbildung
 - fehlende Aufstiegsmöglichkeiten
 - niedriger Status
 - Organisationskultur.
- Die Informationen über das Profil der Mitarbeiter:innen sind begrenzt; die Belegschaft ist immer noch überwiegend weiß und weiblich, mit einer Verschiebung hin zu jüngerem, weniger qualifiziertem Personal, und es gibt nur wenige Informationen über die Qualifikationsstufen von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen, die ethnischen Minderheiten angehören.
- Herausforderungen bei der Personalgewinnung
- Unterschiede zwischen den Qualifikationsanforderungen im öffentlichen Sektor (höher) und im PVI-Sektor
- Obwohl die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung anerkannt ist, ist ihr Angebot zunehmend fragmentiert

9.2 Forschung in Wales

Unabhängige Überprüfung des Personals (*Independent workforce review*)

Quelle: Bonetti, S., and K. Cooper 2022 (siehe *Literatur* für weitere Details)

Ziel: Eine unabhängige Überprüfung des Personals im frühkindlichen Sektor (*Child, Play and Early Years, CPEY*), um die nächsten Schritte zur beruflichen Registrierung zu unterstützen

Vorgehen: Studie mit verschiedenen Methoden, darunter Dokumentenanalyse, halbstrukturierte Interviews und ein Workshop mit Entscheidungsträgern

Hauptergebnisse:

Die Ergebnisse konzentrieren sich auf drei Hauptthemen:



- Definition des Personals und wer registriert werden sollte; praktische Elemente eines Registers

Die Entwicklung eines Berufsregisters wurde befürwortet und es wurde anerkannt, dass es die Professionalität der Arbeitskräfte erhöhen könnte. Es gab aber auch Bedenken hinsichtlich der Komplexität eines solchen Registers; es müsse eine klare Kommunikation und ein langsamer Entwicklungsansatz erfolgen, damit sich das Register im Laufe der Zeit weiterentwickelt und nicht von Anfang an ein fertiges Produkt ist. Für den Zeitraum 2020–2021 wird davon ausgegangen, dass 13.656 Personen in registrierten CPEY-Einrichtungen arbeiten, allerdings ist es schwierig, die genaue Anzahl der CPEY-Beschäftigten zu schätzen. Während einige Personen, wie z.B. Lehrkräfte, registriert sind, ist die Mehrheit nicht registriert. Darüber hinaus sind Spielgruppen-Fachkräfte zwar Teil des CPEY-Personals, arbeiten aber in einer Reihe von Organisationen, von denen einige nicht beim walisischen Betreuungsinspektorat (*Care Inspectorate Wales, CIW*) registriert sind und mit älteren Kindern und Jugendlichen arbeiten.

- Qualifikationen und Fort- und Weiterbildungen
- Mangelnde Kenntnisse seitens der Fachkräfte über die Qualifikationen in ihrem Arbeitsfeld, ihre Arbeitsbedingungen und ihren beruflichen Werdegang. Darüber hinaus wurden die Probleme bei der Personalgewinnung, die bereits vor der COVID bestanden, durch die Pandemie noch verschärft.

Während die Interviews zeigen, dass alle, die in CPEY arbeiten, für ihre Rolle im Leben der Kinder geschätzt werden sollten, gab es weniger Übereinstimmung darüber, ob alle registriert werden sollten. Darüber hinaus haben einige Mitarbeiter:innen mehrere Rollen und die Arbeitstitel sind unterschiedlich.

Implikationen: Diese Überprüfung diene der walisischen Regierung als Grundlage für die nächsten Schritte bei der Registrierung von frühpädagogischen Fachkräften (siehe Welsh Government 2022b).

9.3 Forschung in Schottland

Fortbildung in der Kindheitspraxis (*Professional development in Childhood Practice*)

Quelle: Dunn, B., C. McDonald, and D. Johnson 2018 (siehe *Literatur* für weitere Details)

Ziele: Die Studie untersuchte den Beitrag des berufsbegleitenden Bachelor-Abschlusses in Kindheitspraxis zur beruflichen und persönlichen Fortbildung, einschließlich der Führungsfähigkeiten und analysierte diese in Bezug auf einschlägige Fortbildungs-Modelle.

Vorgehen: Die Studie stützte sich auf Daten von drei Hochschulanbietern, auf Forschungsaufträge, anschließende Fragebögen und Interviews mit Studierenden. Es wurde ein phänomenografischer Ansatz verwendet, um die Wahrnehmungen des Lernens und der affektiven Erfahrungen zu ermitteln. Bei der Erörterung der Art der beruflichen Fortbildung stützt sich das Papier auf theoretische Rahmenwerke und den Standard für die Kindheitspraxis.

Ausgewählte Ergebnisse: Die Ergebnisse zeigten, dass sich die in den Fortbildungsmodellen identifizierten Merkmale im Bachelor-Abschluss wiederfanden, wobei Wissen und Verständnis, kritisches Bewusstsein und Veränderungen der Werte und Überzeugungen den größten Einfluss hatten. Diese Aspekte förderten Führung und Qualität und untermauerten das gestiegene Selbstvertrauen.

Implikationen: Das Hauptthema, das sich herauskristallisierte, war die Bedeutung eines arbeitsorientierten Fortbildungsmodells, das die Entwicklung von Fähigkeiten auf höherem Niveau fördert; was für alle Berufe relevant ist.



Dokumentation des kindlichen Lernens – Widerstand gegen dominante Diskurse

(Documenting children's learning – resisting dominant discourses)

Quelle: McNair L. J, C. Blaisdell, J.M. Davis, and L.J. Addison 2021. (siehe *Literatur* für weitere Details)

Ziele: Dieser Artikel beleuchtet ein Aktionsforschungsprojekt, das hinsichtlich der Art und Weise, wie frühpädagogische Fachkräfte das Lernen von Kindern dokumentieren, einen Wandel auslöste. Der vorherrschende Diskurs der Standardisierung und Verengung der Frühen Bildung, der in der internationalen OECD-Studie zum frühen Lernen zum Ausdruck kommt, hat dazu geführt, dass Kleinkinder weltweit "geformt" und "getestet" werden. Die OECD hat sich sehr für die frühkindliche Bildung interessiert und ist heute ein wichtiger Akteur (Cohen et al. 2021). Folglich wurde das Testen von Kleinkindern von den Regierungen veranlasst, um sicherzustellen, dass die Kinder die anerkannten Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen erwerben, die sie benötigen, um erfolgreich zu lernen.

Vorgehen: Im Kontext des Testens und der Standardisierung vermittelt dieser Artikel die Erkenntnisse aus einem kleinen Aktionsforschungsprojekt, das in einer schottischen Kindertageseinrichtung stattfand. Die Studie wurde von den frühpädagogischen Fachkräften der Einrichtung angeregt, die sich vehement gegen die "reduktionistischen" formalen "Ankreuz"-Bewertungen aussprachen, die von ihrer lokalen Behörde erstellt wurden. Diese Arten von didaktischen, formalen Beurteilungen legen nahe, dass die Pädagogik von dem Wunsch getragen wird, das Lernen zu zähmen, vorherzusagen, vorzubereiten, zu überwachen und zu bewerten. Dieser Artikel ist von entscheidender Bedeutung, da er die Auferlegung didaktischer Beurteilungen aus der Sicht der Praxisfachkräfte untersucht. Die an der Studie beteiligten Fachleute stellten fest, dass die Identitäten der Kinder durch die "Ankreuz"-Beurteilungen auf eine Liste von Beurteilungen ihrer akademischen Fähigkeiten oder deren Fehlen reduziert werden. Die Einführung der "Ankreuz"-Bewertungen stellte für die Fachkräfte ein Dilemma dar, da sie und die Regierung unterschiedliche Ansichten darüber haben, welches Wissen wissenswert ist und was Einzelpersonen und Gruppen lernen können.

Ausgewählte Ergebnisse: Viele der Fachkräfte bezeichneten sich selbst und ihre Arbeit bewusst anders als das, was in der Branche sonst üblich ist. Die Einrichtung führte eine neue Methode ein, um das Lernen der Kinder zu erfassen, die sie den Ansatz der "Lebendigen Geschichte" (*Lived Story*) nannte. Es wird argumentiert, dass "Lebendige Geschichten" eine Form der narrativen Bewertung sind, die darauf abzielen, den Fortschritt der Kinder zu verfolgen und gleichzeitig Respekt zu zeigen für die Komplexität ihres Lernens, ihre Position innerhalb des Lernprozesses, den Fluss ihres "Seins" und ihre Fähigkeit, auf radikale, kreative und innovative Weise zu handeln.

Implikationen: Der Artikel kommt zu dem Schluss, dass die Fachkräfte durch die Verwendung von "Lebendigen Geschichten" die von ihnen verwendete Sprache erweitern konnten. Der Artikel betont, dass die Fachkräfte beim Schreiben von Lebensgeschichten und bei der Bewertung der Fortschritte der Kinder Begriffe wie "sich wundern, rätseln, denken, erforschen" verwenden können, was zeigt, dass diese Sprache und die Ideen, die sie ermöglicht, sich auf einem Kontinuum befinden, einer Reise, die ein ganzes Leben umfasst.

Übertragung der frühkindlichen Bildung und Betreuung auf den Bildungssektor in England, Schottland und Schweden *(Transferring ECEC services to the education sectors in England, Scotland and Sweden)*

Quelle: Cohen, B., P. Moss, P. Petrie, and J. Wallace 2021 (siehe *Literatur* für weitere Details)



Zwischen 1996 und 1998 verlagerten England, Schottland und Schweden die Zuständigkeit für alle Dienstleistungen im Bereich der frühkindlichen Bildung und Betreuung und der schulischen Kinderbetreuung von der Wohlfahrtspflege in den Bildungsbereich. Im Anschluss an eine frühere Studie, die diese Reformen bis 2003 erforschte, untersucht und vergleicht dieser Artikel die nachfolgenden Entwicklungen und Folgen der ursprünglichen Reform von 2003 bis 2017. Diese waren sehr unterschiedlich. In Schweden gelang es, die Integration weiter voranzutreiben und den Zugang zu den Angeboten zu verbessern, während diese in England und Schottland weiterhin geteilt und fragmentiert waren. Englands Versuch einer umfassenden Reform überlebte den politischen Wandel nicht, während Schottlands ehrgeizigerer generalistischer Ansatz durch das Fehlen geeigneter dezentraler Befugnisse und einer klaren Vision, wie sich frühpädagogische und schulische Angebote in die Bildungsagenda einfügen könnten, behindert wurde. Eine unangemessene Dominanz der Schule und des Lehrberufs stellte in allen drei Ländern ein Risiko dar. Der Artikel untersucht mögliche Gründe für die unterschiedlichen Reaktionen auf einen allgemeinen Politikwechsel, einschließlich der unterschiedlichen Geschichte der Angebote vor der Übertragung, der Prozesse der anschließenden Politikentwicklung und der Auswirkungen unterschiedlicher Wohlfahrtssysteme und Pfadabhängigkeit.

9.4 Forschung in Nordirland

Strategien, Systeme und Angebote in Nordirland (*Strategies, systems and services in Northern Ireland*)

Quelle: McMillan, D. J., and B. McConnell 2015 (siehe *Literatur* für weitere Details)

Hintergrund: Das Bildungssystem hat in Nordirland ein bestimmtes eigenes Profil und die fachpolitischen Entwicklungen in der Frühpädagogik folgten nicht immer der Führung Englands. Das System der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung ist zum Großteil immer noch ein zweigeteiltes, getrenntes System mit unterschiedlicher Qualität, mit einem gemeinnützigen und privaten Sektor, dessen Personal berufsbildende Ausbildungen hat und schlecht bezahlt ist, und einem verpflichtenden Bildungssektor, wo es gesetzlich vorgeschrieben ist, dass Lehrkräfte Hochschulabschluss haben. Versuche in Richtung eines mehr integrierten Ansatzes schlugen fehl, nachdem der Entwurf der Strategie der frühen Jahre (0–6) abgewiesen wurde und der Bildungssektor auf eine einfacher handhabbare „lernen zu lernen-Strategie“ mit dem Schwerpunkt auf die 3- bis 6-Jährigen zurückfiel.

Ziel: Untersuchung von Aspekten der Sprache und Macht im Strategiepapier der nordirischen Regierung „Lernen zu lernen: Ein Rahmenwerk für die frühe Bildung und das Lernen“ (*Learning to Learn: a framework for early years education and learning*).

Vorgehen: Es wurde ein Ansatz der kritischen Diskursanalyse (nach Ozga 2000) angewendet; mittels eines konzeptuellen Rahmens von Kontexten, Inhalten und Konsequenzen wurde eine Textanalyse protokolliert.

Ergebnisse: Der Artikel beschreibt die Quelle der Strategie als in einen früheren Versuch integriert, was damals großes Interesse und ca. 2.000 Antworten als Folge einer Konsultation hervorrief. Viele unterstützten die Prinzipien und die Vision, nicht jedoch den Schwerpunkt auf eher erzieherische Interventionen als auf einen ganzheitlicheren Ansatz. Letzterer legt den Anfang des Lernens als vor der Geburt fest, was auch im Bericht, den die Regierung selbst in Auftrag gegeben hatte, offensichtlich war. Die anspruchsbasierte, inklusive Sprache (McMillan and McConnell 2015, 249), die im Rahmenwerk von 2013 übernommen wurde, spiegelte die Beratungsfunktion der frühpädagogischen Entscheidungsträger wider und zeigte ein Bewusstsein für globale Fachpolitik wie z.B. die UN Kinderrechtskonvention. Trotz des Anspruchs auf Gleichbe-

rechtigung wurden im Dokument, eventuell aus politischen Gründen, irisch-sprachige Einrichtungen besonders erwähnt, obwohl diese tatsächlich nur einen sehr kleinen Anteil der Einrichtungen ausmachen.

Das Rahmenwerk „lernen zu lernen“ wurde bewusst neu ausgerichtet an den Kernzielen des Bildungsministeriums, die Standards zu heben und schwache Leistungen in der Bildung zu reduzieren. Das Thema der Schulreife ist daher zentral und wird nur durch den Hinweis auf die Wichtigkeit der häuslichen Lernumgebung und der Unterstützung von Eltern etwas abgeschwächt. Betreuung wird bezeichnenderweise nicht erwähnt und ein Hinweis auf die Betreuungs-/Pflegefunktion der Einrichtungen erscheint nur einmal im ganzen Dokument.

Die ministerielle Zustimmung bezieht sich auf einen Ansatz in zwei Strängen. Beim zweiten handelt es sich um die Kooperation mit anderen Abteilungen und Behörden, um Familienangelegenheiten anzugehen, aber die Ziele bleiben vage und verwässern das Streben der früheren Strategie nach einer integrierten Bildung und Betreuung im Rahmen einer breit angelegten Familienunterstützung. Im Hinblick auf Personalangelegenheiten mahnt die Strategie „lernen zu lernen“ den privaten Sektor, aus der Expertise der qualifizierten Lehrkräfte (Experten/Expertinnen der frühen Jahre in Beratungsfunktionen) den besten Nutzen zu ziehen und den „vorherrschenden Diskurs, dass das gesetzlich vorgeschriebene das Beste ist“ zu verstärken. Der Artikel stellt jedoch eine „ohrenbetäubende Stille“ fest im Hinblick auf das Thema der Anhebung der Personalqualifikationen. Die Vorteile von Fortbildung werden erkannt, aber es wird vorgeschlagen, dass dies erreicht werden soll durch Besuche in herausragenden (meist staatlichen) Einrichtungen, die regionale Netzwerke leiten und die Nutzung des Fonds „Exzellenz in der frühen Bildung“.

Die Autorinnen folgern, dass die Rezession die Regierungsstrategie direkt behindert und einen weiteren Ausbau frühpädagogischer Einrichtungen oder das Verfolgen der Hochschulqualifikation bei Leitungen verhindert hat. Zudem fördert der fachpolitische und soziale Kontext, in dem „separate Bildung die Regel ist“ und Gesetzesänderungen Vereinbarungen über die Parteien hinweg erfordern, die Abgeschlossenheit und schwächt radikalere Änderungen ab.

10. Künftige Personalherausforderungen – fachliche Experteneinschätzung

In den letzten zwei Jahrzehnten wurde im Vereinigten Königreich laufend in das Personal der frühpädagogischen Einrichtungen investiert, sowohl im Hinblick auf eine Personalreform als auch auf die Bereitstellung von immer mehr Stunden "kostenfreier" Kinderbetreuung für Eltern. Auch das Wissen über die kindliche Entwicklung, insbesondere über die Entwicklung des Gehirns und der Bindung, über die Auswirkungen früher Traumata und über die Bedeutung der psychischen Gesundheit von Kindern hat sich erheblich weiterentwickelt. Diese Entwicklungen werden jedoch häufig von den anhaltenden Herausforderungen innerhalb der frühpädagogischen Systeme überschattet. In der Literatur tauchen immer wieder drei große Hindernisse auf: der gemischte Markt für frühpädagogische Angebote, die Finanzierung und die Art der Arbeitskräfte (Nuffield 2022). Diese Forschung lieferte auch Beweise zur Bestätigung der Redensart, dass diejenigen, die in der Frühpädagogik arbeiten, mit Leidenschaft bei der Sache sind, sich aber von den politischen Entscheidungsträgern nicht wertgeschätzt fühlen.

Es gibt auch eine anhaltende Debatte über den Zweck der frühpädagogischen Angebote. Geht es darum, eine "Kinderbetreuung" anzubieten, während die Eltern arbeiten, oder um hochwertige frühkindliche Lernerfahrungen, zu denen alle kleinen Kinder Zugang haben sollten? Der Zusammenhang zwischen den Kosten für die Kinderbetreuung und der Gewinnung von Wählern/Wählerinnen ist bei allgemeinen Wahlen offensichtlich, und die Entscheidung der englischen Regierung zur Senkung des Personalschlüssels für 2- bis 3-Jährige von 1:4 auf 1:5 wurde als Angleichung Englands an andere Länder und Senkung der Kosten für die Eltern dargestellt (Lesh und Niemietz 2022). Eine rein ökonomische Debatte verkennt jedoch die Bedeutung qualitativ hochwertiger frühkindlicher Lernerfahrungen für den lebenslangen Erfolg, die Bedeutung einer qualifizierten Führung und integrativer Angebote.

Jedes der vier Länder hat auf unterschiedliche Weise die Bedeutung integrativer Angebote erkannt. Schottland und Wales waren in diesem Bereich durchwegs proaktiver und haben den Ansatz in ihren laufenden Personalplänen verankert. Die Herausforderungen, die sich aus den getrennten Interessen des Gesundheits-, Pflege- und Bildungssektors ergeben, dürfen jedoch nicht unterschätzt werden, denn sie stellen Hindernisse dar, insbesondere in den Kontroll- und Regulierungssystemen. So hat beispielsweise die Bewertung des Programms zur Integration und Transformation (*Integration Transformation Programme*, Welsh Government 2022d) gezeigt, dass zwar Fortschritte erzielt werden, diese aber zum Teil durch organisatorische Hindernisse beeinträchtigt werden.

In England war eines der Ziele des Kinderbetreuungsgesetzes (*Childcare Act*, 2006) die Integration von Bildung und Betreuung. Der Regierungswechsel im Jahr 2011 führte jedoch zu einer stärkeren Konzentration auf die Schulreife und Ergebnismaßnahmen. Auch die Entwicklung der Kinderzentren (Drehpunkte integrierter Arbeit) wurde durch den Regierungswechsel beeinträchtigt; als die Finanzierung nicht mehr zweckgebunden war, ging deren Zahl zurück. Gleichzeitig hat die jüngste Politikstrategie *Best Start for Life* (Department of Health and Social Care 2021) die integrierte Arbeit wieder auf die Tagesordnung gesetzt, insbesondere durch die Einführung von Familienzentren. Wichtig ist dabei, dass Familien von einem integrierten Dienstleistungskonzept profitieren, das für sie leicht zugänglich ist. Die Herausforderung besteht darin, dass die beteiligten frühpädagogischen Dienste aus früheren Erfahrungen lernen und frühere Fehler nicht wiederholen.

Personal

Arbeitgeber und Mitgliedsorganisationen warnten vor einer drohenden Rekrutierungskrise, Personalmangel und fehlender Verfügbarkeit von angemessen ausgebildetem Personal. Teilweise liegt dies am niedrigen Status, am niedrigen Gehalt und an schlechten Karriereaussichten im privaten, gemeinnützigen und unabhängigen frühpädagogischen Sektor. Durch den Wettbewerb um Personal für den weiteren Betreuungs-/Pflegebereich wurde dies noch verschärft. Die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen für frühpädagogische Qualifikationen auf der Stufe 3 (EQR-Stufe 4) und auf dem Hochschulniveau der Stufe 6 (EQR-Stufe 6) in England wurde ebenfalls durch stringenteren Zugangsvoraussetzungen für *Early Years Educators* (EYE) und *Early Years Teachers* (EYTS) beeinträchtigt. Die Zugangsvoraussetzungen für den EYTS wurden 2013 zwar an die für den *Qualified Teacher Status* (QTS) angeglichen, doch gibt es weder dieselben Beschäftigungsvorteile noch ein geschütztes Jahr für neu qualifizierte Lehrkräfte.

Die Personalkrise in der Frühpädagogik hatte sich durch die fachpolitische Verpflichtung, den kostenfreien Anspruch für 3-bis 4-Jährige von ungefähr 15 auf 30 Stunden pro Woche zu erhöhen, zugespitzt. Dadurch, dass viele Einrichtungen vor allem Teilzeitplätze anbieten (z.B. nur Vormittage oder Nachmittage), zog die Verdopplung des Anspruchs einen größeren Ausbau der Plätze und damit verbunden, auch einen erhöhten Bedarf an qualifiziertem Personal, nach sich.



Diese Situation wird noch verschärft durch die schrittweisen Änderungen, die ab April 2024 für erwerbstätige Eltern gelten, die 30 finanzierte Stunden für Kleinkinder ab neun Monaten in Anspruch nehmen können.

Die Bezahlung und die Bedingungen im PVI-Sektor haben es ebenfalls schwierig gemacht, mehr qualifizierte Fachkräfte zu rekrutieren und in den letzten Jahren ist es schwieriger geworden, neue Mitarbeiter:innen zu finden und zu halten. Es gibt auch immer mehr Einrichtungen, die schließen oder sich Sorgen machen, ob sie noch rentable Unternehmen bleiben.

Die Forschung zeigt eindeutig die Vorteile einer Leitung mit Hochschulabschluss auf, aber die laufenden Investitionen in Graduierten-Programme, wie z.B. EYTS in England, haben die Unterschiede in Bezug auf Bezahlung, Status, Arbeitsbedingungen und Zulagen zwischen denjenigen mit EYTS und ihren Kollegen/Kolleginnen mit QTS noch deutlicher gemacht – und die Regierung ist nicht gewillt, Abhilfe zu schaffen. Dieses zweigleisige System zwischen dem privaten und dem öffentlichen Sektor, das sich aus der gemischten Ökonomie des frühpädagogischen Angebots ergibt, muss neben den anderen komplexen Problemen angegangen werden. Infolgedessen muss das System der frühkindlichen Bildung grundlegend überarbeitet werden (Nuffield Foundation 2022). Darüber hinaus ist es unerlässlich, dass die politischen Entscheidungsträger eine klare Vision für das Personal formulieren. Es wurde bereits daran gearbeitet, das Profil der Karrierewege zu schärfen, die den in der Frühpädagogik Tätigen offenstehen, und die verschiedenen Qualifikationen in England klarer zu machen (DfE 2022b), aber es muss noch mehr getan werden. Die Beschäftigten des Sektors müssen wissen, dass es Aufstiegsmöglichkeiten gibt, ein starkes Fortbildungssystem, das ihre Entwicklung unterstützt, und eine Gehaltsordnung, die ihre Qualifikationen und Erfahrungen widerspiegelt, unabhängig davon, in welchem Teil des Vereinigten Königreichs sie arbeiten.

Das Bildungsministerium in England hat 153 Millionen £ (178,1 Mill. €) für die Entwicklung des frühpädagogischen Personals, einschließlich der Entwicklung eines Expertise- und Mentoringprogramms, zugesagt (DfE 2022d). Dies ist ein wichtiger und dringend notwendiger Schritt, aber frühere Erfahrungen haben gezeigt, dass unabhängig von der Finanzierung die inhärenten Probleme der niedrigen Bezahlung, des Status und der Personalfuktuation nur schwer zu ändern sind. Die Schritte, die das Bildungsministerium in letzter Zeit unternommen hat, um Personalfragen anzugehen und die Weiterbildungsmöglichkeiten zu verbessern, gehen in den allgemeinen Debatten über Nachhaltigkeit und Finanzierung unter.

Finanzierung

Zwischen dem frühpädagogischen Sektor und den Regierungen besteht ein laufender Streit darüber, dass die aktuellen Finanzierungsanteile für den kostenfreien Anspruch unzureichend sind, um die Kosten von qualitativ hochwertigen frühpädagogischen Plätzen zu decken, die über Gebühren für Zusatzstunden oder Kosten für Mahlzeiten kofinanziert werden müssen. Für einige Familien ist die Deckung dieser Kosten ein Hindernis für die Inanspruchnahme ihrer "freien" Stunden, vor allem für diejenigen mit den niedrigsten Einkommen.

Die Finanzierung der Frühpädagogik in England ist komplex, da die Mittel, die jede lokale Behörde erhält, über die nationale Finanzierungsformel der frühen Jahre (*Early Years National Funding Formula*) berechnet werden. Seit 2019/20 müssen die lokalen Behörden allen Einrichtungen einen einheitlichen Basissatz zahlen und können dann Zuschläge gewähren, wenn die Einrichtungen eine oder mehrere von vier Kategorien erfüllen, z.B. eine höhere Anzahl von Kindern mit Englisch als Zweitsprache (siehe Foster 2022).

Verschiedene Organisationen haben in ihren Berichten wiederholt vor Finanzierungsproblemen gewarnt. 2015 äußerte das *Institute for Public Policy Research* die Befürchtung, dass "... die Regierung die geplante Ausweitung deutlich unterfinanzieren wird und dass dies zu einer schlecht



umgesetzten Strategie mit negativen Folgen für Kinder und Familien sowie für die Nachhaltigkeit des Sektors führen wird" (Cory 2015, 3). Kürzlich hat das *Institute of Fiscal Studies* (2021) auf das Problem hingewiesen, dass die Erhöhung der staatlichen Mittel für das Angebot für 3- bis 4-Jährige in England durch gestiegene Lebenshaltungskosten aufgezehrt wird. Nach der Ankündigung der Ausweitung der finanzierten Betreuungsplätze im Jahr 2023 wurden erneut Bedenken hinsichtlich der finanziellen Herausforderungen für den Sektor geäußert (Institute of Fiscal Studies 2023). Darüber hinaus ist einer der Gründe, warum sich der frühpädagogische Sektor gegen eine Änderung des Personalschlüssels in England ausspricht, dass dies aus mehreren miteinander zusammenhängenden Gründen kaum einen Unterschied bei den Betriebskosten machen wird – dazu gehören Einstellungsprobleme, Bezahlung, Personalfuktuation und der erhebliche Anstieg der Lebenshaltungskosten.

Ein weiterer Bereich, der sich auf die Finanzierung auswirkt, ist die Angemessenheit und die Schwankungen bei der Inanspruchnahme von Plätzen. Wie die Nuffield-Forschung (2022) zu den Auswirkungen von COVID-19 auf den Sektor ergab, hat die Pandemie zwar die Bedeutung der Frühpädagogik verdeutlicht, aber angesichts der steigenden Lebenshaltungskosten, die sich auf die Familienbudgets auswirken, und der Tatsache, dass die Einrichtungen mit Finanzierungs-, Personal- und Überlebensproblemen zu kämpfen haben, müssen Maßnahmen ergriffen werden, um einen widerstandsfähigeren Sektor zu schaffen, der in der Lage ist, die anhaltenden Herausforderungen zu bewältigen.

Mischwirtschaft

Hinsichtlich des Status, der Bezahlung und Arbeitsbedingungen bleiben große Unterschiede zwischen dem Personal mit QTS in staatlichen Tageseinrichtungen/Primarschulen und dem Rest des Personals, ob mit Hochschulabschluss oder ohne. Regierungen im Vereinigten Königreich weigerten sich, dieses Problem anzugehen und beharrten auf ihrer Position, dass Bezahlung und Arbeitsbedingungen im Ermessen des jeweiligen Arbeitgebers liegen, vorausgesetzt, diese halten sich an die gesetzlichen Arbeitnehmerrechte und das Mindestgehalt. Tatsächlich gibt es auch in England zunehmend Anzeichen dafür, dass größere Ketten kleinere Einrichtungen aufkaufen (Lloyd und Simon 2022). Handelt es sich bei der einkaufenden Kette um eine gewinnorientierte Organisation, können die Personalkosten um bis zu 14% niedriger sein als bei gemeinnützigen Einrichtungen (Simon et al. 2022).

Dieser neoliberale Ansatz, alles den Arbeitgebern und Einzelpersonen zu überlassen, funktioniert einfach nicht in einer Situation, in der die Einrichtungen klein sind und um ihr finanzielles Überleben kämpfen müssen und in der die Arbeitskräfte extrem niedrig bezahlt werden. Diese zunehmende Tendenz, dass einige kleinere Einrichtungen von großen gewinnorientierten Ketten aufgekauft werden, ist ein weiterer Grund zur Besorgnis in einem Sektor, der sich in Schwierigkeiten befindet. Die Bindung von Personal ist noch schwieriger, und in England und Schottland wird immer wieder befürchtet, dass Führungskräfte mit Hochschulabschluss wegen der besseren Bezahlung und der besseren Bedingungen in die Lehre oder in andere Berufe wechseln. Darüber hinaus lassen die Bestrebungen, die Qualifikationen von Einrichtungsleitungen und Führungskräften in Wales, Schottland und Nordirland zu erhöhen, die Praxiskräfte zweifeln, ob es sich lohnt, ihre Zeit in die Ausbildung zu investieren, da ihre Qualifikationen finanziell nicht anerkannt werden.

Frühpädagogische fachpolitische Strategie

Die Politik im Bereich der Frühpädagogik hat sich in den vier Nationen des Vereinigten Königreichs unterschiedlich entwickelt, wobei sich Wales und Schottland auf eine Reihe von Änderungen zur Stärkung der frühkindlichen Betreuung, zur Verbesserung der Ergebnisse, zur Anhebung



des Qualifikationsniveaus für Führungspositionen und zur Unterstützung von Familien konzentrieren. Keinem dieser Länder fällt der Prozess leicht, und wie bereits angedeutet, wirken die inhärenten Herausforderungen der Bezahlung, die Mischwirtschaft des Angebots und Probleme mit den Arbeitskräften als Hindernisse für den Wandel. In Nordirland konzentrierte sich die Politik ebenfalls auf die Anhebung der Qualifikation von Führungskräften auf die Stufe 5, und wie in Wales und Schottland wird das "Spielen" als entscheidender Bestandteil des frühkindlichen Lernens anerkannt und gefördert.

In England ist die Politik für die frühen Jahre nach wie vor politisch umstritten. Maßnahmen wie die Anhebung der Zugangsvoraussetzungen für EYE- und EYTS-Qualifikationen und die Nichtgewährung von QTS für *Early Years Teachers* mit EYTS sowie Initiativen wie die Ausweitung des kostenfreien Anspruchs scheinen hinsichtlich der Auswirkungen auf die Personalgewinnung und den Mangel an qualifiziertem Personal nicht durchdacht worden zu sein. Diese Situation wurde durch COVID-19 noch verschärft. Die Forschung belegt die Bedeutung qualitativ hochwertiger frühkindlicher Erfahrungen für Kleinkinder, doch in England hat sich die Zuständigkeit der Ministerien für den frühpädagogischen Bereich ständig geändert. Obwohl COVID-19 zeigte, wie wichtig die Frühpädagogik für die Wirtschaft der Nation ist, fühlt sich der Sektor ständig ungehört, unterbewertet, unterfinanziert, anfällig für politische Veränderungen und zunehmend offen für die Herausforderungen der Übernahme durch gewinnorientierte Ketten – eine Situation, die die Ansicht aufrechterhält, dass diejenigen, die im frühpädagogischen Bereich arbeiten, nicht so wichtig sind wie andere, die mit Kindern und Familien arbeiten.

Literatur

- Adams, L., S. Coburn-Crane, A. Hassan, and J. Taylor. 2023. *Survey of Childcare and Early Years Providers: Technical Report. 2023*. <https://explore-education-statistics.service.gov.uk/find-statistics/childcare-and-early-years-provider-survey#explore-data-and-files>
- Archer, N., and C. Oppenheim. 2021. *The Role of Early Years Education and Care in Shaping Life Chances*. <https://www.nuffieldfoundation.org/publications/early-childhood-education-care-shaping-life-chances>.
- Bonetti, S., and K. Cooper. 2022. *Independent Review: Registration of the Childcare, Play and Early Years (CPEY) Workforce in Wales*. <https://gov.wales/sites/default/files/statistics-and-research/2022-07/independent-review-registration-of-the-childcare-play-and-early-years-workforce-in-wales.pdf>
- Care Inspectorate. 2017. *Health and Social Care Standards*. <https://hub.careinspectorate.com/media/2544/sg-health-and-social-care-standards.pdf>
- Care Inspectorate. 2022. *A quality framework for daycare of children, childminding and school-aged childcare*. https://www.careinspectorate.com/images/documents/6585/Quality%20framework%20for%20early%20learning%20and%20childcare%202022_PRINT%20FRIENDLY.pdf
- [CCEA] Council for the Curriculum, Examinations and Assessment. 2018. *Curricular Guidance for Pre-School Education*. https://www.education-ni.gov.uk/sites/default/files/publications/education/Pre-School_Guidance_30May18_Web.pdf
- [CCEA] Council for the Curriculum, Examinations and Assessment. 2020. *Curricular Guidance for the Foundation Stage*. <https://ccea.org.uk/foundation-stage/overview>
- Childcare Partnerships. 2016. *Qualification Requirements for the Early Years, School Age Childcare and Childminding Sectors in Northern Ireland. Guidance updated 2020*. <http://childcarepartnerships.hscni.net/wp-content/uploads/2020/06/Qualification-List-Last-Updated-04.06.2020-JA.pdf>
- Cohen, B., P. Moss, P. Petrie, and J. Wallace. 2021. 'A New Deal for Children?' – what happened next: a cross-national study of transferring early childhood services into education, In *Early Years*, 41(2-3):110-127, DOI: 10.1080/09575146.2018.1504753
- Cory, G. 2015. *Extending the Early Years Entitlement: Costings, Concerns and Alternatives, Institute for*

- Public Policy Research*. <http://www.ippr.org/publications/extending-the-early-years-entitlement-costings-concerns-and-alternatives>
- [DfE] Department for Education. 2013. *Early Years Teachers' Standards*. <https://www.gov.uk/government/publications/early-years-teachers-standards>
- [DfE] Department for Education. 2017 *Early years Workforce Strategy*. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/596884/Workforce_strategy_02-03-2017.pdf
- [DfE] Department for Education. 2019. *Early Years Educator Level Three: Qualifications Criteria*. <https://www.gov.uk/government/publications/early-years-educator-level-3-qualifications-criteria/early-years-educator-level-3-qualifications-criteria>
- [DfE] Department for Education. 2021a. *Development Matters: Non-statutory Curriculum Guidance for the Early Years Foundation Stage*. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1007446/6.7534_DfE_Development_Matters_Report_and_illustrations_web__2_.pdf
- [DfE] Department for Education 2021b. *Teachers' Standards: Guidance for School Leaders, School Staff and Governing Bodies*. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1040274/Teachers__Standards_Dec_2021.pdf
- [DfE] Department for Education. 2022a. *Early Years Qualifications and Ratios*. <https://www.gov.uk/government/publications/early-years-qualifications-and-ratios/early-years-qualifications-and-ratios#qualifications-and-ratios>
- [DfE] Department for Education. 2022b. *National Professional Qualification in Early Years Leadership*. <https://professional-development-for-teachers-leaders.education.gov.uk/early-years-leadership>
- [DfE] Department for Education. 2022c. *Covid-19 Recovery experts and Mentoring Programme*. <https://www.gov.uk/guidance/apply-for-a-role-in-the-early-years-covid-19-recovery-experts-and-mentors-programme>
- [DfE] Department for Education. 2022d. *Early Years experts and Mentor Programme*. <https://www.gov.uk/guidance/early-years-experts-and-mentors-programme>
- [DfE] Department for Education. 2023a. *Childcare and Early Years Providers Survey 2023*. <https://www.gov.uk/government/statistics/childcare-and-early-years-providers-survey-2023>
- [DfE] Department for Education. 2023b. *Early Years Foundation Stage Statutory Framework: For Group and School-based Providers*. <https://www.gov.uk/government/publications/early-years-foundation-stage-framework--2>
- [DENI] Department of Education (Northern Ireland). 2013. *Learning to Learn: A Framework for Early Years Education and Learning*. <https://www.education-ni.gov.uk/publications/framework-early-years-education-and-learning-october-2013>
- [DENI] Department of Education (Northern Ireland). 2016. *Shared Education*. <https://www.education-ni.gov.uk/articles/what-shared-education>
- Department of Health and Social Care. 2021. *The Best Start for Life: A Vision for the 1, 001 Days*. <https://www.gov.uk/government/publications/the-best-start-for-life-a-vision-for-the-1001-critical-days>
- Donaldson, G. 2015. *Independent Review of Curriculum and Assessment Arrangements in Wales*. <https://gov.wales/sites/default/files/publications/2018-03/successful-futures.pdf>
- Dunn, B., C. McDonald, and D. Johnson. 2018. "Evidence of Quality Professional Development: A Study in Childhood Practice." In *Professional Development in Education*, 44(3): 397-411, DOI: 10.1080/19415257.2017.133193
- Education Scotland. 2016. *Curriculum for Excellence*. <http://www.educationscotland.gov.uk/learningandteaching/thecurriculum/whatiscurriculumforexcellence/index.asp>
- Education Scotland. 2021. *Realising the ambition*. <https://education.gov.scot/improvement/learning-resources/realising-the-ambition/>
- Education Scotland. 2022. *What is Curriculum for Excellence?* <https://education.gov.scot/education-scotland/scottish-education-system/policy-for-scottish-education/policy-drivers/cfe-building-from-the-statement-appendix-incl-btc1-5/what-is-curriculum-for-excellence>
- Education Workforce Council. 2022. *Registration*. <https://www.ewc.wales/site/index.php/en/registration.html>
- ESTYN. 2021. *Guidance for Inspectors: Follow-up Joint CIW/Estyn inspections Non-maintained Settings*.

- <https://www.estyn.gov.wales/system/files/2021-12/Guidance%20handbook%20for%20inspect-ing%20care%20and%20education%20in%20regulated%20non%20school%20settings%20eligi-ble%20for%20funding%20for%20part-time%20education.pdf>
- Foster, D. 2022. *House of Commons Library: Early Years Funding in England*. <https://researchbrief-ings.files.parliament.uk/documents/CBP-8052/CBP-8052.pdf>
- Furlong, J. 2015. *Teaching Tomorrow's Teachers: Options for the Future of initial Teacher Education in Wales*. <https://gov.wales/sites/default/files/publications/2018-03/teaching-tomorrow%E2%80%99s-teachers.pdf>
- Gov.UK. 03.10.2022. *What qualification levels mean*. <https://www.gov.uk/what-different-qualification-levels-mean/list-of-qualification-levels>
- [GTCS] General Teaching Council for Scotland. 2021. *The Standard for Headship: An Aspirational Profes-sional Standard for Scotland's Teachers*. <https://www.gtcs.org.uk/wp-content/up-loads/2021/09/standard-for-headship.pdf>
- [GTCS] General Teaching Council for Scotland. 2022. *Professional Standards*. <https://www.gtcs.org.uk/professional-standards/>
- Health and Care Learning Wales. 2019. *Qualifications*. <https://www.healthandcarelearning.wales/quali-fications>
- HM Government. o. J. *T Levels: Education and Childcare*. <https://www.tlevels.gov.uk/students/sub-jects/education>
- Institute of Apprenticeships and Technical Qualifications. 2022. *Early Years Practitioner*. <https://www.in-stituteforapprenticeships.org/apprenticeship-standards/early-years-practitioner-v1-0>
- Institute of Fiscal Studies. 2023. *Early Years Spending Update: Budget Reforms and Beyond*. <https://ifs.org.uk/publications/early-years-spending-update-budget-reforms-and-beyond>
- Legislation.gov.uk. 2006. *Childcare Act 2006*. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/21>
- Legislation.gov.uk. 2016a. *Childcare Act 2016*. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/21>
- Legislation.gov.uk. 2016b. *Scotland Act 2016*. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2016/11/con-tents/enacted>
- Lesh, M., and K. Niemietz. Eds. 2022. *Cutting Through: How to address the cost of living crisis*. <https://iea.org.uk/publications/cutting-through-how-to-address-the-cost-of-living-crisis/>
- Lloyd E., and A. Simon. 2022. "Large For-Profit Nursery Groups are becoming more Common – with Neg-ative Consequences for Parents and the Sector." In *The Conversation*. <https://theconversa-tion.com/large-for-profit-nursery-groups-are-becoming-more-common-with-negative-conse-quences-for-parents-and-the-sector-175759>
- McMillan, D. J., and B. McConnell. 2015. Strategies, Systems and Services: A Northern Ireland Early Years Policy Perspective. *International Journal of Early Years Education*. 23(3): 245-257. London: Routledge
- McNair L.J., C. Blaisdell, J.M. Davis, and L.J. Addison. 2021. Acts of Pedagogical Resistance: Marking out an Ethical Boundary Against Human Technologies. In *Policy Futures in Education*. 2021;19(4):478-492. doi:10.1177/1478210320976978
- National Day Nurseries. 2019. *Scottish Nurseries Suffering in Real Terms cut to ELC Funding Rates*. <https://ndna.org.uk/news/many-scottish-nurseries-suffering-real-terms-cut-in-elc-funding-rates-de-spite-increased-costs/> November 2021
- NCFE. 2022. *NCFE CACHE Level 5 Diploma in Leadership and Children's Care Learning and Development (Management) (Northern Ireland)*. <https://www.qualhub.co.uk/qualification-search/qualification-detail/ncfe-cache-level-5-diploma-in-leadership-for-childrens-care-learning-and-develop-5019>
- Nuffield Foundation. 2022. *Implications of Covid and Early Childhood Education and Care in England*. <https://www.nuffieldfoundation.org/wp-content/uploads/2020/12/Final-report-Implications-of-Covid-for-ECEC-in-England-June-2022.pdf>
- [Ofsted] Office for Standards in Education, Children's Services and Skills. 2021. *About Us*. <https://www.gov.uk/government/organisations/ofsted/about#:~:text=Ofsted%20aims%20to%20im-prove%20lives,we%20share%20what%20we%20find>
- [ONS] Office for National Statistics. 2022. *Population Estimates for UK, England and Wales, Scotland and Northern Ireland, Mid-2021*. <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/popula-tionandmigration/populationestimates/bulletins/annualmidyearpopulationestimates/mid2021>
- Oppenheim C., J. Rehill, and R. Batcheler. 2022. *Bringing up the Next Generation: From Research to Pol-icy*. <https://www.nuffieldfoundation.org/wp-content/uploads/2022/07/Bringing-up-the-next-gener-ation-Nuffield-Foundation.pdf>

- Ozga, J. 2000. *Policy Research in Educational Settings*. Buckingham: Open University Press.
- [QAA] Quality Assurance Agency for Higher Education. 2022. *Early Childhood Studies: Subject Benchmark Statement*. <https://www.qaa.ac.uk/quality-code/subject-benchmark-statements/early-childhood-studies>
- Pascal, C., T. Bertram, and A. Cole-Albäck. 2020. *Early Years Workforce Review*. <https://www.suttontrust.com/wp-content/uploads/2020/08/Early-Years-Workforce-Review.pdf>
- Rogers, S., C. Brown, and X. Poblete. 2017. *A Systematic Review of the Evidence Base for Professional Learning in Early Years Education* (the PLEYE review). https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10053553/1/Rogers_PLEYE_A%20SYSTEMATIC%20REVIEW%20OF%20THE%20EVIDENCE_Nuffield.pdf
- Scottish Government. 2020. *Deferring entry to primary one*. <https://www.gov.scot/news/deferring-entry-to-primary-one/>
- Scottish Government. 2021. *Summary Statistics for Schools in Scotland 2021*. <https://www.gov.scot/publications/summary-statistics-schools-scotland>
- Scottish Government. 2022a *New national education bodies*. <https://www.gov.scot/news/new-national-education-bodies/>
- Scottish Government. 2022b. *Putting Learners at the Centre: Towards a Future Vision for Scottish Education*. <https://www.gov.scot/publications/putting-learners-centre-towards-future-vision-scottish-education/documents>
- Scottish Government and Convention of Scottish Local Authorities (COSLA). 2019. *Early Years and Childcare Workforce: Final Report*. <https://www.gov.scot/binaries/content/documents/govscot/publications/independent-report/2020/03/implications-national-local-labour-markets-social-care-workforce-report-scottish-government-cosla/documents/early-learning-childcare-workforce-final-report-scottish-government-cosla/early-learning-childcare-workforce-final-report-scottish-government-cosla/govscot%3Adocument/early-learning-childcare-workforce-final-report-scottish-government-cosla.pdf>
- [SQA] Scottish Qualification Authority. 2015. *Early Education and Childcare*. <https://www.sqa.org.uk/sqa/100247.html>
- [SQA] Scottish Qualification Authority. 2019. *Guide to Scottish Qualifications*. https://www.sqa.org.uk/sqa/files_ccc/Guide_to_Scottish_Qualifications.pdf
- [SQA] Scottish Qualification Authority. 2021. *SVQ 3 Social Services (Children and Young People) at SCQF level 7*. https://secure.sqa.org.uk/sqa/files_ccc/Information_Sheet_SSCYP_level3.pdf
- [SSSC] Scottish Social Services Council. 2016. *Standard for Childhood Practice (2015 revised)*. <https://www.sssc.uk.com/knowledgebase/article/KA-01548/en-us>
- [SSSC] Scottish Social Services Council. 2021. *Scottish Social Service Sector: Report on 2020 Workforce Data: An Official Statistics Publication for Scotland*. <https://data.sssc.uk.com/images/WDR/WDR2020.pdf>
- Simon, A., H. Penn, A. Shas, C. Owen, E. Lloyd, K. Hollingworth, and K. Quy. 2022. *Acquisitions, Mergers and Debt: the new Language of Childcare*. <https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10142357/7/Childcare%20Main%20Report%2010222.pdf>
- Social Care Wales. 2018. *Continuing Professional Development Toolkit for Social Care, Early Years and Childcare*. https://socialcare.wales/cms_assets/file-uploads/CCPD-toolkit-for-social-care-ENGv01.pdf
- Social Mobility Commission. 2020. *The Stability of the Early Years Workforce in England: An Examination of National, Regional and Organisational Barriers*. <https://www.gov.uk/government/publications/the-stability-of-the-early-years-workforce-in-england>
- Welsh Government. 2015. *Written Statement: New Deal for the Education Workforce*. <http://gov.wales/about/cabinet/cabinetstatements/previous-administration/2015/newdealeducation/?lang=en>
- Welsh Government. 2016a. *Foundation Phase Profile*. <http://gov.wales/topics/educationandskills/earlyyearshome/foundation-phase/foundation-phase-profile/?lang=en>
- Welsh Government. 2016b. *Early Years Outcomes Framework*. <http://gov.wales/topics/educationandskills/earlyyearshome/early-years-outcomes-framework/?lang=en>
- Welsh Government. 2016c. *National Minimum Standards for Regulated Childcare for children up to the age of 12 years*. <https://careinspectorate.wales/sites/default/files/2018-01/160411regchild-careen.pdf>

- Welsh Government. 2017a. *Childcare, Play and Early Years Workforce Plan*. <https://gov.wales/sites/default/files/publications/2019-07/early-years-workforce-plan.pdf>
- Welsh Government. 2017b. *Flying Start*. https://gov.wales/sites/default/files/publications/2019-07/flying-start-health-programme-guidance_0.pdf
- Welsh Government. 2017c. *Progress for Success ESF Programme*. <http://gov.wales/topics/people-and-communities/people/children-and-young-people/early-years/progress-for-success/?lang=en>
- Welsh Government. 2018. *Review of the Childcare Sector in Wales*. <https://gov.wales/sites/default/files/statistics-and-research/2019-07/180110-review-childcare-sector-en.pdf>
- Welsh Government. 2019. *Written Statement: Launch of Early Childhood Education and Care (ECEC) approach*. <https://gov.wales/written-statement-launch-early-childhood-education-and-care-ecec-approach>
- Welsh Government. 2020. *Curriculum for Wales*. <https://hwb.gov.wales/curriculum-for-wales>
- Welsh Government. 2022a. *Children and Young People's Plan*. <https://gov.wales/sites/default/files/publications/2022-03/children-and-young-peoples-plan.pdf>
- Welsh Government. 2022b. *Registration of the Childcare, Play and Early Years workforce in Wales: independent review (summary): The review informs actions and next steps for the professional registration of the Childcare, Play and Early Years (CPEY) workforce*. <https://gov.wales/sites/default/files/pdf-versions/2022/7/4/1657782013/registration-childcare-play-and-early-years-workforce-wales-independent-review-summary.pdf>
- Welsh Government. 2022c. *A curriculum for funded non-maintained nursery settings*. <https://www.earlyyears.wales/sites/www.earlyyears.wales/files/a-curriculum-for-funded-non-maintained-nursery-settings2.pdf>
- Welsh Government. 2022d. *Evaluation of the Early Years Integration Transformation Programme*. <https://gov.wales/sites/default/files/statistics-and-research/2022-03/evaluation-of-the-early-years-integration-transformation-programme.pdf>



Anhang I: Akronyme und Definitionen

Vereinigtes Königreich

BME: *Black or Minority Ethnic*

Der Begriff "Schwarze oder ethnische Minderheit" wird in der Regel bei der Erhebung von Personalstatistiken verwendet, um Mitarbeiter:innen zu bezeichnen, die nach eigenen Angaben nicht-weißer britischer Herkunft sind oder einen Migrationshintergrund haben.

Childminder: *Tagespflegeperson*

Eine Person, die Kinder von der Geburt bis zum Alter von 5 Jahren in ihrem eigenen Zuhause für mehr als zwei Stunden pro Tag und gegen Bezahlung betreut. Kann auch für die Betreuung von Kindern im Alter von 2/3 bis 5 Jahren finanziert werden.

Children's Centres: *Kinderzentren*

konzentrieren sich auf eine breite Palette von Angeboten für Kinder, oft einschließlich Tagesbetreuung, und auf die Unterstützung der Eltern in einem bestimmten Viertel. Hauptsächlich im Zusammenhang mit der *Sure Start Initiative* in benachteiligten Gebieten in England und Nordirland (oder *Flying Start* in Wales). Kinderzentren sind in England auf dem Rückzug (siehe *Family Hubs*).

Day Nursery: *Kindertageseinrichtung*

Ganztägige Betreuung für Gruppen von Kindern unter 5 Jahren, in der Regel während die Eltern arbeiten oder studieren. Hauptsächlich private, gewinnorientierte Einrichtungen, aber auch kommunale Einrichtungen oder Einrichtungen, die von einer Freiwilligenorganisation geleitet werden. In der Regel ab 18 Monaten, einige nehmen jedoch auch Babys unter einem Jahr auf.

ITT/ITE: *Initial Teacher Training/Initial Teacher Education*

Reglementierte Ausbildung von Lehrkräften, die zum qualifizierten Lehrkraftstatus QTS führt.

LA: (local authority): *Kommune*:

Rund 150 lokale Behörden verteilen Finanzmittel und bieten lokale Verwaltungsdienste und Unterstützung für lokale Dienste, einschließlich Dienstleistungen für Kinder, im gesamten Vereinigten Königreich an. Sie finanzieren sich zum Teil durch staatliche Zuschüsse und zum Teil durch lokale Steuern auf der Grundlage von Privateigentum und Unternehmenssteuern.

ONS: *Office for National Statistics*

Nationales Statistikbüro sammelt, analysiert und verbreitet Statistiken über die Wirtschaft, Gesellschaft und Bevölkerung des Vereinigten Königreichs.

Nanny: *Kinderfrau*

Eine Person, die von den Eltern angestellt wird, um ein oder mehrere Kinder im Haushalt des Kindes zu betreuen.

Nursery School: *Kindergarten*:

Staatliche oder unabhängige/private Anbieter von vorschulischer Bildung für Kinder von 2/3 bis 5 Jahren.

Nursery Class: *Kindergartenklasse*:

Klasse für Kinder im Alter von 2, 3 oder 4 Jahren, die Teil einer Grundschule ist.

Out-of-School Care/ Clubs: *außerschulische Betreuung/Klubs*:

Angebote für Kinder im schulpflichtigen Alter (4–5 Jahre und älter) vor und/oder nach Beginn des Schultages; in der Regel, aber nicht immer, in den Räumlichkeiten der Schule.

Pre-School: *Vorschule*:

Anbieter von meist Teilzeit-Gruppen von Kindern zwischen 2/3 und 5 Jahren. Oftmals werden diese Einrichtungen von Eltern oder der Gemeinde betrieben und stützen sich teilweise auf freiwillige Eltern-Mitarbeit.

PVI: *Private, Voluntary and Independent Sector*

Der privat-gewerbliche, gemeinnützige und unabhängige Sektor umfasst alle frühpädagogischen Einrichtungsarten außerhalb der staatlichen Schulen. Bei privaten Einrichtungen handelt es sich vor allem um Tageseinrichtungen und Tagespflegepersonen, die die Einrichtung als privates Unternehmen auf Gewinnbasis betreiben. Dies schließt sowohl Tageseinrichtungen einzelner Individuen als auch Ketten von Unternehmen ein. Gemeinnützige Einrichtungen (manchmal auch gemeinnützige und Gemeindefeinrichtungen) umfassen von Eltern betriebene vorschulische Spielgruppen, Gemeindetageseinrichtungen und solche, die von großen gemeinnützigen Organisationen wie der *Action for Children* betrieben werden. Mit unabhängig ist der Schulsektor gemeint, an den auch Kindergartenschulen, -



klassen oder Tageseinrichtungen angeschlossen sind.

QTS: Qualified Teacher Status

Der qualifizierte Lehrkraft-Status wird im Bildungsgesetz von 1944 für alle Lehrkräfte staatlicher Schulen und Klassen beschrieben. Lehrkräfte mit QTS müssen registriert sein und werden über den jeweiligen allgemeinen Lehrerrat (*General Teaching Council*) in den vier Nationen reguliert. Standards, Einschätzung und Ausbildungsvoraussetzungen und die Anzahl der Ausbildungsplätze werden national festgelegt.

England

CACHE: Council for Awards in Childcare and Education.

Vergabestelle für Abschlüsse in Kinderbetreuung und Bildung. <https://www.cache.org.uk/>.

DBS: Disclosure and Barring Service

Behörde zur Prüfung von Personen, die im Strafregister und auf einer Liste geführt werden als Personen, die in England, Wales und Nordirland nicht mit Kindern arbeiten dürfen. Alle, die mit Kindern und/oder gefährdeten Erwachsenen arbeiten, müssen gegen diese Liste gecheckt werden, einschließlich regelmäßig arbeitender Ehrenamtlicher. <https://www.gov.uk/government/organisations/disclosure-and-barring-service>.

EYE: Early Years Educator

Diese Qualifikation auf der RQF-Stufe 3 (EQR 4) basiert auf Standards, die vom Nationalen Kolleg für Schulleitung (*National College for School Leadership*) festgelegt wurden für alle, die im frühpädagogischen Bereich arbeiten – außer den QTS-Lehrkräften und denen, die den Hochschulabschluss *Early Years Teacher Status* besitzen. Sie ersetzt alle früher anerkannten Qualifikationen auf diesem Niveau in England und hat eine starke Bildungsorientierung. <https://www.gov.uk/government/publications/early-years-educator-level-3-qualifications-criteria>.

EYFS: Early Years Foundation Stage

Dies ist in England das gesetzliche Rahmenwerk, das auf alle bei *Ofsted* registrierten Anbieter für Kinder von der Geburt bis 5 Jahren zutrifft, einschließlich der Tagespflegepersonen, Kinderkrippen und Eingangsklassen in Schulen. Hier sind die Mindeststandards für Gesundheit und Sicherheit sowie alle Aspekte der kindlichen Entwicklung und des Lernens festgehalten.

EYTS: Early Years Teacher Status

Dies ist ein Hochschulabschluss auf der EQR-Stufe 6 in England. Er ist vor allem bildungsorientiert obwohl er sich an alle richtet, die mit Kindern von 0 bis 5 Jahren arbeiten, d.h. bis zum Ende der *Early Years Foundation Stage*. Er ist für die Arbeit in staatlichen Schulen nicht als dem QTS gleichwertig anerkannt. <https://www.gov.uk/government/publications/early-years-teachers-standards>.

Family Hubs: Familienzentren

Zentrale Anlaufstellen für Familien und Kinder von 0–19 Jahren (bis zu 25 Jahren für junge Menschen mit besonderen Bedürfnissen und/oder einer Behinderung). Der Schwerpunkt liegt auf der Altersgruppe 0–2 Jahre.

Ofqual: Office of Qualifications and Examinations Regulation

Das Büro für Qualifikationen und Prüfungsordnungen reguliert Qualifikationen, Prüfungen und Einschätzungen auf nationaler Ebene. <https://www.gov.uk/government/organisations/ofqual>.

Ofsted: Office for Standards in Education, Children's Services and Skills

Das Büro für Standards in Bildung, Kindertageseinrichtungen und Kompetenzerwerb reguliert und hat die Fachaufsicht über Schulen und Kindertageseinrichtungen, einschließlich der Tagespflege. <https://www.gov.uk/government/organisations/ofsted>.

RQF: Regulated Qualifications Framework

Das regulierte Qualifikationsrahmenwerk ersetzte vor kurzem das Qualifikations- und Curriculumsrahmenwerk und bietet ein einziges, einfaches System, das das Niveau und die Einordnung aller von *Ofqual* anerkannten Qualifikationen zeigt und in Schulen und Hochschulen genutzt wird. https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/461298/RQF_Bookcase.pdf

Wales

CIW: The Care Inspectorate for Wales

Das Betreuungsinspektorat überwacht alle registrierten Betreuungseinrichtungen einschließlich der frühpädagogischen Einrichtungen (außer Schulen). www.cssiw.org.uk/?lan=en/

ESTYN *Educational Inspectorate in Wales*

Das Bildungsinspektorat deckt alle Schulen und subventionierte frühpädagogische Bildungseinrichtungen ab. <http://www.estyn.gov.wales>.

EWC: *Education Workforce Council for Wales*

Der walisische Rat des Bildungspersonals übernimmt die Regulierungsfunktion des Allgemeinen Unterrichtsrats für Wales. Seine Aufgaben umfassen Standards, Registrierung, Grund- und Fortbildung von Lehrkräften in Schulen und Weiterbildung, Lernunterstützungskräfte und Jugendarbeiter:innen. <https://www.ewc.wales/site/index.php/en/>

Flying Start ist Teil der Strategie der frühen Jahre der walisischen Regierung und zielt ab auf Kinder unter 4 Jahren in benachteiligten Gebieten. Es bietet Gesundheitsdienst auch als Besuche zu Hause an, Elternprogramme, einrichtungsbasierte Teilzeitbetreuung und Zugang zu Sprech- und Sprachunterstützung. <http://gov.wales/topics/people-and-communities/people/children-and-young-people/parenting-support-guidance/help/flyingstart/?lang=en>

Qualifications Wales ist eine neue neue Regulierungsbehörde für Qualifikationen, Prüfungen und Einschätzungen in Schulen und Hochschulen in Wales und richtet sich nach dem walisischen Qualifikationsrahmenwerk, das ungefähr *Ofqual* in England entspricht. <http://qualificationswales.org/?lang=en>.

SW: *Social Care Wales*

Das Betreuungsgremium registriert alle Betreuungseinrichtungen einschließlich der frühpädagogischen Einrichtungen (außer Schulen) und bestimmt die angemessenen Qualifikationen für die Arbeit auf verschiedenen Niveaus. <http://www.ccwales.org.uk/early-years-and-childcare-worker/>

Schottland

CIS: *Care Inspectorate for Scotland*

Das Betreuungsinspektorat für Schottland überwacht (aber registriert nicht) alle Arten von Betreuungseinrichtungen einschließlich frühpädagogischer Einrichtungen (außer Schulen). <http://www.careinspectorate.com/index.php/about-us>.

Disclosure Scotland Behörde zur Prüfung von Personen, die im Strafregister und auf einer Liste geführt werden als Personen, die in Schottland nicht mit Kindern arbeiten dürfen. Sie arbeitet mit der DBS in England zusammen. Alle, die mit Kindern und/oder gefährdeten Erwachsenen arbeiten, müssen gegen diese Liste gecheckt werden, einschließlich regelmäßig arbeitender Ehrenamtlicher. <https://www.disclosurescotland.co.uk>

Education Scotland ist das Bildungsinspektorat, das verantwortlich ist für alle Bildungsphasen in Schulen und frühpädagogischen Einrichtungen. <http://www.educationscotland.gov.uk>.

ELC: *Early Learning and Care*

Frühes Lernen und Betreuung wird in Schottland statt des Ausdrucks frühkindliche Bildung und Betreuung (*Early Childhood Education and Care*) verwendet.

GTCS: *General Teaching Council (Scotland)*

Der Allgemeine Unterrichtsrat (Schottland) ist eine Registrierungs- und Regulierungsbehörde für den Lehrberuf. <http://www.gtcs.org.uk/about-gtcs/about-us.aspx>

SCQF: *Scottish Credit and Qualifications Framework*

Das schottische Kredit- und Qualifikationsrahmenwerk legt alle regulierten Qualifikationen fest, die für Schulen und Hochschulen in Schottland über 8 verschiedene Stufen zur Verfügung stehen und beschreibt die Verbindung zu höheren Abschlüssen von der Ebene 9 (EQR-Stufe 6; Honours-Abschluss) zur Ebene 12 (EQR-Stufe 8 oder Promotion). <http://scqf.org.uk/the-framework/>.

SQA: *Scottish Qualifications and Curriculum Authority*

Die schottische Qualifikations- und Curriculums-Behörde steuert und vergibt alle Arten von berufsbildenden und akademischen Qualifikationen in Schottland außer denen, die von Universitäten vergeben werden und richtet sich nach dem SCQF. <http://www.sqa.org.uk/sqa/70972.html>.

SSSC: *Scottish Social Services Council*

Der Schottische Rat der Sozialdienste ist die Registrierungs- und Regulierungsbehörde für die Sozialarbeit, Betreuungseinrichtungen und Betreuungsfachkräfte, einschließlich frühpädagogischer Einrichtungen außer Schulen. <http://www.sssc.uk.com>.

Nordirland

CCEA: *Council for the Curriculum, Examinations and Assessment*

Der Rat für Curriculum, Prüfungen und Einschätzung ist verantwortlich für die Beratung der Regierung und die Erstellung von Richtlinien für das Curriculum, Anerkennung von Qualifikationen und Monitoring der Standards der Abschlüsse und agiert auch selbst als Vergabebehörde für eine Reihe von Abschlüssen außerhalb von Universitäten. <http://ccea.org.uk>.

Childcare Partnerships: Die fünf regionalen Kinderbetreuungspartnerschaften bringen Vertretungen des staatlichen, privat-gewerblichen und privat-gemeinnützigen Bereichs zusammen, um Eltern, Anbieter und Arbeitgeber dabei zu unterstützen, qualitativ hochwertige, erschwingliche Kinderbetreuung bereitzustellen und dazu Zugang zu haben. Verantwortungen umfassen Personalstrategien für Personal in frühpädagogischen Einrichtungen, in der Kinderbetreuung und Spielgruppen sowie Qualitätsverbesserungen. <http://www.childcarepartnerships-ni.org>.

DENI: *Department of Education* (Northern Ireland)

Das Bildungsministerium hat die Verantwortung für alle Arten von Bildungseinrichtungen, einschließlich subventionierter vorschulischer Bildung und Sure Start Einrichtungen an die lokalen Behörden übertragen. <https://www.education-ni.gov.uk>.

Early Years (früher Nordirische vorschulische Spielgruppenvereinigung (NIPPA: *Northern Ireland Pre-School Playgroups Association*)) ist die größte Mitgliederorganisation, die Vorschulen, Kinderkrippen und andere Gruppen des privat-gewerblichen, gemeinnützigen und unabhängigen Sektors in Nordirland vertritt. <http://www.early-years.org>.

ETINI: *Education and Training Inspectorate*

Das Inspektorat für Bildung und Ausbildung in Nordirland beaufsichtigt alle Bildungsphasen in allen Einrichtungsarten, einschließlich der Vorschule und *Foundation Stage*. <http://www.etini.gov.uk>.

NI Direct: Webseite der nordirischen Regierung, die erklärt, wie die Einrichtungen organisiert, reguliert und kontrolliert werden. <https://www.nidirect.gov.uk/articles/early-years-teams>

Anhang II: Erläuterung zu den Qualifikationsniveaus im Vereinigten Königreich England, Wales und Nordirland

Von den neun Qualifikationsniveaus in England, Wales und Nordirland (Gov.UK 03.10.2022) sind die folgenden fünf für diesen Bericht relevant. Die genannten Beispiele gelten nur für die Bildungssysteme der drei Nationen.

- Stufe 3:** z.B. Schulabschlusszeugnis oder internationale Reifeprüfung; -Abschluss/Zertifikat/Diplom der Stufe 3 (*A level* oder *International Baccalaureate Diploma*; *level 3 award/certificate/diploma*)
- Stufe 4:** z.B. höheres nationales Zertifikat; Abschluss/Zertifikat/Diplom/nationale berufsbildende Qualifikation (NVQ) der Stufe 4 (*Higher National Certificate*; *level 4 award/certificate/diploma/NVQ*)
- Stufe 5:** z.B. höheres nationales Diplom oder Vordiplom (*Higher National Diploma or Foundation Degree*); Abschluss/Zertifikat/Diplom der Stufe 5 (*level 5 award/certificate/diploma*)
- Stufe 6:** z.B. Bachelor-Abschluss mit/ohne Honours (*Bachelor's degree with/without honours*); Abschluss/Zertifikat/Diplom der Stufe 6 (*level 6 award/certificate/diploma*)
- Stufe 7:** z.B. Master-Abschluss, Postgraduierten-Zertifikat in Erziehungswissenschaft (*Master's degree, postgraduate certificate in education*); Abschluss/Zertifikat/Diplom der Stufe 7 (*level 7 award/certificate/diploma*)

Schottland

In Schottland gibt es drei für diesen Bericht relevante Qualifikationsniveaus:

- Stufe 6:** z.B. *Scottish Higher*; *National Certificate*
- Stufe 7:** z.B. *Higher Level Certificate*
- Stufe 9:** z.B. Bachelor-Abschluss mit/ohne Hons