

# Sektoranalyse der Situation der Arbeitskräfte im Bereich der FBBE in Österreich

Für das Projekt “Verbesserung der Rahmenbedingungen  
für das Personal zur Steigerung der Qualität in der  
frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung in  
Österreich”

 Bundesministerium  
Bildung, Wissenschaft  
und Forschung



Finanziert von der  
Europäischen Union





Zusammengestellt von **Dr. Tünde Kovacs Cerovic** für das UNICEF Regionalbüro für Europa und Zentralasien, mit Input aus der Steuerungsgruppe.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Einführung</b>	<b>4</b>
<b>Beschreibung der Methodik der Sektoranalyse</b>	<b>5</b>
Diagnoseinstrument	5
Struktur der Teilnehmer/innen	8
Workshop-Prozess	9
<b>Ergebnisse der Sektoranalyse</b>	<b>11</b>
Zusammenfassung der Workshop-Diskussionen zu Modul 3	11
Zusammenfassende Diskussion zu den Modulen 4 (Engagement in Familie und Gesellschaft) und 5 (Qualitätssicherung) sowie zu den Schlüsselfaktoren 1 und 4 (Ministerielle Führung und Öffentliche Nachfrage)	24
Schlussfolgerungen der Workshop-Diskussionen über die Entwicklung der Beschäftigten	25
Priorisierte Herausforderungen	26
<b>Schlussfolgerungen, Empfehlungen und weiteres Vorgehen</b>	<b>29</b>
Empfehlungen	30
<b>Anhänge</b>	<b>33</b>



# Einführung

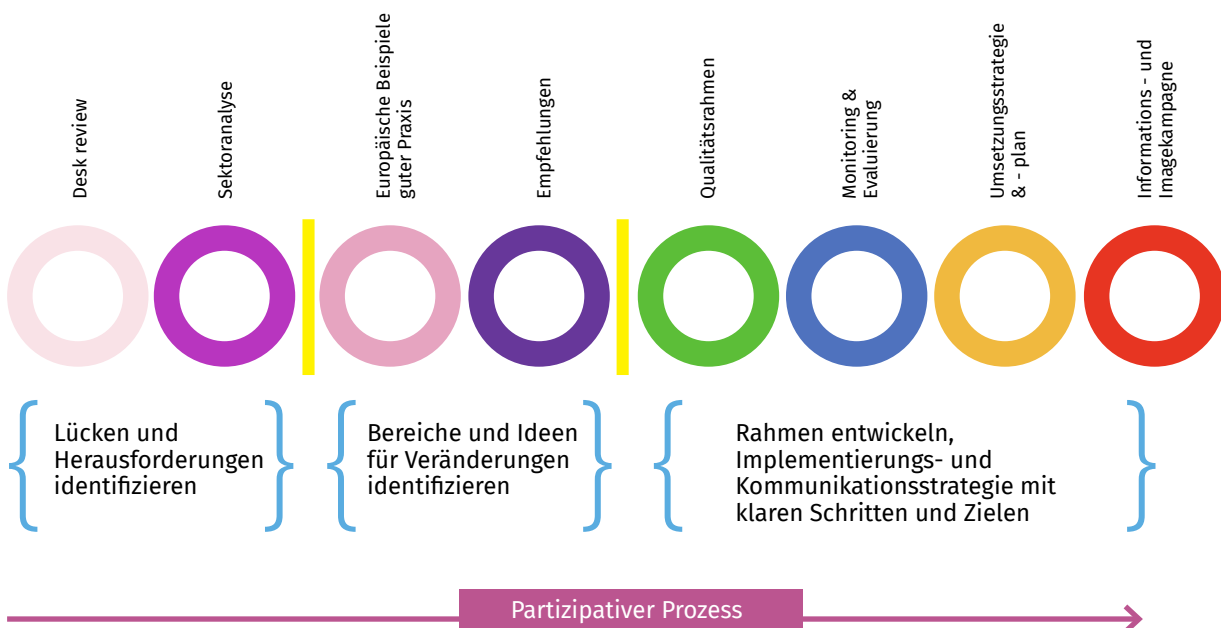
Die Sektoranalyse für Österreich wird im Rahmen und für die Zwecke des TSI-Projekts "Verbesserung der Rahmenbedingungen für das Personal zur Steigerung der Qualität in der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung in Österreich" durchgeführt, als einer der Schritte in der Phase der Evidenzgenerierung, welche in die Entwicklung eines Qualitätsrahmens zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für das Personal im Bereich der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung (FBBE) und einer Umsetzungsstrategie einfließen wird.


Das TSI-Projekt ist ein mehrphasiges Projekt, das darauf abzielt, das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung mit technischem Fachwissen zu unterstützen, um die Bedingungen, die Qualität und die Kapazitäten des Personals zu verbessern und so die Qualität der Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern zwischen dem ersten und sechsten Lebensjahr in Österreich zu erhöhen. Die erste Phase konzentriert sich auf die Generierung von Evidenz, auf welche die Entwicklung eines Qualitätsrahmens zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für das Personal in elementaren Bildungseinrichtungen sowie die Entwicklung eines Rahmens für Monitoring und Evaluation und einer Umsetzungsstrategie inkl. Fahrplan und nationalem Aktionsplan folgt.

Die Sektoranalyse zielt darauf ab, eine qualitative und partizipatorische Untersuchung des FBBE-Systems durchzuführen, insbesondere im Hinblick auf die Bedürfnisse, Lücken und Engpässe des Sektors in Bezug auf die Beschäftigten. Sie stützt sich auf die Erfahrungen, Meinungen und Erkenntnisse einer Auswahl an Interessenvertreter/innen im Bereich der FBBE, die der Projektarbeitsgruppe angehören. Sie soll deren konsolidierte Beiträge widerspiegeln, hat jedoch nicht den Anspruch repräsentativ zu sein. Es handelt sich um eine dynamische, partizipatorische und entwicklungsorientierte Untersuchung, die durch die verschiedenen Blickwinkel einer Vielzahl von Interessengruppen unterstützt wird. Die Sektoranalyse ist in die erste Projektphase eingebettet und dient zusammen mit einer daten- und dokumentenorientierten Desk Review und einer Sammlung europäischer Beispiele guter Praxis dazu, die nachfolgenden Projektphasen mit gemeinsamen Visionen und Erkenntnissen zu versorgen und alle Beteiligten über die aktuellen Strategien und Praktiken im Sektor zu informieren. Das nuancierte Verständnis der Funktionsweise des Systems, einschließlich der Hervorhebung der empfundenen Engpässe, die diese Analyse liefert, ergänzt und bereichert die beiden anderen Berichte.

Abbildung 1 skizziert die Dynamik der TSI-Projektumsetzung.

Abbildung 1: Phasen des TSI-Projekts





Die Tatsache, dass die Sektoranalyse in einen umfassenderen Entwicklungsprozess eingebettet und mit anderen Aktivitäten und Berichten zur Gewinnung von Erkenntnissen gekoppelt ist, bot eine einzigartige Gelegenheit, das volle Potenzial dieses Prozesses zur Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses und möglicherweise synchronisierter Ansichten einer sehr unterschiedlichen Gruppe von Interessenvertreter/inne/n auszuschöpfen. Der Bericht über die Sektoranalyse wird daher auch nicht alle Quellen präsentieren, die eine Situationsanalyse des FBBE-Sektors und der Beschäftigten liefert, sondern er wird vielmehr die Ansichten der Teilnehmer/innen hervorheben, mit dem Hinweis, dass im Rahmen desselben Projekts eine Desk Review durchgeführt wurde, die ebenfalls Einblicke in den breiteren FBBE-Sektor ermöglichte.

## Beschreibung der Methodik der Sektoranalyse

In diesem Abschnitt wird das zugrundeliegende Diagnoseinstrument beschrieben, die Struktur der Teilnehmer/innen skizziert und der Prozess der Organisation, Durchführung und Berichterstattung über die Workshops rekapituliert.

### Diagnoseinstrument

Diese Sektoranalyse stützt sich auf das “UNICEF Sector Diagnostic Tool for ECEC”. Das Tool basiert auf dem UNICEF-Rahmen “Build to Last”<sup>1</sup> und steht auch in Synergie mit dem EU-Qualitätsrahmen für FBBE<sup>2</sup>. Es ist ein Instrument, das sich gut für die Sammlung, Organisation und Präsentation von qualitativen Daten über den FBBE-Sektor eignet. Das Instrument entstand aus dem Diagnoseinstrument zur Analyse des Teilsektors, das ursprünglich für die Vorschulphase entwickelt wurde. Es wurde so angepasst, dass es für die Altersphase der FBBE von 0-6 Jahren verwendet und in einem System geteilter Kompetenzen eingesetzt werden kann. Das angepasste Instrument wurde getestet und erwies sich für Kinder zwischen dem ersten und sechsten Lebensjahr als geeignet. Es wurde auch ins Deutsche übersetzt.

Seine Funktionen sind so konzipiert, dass sie:

- zu einer partizipativen Diskussion über wichtige Aspekte der FBBE einladen;
- ein tiefes Eintauchen in die Erkundung jener Aspekte des Systems der FBBE einladen, die relevante Herausforderungen darstellen können;
- andere Methoden der Datenerhebung ergänzen.

Die Verwendung des Diagnoseinstruments hat neben diesen Vorteilen drei herausragende Merkmale:

1. **Konzeptionelle Untermauerung:** Das Instrument bietet eine umfassende, gut organisierte Darstellung aller relevanten Aspekte des FBBE-Systems und zeigt die Zusammenhänge zwischen den verschiedenen Phänomenen auf, die in diesem System auftreten. Auf diese Weise dient es auch als Bildungsinstrument, das ein tiefes Verständnis für die Komplexität des gesamten Systems fördert und hilft, eine klare konzeptionelle Übersicht der miteinander verbundenen und sich gegenseitig verstärkenden Dimensionen zu entwickeln.
2. **Strategische Untermauerung:** Das Tool beschreibt ein gut entwickeltes, ideales FBBE-System und zeigt alle Maßnahmen auf, die zur Entwicklung eines solchen Systems beitragen. Auf diese Weise unterstützt das Tool die Teilnehmer/innen bei ihren Entwicklungsschritten und ebnet ihnen den Weg zur Überwindung bekannter Herausforderungen. Die analytische Anwendung des Diagnoseinstruments vermittelt den Nutzer/inne/n auch alle Bausteine eines idealen Systems und mögliche Kriterien zur Bewertung des Status jedes Aspekts des Systems.
3. **Verfahrenstechnische Untermauerung:** Schließlich ist das Tool ein Instrument zur Selbstevaluierung, das die gemeinschaftliche Reflexion und Analyse aus verschiedenen Perspektiven fördert. Diese Eigenschaft ist pädagogisch wertvoll, da es, wenn es auf partizipatorische Weise eingesetzt wird, einen Prozess der gemeinschaftlichen Problemlösung modelliert, der für alle erfolgreichen Entscheidungsfindungsbemühungen wesentlich ist.

---

1 UNICEF (2020). *Build to last*. Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen  
<https://www.unicef.org/media/67191/file/Build-to-last-framework-universal-quality-pre-primary-education.pdf>

2 Empfehlung des Rates vom 22. Mai 2019 zu qualitativ hochwertigen frühkindlichen Bildungs- und Betreuungssystemen. Amtsblatt der Europäischen Union, 5. 6. 2019.  
[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019H0605\(01\)&vom=ES](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019H0605(01)&vom=ES)

Das Instrument umfasst mehrere Bereiche: 5 Bereiche, die die Kernfunktionen der FBBE beschreiben, und 4 Bereiche, die die Merkmale eines günstigen Umfelds beschreiben (Abbildung 2). Diese Kernfunktionen entsprechen weitgehend den fünf Dimensionen, die im EU-Qualitätsrahmen für die FBBE<sup>3</sup> behandelt werden. Beide Rahmenwerke, der UNICEF-Rahmen “Build to Last” und der EU-Qualitätsrahmen für FBBE (und damit auch das Instrument), legen den Schwerpunkt auf eine qualitativ hochwertige frühkindliche Bildung in ganzheitlicher Weise und ergänzen somit die traditionellere Sichtweise, die sich in erster Linie auf die Kinderbetreuung konzentrierte.

In der vorliegenden Analyse wurde, wie gesagt, nur das Modul 3 “Personalentwicklung” (Abbildung 3) im Detail untersucht.

Abbildung 2: Die Komponenten des UNICEF-Rahmens “Build to Last”



<sup>3</sup> Dazu gehören die Verbesserung des Zugangs zu qualitativ hochwertigen, erschwinglichen und inklusiven Bildungs- und Betreuungssystemen, die Professionalisierung des Personals, die Verbesserung der Bildungspläne zur Unterstützung des ganzheitlichen Lernens, die Förderung transparenter und kohärenter Monitoring- und Evaluierungssysteme sowie die Gewährleistung einer angemessenen Verwaltung und Finanzierung.

Abbildung 3: Aufbau des Diagnoseinstruments



Dieses dritte Modul zur Personalentwicklung ist in 4 Ziele und Maßnahmen gegliedert, die den Weg zur Erreichung dieser Ziele ebnen. Diese sind wie folgt:


- 1** **Ziel 1:** Entwicklung einer Strategie für die Einstellung von FBBE-Mitarbeiter/nne/n im gesamten Sektor auf der Grundlage klar definierter Qualifikationsanforderungen und Kompetenzprofile
- 2** **Ziel 2:** Umsetzung wirksamer und flexibler Programme für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, einschließlich alternativer Wege zur Qualifikation und Ausbildung
- 3** **Ziel 3:** Umsetzung evidenzbasierter Angebote für die berufliche Fort- und Weiterbildung, einschließlich der Möglichkeit von Karrierewegen im FBBE-Bereich
- 4** **Ziel 4:** Förderung der kontinuierlichen Verbesserung des Personalbestands und der Mitarbeiter/innenbindung

Das Modul zur Personalentwicklung umfasst insgesamt 14 Fortschrittsmaßnahmen (3-4 Maßnahmen pro Ziel - siehe Liste und Beschreibung in Anhang 1).

Wie das gesamte Diagnoseinstrument ist auch dieses Modul so konzipiert, dass es in einem partizipativen Umfeld eingesetzt werden kann und die Diskussionen der Gruppe anleitet. Die Maßnahmen sind so strukturiert, dass sie die Gruppenreflexion und Situationsbewertung fördern und das Monitoring des FBBE-Systems unterstützen. Die Diskussion über jede Maßnahme wird durch eine Reihe von Fragen unterstützt, die so formuliert sind, dass sie kritische Aspekte von Strategien und Praktiken, die im Alltag der FBBE umgesetzt werden, aufzeigen, Diskussionen und Überlegungen auslösen und zu einem tieferen Verständnis und einer Systemanalyse beitragen. Das Diagnoseinstrument ist so konzipiert, dass es flexibel eingesetzt werden kann, je nach Kontext des Landes und dem Zweck der Anwendung. Die Liste der Fragen kann gekürzt, erweitert und modifiziert werden, Maßnahmen können mehr oder weniger detailliert erörtert oder ganz übersprungen werden. Die Auswahl der Ziele, auf die man sich konzentriert, und der Module, die man ausarbeitet, hängt vom jeweiligen Kontext ab.

Im vorliegenden Projekt wurden alle 4 Ziele des Personalentwicklungsmoduls erörtert, einschließlich aller zugrundeliegenden Maßnahmen, wenngleich einige mehr und andere weniger detailliert und ausführlich.

Zusätzlich zur Kernfunktion des Diagnoseinstruments, der Personalentwicklung, wurde eine Untergruppe von Maßnahmen aus Modul 4 (Engagement in Familie und Gesellschaft) und Modul 5 (Qualitätssicherung) diskutiert. Diese wurden in der Desk Review oder während des ersten Workshops als möglicherweise fehlende oder schwache Elemente identifiziert. Aus



Modul 4 wurde Ziel 1, *Familien und lokale Kooperationspartner/innen (Community, Vereine, Personen, Institutionen auf Gemeindeebene) als strategische Partner/innen in die FBBE einbeziehen*, basierend auf den übergeordneten Zielen für die FBBE diskutiert (siehe Anhang 2).

Darüber hinaus wurden während des Prozesses aus dem Segment *Förderliches Umfeld* des Diagnoseinstruments (siehe Abbildung 2) auch Fragen zu den Aspekten *Ministerielle Führung* und *Öffentliche Nachfrage* kurz diskutiert (Anhang 4 und 5). Die Teilnehmer/innen wurden aufgefordert, über die Komplexität im Zusammenhang mit der Kompetenzverteilung im Bereich der Elementarpädagogik nachzudenken und sich mit Themen zu befassen, die die Beteiligung der Familien an der Verwaltung von elementaren Bildungseinrichtungen betreffen.

## Struktur der Teilnehmer/innen

Im Rahmen des TSI-Projekts wurde eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung damit betraut wurde, als wichtigstes Beratungsgremium bei der Sektoranalyse und der anschließenden Entwicklung des Qualitätsrahmens zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für das Personal und des damit verbundenen Rahmens für Monitoring und Evaluierung sowie des Strategieentwicklungsprozesses zu dienen. Diese Vorgehensweise sorgte für eine erhöhte Akzeptanz des Prozesses durch die Teilnehmer/innen, eine geringe Fluktuation und eine kontinuierliche Präsenz und Unterstützung durch die Expert/inn/en des Bundesministeriums.

Die Arbeitsgruppe involvierte Teilnehmer/innen entsprechend der Bedeutung ihrer Rolle in der FBBE und ihrer Möglichkeit, deren Gestaltung zu beeinflussen.

Die Arbeitsgruppe setzte sich zusammen aus:

- Vertreter/innen der für die FBBE zuständigen Abteilungen der einzelnen Bundesländer, auf Verwaltungsebene
- Vertreter/innen von Hochschul- und Forschungseinrichtungen:
  - Vertreter/innen aller Verbände der Pädagogischen Hochschulen (West, Mitte, Nordost, Südost) auf Professor/inn/en- oder Assistenzprofessor/inn/en-Ebene
  - Professor/inn/en von zwei Universitäten, die an Forschung im Bereich der Elementarpädagogik beteiligt sind
  - Vertreter/innen einer Fachhochschule, die an der Ausbildung von Personal im Bereich der FBBE beteiligt ist
  - Vertreter/innen von drei relevanten Forschungseinrichtungen (Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (ÖIBF), Österreichisches Institut für Familienforschung (ÖIF), Österreichische Gesellschaft für Forschung und Entwicklung im Bildungswesen (ÖFEB))
- Vertreter/innen des Städte- und des Gemeindebunds
- Vertreter/innen der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ), der Landwirtschaftskammer (LKÖ), der Bundesarbeitskammer (BAK) und des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB)<sup>4</sup> (Sozialpartner)
- Vertreter/innen der Industriellenvereinigung (IV)
- Vertreter/innen von Interessengruppen, Elementarpädagog/inn/en und Assistenzkräfte (z.B. NEBÖ, EduCare, Teach for Austria)
- Vertreter/innen des Bundeskanzleramtes, Kinder- und Jugendhilfe
- Vertreter/innen des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)

Im Rahmen der Partnerschaft für die Projektdurchführung nahmen auch Vertreter/innen von UNICEF und der Europäischen Kommission sowie des Charlotte Bühler Instituts (CBI) an den Arbeitsgruppen teil. Als Projektberaterin beteiligte sich Frau Prof. Dr. Tünde Kovacs Cerovic an der Arbeit der Arbeitsgruppe.

Jede Organisation aus der obigen Liste nominierte zwei Vertreter/innen, von denen eine/r als Stellvertretung diente, falls der/die Hauptvertreter/in nicht an der Sitzung teilnehmen konnte. Jedes Mitglied der Arbeitsgruppe wurde gebeten, innerhalb der Organisation bzw. des Landes laufend über den Prozess zu informieren und die Meinung der Führungsebene zu jenen Themen einzuholen, die als Diskussionspunkte angekündigt wurden.

---

<sup>4</sup> Die Vertreter/innen der Arbeiterkammer und des Österreichischen Gewerkschaftsbundes nahmen am Kick-Off-Meeting im Dezember 2022 teil, zogen sich aber Ende Januar 2023 aus dem Prozess zurück.



## Workshop-Prozess

Der Prozess der Sektoranalyse diente zwei Hauptzwecken: der Ermittlung kritischer Aspekte der Arbeitsbedingungen, die vorrangig verbessert werden müssen, und der Schaffung einer synergetischen Gruppe, die die Strategieentwicklung in den nächsten Phasen des TSI-Projekts vorantreiben kann. Diese beiden Ziele wurden während des gesamten Prozesses ausgewogen berücksichtigt.

Die Analyse erfolgte nach einer abgestuften partizipativen Methodik, die drei Workshops unterschiedlicher Formate mit der Arbeitsgruppe und ausführliche Materialien zur Information der Teilnehmer/innen vor und nach dem Workshop umfasste. Die Analyse stützt sich auf diese drei Workshops, die im Abstand von etwa einem Monat stattfanden, und somit nicht nur auf eine einzige Veranstaltung. Auf diese Weise wurde sichergestellt, dass die Teilnehmer/innen nicht länger als einen Tag von ihren anderen Aufgaben abwesend waren und dass die Vertreter/innen sich intern ausreichend abstimmen konnten. Dies trug jedoch zu einer gewissen Fluktuation der Vertreter/innen einiger Stakeholder-Gruppen bei.

Zusätzlich zu der Arbeitsgruppe und um die Stimme der Elementarpädagog/inn/en als Hauptakteur/inn/e/n mit Einblicken in die alltägliche Funktionsweise des Systems zu stärken, umfasste die Sektoranalyse auch eine Fokusgruppe mit Elementarpädagog/inn/en sowie weiteren Beschäftigten, die von einem Netzwerk von Elementarpädagog/inn/en ausgewählt wurden. Die Ergebnisse dieser Fokusgruppensitzung wurden in die Analyse und den Bericht über die Workshop-Ergebnisse integriert.

Die Workshops wurden nicht aufgezeichnet, um die Anonymität zu wahren und eine ungehinderte Äußerung der verschiedenen Ansichten zu ermöglichen. Es wurden jedoch ausführliche anonymisierte Protokolle angefertigt, die beim Schreiben dieses Berichts hilfreich waren. Da die Datenerhebung nicht der einzige und primäre Schwerpunkt der Analyse war, besteht die Möglichkeit, dass nicht alle verfügbaren Informationen gesammelt und im Prozess verwendet wurden.

Die drei Workshops wurden je nach Ziel und Rahmen unterschiedlich gestaltet. Die Arbeitsgruppentreffen und deren Logistik wurden vom Charlotte Bühler Institut (CBI) unterstützt. Das Projekt begann mit einem Kick-Off-Meeting am 1. Dezember 2022, bei dem das Projekt vorgestellt und die bevorstehenden Aktivitäten skizziert wurden. Das Treffen stieß auf großes Interesse und war von einer regen Teilnahme der eingeladenen Vertreter/innen geprägt.

1

**Der 1. Workshop** fand als ganztägiges Treffen in Wien am 1. Februar 2023 statt. In dieser ersten Sitzung wurden Ziel 1, *Entwicklung einer Strategie für die Einstellung von FBBE-Mitarbeiter/nne/n im gesamten Sektor auf der Grundlage klar definierter Qualifikationsanforderungen und Kompetenzprofile*, und Ziel 2, *Umsetzung wirksamer und flexibler Programme für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, einschließlich alternativer Wege zur Qualifikation und Ausbildung*, des Moduls 3 des Diagnoseinstruments, sowie die Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele erörtert. Die Diskussion wurde in vier Arbeitsgruppen organisiert, gefolgt von einer Plenarpräsentation der Ergebnisse jeder Gruppe. Die Teilnehmer/innen wurden bewusst gemischt, um alle Interessengruppen in jeder Arbeitsgruppe zu repräsentieren, sodass die Teilnehmer/innen die Möglichkeit hatten, sich gegenseitig kennenzulernen, die Ansichten der anderen aus erster Hand zu hören und die komplexe Situation der Beschäftigten im Bereich der FBBE zu verstehen. Die Gesamtmoderation der Sitzung wurde von Tünde Kovacs Cerovic als leitende Beraterin und Veronika Michitsch von der Universität Klagenfurt als Arbeitsgruppenteilnehmerin und Moderatorin durchgeführt. Die Moderatorinnen der Kleingruppen waren Verena Grünstäudl und Ulrike Zug vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Veronika Michitsch von der Universität Klagenfurt und Katrin Zell von der MA 10, Kindergärten der Stadt Wien. Das Protokoll wurde von je einem Mitglied der Arbeitsgruppen geführt.

2

**Der 2. Workshop** wurde in Form von drei 4- bis 5-stündigen Online-Sitzungen am 2. März, am 6. März und am 7. März durchgeführt, an denen jeweils eine andere und relativ homogene Untergruppe von Stakeholdern teilnahm - Vertreter/innen der Bundesländer waren in der ersten Sitzung vertreten, Wissenschaft und Forschungseinrichtungen bildeten die Mehrheit der Teilnehmer/innen in der zweiten Sitzung, und Sozialpartner und Interessengruppen die Mehrheit in der dritten Sitzung. Die Gruppierung der Teilnehmer/innen für den Online-Workshop in ähnliche Stakeholder-Gruppen ermöglichte eine detailliertere und tiefere Erkundung der Maßnahmen mit besonderem Fokus auf Bereiche, über die die jeweilige Stakeholder-Gruppe umfangreiches Wissen oder direkte Erfahrungen hatte. In allen Sitzungen wurde die Situation in Österreich in Bezug auf die Maßnahmen des Sektoranalysetools diskutiert, die zur Erreichung der Ziele 3 und 4 des Moduls zur Personalentwicklung erforderlich sind, sowie die Fragen im Zusammenhang mit der Qualitätssicherung und der

Einbeziehung der Familie und der Gesellschaft aus den Modulen 4 und 5 des Diagnoseinstruments<sup>5</sup>. Der Rahmen ermöglichte ein tieferes Eintauchen in die Herausforderungen aus der Sicht der verschiedenen Stakeholder-Gruppen. Zwei Moderator/inn/en leiteten die Online-Sitzungen gemeinsam, während Vertreter/innen des CBI das Protokoll führten. Nach dem 2. Workshop wurde ein **Online-Fokusgruppentreffen** mit praktizierenden Elementarpädagog/inn/en, Assistentenkräften und Leitungen durchgeführt, um die Stimmen derer zu stärken, die von dieser Arbeit direkt betroffen sind. Während der Fokusgruppendifkussion wurden alle Ziele und Maßnahmen, die in Modul 3 enthalten sind, erörtert.

### 3

**Der 3. Workshop** fand erneut als ganztägiges Treffen in Präsenz statt. Er wurde am 13. April 2023 in Linz abgehalten und war als Validierungs- und Priorisierungstreffen organisiert. Das Szenario für diesen Workshop war somit anders, da er nicht auf eine Bestandsaufnahme, sondern auf die Konsolidierung der Ergebnisse und die Priorisierung der sektorspezifischen Herausforderungen ausgerichtet war. Die Zusammenfassung der Ergebnisse des Sektoranalyseprozesses, angereichert mit Daten aus der Desk Review, wurde von der Projektberaterin präsentiert (2 Ziele in der Vormittagssitzung, 2 in der Nachmittagssitzung), jeweils gefolgt von Kleingruppendiskussionen über:

- Bereiche, die entweder in der Sektoranalyse oder in den nachfolgenden Prozessen weiter geklärt werden müssen,
- die Festlegung von Prioritäten für die bestehenden Herausforderungen/Engpässe, die im Rahmen des bevorstehenden Strategieentwicklungsprozesses angegangen werden müssen,
- Bereiche mit bewährten Verfahren, die anerkannt und gefördert werden sollten.

Die Ergebnisse der Gruppendiskussionen wurden in Kategorien eingeteilt, woraufhin die Teilnehmer/innen die Herausforderungen individuell priorisierten, indem sie jeweils zwei mögliche Prioritätspunkte zu jeder der auf der Tafel aufgeführten Herausforderungen hinzufügten.

Die letzte Sitzung des Workshops bot die Gelegenheit, zwei weitere Themen aus Modul 6 des Diagnoseinstruments (*Förderliches Umfeld*), zu untersuchen, um den breiteren sozialen und politischen Kontext zu beleuchten, der die Entwicklung des FBBE-Systems beeinflussen kann. Schlüsselfaktor 1, *Ministerielle Führung*, wurde in einer Arbeitsgruppe und Schlüsselfaktor 4, *Öffentliche Nachfrage*, in einer anderen Arbeitsgruppe untersucht. Die Liste der Maßnahmen mit einer Beschreibung findet sich in Anhang 1.

<sup>5</sup> In den Online-Sitzungen wurden diese Kernfunktionen in verkürzter Form erörtert, da viele Ziele und Maßnahmen, die zu einem entwickelten Qualitätssicherungssystem und einer umfassenden Eltern- und Familienbeteiligung gehören, von den Teilnehmer/innen der Arbeitsgruppe als fehlend bezeichnet wurden. Die Ergebnisse dieser verkürzten Diskussionen werden daher nur im Anhang dargestellt.

# Ergebnisse der Sektoranalyse

In diesem Abschnitt werden die Zusammenfassungen der Diskussionen und Ergebnisse zu den einzelnen Themen sowie die priorisierten Herausforderungen vorgestellt. Es ist anzumerken, dass während der Workshops manchmal Differenzen sowohl zwischen den Teilnehmer/innen als auch zwischen den Aussagen der Teilnehmer/innen und den offiziellen Regelungen der FBBE in Österreich auftraten. Die Zusammenfassung zielt darauf ab, die Hauptdiskussionslinien einschließlich der wichtigsten Dilemmata, die die Teilnehmer/innen ansprachen, zu erfassen. Es kann somit nicht jede individuelle Meinung der Teilnehmenden vollständig wiedergegeben werden. Es sollte auch berücksichtigt werden, dass es sich nicht um einen eigenständigen, sondern um einen kontextbezogenen Bericht handelt. Im Rahmen des Projekts bestand der Zweck der Analyse darin, alle möglichen Bereiche aufzuzeigen, in denen Verbesserungen von Vorteil wären, und somit nützliche Beiträge für die weiteren Schritte der Projektentwicklung zu liefern, wie z. B. den Rahmen, die Strategie und den Aktionsplan. Diese Ausrichtung trägt dazu bei, dass der Bericht ein leicht verzerrtes Bild des FBBE-Systems zeichnet und eher die Herausforderungen und Lücken als die Errungenschaften und Erfolge hervorhebt.

## Zusammenfassung der Workshop-Diskussionen<sup>6</sup> zu Modul 3

### **Ziel 1: Entwicklung einer Strategie für die Einstellung von FBBE-Mitarbeiter/nne/n im gesamten Sektor auf der Grundlage klar definierter Qualifikationsanforderungen und Kompetenzprofile**

Die Diskussionen der Arbeitsgruppe und der Fokusgruppen der Praktiker/innen zu diesem Ziel, wie auch zu den anderen Zielen, spiegelten ein starkes Bemühen um die Verbesserung der Qualität der FBBE in Österreich sowie die Anerkennung, dass die FBBE bei der Entwicklung und dem Wohlbefinden von Kindern eine entscheidende Rolle spielt, wider. Die Diskussionen zeigten jedoch auch die Herausforderungen und die Komplexität der Erreichung dieses Ziels auf, angesichts des dezentralisierten Charakters des FBBE-Systems in Österreich, der bereits bestehenden Probleme mit Personalmangel, ungünstigen Arbeitsbedingungen, Veränderungswünschen und den unterschiedlichen Bedürfnissen und Interessen der verschiedenen Stakeholder. Nichtsdestotrotz bekundeten die Teilnehmer/innen ihre Bereitschaft, gemeinsam an der Bewältigung dieser Herausforderungen zu arbeiten und ein kohärenteres und effektiveres System der FBBE in Österreich zu schaffen.

### **Maßnahmen**

#### **1. Es gibt eine solide, gut begründete Strategie für die Rekrutierung von geeigneten Mitarbeiter/inne/n für den FBBE-Sektor.**

*Zusammenfassende Bewertung: Diese Maßnahme ist nicht vollständig umgesetzt, es besteht ein erheblicher Personalmangel und viele Arbeitsbereiche, einschließlich der Gehälter, sind durch Herausforderungen belastet, die überwunden werden müssen, um eine gut funktionierende FBBE mit gut qualifiziertem und engagiertem Personal zu erreichen.*

Die Diskussionen drehten sich um Rekrutierungsstrategien, Arbeitsbedingungen, berufliche Entwicklung und Vielfalt und machten deutlich, dass ein umfassender Ansatz zur Verbesserung des Sektors erforderlich ist. Obwohl die Teilnehmer/innen viele ähnliche Anliegen teilten, unterschieden sich ihre Ansichten über spezifische Lösungen und Strategien, was die unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungen der in diesem Sektor Beschäftigten widerspiegelt. Einigkeit herrschte über die Notwendigkeit einer umfassenden Strategie zur Bewältigung der Herausforderungen, mit denen die Fachkräfte in der FBBE konfrontiert sind, einschließlich der Festlegung klarer Mindestqualifikationen und der Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Die Meinungen über die spezifischen Strategien und Ansätze, die zur Erreichung dieses Ziels erforderlich sind, gingen jedoch unter den Teilnehmenden auseinander.

<sup>6</sup> Um Wiederholungen zu vermeiden, sind die Ergebnisse der Fokusgruppensitzung mit Praktiker/innen in jene Zusammenfassungen integriert, zu denen sie thematisch passen. In Fällen, in denen die Teilnehmer/innen der Fokusgruppe die Situation anders beurteilten oder einige Aspekte hervorhoben, die von der Arbeitsgruppe nicht erfasst wurden, wird dies in der Zusammenfassung verdeutlicht.



Da es sich hierbei um einen Kernbereich für die Entwicklung handelt und die Sektoranalyse viele Informationen gesammelt hat, wird die Maßnahme für diesen Bericht in 3 Untermaßnahmen unterteilt:

A - Personalmangel und Strategien zur Überwindung des Mangels;

B - Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Bereich der FBBE;

C - Gehälter und Karriereentwicklung.

### **A. Personalmangel und Strategien zu dessen Überwindung**

Der bestehende Personalmangel kann dazu führen, dass die Arbeitsbedingungen noch ungünstiger werden, und ungünstige Arbeitsbedingungen können wiederum dazu beitragen, dass Fachkräfte in der FBBE den Sektor verlassen oder gar nicht erst eintreten, sodass eine Negativspirale entstehen kann. Die Anforderungen an Elementarpädagog/inn/en sind gestiegen, während die Arbeitsbedingungen unverändert geblieben sind. Je größer die Herausforderungen bei den Arbeitsbedingungen sind, desto größer sind die personellen Lücken.

Besonders herausfordernd ist die Situation aufgrund des Personal mangels in abgelegenen Gebieten, zu Randzeiten (Tagesbeginn und -ende) in Einrichtungen mit längeren, an die Bedürfnisse der Eltern/Erziehungsberechtigten/Familien angepassten Öffnungszeiten (Elementarpädagog/inn/en sind dann oft alleine ohne Assistenzkraft) und in Gruppen für Kinder unter 3 Jahren. Neue Fachkräfte müssen aufgrund des Personal mangels oft die volle Personalverantwortung ohne Einarbeitungsphase oder Mentoring übernehmen, und es mangelt oft an Ressourcen für Vertretungen, wenn diese aufgrund von Krankenstand oder der Teilnahme an Fort- und Weiterbildung benötigt werden. Es bestehen Unterschiede zwischen den Anbietern, was zu Wettbewerb zwischen ihnen führt.

Es herrschte Einigkeit darüber, dass eine umfassende Rekrutierungsstrategie erforderlich ist, auch wenn die Meinungen über spezifische Ansätze auseinandergingen. Einige Teilnehmer/innen vertraten die Ansicht, dass die Erforschung von Methoden zur Datenerfassung, die in Bereichen wie der Krankenpflege eingesetzt werden, wertvolle Erkenntnisse zur Verbesserung der Rekrutierung in der FBBE liefern könnte. Andere betonten die Notwendigkeit einer besseren Zusammenarbeit zwischen den Einrichtungen sowie eines leichteren Informationsaustauschs, um die Rekrutierungsbemühungen zu verbessern. Die Teilnehmer/innen stellten fest, dass die Rekrutierungsstrategien regional unterschiedlich sind und es ihnen im Allgemeinen an Klarheit in Bezug auf Berufsprofile und -kompetenzen mangelt. Die Verordnungen auf Ebene der Bundesländer geben Richtlinien vor, wie der Personalmangel abgemildert werden kann - die Lösungen reichen von der Möglichkeit, vorübergehend unqualifiziertes Personal einzustellen, bis hin zur Erhöhung der maximalen Gruppengröße.

Die Unterrepräsentation ethnischer und sprachlicher Minderheiten wurde als Problem erkannt, wobei gesellschaftliche Vorurteile und Sprachbarrieren eine Herausforderung für die Rekrutierung dieser Personengruppen darstellen. Die Teilnehmer/innen schlugen vor, dass Strategien zur Lösung dieses Problems darin bestehen könnten, finanzielle Anreize zu bieten, z. B. Reisekostenzuschüsse in abgelegene Gebiete, und inklusivere Rekrutierungsverfahren einzuführen. Auch die Unterrepräsentation von Männern wurde erwähnt.

### **B. Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Bereich der FBBE**

Ein wesentlicher Fokus der Diskussionen – sowohl in der Arbeitsgruppe als auch in der Fokusgruppe – waren die Arbeitsbedingungen. Diese werden auf der Ebene der Bundesländer festgelegt. Ungeachtet der vielen Unterschiede zwischen diesen, waren die Hauptprobleme, die in den Diskussionen hervorgehoben wurden, jedoch ähnlich. Die Arbeitsbedingungen werden sowohl von der Arbeitsgruppe als auch von den Fokusgruppenteilnehmern als herausfordernd empfunden und umfassen lange Arbeitszeiten, hohe Gruppengrößen und einen hohen Fachkraft-Kind-Schlüssel. Einige Teilnehmer/innen gaben an, dass die Gruppengröße bei Kindern über 3 Jahren oft zwischen 20 und 25 und bei jüngeren Kindern zwischen 11 und 15 liegt, obwohl die gesetzlichen Grenzwerte niedriger sind, während das Verhältnis zwischen Personal und Kindern oft viel höher ist, als es für eine entwicklungsfördernde Interaktion förderlich wäre.

Die begrenzte Zeit für die Vorbereitung und alle anderen mittelbaren Tätigkeiten, wie Kommunikation mit Eltern/ Erziehungsberechtigten/Familien, Teamarbeit, berufliche Entwicklung, fachlicher Austausch (z. B. zwischen Inklusiven Elementarpädagog/inn/en und Elementarpädagog/inn/en) und administrative Tätigkeiten, wurde ebenso angesprochen wie der Mangel an Coaching, Mentoring und Beratungsdiensten.

Große Unterschiede bestehen auch zwischen Anbietern und Einrichtungen. "Vieles hängt vom guten Willen des Anbieters, der Beziehung zwischen der Leitung der elementaren Bildungseinrichtung und dem Anbieter sowie dem Verständnis der Leitung ab", so ein/e Teilnehmer/in der Fokusgruppe. Praktizierende Beschäftigte im Bereich der FBBE gaben an, sehr unzufrieden mit den Arbeitsbedingungen zu sein, sowie mit dem Status und der Anerkennung der Beschäftigten. Es wurde rückgemeldet, dass die geleistete Arbeit oftmals als Betreuungs- und nicht als Bildungsarbeit verstanden wird. Das Personal hat das Gefühl, nicht ernst genommen und nicht wertgeschätzt zu werden.

### **C. Gehälter und berufliche Entwicklung**

Ein weiterer starker Fokus der Diskussion waren auch die Gehälter, wobei die Teilnehmer/innen die Notwendigkeit besserer Anreize betonten, um Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Die Teilnehmer/innen der Arbeitsgruppe hielten fest, wie wichtig es ist, wettbewerbsfähige Gehälter anzubieten, die mit jenen im Bereich der Primarstufe vergleichbar sind, und auch die nichtmonetären Anreize zu verbessern, indem z. B. die Vorbereitungszeit verlängert oder bessere Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten werden.

Gleichzeitig wurde eingeräumt, dass es eine Vielzahl von Gehaltsschemata mit erheblichen Unterschieden zwischen den Bundesländern und zwischen verschiedenen Anbietern gibt, was eine generelle Beurteilung erschwert<sup>7</sup>.

Darüber hinaus werden in Gehaltsschemata weder höhere Qualifikationen als das geforderte Niveau (z. B. ein Bachelor-Abschluss), noch eine etwaige Karriereentwicklung berücksichtigt. Die Gehälter steigen mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit oder durch einen Wechsel zu anderen Arbeitgeber/inne/n, doch in einigen Fällen werden die früheren Arbeitsjahre in der FBBE nicht anerkannt, wenn sie nicht bei demselben Anbieter verbracht wurden. Die fehlende Gehaltserhöhung aufgrund akademischer Qualifikationen und die mangelnden Aufstiegsmöglichkeiten könnten sich negativ auf die Rekrutierung und Bindung von Beschäftigten auswirken.

Mehrere praktizierende Elementarpädagog/inn/en in der Fokusgruppe sprachen sich für eine bessere Vertretung aus, da ihre Position derzeit als schwach angesehen wird, da sie nur vereinzelt vertreten sind und es ihnen an Verhandlungsmacht mangelt, was ein Hindernis für die Erzielung höherer Gehälter für das Personal in der FBBE darstellt.

## **2. Ein Kernbestand an beruflichen Kompetenzen und Standards für FBBE-Fachkräfte ist klar definiert.**

*Zusammenfassende Bewertung: Ein übergreifender nationaler Rahmen für die beruflichen Kompetenzen von Beschäftigten im Bereich der FBBE, definiert als Wissen, Fähigkeiten und Werte, die für eine erfolgreiche Praxis in elementaren Bildungseinrichtungen erforderlich sind, würde zusammen mit begleitenden Standards für FBBE-Personal begrüßt werden. Dieser Aspekt hat viele Konsequenzen und es gab eine starke Zustimmung für die Einführung eines Kompetenzrahmens, wenngleich es auch etwas zurückhaltende Meinungen gab.*

Ein wichtiges Thema, das von der Arbeitsgruppe diskutiert wurde, war das Fehlen eines einheitlichen Rahmens für die Kompetenzen von Elementarpädagog/inn/en. Die Teilnehmer/innen räumten ein, dass es in Österreich keinen Kompetenzrahmen gibt, der das erforderliche Wissen, die Werte und die Fähigkeiten von Elementarpädagog/innen definiert. Obwohl die Curricula der Universitäten und Hochschulen sowie der Lehrplan der BAfEP kompetenzorientiert sind, gibt es keinen übergeordneten, vereinbarten Kompetenzrahmen. Ein solcher Kompetenzrahmen könnte Klarheit über die Voraussetzungen für Elementarpädagog/inn/en in Bezug auf das erforderliche Wissen, die Werte und die Fähigkeiten schaffen und eine gute Orientierung für Aus-, Fort und Weiterbildungsangebote bieten, um sich darauf zu konzentrieren, wie diese am besten vermittelt werden können. Die Teilnehmer/innen wiesen auch darauf hin, dass dieses Fehlen zu Unstimmigkeiten bei der Aus-, Fort und Weiterbildung von Fachkräften in der FBBE führen könnte. Die Gruppe stellte fest, dass Kompetenzrahmen für Elementarpädagog/inn/en eher im angloamerikanischen Kontext

<sup>7</sup> Eine zusätzliche Schwierigkeit bei der Beurteilung der Angemessenheit der Gehaltsniveaus war die hohe Inflationsrate in Österreich zum Zeitpunkt der Durchführung der Workshops, die die Auswirkungen der jüngsten Gehaltserhöhungen teilweise wieder aufheben könnte.

üblich sind, bei welchen Kenntnisse, Fähigkeiten und Werte im Vordergrund stehen, aber die Mehrheit der Teilnehmer/innen war der Meinung, dass es sinnvoll wäre, eine Reihe von übergreifenden Kompetenzen als strategische Leitlinie für die weitere Entwicklung des Sektors zu definieren.

In Ermangelung eines solchen Rahmens war es nicht notwendig, die Fragen bezüglich der Qualität eines solchen Rahmens und der Kompatibilität mit anderen ähnlichen Berufen, wie sie im Instrument der Sektoranalyse festgelegt sind, zu behandeln.

### **3. Die Anforderungen an die Grundqualifikation legen das für den Berufszugang erforderliche Niveau der allgemeinen und beruflichen Bildung fest. Diese Anforderungen sind unter den gegenwärtigen Bedingungen erfüllbar und zielen gleichzeitig auf höhere Anforderungen im Laufe der Zeit ab.**

*Zusammenfassende Bewertung: Die Anforderungen an die Grundqualifikation von FBBE-Fachkräften werden auf Bundesebene festgelegt, während für Assistent/inn/en Regelungen auf Landesebene nicht oder nur schwach geregelt sind. In der Arbeitsgruppe gab es unterschiedliche Meinungen darüber, ob höhere Qualifikationsanforderungen für FBBE-Fachkräfte eingeführt werden sollten und ob die Zeit für den Erwerb der erforderlichen Kompetenzen angemessen ist.*

Die Teilnehmer/innen wiesen auf die einheitliche Qualifikationsanforderung für Elementarpädagog/inn/en hin und stellten fest, dass klarere Definitionen der Berufsprofile für andere Beschäftigte sowie Mindestqualifikationen erforderlich sind. Sie stellten fest, dass die derzeitigen Vorschriften und Qualifikationen für Assistent/inn/en von Region zu Region und von Einrichtung zu Einrichtung unterschiedlich sind, was zu Verwirrung und Inkonsistenz im Sektor führt.

Wie bereits erwähnt, gibt es in einigen Staaten keine Standards für Assistent/inn/en in der FBBE. Die Teilnehmer/innen erkannten die Bedeutung eines Kompetenzrahmens, insbesondere für Fachkräfte, die mit Kindern unter 3 Jahren arbeiten. Diese Fachkräfte fühlen sich oft überfordert und unzureichend vorbereitet, was die Notwendigkeit einer besseren Ausbildung und Unterstützung unterstreicht. Die Gruppe stellte auch Unterschiede in der Qualität der Ausbildung von Assistent/inn/en fest, wobei einige Regionen umfassendere Angebote anbieten als andere.

Die Teilnehmer/innen erkannten die Rolle der inklusiven Elementarpädagog/inn/en und Sprachförderkräfte als positiv an, aber einige Teilnehmer/innen, auch in der Fokusgruppe, merkten an, dass ihre Einsatzzeit begrenzt ist (z.B. 10 Stunden wöchentlich pro Kind mit Diagnose, davon 3 Stunden für die Vorbereitung). Die Teilnehmer/innen sprachen daher die Notwendigkeit an, mehr multiprofessionelle Teams zu bilden, die ständig in den Einrichtungen präsent sind - z. B. Ergotherapeut/inn/en, Logopäd/inn/en, Fachberater/innen und Psycholog/inn/en. Dieser Ansatz würde auch Möglichkeiten für berufliche Veränderungen bieten, Fachleute aus anderen Bereichen ermutigen, in den Sektor einzusteigen, und verhindern, dass sich das Personal elementarer Bildungseinrichtungen aufgrund des Fehlens von multidisziplinären Unterstützungsteams und spezialisierter Beratung für Einrichtungen nicht ausreichend unterstützt fühlt.

## **Ziel 2: Umsetzung wirksamer und flexibler Programme für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, einschließlich alternativer Wege zur Qualifikation und Ausbildung**

In den Diskussionen während der Workshops wurde das gut organisierte System der standardisierten Ausbildung von Elementarpädagog/inn/en anerkannt. Die Notwendigkeit eines einheitlichen Kompetenzrahmens, einer standardisierten Ausbildung für Assistent/inn/en und verbesserter Akkreditierungsprozesse für die Ausbildung von Fachkräften im Bereich der FBBE in Österreich wurde ebenfalls diskutiert. Die Bewältigung dieser Herausforderungen würde dazu beitragen, ein kohärentes und qualitativ hochwertiges System zu schaffen, das letztlich sowohl den Fachkräften als auch den Kindern, die sie betreuen, zugutekommt.

Die Teilnehmer/innen schlugen mehrere Maßnahmen vor, um diese Fragen anzugehen, wie die Entwicklung eines nationalen Kompetenzrahmens, die Festlegung gemeinsamer Standards für Ausbildung und Qualifikationen, die Schaffung eines einheitlichen Systems für Akkreditierung und Qualitätssicherung sowie die Förderung von Vielfalt und Inklusion in der FBBE. Sie betonten auch, wie wichtig es ist, Fachkräften in der FBBE angemessene Unterstützung und Ressourcen zur Verfügung zu stellen, einschließlich verbesserter Möglichkeiten für Mentoring und Coaching sowie kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung.



## Maßnahmen

### **4. Es gibt wirksame Programme für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen und einschlägige Ausbildungsanbieter speziell für die frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung.**

*Zusammenfassende Bewertung: Während die Ausbildung von Elementarpädagog/inn/en durch den geforderten Abschluss der BAfEP oder einer anderen zur Berufsberechtigung führenden Ausbildung geregelt ist, fehlt eine solche Regelung für die Ausbildung von Assistentenkräften. Die Ausbildung von Assistent/inn/en ist auf Bundesländerebene nur schwach geregelt und von unterschiedlicher Dauer und Qualität.*

Mehrere Teilnehmer/innen waren besorgt über den Mangel an Kohärenz und Standardisierung im FBBE-System, insbesondere in Bezug auf die Ausbildung und Qualifikation von Assistent/inn/en. Sie nannten eine Reihe von Themen, darunter das Fehlen eines klaren Kompetenzrahmens für die FBBE, die teilweise fehlende Einheitlichkeit von Ausbildung und Qualifikationen, die Herausforderungen, die die Arbeit mit Kindern unter 3 Jahren mit sich bringt, und die Notwendigkeit, Inklusion und Vielfalt in der FBBE zu fördern.

Einige Teilnehmer/innen wiesen darauf hin, dass oft ein Unterschied in der Wahrnehmung zwischen Elementarpädagog/inn/en, die mit 3- bis 6-jährigen Kindern arbeiten, und jenen, die mit Kindern unter 3 Jahren arbeiten, besteht, wobei letztere als diejenigen wahrgenommen werden, die nur mit Kindern spielen, obwohl ihr Einfluss auf die Kinder erheblich ist.

Einige Teilnehmer/innen vertraten die Ansicht, dass der Schwerpunkt nicht nur darauf liegen sollte, mehr Menschen durch eine bessere Ausbildung zum Eintritt in den Beruf zu bewegen ("Push"), sondern auch auf einer Erhöhung der Attraktivität durch eine Verbesserung der Rahmenbedingungen, um Fachkräfte in diesem Bereich zu halten ("Pull").

Einige Teilnehmer/innen stellten Unterschiede in der Qualität der Ausbildungsanbieter und der Akkreditierungsverfahren fest, wobei private Anbieter mehr Verantwortung für ihre eigenen Qualitätskriterien tragen.

Einige Teilnehmer/innen betonten auch die Bedeutung von Selbstreflexion und Biografiearbeit in der Ausbildung von Assistentenkräften, insbesondere angesichts der kurzen Dauer vieler Ausbildungskurse. Die Gruppe äußerte die Befürchtung, dass die komprimierte Art einiger dieser Kurse eine angemessene Entwicklung der Reflexionsfähigkeiten nicht zulassen könnte.

### **5. Der Inhalt und die Methoden der berufsvorbereitenden Bildungsprogramme sind geeignet, die festgelegten Kompetenzprofile und -standards zu erreichen.**

*Zusammenfassende Bewertung: Es existiert kein bundesweiter Kompetenzrahmen für Elementarpädagog/inn/en und Assistentenkräfte. Der Bereich der Ausbildung könnte insgesamt von einer Überprüfung profitieren, die zu einem Umdenken, einer Aufwertung, Qualitätsverbesserungen und einer besseren Regelung beitragen würde.*

Die Teilnehmer/innen stellten fest, dass es in den österreichischen Bundesländern unterschiedliche Ausbildungsniveaus und Anforderungen für die verschiedenen Profile der im Bereich der FBBE Beschäftigten (z.B. Elementarpädagog/inn/en und Assistentenkräften) gibt, was zu Qualitätsunterschieden bei den Assistentenkräften führen könnte.

Mehrere Mitglieder der Arbeitsgruppe erörterten die Notwendigkeit einer Induktionsphase von mindestens einem Jahr, die von gut ausgebildeten Mentor/inn/en begleitet wird, und die Bedeutung einer praxisorientierten Hochschulausbildung.

Die Teilnehmer/innen diskutierten auch Fragen der Qualität der BAfEP. Es wurden von einigen Teilnehmern Bedenken geäußert, dass das Alter der Schüler/innen zu niedrig angesetzt ist, um die komplexen Fähigkeiten zu beherrschen, die für eine/n erfolgreiche/n Elementarpädagogin/-pädagogen erforderlich sind. Einige Expert/inn/en merkten an, dass das frühe Einstiegsalter der fünfjährigen BAfEP-Ausbildung dazu führen könnte, dass die jungen Absolvent/inn/en nicht immer in den Beruf einsteigen oder dort bleiben. Ein/e Teilnehmer/in stellte fest: "Je höher die Qualität

der Ausbildung (BAfEP-Kolleg; Universitätslehrgang) und je älter die Leute sind, wenn sie ihre Ausbildung beginnen, desto besser können sie damit umgehen und desto besser sind sie vorbereitet". Einige andere Teilnehmer/innen fanden das Einstiegsalter jedoch angemessen. Sie stellten fest, dass die BAfEP-Lehrpläne seit 2016 überwiegend kompetenzorientiert sind.

Die Teilnehmer/innen diskutierten ausführlich über die Bedeutung praktischer Erfahrungen und der Unterstützung für Fachkräfte in der Ausbildung. Einige äußerten sich besorgt darüber, dass das Fehlen eines einheitlichen, übergreifenden Kompetenzrahmens die Bewertung der Qualität der praktischen Ausbildung erschwert. Praxisbegleitung wurde als ein wichtiger Aspekt der beruflichen Entwicklung genannt, aber je nach Einrichtung unterschiedlich umgesetzt. Obwohl die Praxisbegleitung ein wichtiger Bestandteil der BAfEP-Lehrpläne ist und von allen BAfEP umgesetzt wird, verfügen nicht alle über ausreichend viele Praktikumsplätze in den Praxiskindergärten. Einige Studierende und Schüler/innen müssen Praktika in anderen elementaren Bildungseinrichtungen absolvieren.

Es wurde festgestellt, dass das Ausbildungssystem nicht immer in ausreichendem Maße zu den für die Praxis erforderlichen Kompetenzen führt, was für einige Absolvent/inn/en eine Diskrepanz darstellt. Mehrere Teilnehmer/innen stellten fest, dass die Ausbildung nicht ausreichend auf konkrete Gruppensituationen und die Arbeit mit Eltern/Erziehungsberechtigten/Familien vorbereitet. Andererseits wird das Mentoring in elementaren Bildungseinrichtungen in der Regel nicht finanziert, Mentor/inn/en werden nicht zusätzlich geschult und haben oft keine eigene Zeit für das Mentoring. Für Schüler/innen und Studierende ist es schwierig, einen guten Praktikumsplatz zu finden, und eine Berufseinstiegsphase ist nicht üblich.

Einige Workshop-Teilnehmer/innen wiesen darauf hin, dass es für Schüler/innen und Studierende aus ländlichen Gebieten schwierig sei, Zugang zur Ausbildung zu erhalten, dass die Transport- und Unterbringungskosten für diese Gruppe hoch seien und dass die finanzielle Förderung der Ausbildung unzureichend sei. Die Gruppe stellte fest, dass es zwar eine wachsende Zahl digitaler Formate und Studienangebote gibt, das Angebot aber noch nicht ausreichend ist. Schließlich waren sie sich einig, dass es in Österreich ein vielfältiges Angebot an Ausbildungsanbietern gibt, die derzeitige Situation aber zu unterschiedlich ist, um eine umfassende Antwort auf die Frage nach einer ausreichenden Anzahl von Anbietern geben zu können. Vielfalt ist ein hervorragender Weg zu hoher Qualität, vorausgesetzt es gibt einen abgestimmten konzeptionellen Gesamtrahmen und ein vereinbartes, verbindliches Qualitätssicherungssystem.

## **6. Es wurde ein System für die Anerkennung und Akkreditierung oder Zulassung von berufsvorbereitenden Bildungsprogrammen entwickelt.**

*Zusammenfassende Bewertung: Die Akkreditierungsverfahren und -kriterien für Elementarpädagog/inn/en im Bereich der Ausbildung sind vollständig vorhanden, für viele Angebote, die Assistent/inn/en vorbereiten, sind sie jedoch entweder begrenzt oder fehlen gänzlich.*

Die Workshop-Teilnehmer/innen wiesen auf die Unterschiede bei den Akkreditierungsverfahren zwischen den Bundesländern und den Ausbildungslevels hin. Während die Universitäten, einschließlich der Pädagogischen Hochschulen (PHs) und der Fachhochschulen, über Akkreditierungssysteme verfügen und BAfEP vom Ministerium eingerichtet und verwaltet werden, fehlen solche Systeme für die Ausbildung von Assistent/inn/en<sup>8</sup>. Das Fehlen eines einheitlichen Rahmens führt zu unterschiedlichen Fort- und Weiterbildungsangeboten sowie Ausbildungsangeboten für Assistent/inn/en und zu unterschiedlichen Standards in den Sektoren und Bundesländern, weshalb klare Akkreditierungsverfahren zu begrüßen wären. Das Fehlen solcher Verfahren kann insbesondere zu einer suboptimalen Ausbildung von Assistent/inn/en beitragen. Die Qualität der Ausbildungsanbieter ist von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich, wobei einige Bundesländer strengere Anforderungen stellen als andere. Auch auf regionaler Ebene sind die Akkreditierungsprozesse und Feedbackschleifen uneinheitlich, was die Notwendigkeit eines einheitlichen Akkreditierungskonzepts weiter unterstreicht. Die Teilnehmer/innen wiesen auch darauf hin, dass es an klar definierten Kernkompetenzen und Feedbackschleifen bei der Akkreditierung mangelt, außer bei neuen Hochschuleinrichtungen.

<sup>8</sup> Seit 2019/20 gibt es die 3-jährige Fachschule für Pädagogische Assistenzberufe. Diese wurde geschaffen, um eine hochwertige Ausbildung für Assistentkräfte auf ISCED 3-Level zu schaffen.

## **5. Mitarbeiter/innen, die derzeit nicht über die erforderlichen Qualifikationen verfügen, erhalten die Möglichkeit, das gleiche Kompetenzniveau zu erreichen wie qualifizierte Fachkräfte.**

*Zusammenfassende Bewertung: Für den Erwerb höherer Qualifikationen gibt es solche Möglichkeiten, für den Erwerb der Grundausbildung sind sie jedoch unterentwickelt.*

Die Teilnehmer/innen der Arbeitsgruppe nannten Vorteile des Erwerbs von Qualifikationen, während sie bereits in der FBBE tätig sind, insbesondere um den derzeitigen Personalmangel nicht zu erhöhen, aber sie wiesen auch auf mehrere Engpässe bei dieser Art des Angebots hin. An fast allen Pädagogischen Hochschulen und an einigen Fachhochschulen gibt es immer mehr Studiengänge, die ohne akademischen Abschluss im Umfang von 60-120 ECTS Lehrgänge zur Aus- und Weiterbildung von Elementarpädagog/inn/en anbieten (sogenannte "Quereinstiege"). Viele dieser Lehrgänge sind so angepasst und modularisiert, dass sie den Bedürfnissen bereits beschäftigter Studierender gerecht werden. Modularisierte Kurse richten sich in der Regel an Bewerber/innen, die eine höhere Qualifikation anstreben, wie z. B. Inklusive Elementarpädagog/inn/en oder Sprachförderkräfte oder eine Führungsposition, bestehen jedoch seltener für Personen, die eine Grundausbildung anstreben. Es gibt jedoch auch Ausnahmen, wie zum Beispiel ein Angebot in Zusammenarbeit zwischen einer deutschen pädagogischen Hochschule und einem großen privaten Anbieter in Wien. Dieses Angebot gewährleistet eine duale Ausbildung bei gleichzeitiger Teilzeitbeschäftigung. Auch immer mehr BAfEP-Kollegs bewegen sich in diese Richtung. Es gibt auch Möglichkeiten, niedrigere Qualifikationen zu erwerben, wie z. B. für den Assistenzberuf, die oft von privaten oder öffentlichen Anbietern vermittelt werden und nur selten mit Hochschulen verbunden sind. Ein neues Angebot, Elementar+, ist im Herbst 2023 angelaufen und bietet Assistent/inn/en die Möglichkeit, sich berufsbegleitend zu qualifizieren.

Weitere Engpässe, die von den Teilnehmer/innen hervorgehoben wurden, sind oft damit verbunden, dass die Kandidat/inn/en ihr Arbeitspensum und damit ihr Gehalt reduzieren müssen, um diese Schulungen zu absolvieren. Dies kann dazu führen, dass ihr Einkommen unter ein akzeptables Niveau fällt, insbesondere wenn sie ihre Familien unterstützen. Um dieses Risiko zu mindern, wird im Rahmen des neuen Angebots „Elementar+“ darauf hingewiesen, dass finanzielle Unterstützung durch das AMS in Anspruch genommen werden kann. Außerdem kann es laut den Teilnehmer/innen der Fokusgruppe vorkommen, dass die neu erworbene höhere Qualifikation nicht angemessen vergütet wird und sich die persönliche Investition finanziell nicht auszahlt - sie kann allerdings persönliche Zufriedenheit durch eine höhere Qualität der Arbeit bringen.

Weitere Barrieren, die von mehreren Teilnehmer/innen genannt wurden, sind Fälle, in denen die elementare Bildungseinrichtung einen so hohen Personalmangel hat, dass keine flexibleren Arbeitszeitoptionen möglich sind, um Kandidat/inn/en die Teilnahme an Modulen und die Kombination von Arbeit und Fort-/Weiterbildung zu ermöglichen. Die digitalen Formate der Fort-/Weiterbildungsmöglichkeiten, ob asynchron oder synchron, befinden sich in der Entwicklung und werden noch nicht flächendeckend angeboten.



---

### **Ziel 3: Umsetzung evidenzbasierter Angebote für die berufliche Fort- und Weiterbildung, einschließlich der Möglichkeit von Karrierewegen im FBBE-Bereich**

---

Die Fort- und Weiterbildung der Fachkräfte in der FBBE ist ein wichtiger Bereich in der FBBE-Praxis in Österreich, der vollständig in die Zuständigkeit der Bundesländer fällt. Fort- und Weiterbildung ist weit verbreitet und für Beschäftigte im Bereich der FBBE verpflichtend. Es gibt in Österreich ein breites Angebot an Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die von den Bundesländern, den Pädagogischen Hochschulen, anderen institutionellen oder manchmal auch individuellen Anbietern angeboten werden. Aus diesem breiten Angebot wählen entweder die elementaren Bildungseinrichtungen die Kurse für ihre Mitarbeiter/innen oder die Beschäftigten selbst aus, wobei einige Kurse oder Themen für alle verpflichtend sein können. Einige Maßnahmen, die das Fort-/Weiterbildungssystem zu einem wirksamen Mittel für das Personal machen würden, um deren Qualifikationen zu verbessern und Kompetenzen auf den neuesten Stand zu bringen, sind nicht vollständig entwickelt oder weit verbreitet. Fort-/Weiterbildung wird in Österreich hauptsächlich am Arbeitsplatz organisiert, während reflektierende Praxis und Coaching vor Ort eher die Ausnahme sind. Fort-/Weiterbildung führt zu höheren Qualifikationen des Personals, wenn sie von Hochschuleinrichtungen in modularisierter Form angeboten wird, während die Fort-/Weiterbildung durch andere Anbieter in der Regel keine Anerkennung oder höhere Vergütung bringt, selbst wenn jemand an mehr als der vorgeschriebenen Fort-/Weiterbildung teilnimmt. Im Bereich der FBBE ist die berufliche Entwicklung des Personals nicht geregelt und ein Aufstieg ist hauptsächlich durch den Wechsel in eine Führungsposition oder durch die Ausbildung zu Inklusiven Elementarpädagog/inn/en oder Sprachförderkräften möglich. Fragen der Qualität, der Verfügbarkeit und der Erschwinglichkeit des Angebots wurden angesprochen und diskutiert, ebenso wie Evaluierungs- und andere Qualitätssicherungsmechanismen, die als entwicklungsbedürftig angesehen wurden.

Die festgestellten systemischen Lücken werfen die Frage nach der Qualität, der Wirksamkeit und der Verantwortlichkeit des Fort- und Weiterbildungsangebots auf und zeigen, dass dieses überdacht werden muss.

#### **Maßnahmen**

##### **8. Die beruflichen Fort- und Weiterbildungsangebote sind evidenzbasiert und führen zu einer kontinuierlichen Professionalisierung des Personals.**

*Zusammenfassende Bewertung: Die Begründung für die Entwicklung und Auswahl von Fort- und Weiterbildungsangeboten basiert auf komplexen Überlegungen zwischen Politik, Bedarfen, Bereitstellungsmöglichkeiten und Nachfrage. Nachweise über die Wirksamkeit oder die Auswirkungen von Fort-/Weiterbildungskursen werden selten systematisch gesammelt oder für die Weiterentwicklung des Angebots genutzt.*

Ein wesentlicher Teil der Arbeitsgruppendifkussion, insbesondere mit den Teilnehmer/inne/n aus den Institutionen, die zu den Anbietern von Fort- und Weiterbildung gehören, wie z.B. die zuständigen Abteilungen der Landesverwaltungen und der Pädagogischen Hochschulen (PH) oder Fachhochschulen (FH), konzentrierte sich darauf, die Evidenzbasierung des Fort- und Weiterbildungsangebots im Detail zu untersuchen. In der Diskussion wurde deutlich, dass die Argumente für die Auswahl eines Fort- und Weiterbildungsthemas oder eines bestimmten Kurses, der für Mitarbeiter/innen in der FBBE angeboten werden soll, zwar vielfältig sind, die Evidenzbasierung für diese Argumente und folglich für das Angebot bestimmter Themen und Kurse jedoch nicht vollständig systematisch ist. Laut mehreren Teilnehmer/inne/n können die Gründe für die Entwicklung und das Angebot eines bestimmten Kurses politischen Entwicklungen geschuldet sein, z.B. im Falle von Schulungen, die Themen ansprechen, die sich aufgrund von Änderungen von Vorschriften, Konzepten oder Standards ergeben, die die Bundesregierung, die Länder oder die Anbieter als wichtig erachten (z.B. Fokus auf Kinderrechte oder die Einführung eines neuen Curriculums). Die Kurse können durch internationale politische Prioritäten, internationale Entwicklungen und Trends und die Frage, in welche Richtung sich das System grundsätzlich entwickelt, inspiriert werden, wie z. B. Inklusive Bildung oder multikulturelle Bildung. Die Entwicklung neuer Fort- und Weiterbildungsangebote kann auch eine Reaktion auf praktische Probleme sein, die bei Beobachtungsbesuchen durch die Fachaufsicht oder auf andere Weise festgestellt wurden, und Einblicke in relevante lokale oder weit verbreitete Probleme in der FBBE-Praxis bieten, z. B. durch Klagen, Berichte, Beschwerden und Widersprüche. Die Ideen für Fort- und Weiterbildungen kommen oft von Expert/inn/en aus der Wissenschaft und beruhen auf deren Erkenntnissen, ihrer Forschung oder ihrem internationalen Engagement (die Teilnehmer/innen nannten als Beispiel die Arbeit mit Familien als ein Thema, das aus solchen Quellen stammt).

Darüber hinaus können die Leitungen elementarer Bildungseinrichtungen auch Schulungen initiieren, die für ihre Mitarbeiter/innen relevant sind. Es wurde festgestellt, dass größere private Anbieter oft Schulungen für das Personal, das sie beschäftigen, initiieren, entwickeln und durchführen.

Die Teilnehmer/innen waren sich einig, dass das komplexe Verfahren der Entwicklung von Fort- und Weiterbildungsangeboten in einen engen Austausch und einen iterativen Prozess zwischen der Landesverwaltung und dem Anbieter, sei es die regionale PH oder einzelne Expert/innen, eingebettet ist. In der Regel verhandelt ein Beirat in Zusammenarbeit mit PHs bzw. Bildungseinrichtungen und größeren Anbietern über die Themen der Fort- und Weiterbildung oder es gibt einen Vertrag zwischen Land und PH. Dieser Prozess beinhaltet in der Regel keine gezielte Evidenzerhebung zum Zweck der Fort- und Weiterbildungsgestaltung, weder als systematische Bedarfsanalyse von Elementarpädagog/inn/en noch als Forschung über die möglichen Auswirkungen des Kapazitätsaufbaus in dem jeweiligen Bereich oder der jeweiligen Fort- und Weiterbildungsmodalität/-methodik.

Einige Arbeitsgruppenteilnehmer/innen identifizierten in der Fokusgruppendifkussion weitere Lücken und Herausforderungen in der Evidenzbasierung der Fort- und Weiterbildung in Bezug auf die Auswirkungen und kamen zu dem Schluss, dass es keinen systematischen Ansatz für die Sammlung von Evidenz über die Auswirkungen von Schulungen gibt. Das Feedback, das regelmäßig gesammelt wird, ist die unmittelbare Bewertung durch die Teilnehmer/innen am Ende des Fort- bzw. Weiterbildungsangebots. Verzögerte Rückmeldungen über die Umsetzung der neuen Kompetenzen (Wissen, Fertigkeiten, Werte) in die alltägliche Praxis der FBBE werden von den Anbietern selbst nicht oder nur in Ausnahmefällen verlangt. Diese Informationen werden zwar gelegentlich an die Landesstelle für FBBE weitergegeben, aber nicht regelmäßig und nicht bundesweit. Auch die anstehenden Evaluationsdaten werden nicht flächendeckend erhoben, teilweise auch nicht auf Landesebene.

Die Teilnehmer/innen der Arbeitsgruppe stellten außerdem fest, dass es schwierig ist, bundesweite Schlussfolgerungen und Aussagen über die Qualität und Effektivität von Fort- und Weiterbildung zu treffen, da die Systeme in Österreich nicht vollständig vergleichbar sind und die Fort- und Weiterbildungsangebote grundsätzlich unterschiedlich sind. Die Relevanz von Fort- und Weiterbildung im Hinblick auf ihren Beitrag zur Kompetenzentwicklung ist zudem nicht einfach zu beurteilen, da bisher kein übergeordneter Kompetenzrahmen für Beschäftigte im Bereich der FBBE geschaffen wurde.

Die Qualität der Fort- und Weiterbildung ist nach Einschätzung der Arbeitsgruppenteilnehmer/innen sehr unterschiedlich. Einige qualitätsrelevante Informationen lassen sich aus dem Interesse der Beschäftigten im Bereich der FBBE an bestimmten Fort- und Weiterbildungsangeboten ableiten, und Kurse, die nur wenige Teilnehmer/innen anziehen, können in Zukunft gestrichen werden, während attraktivere Angebote expandieren können. Auf diese Weise reagiert das Angebot auch teilweise auf die geäußerte Nachfrage. Auf der Grundlage dieser Inputs stellten die Teilnehmer/innen fest, dass Fachkräfte praktische Schulungen bevorzugen, dass aber viele Themen, die für Fachkräfte attraktiv wären, wie z. B. Coaching, Mentoring und Teamarbeit, kaum angeboten werden und dass es in der Regel eine lange Warteliste für die Teilnahme an diesen Angeboten gibt.

Ausbildung und Fort- und Weiterbildung von Fachkräften sind nicht überall systematisch miteinander verknüpft, außer indirekt, da Fort- und Weiterbildung oft dazu beiträgt, die Lücken zu schließen, die die Ausbildung möglicherweise hinterlassen hat. Fort-/ Weiterbildungskurse können mit einer weiteren Qualifikation verbunden werden, dies ist möglich, wenn auch selten, wie bereits diskutiert, wenn Pädagogische Hochschulen oder Fachhochschulen modularisierte Ausbildungsangebote anbieten. So bietet z.B. die Fachhochschule Wien einen 15 ECTS-Lehrgang "Vielfalt in der Elementarpädagogik" als Weiterbildungsmaßnahme parallel zum BA-Lehrgang an, der auf den BA-Lehrgang angerechnet werden kann und ebenfalls als Angebot der Fort- und Weiterbildung gilt.

Darüber hinaus wiesen die Teilnehmer/innen auf weitere, möglicherweise systembedingte Lücken hin, denn in Österreich ist die FBBE-Forschung ein erst im Entstehen begriffener Wissenschafts- und Forschungsbereich. Vieles ist im Entstehen, einige erste Forschungen sind bereits im Gange, aber gezielte Förderprogramme für FBBE-Forschung sind noch nicht verfügbar. Im Jahr 2020 wurde das Internationale Zentrum für Professionalisierung der Elementarpädagogik an der Universität Graz gegründet, das Fort- und Weiterbildungsangebote, Evaluationen und Publikationen im Bereich der Elementarpädagogik entwickelt, und es ist zu erwarten, dass die Forschungsagenda durch diese Initiative Auftrieb erhalten wird.

Einige Teilnehmer/innen merkten an, dass eine bescheidene Verlagerung des Schwerpunkts von den Schulungsinhalten hin zu den Ergebnissen und Auswirkungen ein wichtiges Feedback für die Entwicklung eines besser geeigneten und effektiveren Angebots liefern könnte. Eine unkomplizierte, pragmatische Möglichkeit, dieses wichtige Ergebnis zu erreichen, könnte eine Umfrage einige Monate nach der Schulung mit der Frage "Was hat sich in der Praxis verändert?" sein, die derzeit nicht durchgeführt wird.

## **9. Fortlaufende Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung sind flexibel und für alle FBBE-Fachkräfte zugänglich.**

*Zusammenfassende Bewertung: Obwohl ein breites Angebot an Fort- und Weiterbildungskursen zur Verfügung steht, gibt es einige Lücken in Bezug auf die Verfügbarkeit und die Erschwinglichkeit, die überwunden werden müssten, um den Bedürfnissen aller Beschäftigten der FBBE besser gerecht zu werden und ihre Kompetenzen zu erweitern.*

In Österreich wird Fort- und Weiterbildung in der FBBE als eine berufliche Verantwortung wahrgenommen und behandelt, sowohl vom Personal als auch von den Behörden. Alle Elementarpädagog/inn/en sowie andere Fachkräfte (z.B. Sprachförderkräfte, Leitungspersonal) und seit kurzem auch Assistent/inn/en sind verpflichtet, sich im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Mindeststundenzahl oder -tage weiterzubilden.

Obwohl in den verschiedenen Bundesländern leicht unterschiedliche Anforderungen gelten, liegt die Vorgabe bei etwa 2-4 Tagen an Fort-/Weiterbildung pro Jahr. Es gibt sowohl die Nachfrage als auch ein verfügbares Angebot an Fort- und Weiterbildung, die einerseits am Arbeitsplatz in Form von Kursen in den Einrichtungen für alle Mitarbeiter/innen ("In-house-Seminare"), und andererseits von einzelnen Mitarbeiter/innen nach ihren Interessen ("individuelle Seminare") ausgewählt werden. Das Kursangebot ist in der Regel recht umfangreich und wird in Katalogen mit mehreren hundert Kursen dargestellt. Daraus können einige Themen priorisiert und als verpflichtend deklariert werden (z.B. die Teilnahme an einer 4-stündigen Fort- und Weiterbildung über Kinderrechte und Kinderschutz alle 3 Jahre), während die meisten Themen optional sind und frei gewählt werden können. Die Kurse, die von den Bundesländern angeboten werden (entweder als Kurse, die in der Organisation der zuständigen Abteilung oder in Zusammenarbeit mit der PH durchgeführt werden), sind kostenlos, während externe Kurse, die oft kostenpflichtig sind, anerkannt werden können.

Die Teilnehmer/innen der Arbeitsgruppe stellten gewisse Lücken in Bezug auf die Verfügbarkeit und Erschwinglichkeit von Schulungen fest. Sie wiesen auf die Gefahr eines eingeschränkten Zugangs zu sehr attraktiven, kostenlosen Kursen hin, da beliebte und in der Praxis nachgefragte Themen oft überfüllt sind. In einigen Fällen kann die Fort-/Weiterbildungsverpflichtung nicht durch staatliche Angebote sichergestellt werden und es müssen kostenpflichtige Kurse angenommen werden, um die jährliche Weiterbildungsverpflichtung zu erfüllen. Auch kann es je nach Standort Unterschiede beim Zugang zur Fort- und Weiterbildung geben. Die Sicherstellung von freien Tagen für die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen kann zu einem zusätzlichen Engpass führen - obwohl freie Tage in der vorgeschriebenen Stundenzahl gesetzlich vorgesehen sind, muss in der Realität Ersatz für das Personal, welches Fort- und Weiterbildungen besucht, gefunden werden, was nicht immer möglich ist und ressourcengebunden für die elementare Bildungseinrichtung ist. Die Teilnahme von Assistenzkräften an Fort- und Weiterbildungen ist ebenfalls oft ressourcengebunden und hängt von der Einschätzung und Entscheidung des Anbieters ab.

Darüber hinaus ist es keine weit verbreitete Praxis, systematisch Zeit für eine Reflexion über die Erfahrungen der Fort- und Weiterbildung und die Nutzung der neuen Fähigkeiten einzuplanen, obwohl in einigen Einrichtungen berichtet wurde, dass nach dem Kurs eine Gruppenreflexion organisiert wird. Die Teilnehmer/innen der Arbeitsgruppe merkten an, dass es eine wachsende Zahl von synchronen oder asynchronen Online-Fort- und Weiterbildungsmodalitäten gibt, die dazu beitragen können, einige der Engpässe abzumildern, die aber eine interaktive Schulung nicht vollständig ersetzen können.

## **10. Maßnahmen zur Fort- und Weiterbildung für Personal im FBBE-System, das Kinder nicht direkt begleitet, werden angeboten.**

*Zusammenfassende Bewertung: Es gibt eine Vielzahl von Fortbildungsangeboten und Weiterbildungs-/Qualifizierungsmöglichkeiten für Leitungen von elementaren Bildungseinrichtungen.*

In der Diskussion in der Arbeitsgruppe wurde deutlich, dass Leitungen elementarer Bildungseinrichtungen in der Regel höhere Vorgaben an Fort- und Weiterbildung haben als Elementarpädagog/inn/en und dass die geforderten Schulungen für Führungskräfte sowohl auf pädagogische als auch auf Management- und Verwaltungskompetenzen ausgerichtet sind. Es gibt jedoch keine einheitliche Regelung für die Ausbildung von Führungskräften und Manager/inn/en, und die Gesetzgebung der Bundesländer unterscheidet sich in dieser Hinsicht.

Die Teilnehmer/innen der Arbeitsgruppe und der Fokusgruppe stellten interessante Praktiken, aber auch einige Lücken fest. Sie wiesen auf schöne Beispiele für Fort-/ Weiterbildungskurse für Führungskräfte hin, die mit den PH verbunden sind und durch die Credits erworben werden können, auf BA-Studiengänge, die für Führungskräfte empfohlen werden, oder auf Quereinstiegsangebote für Führungskräfte an mehreren PH und FH.

Viele Teilnehmer/innen merkten jedoch an, dass es in der Regel keine Berufseinstiegsphase für Neueinsteiger/innen gibt, obwohl die Teilnehmer/innen anerkennen, wie wichtig solch eine institutionalisierte Phase für neue Führungskräfte im ganzen Land wäre. Es wurde auch erwähnt, dass Ausbildungskurse für Führungskräfte manchmal nicht in allen Bundesländern anerkannt werden, und es wurde angemerkt, dass führungsbezogene Fort-/ Weiterbildungen oft auch von den angehenden Kandidat/inn/en selbst finanziert oder in ihrer Freizeit absolviert werden.

## **11. Anbieter von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen verfügen über angemessene Kapazitäten und technische Fähigkeiten / Rahmenbedingungen.**

*Zusammenfassende Bewertung: Die Entwicklung der Kapazitäten von Fort- und Weiterbildungsanbietern wird nicht als eine allgemeine öffentliche Aufgabe angesehen.*

Mehrere Arbeitsgruppenteilnehmer/innen stimmten darin überein, dass es nicht einfach ist, die Fähigkeiten und Kapazitäten von Fort- und Weiterbildungsanbietern zu beurteilen. Obwohl eine sorgfältige Auswahl der Ausbilder/innen erwartet wird, wurden bestimmte Engpässe genannt<sup>9</sup>. In einigen Fällen können finanzielle Belastungen den Zugang aller Elementarpädagog/inn/en und Assistent/inn/en zu einem Fort-/Weiterbildungsangebot ihrer Wahl in angemessener Dauer einschränken. Kapazitätsengpässe können auch auf Seiten der Fort- und Weiterbildungsanbieter auftreten - mehrere Teilnehmer/innen der Arbeitsgruppe räumten ein, dass es nicht einfach ist, Referent/inn/en zu finden, die wissenschaftlich am neuesten Stand sind, oder eine ausreichende Anzahl von Multiplikator/inn/en für neue Themen zu finden.

Außerdem wird der Kapazitätsaufbau der Anbieter selbst nicht durch öffentliche Mittel unterstützt, der interne Kapazitätsaufbau der Referent/inn/en wird aus eigenen Mitteln bestritten, und einige Anbieter investieren mehr, andere weniger in diesen Bereich, was sich wiederum auf die Qualität des Angebots auswirkt.

<sup>9</sup> Ein Teil der abschließenden Diskussion über die vorrangigen Herausforderungen für die Personalpolitik im Bereich der beruflichen Bildung und Erziehung wies auf Kapazitätsprobleme in diesem Bereich hin.



---

## Ziel 4: Förderung der kontinuierlichen Verbesserung des Personalbestands und der Mitarbeiter/innenbindung

---

Österreich hat noch Nachholbedarf, um dieses Ziel zu erreichen. Obwohl es in den verschiedenen Bundesländern und von verschiedenen Anbietern mehrere Initiativen zur Verbesserung der Personalentwicklungsangebote gibt, fehlt es weitgehend an einem Monitoring dieser Innovationen, ihrer Auswirkungen auf die Bindung des Personals in der FBBE sowie auf die Qualität und die Ergebnisse für die Kinder. Mehrstufige Karrieremodelle<sup>10</sup> für Mitarbeiter/innen in der FBBE sind noch nicht entwickelt. Obwohl Innovationen, die darauf abzielen, hochqualifiziertes Personal zu halten, zuzunehmen, gibt es noch keine bundesweiten Mechanismen für Austausch, Zusammenarbeit und Koordination.

### Maßnahmen

#### **12. Die Aus-, Fort- und Weiterbildungs- sowie Unterstützungsmöglichkeiten für FBBE-Mitarbeiter/innen sind im gesamten FBBE-Bereich gut koordiniert und fördern den beruflichen Aufstieg und die Mitarbeiter/innenbindung.**

*Zusammenfassende Bewertung: In Österreich muss ein mehrstufiges Karrierewege-System für FBBE-Personal als wichtiger Mechanismus zur Gewinnung und Bindung von hochqualifizierten Fachkräften erst noch entwickelt werden, daher nutzen die Bundesländer und Anbieter viele laterale und gelegentlich innovative Möglichkeiten, um hochqualifiziertes Personal zu belohnen und zu halten.*

Während in vielen Ländern ein formaler Aufstiegsprozess, der mit einem höheren Status und einer Gehaltserhöhung verbunden ist und auf Fort- und Weiterbildung und anderen Vorteilen basiert, als wichtiger Qualitätsanreiz angesehen wird, ist diese Maßnahme in Österreich weder entwickelt noch wird sie praktiziert. In der Diskussion untersuchten die Arbeitsgruppenteilnehmer/innen mögliche Wege, wie in Ermangelung eines entwickelten Aufstiegsmechanismus Exzellenz und Engagement für Kapazitätsaufbau und Fort-/Weiterbildung im österreichischen FBBE-System anerkannt und belohnt werden können.

In den einzelnen Bundesländern wurden viele verschiedene innovative Möglichkeiten zur teilweisen Schließung dieser Lücke identifiziert. So hoben die Teilnehmer/innen beispielsweise die Möglichkeit hervor, Leistungsprämien zu gewähren, da die Bundesländer die Gehaltseinstufung gestalten und somit zusätzliche Schulungen anerkannt werden können (das Beispiel stammt aus Vorarlberg). Die Regelung, Freizeit zu gewähren, d.h. die unmittelbare Arbeit bei gleichem Gehalt zu verringern, wird an mehreren Orten, u.a. in Wien, als Anreiz praktiziert. Es gibt bewährte Praktiken der bezahlten Freistellung für Schulungen sowie der Bezahlung von Fort-/ Weiterbildungskursen, z. B. für Fachkräfte, die mit Kindern unter 3 Jahren arbeiten, und/oder für Assistent/inn/en, z. B. in Tirol. Die Teilnehmer/innen identifizierten auch Praktiken, die besonders engagierte Elementarpädagog/inn/en durch die Teilnahme an Projekten, die Beteiligung an der Präsentation der eigenen Praxis, die Tätigkeit als Referent/inn/en oder Multiplikator/inn/en und das Engagement im Peer-Learning (z. B. in Niederösterreich und der Steiermark) anerkennen. Diese Möglichkeiten bieten meist nicht nur Anerkennung, sondern auch zusätzliche Honorare, die wiederum die Gehälter der beteiligten Elementarpädagog/inn/en aufstocken.

#### **13. Es sind Mechanismen vorhanden, um die Arbeitsbedingungen zu beobachten und sicherzustellen, dass sie günstig und förderlich sind.**

*Zusammenfassende Bewertung: Die Bundesländer entwickeln verschiedene Mechanismen, um auf die Notwendigkeit zu reagieren, hochqualifizierte Fachkräfte anzuziehen und zu halten, jedoch gibt es noch keine regelmäßigen Evaluationen dieser Innovationen und keine landesweiten Mechanismen für den Austausch, die Zusammenarbeit und die Koordinierung.*

---

<sup>10</sup> Unter einem mehrstufigen Laufbahnsystem versteht man die Möglichkeit, dass Beschäftigte über eine abwechslungsreiche Karriereleiter aufsteigen können, indem sie bestimmte Qualitätskriterien erfüllen, zunehmend komplexere Aufgaben übernehmen und eine höhere Vergütung erhalten. In der Regel besteht die Leiter aus 3 bis 5 Stufen. (Siehe z. B. Europäische Kommission/EACEA/Eurydice, 2018. Teaching Careers in Europe: Access, Progression and Support. Eurydice Report. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union).

Während der Diskussion über diese Maßnahme erinnerten einige Workshop-Teilnehmer/innen an die allgemein ungünstigen Bedingungen, die für Beschäftigte im Bereich der FBBE oft nicht förderlich genug sind, wie z.B. der hohe Personal-Kind-Schlüssel und die knappe Zeit für Vorbereitung, berufliche Weiterentwicklung oder Peer-Learning. Sie erörterten auch die vorherrschenden Probleme des fehlenden Mentorings und der geringen monetären oder nicht-monetären Anreize zur Belohnung bemerkenswerter Leistungen.

Die Teilnehmer/innen stellten fest, dass die Anbieter angesichts fehlender politischer Maßnahmen verschiedene Mechanismen nutzen, um hochqualifizierte Fachkräfte für die FBBE zu gewinnen und zu halten.

Die Diskussion konzentrierte sich vor allem auf die Beispiele der flexiblen Arbeitszeitgestaltung für das Personal, einschließlich einer flexiblen Arbeitszeitstruktur und flexibler Kontaktzeiten. Neue Arbeitszeitmodelle, wie z.B. eine 4-Tage-Woche, werden in einigen Bereichen, wie z.B. in Kärnten, als Anreiz eingesetzt. Es wurde diskutiert, dass diese Maßnahme zwar von den Mitarbeiter/innen oft sehr gut angenommen wird, aber die Interaktion und Bindung der Kinder zu ihren Elementarpädagog/innen im Alltag gefährden könnte. Die Verringerung der administrativen Aufgaben für exzellente Elementarpädagog/innen wurde als ein weiterer unterstützender Mechanismus und Anreiz genannt, um hochqualifiziertes Personal zu halten, der zum Beispiel in Oberösterreich eingesetzt wird.

Mentoring für angehende Elementarpädagog/innen (in Wien) und eine Einarbeitungszeit in Verbindung mit Managementkursen für Leitungen (in Oberösterreich) werden entwickelt, um die Gewinnung und Bindung von Fachkräften zu verbessern. Ein neues Mentoring-System (in Niederösterreich, in Kraft seit Januar 2023) wurde beschrieben. Es umfasst eine 1:1-Betreuung für 8 Stunden innerhalb von 12 Wochen durch geschulte Mentor/innen. Die Tätigkeit bringt sowohl für die Elementarpädagog/innen als auch für die Mentor/innen Vorteile. Darüber hinaus wurde ein Modell der kollaborativen Generierung neuer Ideen durch Dialoggruppen und regelmäßige Treffen der wichtigsten Anbieter in Wien erwähnt.

Die Arbeitsgruppenteilnehmer/innen wurden am Ende dieser Sitzung aufgefordert, gute Modelle für Fort-/Weiterbildung und Mitarbeiter/innenbindung aus verschiedenen Standorten vorzustellen. Eine nicht erschöpfende, aber inspirierende Liste dieser Praktiken ist im Folgenden aufgeführt:

- Wien: Das Kolleg Change wird unterstützt - eine duale Ausbildung in Verbindung mit Beschäftigung (Ausbildung + Praxis), die die Mitarbeiter/innen erfolgreich bindet. Außerdem gibt es ein neues Kompetenzzentrum für Kinderschutz und eine/n Kinderschutzbeauftragte/n, um das Bewusstsein für die Bedeutung des Kinderschutzes zu schärfen.
- Steiermark: Es gibt vielfältige Bildungsformate: asynchron mit 30 verschiedenen Angeboten, digitale Formate, Präsenzveranstaltungen, Kurse, Kooperationen mit PH und Universitäten.
- Niederösterreich: Es gibt regionale Teams zu spezifischen inklusiven Bildungsthemen (z.B. ADHS, Gebärdensprache, etc.) und durch die Teilnahme an diesen Teams werden Karrieremöglichkeiten angeboten. Dies führt zu einem guten, direkten Wissenstransfer, der an das spezifische FBBE-Setting angepasst und zugeschnitten ist. Außerdem werden Montessori-Workshops im Format einer jährlichen internationalen Konferenz für pädagogische Innovationen organisiert.
- Vorarlberg: Alle 2 Jahre wird eine Fachtagung für das gesamte Personal elementarer Bildungseinrichtungen zu einem aktuellen Thema (z.B. Qualität, Übergang zur Schule, etc.) organisiert. Expert/innen sind vor Ort, und es wird Zeit für einen intensiven Austausch eingeplant. Es gibt auch Fort-/ Weiterbildungsmöglichkeiten, wie z.B. die Einführung des dualen Kollegs mit gleichzeitiger Beschäftigung in einer elementaren Bildungseinrichtung.

#### **14. Es werden spezifische Daten über Aus-, Fort- und Weiterbildungs- sowie Unterstützungsstrategien für FBBE-Fachkräfte gesammelt und genutzt, um eine kontinuierliche Professionalisierung des FBBE-Personals zu ermöglichen.**

*Zusammenfassende Bewertung: Die Sammlung von Daten über die Ausbildungs- und Unterstützungsangebote von Fachkräften in der FBBE und die Nutzung dieser Daten für politische Verbesserungen war ein fehlendes Glied im österreichischen FBBE-System. Die Datenerhebung und der Datenaustausch im Allgemeinen sind aufgrund des dezentralen Charakters des Systems eine Herausforderung.*

Die Datenerhebung für Österreich im Bereich der FBBE ist generell unbefriedigend und es sind Lücken im System erkennbar. Da das System der FBBE zwischen den Bundesländern und den Trägern zersplittert ist und alle relevanten Regelungen zur Fort-/Weiterbildung, zum beruflichen Aufstieg, zu Gehältern und Arbeitsbedingungen auf der Ebene der Bundesländer festgelegt werden, werden in Österreich bundesweit keine Daten zur Prozessqualität und Fort-/Weiterbildung erhoben. Einige Daten zu verschiedenen Aspekten der Arbeitsbedingungen, die die strukturelle Qualität beschreiben, sind durch die Datenerhebung des nationalen Statistikamtes verfügbar, aber diese beinhalten nicht die Fort-/Weiterbildung der Beschäftigten im Bereich der FBBE und die verfügbaren Unterstützungen.

Die Daten werden in der Regel auf der Ebene der Anbieter erhoben, gelegentlich und in einigen Fällen auch auf der Ebene der Bundesländer, wenn dies gewünscht wird. Informationen über die Ausbildung des Personals und die Qualität der Arbeit werden hauptsächlich durch Inspektionen gesammelt. Für die Datenerhebung auf Landesebene finden regelmäßige Inspektionen, Monitorings und Konsultationen statt, die jedoch signifikante Lücken aufweisen.


Die Teilnehmer/innen der Arbeitsgruppe erörterten, dass die größte Lücke der Mangel an Fachaufsicht ist, was dazu führt, dass die Aufsicht nur oberflächlich jedes Jahr und ausführlicher nur einmal in mehreren Jahren, manchmal sogar in 8 Jahren, durchgeführt wird. Eine derartig geringe Häufigkeit der Datenerhebung zu den relevanten Prozessen in den elementaren Bildungseinrichtungen lässt keine systematische Bewertung zu, so die Teilnehmer/innen. Parallel zum staatlichen Aufsichtssystem bieten größere Träger ihre eigene Aufsicht an. In einigen Fällen engagieren sie nationale Berater/innen, von denen einige die Aufsicht übernehmen, während andere das Personal unterstützen und beraten.

## **Zusammenfassende Diskussion zu den Modulen 4 (Engagement in Familie und Gesellschaft) und 5 (Qualitätssicherung) sowie zu den Schlüsselfaktoren 1 und 4 (Ministerielle Führung und Öffentliche Nachfrage)**

Die Sektoranalyse konzentrierte sich zwar in erster Linie auf die Komponente "Beschäftigte" des UNICEF-Diagnoseinstruments, doch da die Beschäftigten in das breitere System eingebunden sind, wurden auch diese zusätzlichen Schlüsselbereiche einbezogen. Die Diskussion zu allen vier Themen stützte sich auf das Material und die Fragen des Diagnoseinstruments, wurde jedoch in einer semiformalen und verkürzten Form geführt. Die Arbeitsgruppe wurde in vier Kleingruppen unterteilt, wodurch jeweils nur einzelne Personen an den einzelnen Diskussionen teilnahmen. Dennoch wurden mehrere relevante Punkte angesprochen, die es wert sind, im vorliegenden Bericht erwähnt zu werden, da die hervorgehobenen Mängel direkt oder indirekt die Prozesse der Beschäftigtenentwicklung und die allgemeinen Aussichten beeinflussen können.

Die Workshop-Teilnehmer/innen, die dieses Modul diskutierten (zumeist Vertreter/innen von elementarpädagogischen Abteilungen der Bundesländer), betonten, dass Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung in den letzten Jahren ein wichtiger Schwerpunkt ihrer Arbeit geworden ist. Es gibt viele Aktivitäten, die sich darauf konzentrieren, den Leitungen und Mitarbeiter/innen der elementaren Bildungseinrichtungen die Notwendigkeit einer qualitätsvollen Arbeit in der FBBE zu vermitteln - Checklisten, Leitfäden und verschiedene unterstützende Materialien werden erstellt und verbreitet, um die Qualität in den Vordergrund zu stellen. Ein einheitlicher Qualitätsrahmen auf Bundesebene muss jedoch noch entwickelt werden. Die Teilnehmer/innen waren sich auch einig, dass die Mechanismen zur Erlangung von Informationen über die Prozessqualität und die tatsächliche Qualität der Arbeit mit den Kindern im Großen und Ganzen auf die Arbeit der Fachaufsicht und ihre Besuche in den elementaren Bildungseinrichtungen beschränkt sind. Die Teilnehmer/innen betonten, dass ein wichtiges Hindernis für diese Mechanismen der Datenerhebung der Mangel an FBBE-Inspektor/inn/en in den Bundesländern ist. Die Abteilungen für FBBE verfügen oft nur über eine kleine Anzahl an Fachaufsichtspersonen, die die Einrichtungen nur mit einem gezielten Besuch erreichen können, manchmal nur einmal in mehreren Jahren. Dieser Personalmangel gefährdet ernsthaft jegliche Qualitätsentwicklungsprozesse und erfordert gleichzeitig Veränderungen in Österreich, nicht nur in der Personalausstattung, sondern auch in der Konzeptionierung von Qualitätssicherung als wirkungsvoller Entwicklungsprozess.

In Bezug auf die Rolle und die Einbeziehung der Eltern/Erziehungsberechtigten/Familien konzentrierten sich die Teilnehmer/innen vor allem auf die obligatorischen Elterngespräche, die sie als sehr nützlich erachteten. Sie betonten jedoch, dass angehende Elementarpädagog/inn/en in der Regel nicht ausreichend darauf vorbereitet sind und diese Aufgabe nicht effektiv durchführen können. Die Teilnehmer/innen betonten auch, dass die Eltern/Erziehungsberechtigten/Familien als Partner/innen bei der Bildung und Betreuung des Kindes angesehen werden, dass sie die Art der Einrichtung wählen können, in der sie sich wohlfühlen, dass es aber keine starken Mechanismen gibt, mit denen die Eltern/Erziehungsberechtigten/



Familien größere Veränderungen auf der Ebene der elementaren Bildungseinrichtungen beeinflussen könnten (z. B. in Bezug auf die Personalausstattung, die Umsetzung des Bildungsrahmenplans usw.).

In der Diskussion über die Ministerielle Führung betonten die Teilnehmer/innen der Kleingruppe die Komplexität der Kompetenzverteilung in Österreich und erkannten die Notwendigkeit einer effektiven Zusammenarbeit zwischen den FBBE-Abteilungen der Bundesländer und der FBBE-Abteilung des Ministeriums an. Sie schlugen auch vor, die Anzahl der für die FBBE zuständigen Mitarbeiter/innen auf beiden Ebenen zu erhöhen und die finanziellen Anreize für den FBBE-Sektor zu verstärken.

Die Fragen zur Öffentlichen Nachfrage wurden von einer sehr kleinen Gruppe von 3-4 Expert/inn/en erörtert. Sie hoben hervor, dass es an einem starken Bewusstsein und Verständnis für die Bedeutung der FBBE mangelt. Sie stellten fest, dass es zu wenig Informationen über die Bedeutung der spielbasierten Pädagogik in der Gesellschaft gibt und dass eine eher traditionelle Einstellung und ein traditionelles Familienbild in Österreich immer noch einen starken Einfluss haben, was wiederum die sozialen und kulturellen Zugänge zur FBBE prägt.

## **Schlussfolgerungen der Workshop-Diskussionen über die Entwicklung der Beschäftigten**

Die drei Workshop-Diskussionen boten die Gelegenheit, die wichtigsten Politik- und Praxisbereiche zu erforschen, die für die Fachkräfte in der FBBE, ihre Qualität, Entwicklung und ihr Wohlergehen relevant sind. Die Diskussionen ermöglichten auch ein tieferes Verständnis der zugrundeliegenden Prozesse, innovativer Lösungen, aber auch von Barrieren und eingefahrenen, aber ineffektiven Lösungen, die relevante Herausforderungen für einen harmonischen und effektiven Entwicklungsprozess in Bezug auf die Fachkräfte in der FBBE in Österreich darstellen können. Darüber hinaus profitierte das breite Spektrum der eingeladenen und an den Workshops teilnehmenden Stakeholder von der Möglichkeit, Wissen und Erfahrungen sowie Bedenken und Ideen auszutauschen und ein breites Verständnis für den gesamten Bereich der FBBE-Personalpolitik zu entwickeln.

Der systematische Überblick über den Sektor, der sich am Rahmen des Diagnoseinstruments orientierte, brachte viele konstruktive und innovative Praktiken in Bezug auf die Beschäftigten in der FBBE ans Licht, aber auch einige Hindernisse und Herausforderungen. Die folgende Zusammenfassung wird sich jedoch hauptsächlich auf die Lücken und Herausforderungen konzentrieren, da der Hauptzweck der Analyse darin bestand, wichtige Erkenntnisse für die bevorstehende Strategie und Veränderungsagenda in Bezug auf das Personal in der FBBE zu liefern.

Die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Bereich der FBBE wurden weitgehend kritisch diskutiert, wobei der dringende Handlungsbedarf bei der Reduzierung des Fachkraft:Kind-Schlüssels, der Gruppengrößen und der Erhöhung der Gehälter der Beschäftigten im Bereich der FBBE hervorgehoben wurde. Auch das Fehlen bzw. die Vielzahl unterschiedlicher und gelegentlich unübersichtlicher Regelungen für den Einsatz von Personal speziell für die Arbeit mit Kindern unter 3 Jahren sowie für die Ausbildung von Assistent/inn/en im gesamten System wurden als Bereiche angesprochen, die einer koordinierten Entwicklung bedürfen.

Andererseits gab die Sektoranalyse Einblicke in Bereiche, die mit anderen Methoden nicht so leicht zu erforschen sind, und machte auf potenziell ungünstige Praktiken, rechtliche Lücken und Herausforderungen aufmerksam. Dazu gehören der fehlende Kompetenzrahmen für Fachkräfte in der FBBE und die daraus entstehenden Folgen für die Qualitätssicherung der Aus-, Fort- und Weiterbildung, aber auch der nicht-akademischen beruflichen Fort-/Weiterbildungskurse. Der Mangel an Unterstützung für praktizierende Elementarpädagog/inn/en in Form von Mentoring, Coaching und einer Einarbeitungsphase ist ein weiterer Bereich. Auch die oftmals fehlende Evidenz hinsichtlich der Relevanz, Effektivität und/oder Wirkung des Fort-/Weiterbildungssystems, wodurch keine Rechenschaft über die dafür ausgegebenen Mittel gegeben werden kann, stellen eine Herausforderung dar.

Die geringe Anzahl an Mitarbeiter/inne/n der Fachaufsicht, die Aufsicht der Praktiken von Anbietern durch die Anbieter selbst, das Fehlen von umfassenden Datenerhebungssystemen über die FBBE und Daten über Beschäftigte, in Verbindung mit den nicht voll entwickelten Forschungskapazitäten im FBBE-Sektor und der spärlichen Forschung sind ebenfalls Erkenntnisse, die mit anderen Methoden in der Regel nicht ohne weiteres zugänglich sind. In dieser Liste sollten auch die Informationen über fehlende Regelungen erwähnt werden, die viele praktische Probleme für das Personal in der FBBE verursachen können. Einige dieser Probleme sind, dass Fort-/Weiterbildungskurse möglicherweise nicht in allen Bundesländern anerkannt werden, dass die in der Praxis verbrachten Jahre nicht angerechnet werden, wenn der Anbieter gewechselt wird, und dass



höhere Abschlüsse keinen Einfluss auf das Gehalt haben. Es hat den Anschein, dass viele Entscheidungen in den oben genannten Bereichen, die das Personal betreffen, nicht vollständig transparent sind und von den Kompetenzen und dem Verständnis des Anbieters und der Leitung der Einrichtung abhängen.

Der Prozess der Sektoranalyse hat neben den Lücken auch eine beeindruckende Vielzahl interessanter, potenziell effektiver und innovativer Praktiken ans Licht gebracht, mit denen die Bundesländer, die Anbieter und die elementaren Bildungseinrichtungen selbst versuchen, bestehende Lücken zu schließen und sich für die Gewinnung, Fort-/Weiterbildung und Bindung von hochqualifiziertem Personal einzusetzen, wenn auch ohne angemessene Koordinierung und höchstwahrscheinlich ohne Evaluierung der Wirkungen.

Zusammenfassend ergab die Analyse, dass einerseits alle mit dem Diagnoseinstrument untersuchten Maßnahmen im System vorhanden sind und keine völlig fehlt. Andererseits sind bei jeder Maßnahme einige Aspekte unterentwickelt, und diese, manchmal sogar scheinbar unbedeutenden, Schwachstellen können die volle Entfaltung der Maßnahme verhindern und ihre Wirksamkeit einschränken.

## Priorisierte Herausforderungen

Die Teilnehmer/innen der Arbeitsgruppe erstellten im Rahmen des 3. Workshops eine gemeinsame Liste der priorisierten Herausforderungen für die Entwicklung der Beschäftigten sowie eine Liste der besten landesweiten Praktiken, Maßnahmen oder jüngsten positiven Entwicklungen.

Zu den landesweiten Best-Practice-Leistungen oder -Prozessen, die für die Entwicklung von Fachkräften in der FBBE wichtig sind und die nach Ansicht der Teilnehmer/innen der Arbeitsgruppe bereits vorhanden sind, gehören:

Maßnahmen bezüglich der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten	Maßnahmen zur Aus-, Fort und Weiterbildung der Beschäftigten
<p><b>Diskussion der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Bereich der FBBE durch eine Vielzahl von Netzwerkveranstaltungen und -modalitäten, wie z. B.:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Projekte (das TSI-Projekt)</li> <li>- den Beirat für Elementarpädagogik,</li> <li>- Vernetzung von Fachleuten im Bereich der FBBE (z.B. NeBö, Education, EduCare), und durch</li> <li>- thematische Konferenzen</li> </ul> <p><b>Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG zwischen dem Bund und den Ländern über die Elementarpädagogik</b></p> <p><b>Der bundesweite BildungsRahmenPlan 2009 für elementare Bildungseinrichtungen in Österreich</b></p>	<p><b>Auf der Ebene der Ausbildung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vielfältige Angebote der Pädagogischen Hochschulen und Universitäten, die für Elementarpädagog/inn/en relevant sind, einschließlich eines modularisierten Ausbildungssystems und der Möglichkeit, Arbeit und Ausbildung zu kombinieren</li> <li>- Ausbau der BAfEP-Kollegs</li> </ul> <p><b>Auf der Ebene der Fort- und Weiterbildung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mehrere Fort-/ Weiterbildungsmöglichkeiten</li> <li>- Neues Modell der innerbetrieblichen Fort-/Weiterbildung</li> <li>- Modellzentren</li> </ul> <p><b>Für den Austausch von Erfahrungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tagungen von EduCare</li> <li>- Tage der FBBE-Konferenzen</li> </ul>

Die Liste der Herausforderungen, die vorrangig in Angriff genommen werden sollten, ist lang. Die Teilnehmer/innen ermittelten zunächst 3-5 Prioritäten pro Gruppe und Sitzung, stellten sie vor, befestigten sie an einer Tafel und nach einer Diskussion "stimmte" die ganze Gruppe individuell ab – jede/r Teilnehmer/in konnte zwei Punkte auf die anspruchsvollste Herausforderung an der Tafel setzen.

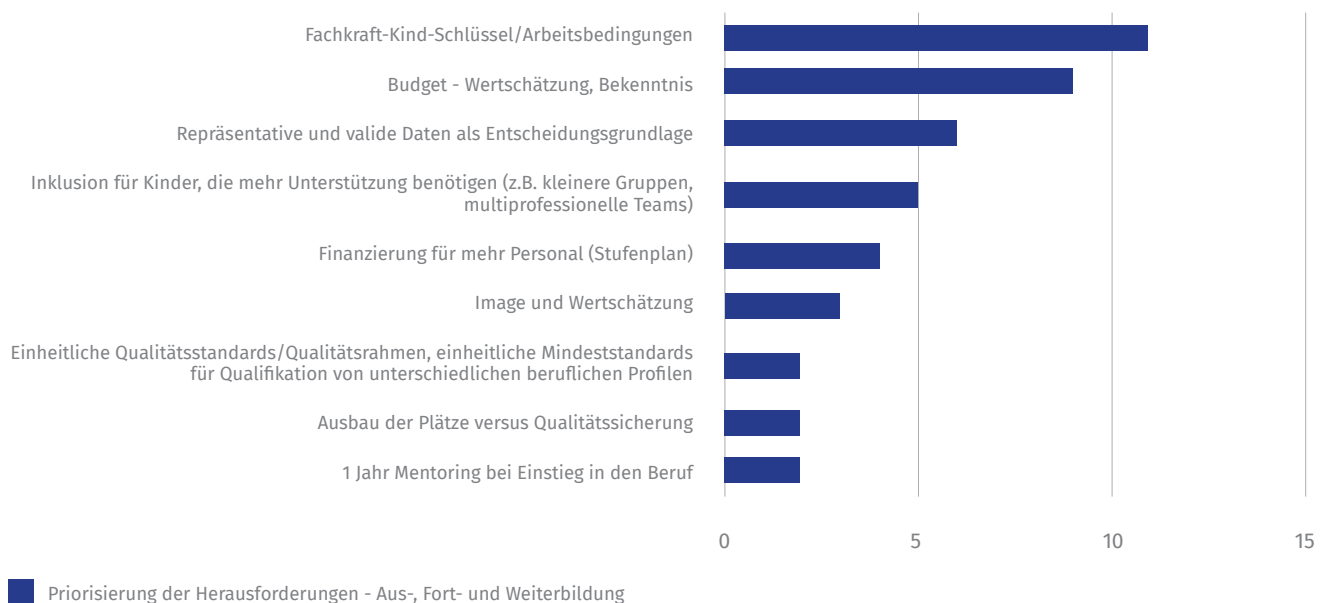
In diesem zweistufigen Prozess der Prioritätensetzung wurden die Herausforderungen herausgefiltert, die die meisten Teilnehmer/innen für wichtig hielten, um sie vorrangig anzugehen. Der Zeitrahmen und die Anzahl der Herausforderungen

fürten dazu, dass der Priorisierungsprozess eher allgemein gehalten war und keine sehr detaillierte oder nuancierte Priorisierung zuließ.

Die von den Arbeitsgruppenteilnehmer/innen ausgewählten wichtigsten Herausforderungen (in aufsteigender Reihenfolge der Prioritätensetzung) in Bezug auf die Arbeitsbedingungen für Beschäftigte im Bereich der FBBE sind in Abbildung 4 dargestellt.

Abbildung 4. Die wichtigsten Herausforderungen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Bereich der FBBE in aufsteigender Reihenfolge der Priorisierung. Die Zahlen beziehen sich auf die Anzahl der von den Teilnehmer/innen erhaltenen "Stimmen", wobei jede/r Teilnehmer/in 2 Punkte abgeben konnte.

### Priorisierung der Herausforderungen - Arbeitsbedingungen (Anzahl der Stimmen)

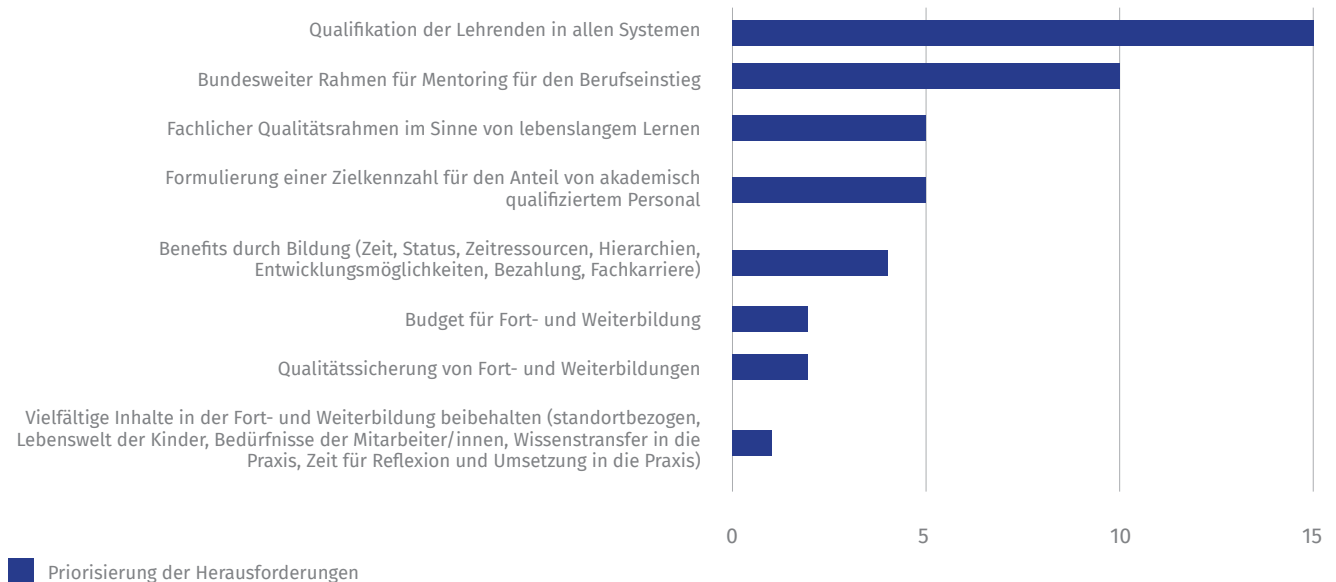


Mehrere Prioritäten der Kleingruppen erhielten in der zweistufigen Priorisierung keine weiteren Stimmen, da sie jedoch von den Kleingruppen als Herausforderungen identifiziert wurden, werden sie hier ebenfalls aufgeführt: die Bewältigung des gleichzeitigen Personalmangels und des Bedarfs an höherer Qualität der pädagogischen Arbeit, die Sicherstellung konzeptioneller Klärungen im Bereich der FBBE und die Schaffung von Vergleichbarkeit zwischen den Bundesländern.

Die wichtigsten Herausforderungen (in aufsteigender Reihenfolge der Prioritätensetzung) in Bezug auf die Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten im Bereich der FBBE sind in Abbildung 5 dargestellt.

Abbildung 5. Die wichtigsten Herausforderungen in Bezug auf die Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten im Bereich der FBBE - in aufsteigender Reihenfolge der Priorisierung. Die Zahlen beziehen sich auf die Anzahl der von den Teilnehmern erhaltenen "Stimmen", wobei jede/r Teilnehmer/in 2 Punkte abgeben konnte. Die vollständigen von den Teilnehmer/innen formulierten Prioritäten finden Sie in der Fußnote<sup>11</sup>.

### Priorisierung der Herausforderungen - Aus-, Fort- und Weiterbildung (Anzahl der Stimmen)



Mehrere Prioritäten der Kleingruppen erhielten in der zweistufigen Priorisierung keine weiteren Stimmen, da sie jedoch von den Kleingruppen als Herausforderungen identifiziert wurden, werden sie hier ebenfalls aufgeführt. Es handelte sich dabei um die Sicherstellung angemessener Anforderungen für den Kinderschutz, eine bessere Ausdifferenzierung des Berufsfeldes (und die Trennung von fachlicher und administrativer Arbeit), die Sicherstellung einer größeren Diversität des Personals und von Quereinsteiger/innen, die Definition der verschiedenen Zuständigkeiten der Beschäftigten, die Sicherstellung einer zeitbasierten Vergütung für Fort-/Weiterbildung, die Sicherstellung eines besseren Wissenstransfers in multidisziplinären Teams, die Sicherstellung eines besseren Theorie-Praxis-Transfers und die (Evaluierung der) Nachhaltigkeit der Bildungsangebote.

<sup>11</sup> Qualifizierung des pädagogischen Personals in allen Teilsystemen; Bundesweiter Rahmenplan für Mentoring in der Berufseinstiegsphase; Professioneller Qualitätsrahmen im Sinne des lebenslangen Lernens; Formulierung eines Zielindicators für den Anteil akademisch qualifizierten Personals in jeder FBBE Einrichtung (z.B. bis 2030); Sicherstellung der Bindung von Leistungen an die Fort- und Weiterbildung (Status, Zeitressourcen, Hierarchien, Entwicklungsmöglichkeiten, Bezahlung, berufliche Laufbahn); Budget für Fort-/Weiterbildung; Qualitätssicherung von Fort-/Weiterbildungsprogrammen.

# Schlussfolgerungen, Empfehlungen und weiteres Vorgehen

Da die Aufgabe der vorliegenden Analyse darin bestand, verbesserungsbedürftige Bereiche aufzuzeigen, werden sich die Schlussfolgerungen und Empfehlungen aus diesem pragmatischen Grund auf die Lücken und Herausforderungen konzentrieren und die vielen bereits entwickelten Errungenschaften im FBBE-System etwas außer Acht lassen. Die partizipative Analyse hat die Möglichkeit geboten, die Stärken, Schwächen und Engpässe im Zusammenhang mit Beschäftigten im Bereich der FBBE umfassend zu bewerten.

Die Anwendung des Diagnoseinstruments hat gezeigt, dass die Beschäftigten in der FBBE ernsthaft Unterstützung benötigen. Es wurde eine Reihe von großen Herausforderungen und Lücken festgestellt.

Eine solide, gut begründete Strategie für die Rekrutierung von Personal im FBBE-Sektor ist noch nicht vollständig vorhanden, es gibt einen ernstzunehmenden Personalmangel und mehrere Bereiche des Arbeitskontextes, einschließlich der Gehälter, sind durch Herausforderungen belastet, die überwunden werden müssen, um eine gut funktionierende FBBE mit gut qualifiziertem und engagiertem Personal zu erreichen. Es gibt weder einen umfassenden Kompetenzrahmen noch darin definierte Qualitätsstandards für das Personal in der FBBE, und diese Lücke hat viele Konsequenzen, die vor allem in Bezug auf die Fort-/Weiterbildung der Beschäftigten in der FBBE sichtbar werden. Die Anforderungen an die Grundqualifikation von Fachkräften in der FBBE sind bundesweit einheitlich und werden auf Bundesebene festgelegt. Die Diskussion über die Notwendigkeit einer Akademisierung der Ausbildung von Elementarpädagog/inn/en ist im Gange, während für Assistent/inn/en die Regelungen auf Ebene der Bundesländer festgesetzt und in vielen Fällen unzureichend sind oder sogar fehlen.

Es gibt Anzeichen dafür, dass die Ausbildung von Beschäftigten im Bereich der FBBE insgesamt überdacht, aufgewertet und qualitativ verbessert werden muss, und dass vor allem die Ausbildung von Assistent/inn/en besser geregelt werden muss. Akkreditierungsverfahren und -kriterien sind für Elementarpädagog/inn/en vollständig vorhanden, während sie für viele Angebote, die auf die Ausbildung von Assistent/inn/en vorbereiten, unzureichend sind oder fehlen. Berufsbegleitende Möglichkeiten zur Erlangung von Qualifikationen gibt es für die Erlangung höherer Qualifikationen, für die Erlangung der ersten Qualifikation sind sie jedoch weniger entwickelt.

Es gibt eine Vielfalt an Fort-/Weiterbildungsangeboten bzw. Qualifizierungsmöglichkeiten für Leitungen elementarer Bildungseinrichtungen. Es gibt jedoch Raum für Verbesserungen, um den Bedürfnissen der Beschäftigten im Bereich der FBBE bei der Entwicklung ihrer Kompetenzen besser gerecht zu werden. Die Begründung für Angebote der Fort- und Weiterbildung basiert in der Regel nicht auf empirischen Forschungsergebnissen, und es werden auch keine systematischen Erkenntnisse über die Effektivität und die Auswirkungen der Fort- und Weiterbildung gesammelt oder für die Weiterentwicklung des Angebots genutzt.

In Österreich gibt es keine Übersicht über Karrierewege für Personal in der FBBE, und die Bundesländer und Anbieter nutzen viele laterale und innovative Möglichkeiten, um hochqualifiziertes Personal zu belohnen und zu binden. Die Bundesländer entwickeln verschiedene Mechanismen, um auf die Notwendigkeit zu reagieren, hochqualifizierte Fachkräfte anzuziehen und zu halten, jedoch fehlen regelmäßige Evaluierungen dieser Innovationen oder landesweite Austausch-, Kooperations- und Koordinationsmechanismen. Daten über Fort-/Weiterbildungs- und Unterstützungsprogramme für Fachkräfte in der FBBE sind im österreichischen FBBE-System nicht ohne weiteres verfügbar.

Zusätzlich zu den identifizierten Herausforderungen ist ein sehr wertvolles Ergebnis der Analyse der Konsens, der zwischen den an den Workshops teilnehmenden Interessengruppen entwickelt wurde. Das gemeinsame Verständnis und die gemeinsame Prioritätensetzung, an denen sie teilnahmen, trugen bereits dazu bei, eine gemeinsame Vision der verbesserten Bedingungen für das Personal in der FBBE zu schaffen, auf die die Gruppe in den nächsten Phasen des Projekts hinarbeiten wird. Dies ist ein wichtiger Vorteil, der durch den Prozess der Sektoranalyse gewonnen wurde.



## Empfehlungen

Die größten Herausforderungen wurden von den Teilnehmer/innen in einem Priorisierungsworkshop ermittelt. Die Umsetzung dieser Herausforderungen in Empfehlungen führt zu einer umfassenden Liste.

Aus den Diskussionen ergibt sich eine Karte mit miteinander verknüpften und sich teilweise überschneidenden Empfehlungen, die je nach Zweck auf unterschiedliche Weise strukturiert werden können.


Aus der Perspektive der Zielbereiche konzentrieren sich die meisten Empfehlungen auf die Verbesserung der strukturellen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Bereich der FBBE. Ungünstige Fachkraft-Kind-Schlüssel und große Gruppengrößen hindern Elementarpädagog/innen daran, ihre Arbeit so zu gestalten, wie sie es gerne möchten und wie es für die Entwicklung der Kinder am besten geeignet wäre. Die Forschung zeigt, dass nur eine qualitativ hochwertige FBBE den Nutzen bringt, den die frühe Bildung den Kindern bringen könnte und sollte, und ihre Entwicklung fördert. Andererseits ist die Arbeit unter solchen Bedingungen auch für das Personal nicht förderlich - sie trägt zu einem Gefühl der Hilflosigkeit, zum Ausbrennen und zur Fluktuation bei, sodass das System einen noch größeren Bedarf an neuem Personal hat. Die Gruppengrößen müssen daher verringert und der Personal-Kind-Schlüssel günstiger gestaltet werden. Parallel zur Festlegung (und Erreichung) von Zielen in dieser Hinsicht müssen Maßnahmen ergriffen werden, die die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Bereich der FBBE bundesweit synchronisieren und standardisieren.

Es gibt noch andere Aspekte der Arbeitsbedingungen, die verbessert werden sollten und die das Potenzial haben, zur Zufriedenheit und Bindung des Personals beizutragen. Dazu gehören Mentoring, Coaching, partizipative Führung, Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs und eine bessere Arbeitszeitstruktur, die mehr Zeit für Reflexion, Planung, Vorbereitung, Teamarbeit und andere mittelbare Aufgaben von Elementarpädagog/innen lässt. Die Identifizierung dieser "weichen" Bedingungen war ein besonderer Gewinn der Sektoranalyse, da sie in quantitativen Übersichten leicht unbemerkt bleiben können. Viele dieser Bedingungen können mit gezielter und gemeinsamer professioneller Unterstützung des Systems verbessert werden, und dies sollte dringend getan werden.

Zu den ungünstigen Arbeitsbedingungen gehört schließlich auch das vergleichsweise niedrige Gehaltsniveau der Elementarpädagog/innen und anderer im Bereich der FBBE Beschäftigten. Dies trägt zu einem schlechten Image und sozialen Status, einer negativen Auswahl des Personals und einer sinkenden Qualität bei. Eine Neubewertung der Entlohnung der Beschäftigten im Bereich der FBBE im ganzen Land sollte daher eine Priorität sein.

Ein weiterer wichtiger Zielbereich sind die Qualifikationen und Kompetenzen der Beschäftigten im Bereich der FBBE. In vergleichbaren EU-Ländern ist eine Ausbildung auf Bachelor-Niveau für Elementarpädagog/innen bereits seit einiger Zeit Standard, für Assistent/innen ist ein Abschluss der Sekundarstufe II üblich. In Österreich sind die Anschauungen zu den geforderten Ausbildungsniveaus umstritten. Geringere Qualifikationen können zu einem negativen Image des Berufs der Elementarpädagog/innen beitragen, und kurze Ausbildungszyklen erlauben es nicht, die Komplexität der FBBE als entscheidendes Mittel zur Förderung der kognitiven, sozialen und emotionalen Entwicklung von Kindern vollständig zu erfassen. Die Qualifikationen müssten schrittweise erhöht und Ziele für akademisch ausgebildetes Personal festgelegt werden. Dies würde sicherlich die Notwendigkeit vieler anderer komplexer, anspruchsvoller und zeitaufwändiger Qualitätsmaßnahmen mit sich bringen, wie z. B. die Stärkung der institutionellen Zusammenarbeit zwischen den derzeit dominierenden Ausbildungsanbietern und den akademischen Einrichtungen, die Deckung des erhöhten Bedarfs an voll qualifizierten Universitätsprofessor/innen im Bereich der FBBE, die Erhöhung der Zahl der Promotionen in diesem Bereich und die Unterstützung der akademischen Forschung im Bereich der FBBE. All dies könnte die Entwicklung von Curricula erforderlich machen, ebenso wie die Suche nach guten Lösungen für die Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Betreuung/Begleitung während des Praktikums aller Schüler/innen und Studierenden für die Durchführung des praktischen Teils ihres Studiums und mehr Mentor/innen. Parallel zu diesen Bemühungen sind viele neue Möglichkeiten für die Ausbildung von Assistent/innen, die in den Beruf einsteigen wollen, und für die modularisierte Fort-/Weiterbildung und Qualifizierung derjenigen, die bereits arbeiten, erforderlich, um sicherzustellen, dass die Zahl der Beschäftigten wächst, um die Nachfrage zu decken.

Der dritte Zielbereich ist eine Reihe von Empfehlungen, die für die Verbesserung der Fort- und Weiterbildung des in der FBBE tätigen Personals relevant sind. Fort- und Weiterbildung ist eine wichtige Investition in finanzielle und personelle Ressourcen, die zur Qualität des Angebots beitragen sollte. Daher würde das Fort-/Weiterbildungssystem von der Stärkung seiner Evidenzbasis, von systematischen Bedarfsanalysen und der Verfolgung der Auswirkungen der Fort-/Weiterbildung profitieren. Für die Elementarpädagog/innen und das sonstige Personal im Bereich der FBBE, ist es von wesentlicher



Bedeutung, dass die Teilnahme mit Vorteilen verbunden ist, was die Vergütung und den Status betrifft - diese Forderungen würden neue Anreize schaffen, um ehrgeizige Beschäftigte im System zu halten, und sollten als empfohlene Maßnahmen in Betracht gezogen werden.

Aus einer strengeren Perspektive können die Empfehlungen, die aus dem Prozess der Sektoranalyse gewonnen wurden, entsprechend den Zielen des Moduls zur Personalentwicklung strukturiert und als Maßnahmen und Schritte betrachtet werden, die erforderlich sind, um die festgestellten Lücken zu schließen und die Herausforderungen auf dem Weg zur Erreichung jedes einzelnen Ziels zu überwinden. Aus dieser Perspektive können dann detailliertere Empfehlungen formuliert werden.

Um die Herausforderungen bei der Erreichung von Ziel 1, *eine Strategie für die Einstellung von FBBE-Mitarbeiter/nne/n im gesamten Sektor auf der Grundlage klar definierter Qualifikationsanforderungen und Kompetenzprofile*, zu bewältigen, müssten die folgenden Maßnahmen eingeleitet werden:


- Verbesserung der Rahmenbedingungen des Arbeitsumfelds der Beschäftigten im Bereich der FBBE, mit besonderem Augenmerk auf die Verringerung der Gruppengrößen und einen angemessenen Personal-Kind-Schlüssel, damit entwicklungsfördernde Interaktionen zwischen Fachkräften und Kindern sowie zwischen Gleichaltrigen stattfinden können.
- Es müssen mehr Finanzmittel in den FBBE-Sektor fließen, die die Umsetzung eines Stufenplans zur Finanzierung von mehr Personal und Gehaltserhöhungen gewährleisten und sich positiv auf das Image sowie die Wertschätzung und Anerkennung des Berufs der Elementarpädagog/inn/en und Assistent/inn/en auswirken würden.
- Es muss ein wirksames Gleichgewicht zwischen dem Ausbau der Plätze und einem hochwertigen Angebot erreicht werden.
- Es sollte ein umfassender Kompetenzrahmen (Fähigkeiten, Wissen und Werte) für das Personal in der FBBE entwickelt werden, zusammen mit klaren und österreichweiten Qualifikationsstandards für alle Beschäftigten im Bereich der FBBE.
- Es müssen repräsentative und gültige Daten gesammelt und als Grundlage für die Entscheidungsfindung im Sektor verwendet werden. Es ist wichtig, vergleichbare Daten im gesamten FBBE-System zu gewährleisten, indem die Interoperabilität und Standardisierung von Daten verbessert wird.

Um die Hindernisse bei der Erreichung von Ziel 2, *Umsetzung wirksamer und flexibler Programme für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, einschließlich alternativer Wege zur Qualifikation und Ausbildung*, zu beseitigen, sollten die folgenden Entwicklungen stattfinden:

- Ein Ziel für den Anteil an akademisch ausgebildetem Personal im Bereich der FBBE sollte in einer Perspektive von 5-10 Jahren festgelegt werden.
- Die Qualifikation und die Kompetenzen derjenigen, die das Personal in der FBBE ausbilden, sollten in allen Teilsystemen (Lehrende der BAfEP, Referent/inn/en der Fort-/Weiterbildungsangebote, Mentor/inn/en in Schulen und auch Hochschullehrende im Bereich der FBBE) weiterentwickelt und gefördert werden.
- Die Praxis für Schüler/innen und Studierende sollte gestärkt werden, durch Lehrpläne und qualifiziertes Mentoring.
- Es sollte ständig darauf geachtet werden, dass die Lehrpläne und Curricula erneuert werden, um die schnell wachsende wissenschaftliche Wissensbasis im Bereich der FBBE und die sich abzeichnenden Maßnahmen, die zu einer verbesserten Praxis beitragen könnten, zu berücksichtigen.

Um die Herausforderungen bei der Verwirklichung von Ziel 3, *Umsetzung evidenzbasierter Angebote für die berufliche Fort- und Weiterbildung, einschließlich der Möglichkeit von Karrierewegen im FBBE-Bereich*, abzumildern, müssten die unten genannten Entwicklungen eingeführt werden:

- An die Fort- und Weiterbildung sollten klare und vorhersehbare Vorteile geknüpft sein, z. B. ein höherer Status, ein Aufstieg auf der beruflichen Karriereleiter, der sich auch in der Vergütung widerspiegelt, Weiterentwicklungsmöglichkeiten und entsprechende Zeitressourcen.
- Einführung eines gut entwickelten Qualitätssicherungssystems für die Fort-/Weiterbildung, einschließlich einer Evidenzbasierung, klarer Auswahlkriterien, Datenerfassung, Monitoring der Auswirkungen und Folgenabschätzung, Feedbackschleife zur Verbesserung des Fort-/Weiterbildungsangebots.
- Sicherstellung des kostenlosen Zugangs zu Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für alle Bewerber/innen, die höhere Qualifikationen für den Bereich der FBBE erwerben möchten.
- Erhöhung der Relevanz des Fort-/Weiterbildungsangebots durch Konzentration auf das reale Umfeld der Kinder und auf die Vermittlung von Fähigkeiten zur Umsetzung spielbasierter Methoden. Das Fort-/Weiterbildungsangebot sollte evidenzbasiert sein und sich an den Bedürfnissen der Beschäftigten im Bereich der FBBE orientieren.



Zur Überwindung der Hindernisse bei der Erreichung von *Ziel 4, Förderung der kontinuierlichen Verbesserung des Personalbestands und der Mitarbeiter/innenbindung*, müsste die nächste Maßnahme eingeleitet werden:

- Es sollte ein bundesweiter Rahmen für Mentoring und Berufseinstieg entwickelt und umgesetzt werden, einschließlich spezieller Schulungen und Vergütungen für Mentor/inn/en.
- Angemessene Planungs- und Reflexionszeit für Elementarpädagog/inn/en und andere Beschäftigte sollte gewährleistet sein.
- Es sollte eine bessere Aufsicht, aber auch eine häufigere und umfassendere pädagogische Unterstützung eingerichtet werden.
- Die Eingliederung von Kindern, die mehr Unterstützung benötigen, sollte durch bessere Arbeitsbedingungen wie kleinere Gruppen und multiprofessionelle Teams unterstützt werden. In Ermangelung eines gut entwickelten Qualitätssicherungs- und Datenerhebungssystems sowie eines Systems für den beruflichen Aufstieg und in Anbetracht der ungünstigen Arbeitsbedingungen sollten innovative Maßnahmen auf lokaler Ebene gefördert, belohnt und gemeinsam genutzt, aber auch systemweit als mögliche Beispiele für bewährte Verfahren ausgetauscht werden.

Schließlich lohnt es sich, eine zusätzliche Dimension von Herausforderungen und entsprechenden Empfehlungen hervorzuheben. Neben den expliziten Entwicklungszielen und den Herausforderungen, die für jedes Ziel und jede Maßnahme identifiziert wurden, ergab der Prozess der Sektoranalyse reichlich Hinweise auf eine Reihe von weniger offensichtlichen zugrundeliegenden Hindernissen, die parallel, wenn nicht sogar vor den expliziten Empfehlungen und Zielen angegangen werden müssen.

Die Sektoranalyse hat gezeigt, dass alle Bundesländer in Österreich mit ähnlichen signifikanten Problemen (Personalausstattung, Finanzierung, Qualität, Bildungsgerechtigkeit) konfrontiert sind, ähnliche vernachlässigte Bereiche haben (z.B. Ausbildung von Assistent/inn/en), einen vergleichbaren Mangel an Dienstleistungen (Mentoring, interdisziplinäre Teams, Coaching, Beratung) und schwache Datenerhebungsmechanismen sowie begrenzte Forschungskapazitäten aufweisen. Trotz vieler proaktiver Maßnahmen, die in den letzten Jahren ergriffen wurden, müssen die angehäuften Probleme und die großen Dilemmata im österreichischen System der FBBE dringend angegangen werden, wenn man bedenkt, dass jedes Kind, das die Möglichkeit verpasst, sich in einem qualitativ hochwertigen Umfeld zu entwickeln und zu sozialisieren, nicht nur für sich selbst und seine Familie, sondern auch für die Gesellschaft einen Verlust darstellt. Die Art der Probleme und Dilemmata, mit denen Österreich konfrontiert ist, erfordert die Entwicklung einer umfassenden Personalpolitik in der FBBE, die:

- sich auf professionelle und forschungsbasierte Konzepte, Ziele und Lösungen stützt,
- von allen Beteiligten einvernehmlich akzeptiert wird,
- sehr präzise über verschiedene Standorte und über einen längeren Zeitraum hinweg koordiniert wird,
- die Überwachung des Fortschritts und die Korrektur von Verfahren auf der Grundlage der Bewertung inkludiert.

Die Sektoranalyse hat jedoch deutlich gezeigt, dass jede dieser vier Anforderungen derzeit Defizite aufweist. Die FBBE ist ein im Entstehen begriffener Forschungsbereich, und die Forschungskapazitäten wurden noch nicht in ausreichendem Maße aufgebaut, um die erforderliche fachliche Anleitung zu geben. Die wichtigsten Interessengruppen im Bereich der FBBE (Elementarpädagog/inn/en, Eltern/Erziehungsberechtigte/Familien und Arbeitgeber/innen) sind weder auf nationaler noch auf Bundesländerebene strukturiert, daher scheint es ein langer Weg zu sein, einen Konsens zwischen ihnen über die wichtigsten Entwicklungsschritte im Bereich der FBBE herzustellen.

Die Koordinierung zwischen den Bundesländern und darüber hinaus zwischen allen Anbietern ist ein neuer und noch fragiler Prozess. Auch gibt es keinen vollständigen Konsens darüber, was koordiniert werden sollte und was nicht. Schließlich ist das Monitoring- und Datenerfassungssystem im Bereich der FBBE sehr schwach und stützt sich hauptsächlich auf die personell knapp ausgestattete Inspektion und - für einige vereinbarte Strukturindikatoren - auf das nationale Statistikamt. Es müsste erheblich verbessert werden, um einen langfristigen Entwicklungsprozess zuverlässig zu unterstützen.

Daher wird empfohlen, sich parallel zu den offensichtlicheren und klareren Empfehlungen auch auf die Beseitigung der aufgelisteten grundlegenden Hindernisse zu konzentrieren - und Forschungskapazitäten aufzubauen, die Einrichtung von Interessenvertretungen und Konsensbildungsprozessen zu unterstützen, die Koordinierung zwischen den Bundesländern und Anbietern zu verstärken und Datenerhebungs- und Monitoringkapazitäten sowie Informationsverarbeitungskanäle einzurichten.

# Anhänge:

1. Auszug aus dem in den Workshops verwendeten Diagnoseinstrument Modul 3
2. Auszug aus dem in den Workshops verwendeten Diagnoseinstrument Modul 4
3. Auszug aus dem in den Workshops verwendeten Diagnoseinstrument Modul 5
4. Auszug aus dem in den Workshops verwendeten Diagnoseinstrument Schlüsselfaktor 1
5. Auszug aus dem in den Workshops verwendeten Diagnoseinstrument Schlüsselfaktor 4

## Anhang 1. Auszug aus dem in den Workshops verwendeten Diagnoseinstrument Modul 3

### Ziele und Maßnahmen von Modul 3 - Personalentwicklung



#### **Ziel 1: Entwicklung einer Strategie für die Einstellung von FBBE-Mitarbeiter/nne/n im gesamten Sektor auf der Grundlage klar definierter Qualifikationsanforderungen und Kompetenzprofile**

*Es wird eine Vision für das gesamte FBBE-Personal definiert, einschließlich der Beschreibung geeigneter Kompetenzprofile und Personalqualifikationen sowie Strategien zur Gewinnung eines vielfältigen und motivierten Personals.*

#### **Maßnahme 1 – Es gibt eine solide, gut begründete Strategie für die Rekrutierung von geeigneten Mitarbeiter/inne/n für den FBBE-Sektor.**

*Eine umfassende Strategie umreißt den spezifischen Bedarf an FBBE-Mitarbeiter/inne/n, einschließlich der zugrundeliegenden Erwägungen, und berücksichtigt die Realitäten der Zeitplanung und der Arbeitszeiten der FBBE-Mitarbeiter/innen sowie gegebenenfalls die Unterschiede in den Beschäftigungsbedingungen zwischen den verschiedenen Systemen. Die Strategie beinhaltet Möglichkeiten zur Gewinnung neuer Talente und zum wirksamen Einsatz neuer FBBE-Mitarbeiter/innen. Es gibt eine starke Politik, Richtlinien und Programme zur Einstellung von FBBE-Mitarbeiter/inne/n, einschließlich Strategien für die Umsetzung angemessener Gehälter. Die Strategien zielen darauf ab, eine ausreichende Anzahl qualifizierter FBBE-Fachkräfte sicherzustellen, um die Ambitionen eines Landes im FBBE-Sektor zu erfüllen.*

#### **Maßnahme 2 – Ein Kernbestand an beruflichen Kompetenzen und Standards für FBBE-Fachkräfte ist klar definiert.**

*Die Vielfalt der Rollen und Rahmenbedingungen, in denen FBBE-Mitarbeiter/innen arbeiten, macht es wichtig, eine gemeinsame, vereinheitlichende Vision für diese Gruppe von Fachkräften zu haben. Unabhängig von ihrer Rolle wird die Arbeit aller FBBE-Mitarbeiter/innen von einem gemeinsamen Kern von Kompetenzen und Standards geleitet, die den Entwicklungsmerkmalen und Bedürfnissen von Kindern im Alter von 0 bis 6 Jahren entsprechen. Die Kernkompetenzen gelten für alle FBBE-Mitarbeiter/innen, mit zusätzlichen spezialisierten Erwartungen für bestimmte Rollen und in Übereinstimmung mit dem jeweiligen Kontext.*



**Maßnahme 3 – Die Anforderungen an die Grundqualifikation legen das für den Berufszugang erforderliche Niveau der allgemeinen und beruflichen Bildung fest. Diese Anforderungen sind unter den gegenwärtigen Bedingungen erfüllbar und zielen gleichzeitig auf höhere Anforderungen im Laufe der Zeit ab.**

*Die federführenden Ministerien legen die Qualifikationen für FBBE-Fachkräfte fest, wobei sie die unmittelbaren politischen Ziele und Möglichkeiten berücksichtigen und gleichzeitig das langfristige Ziel von hochqualifizierten Fachkräften im Auge behalten.*



**Ziel 2: Umsetzung wirksamer und flexibler Programme für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, einschließlich alternativer Wege zur Qualifikation und Ausbildung**

*Vor dem Eintritt in den Beruf erhalten FBBE-Fachkräfte eine qualitativ hochwertige Vorbereitung, die Theorie und Praxis miteinander verbindet und der vielfältigen Landschaft der FBBE-Dienstleistungen gerecht wird.*

**Maßnahme 4 – Es gibt wirksame Programme für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen und einschlägige Ausbildungsanbieter speziell für die frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung.**

*Berufsvorbereitende Programme, die mit dem (Hoch)Schulsystem und formalen Abschlüssen verknüpft sind, bereiten FBBE-Fachkräfte auf die Erfüllung von Qualifikationen und den Eintritt in den Beruf vor. Diese Programme bieten zahlreiche Optionen für eine qualitativ hochwertige Ausbildung – Optionen, die die Qualifikationen und praktischen Fähigkeiten von FBBE-Fachkräften auf allen Personalebene fördern. Ein breites Spektrum von Bildungsanbietern kann an diesen Programmen beteiligt sein, darunter Hochschulen, andere Bildungseinrichtungen und Berufsverbände auf nationaler und subnationaler Ebene.*

**Maßnahme 5 – Der Inhalt und die Methoden der berufsvorbereitenden Bildungsprogramme sind geeignet, die festgelegten Kompetenzprofile und -standards zu erreichen.**

*Neben der ausdrücklichen Abstimmung zwischen den Kernkompetenzen und den berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen fördern die Ausbildungsinhalte und -methoden die Entwicklung von Schlüsselkompetenzen. Erreicht wird dies durch die Verbindung von Theorie und Praxis und durch ein Angebot an berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen von ausreichender Intensität und Dauer, um neue Mitarbeiter/innen auf Erfolg in ihrem Arbeitsumfeld vorzubereiten. Diese Fragen können auch auf berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen für Anbieter von FBBE-Dienstleistungen in Notsituationen oder Flüchtlingskontexten angewandt werden, wenn sie in die nationalen berufsvorbereitenden Bildungsprogramme integriert oder von diesen getrennt sind.*

**Maßnahme 6 – Es wurde ein System für die Anerkennung und Akkreditierung oder Zulassung von berufsvorbereitenden Bildungsprogrammen entwickelt.**

*Dazu gehört die Bestimmung einer Stelle, die solche Programme bewertet, genehmigt oder akkreditiert und Verbesserungsstrategien empfiehlt. Eine Vielzahl von Bewertungsansätzen trägt dazu bei, dass die berufsvorbereitenden Bildungsprogramme die Teilnehmer/innen bei der Erreichung ihrer Ziele in Bezug auf die berufliche Kompetenz unterstützen. Das Vorhandensein eines Akkreditierungs- oder Anerkennungssystems für Anbieter von Ausbildung und beruflicher Weiterbildung, wie z. B. Hochschulen und andere Ausbildungszentren, trägt dazu bei, eine einheitliche Qualität und die Einhaltung von Berufs- und Ausbildungsstandards zu gewährleisten. Diese Fragen können auch auf berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen für Anbieter von FBBE-Dienstleistungen in Notsituationen oder Flüchtlingskontexten angewandt werden, wenn sie in die nationalen berufsvorbereitenden Bildungsprogramme integriert oder von diesen getrennt sind.*

## **Maßnahme 7 – Mitarbeiter/innen, die derzeit nicht über die erforderlichen Qualifikationen verfügen, erhalten die Möglichkeit, das gleiche Kompetenzniveau zu erreichen wie qualifizierte Fachkräfte.**

Während der Erwerb eines vollständigen Ausbildungsabschlusses als langfristiges Ziel beibehalten wird, werden Zwischenstrategien wie Teilzeit- und Kurzzeit-Zertifikatsprogramme, „Überbrückungskurse“, Fernunterricht und/oder intensive berufliche Weiterbildung, kurze, intensive oder alternative Programme am Arbeitsplatz für Dienstleister in Notsituationen und/oder Flüchtlingskontexten sowie die Anrechnung früherer Lernerfahrungen genutzt, um die berufliche Weiterentwicklung von derzeit nicht qualifizierten FBBE-Fachkräften zu unterstützen.



### **Ziel 3: Umsetzung evidenzbasierter Angebote für die berufliche Fort- und Weiterbildung, einschließlich der Möglichkeit von Karrierewegen im FBBE-Bereich**

*FBBE-Mitarbeiter/innen werden als hochqualifizierte Fachkräfte respektiert und anerkannt. Dies spiegelt sich in der Bereitstellung von beruflichen Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung wider, die ein wichtiger Anreiz für die Mitarbeiter/innen sind, ihre Qualifikationen zu verbessern und ihre Kompetenzen auf den aktuellen Stand zu bringen, u. a. durch berufsbegleitende Fort- und Weiterbildung, reflektierende Praxis und Coaching vor Ort, neben anderen Initiativen, die in FBBE-Kontexten angeboten werden.*

## **Maßnahme 8 – Die beruflichen Fort- und Weiterbildungsangebote sind evidenzbasiert und führen zu einer kontinuierlichen Professionalisierung des Personals.**

*Die positiven Auswirkungen der beruflichen Fort- und Weiterbildung hängen vom Inhalt und der Methode ihrer Durchführung ab. Die beruflichen Fort- und Weiterbildungsangebote sind evidenzbasiert und nutzen passende Fortbildungs- und Unterstützungsstrategien, um die Fachkräfte (gruppenleitende Pädagog/inn/en und Assistenzkräfte für 0-6-Jährige) zu professionalisieren, neue Kenntnisse, Kompetenzen und Fertigkeiten in ihrer Arbeit anzuwenden. Darüber hinaus beziehen diese Angebote die Fachkräfte aktiv in die Gestaltung der Inhalte von Fort- und Weiterbildungsangeboten ein, indem sie Fragen und Themen aufgreifen, die sich in der täglichen Praxis stellen. Diese Fragen können auch auf berufliche Fort- und Weiterbildungsangebote für Anbieter von FBBE-Dienstleistungen in Notsituationen oder Flüchtlingskontexten angewendet werden, wenn sie in die nationalen Bemühungen zu Fort- und Weiterbildungsangeboten integriert oder von diesen getrennt sind.*

## **Maßnahme 9 – Fortlaufende Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung sind flexibel und für alle FBBE-Fachkräfte zugänglich.**

*Die Fort- und Weiterbildungsangebote bieten allen FBBE-Fachkräften einen gleichberechtigten und flexiblen Zugang zu Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die der kulturellen und kontextuellen Vielfalt Rechnung tragen. Dazu gehören formale Unterstützung für alle FBBE-Fachkräfte und Möglichkeiten zur Reflexion über ihre Praxis. Diese Fragen können auch auf berufliche Fort- und Weiterbildungsangebote für Anbieter von FBBE-Dienstleistungen in Notsituationen oder Flüchtlingskontexten angewendet werden, wenn sie in die nationalen Bemühungen von Fort- und Weiterbildung integriert oder von diesen getrennt sind.*

## **Maßnahme 10 – Maßnahmen zur Fort- und Weiterbildung für Personal im FBBE-System, das Kinder nicht direkt begleitet, werden angeboten.**

*Laufende Fort- und Weiterbildung und Unterstützung werden nicht nur für Pädagog/inn/en, sondern auch für anderes Personal im Bereich der FBBE als wesentlich angesehen, einschließlich u.a. Aufsichtspersonen, (rechtliches und pädagogisches) Verwaltungspersonal in Fachabteilungen), Inspektor/inn/en, Fachaufsicht und Fachberatung, technische Fachkräfte / verschiedene Dienstleister/innen und andere Mitarbeiter/innen, die für die Effektivität der Pädagog/inn/en und die Qualität der Bildungsprozesse von Bedeutung sind. Die Durchführung von Maßnahmen zur Fort- und Weiterbildung für alle in der FBBE tätigen Mitarbeiter/innen trägt dazu bei, ein gemeinsames Verständnis von pädagogischer Qualität zu schaffen und gleichzeitig die unterschiedlichen Bedürfnisse der verschiedenen Mitarbeiter/innen zu erfüllen. Diese Fragen können auch auf berufliche Fort- und Weiterbildungsangebote für Anbieter von FBBE-Dienstleistungen in Notsituationen oder Flüchtlingskontexten angewandt werden, wenn sie in die nationalen Weiterbildungsbemühungen integriert oder von diesen getrennt sind.*

## **Maßnahme 11 – Anbieter von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen verfügen über angemessene Kapazitäten und technische Fähigkeiten / Rahmenbedingungen.**

Sobald die Anbieter der beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen mit den entsprechenden Fertigkeiten identifiziert und gesichert sind, finden die Fort- und Weiterbildungsangebote durch verschiedene Institutionen statt – einschließlich Hochschuleinrichtungen zusammen mit Berufsvertretungen, staatlichen Bildungseinrichtungen, NGOs, FBBE-Trägern und Supervisor/inn/en. Diese Fragen können auch auf berufliche Fort- und Weiterbildungsprogramme für Anbieter von FBBE-Dienstleistungen in Notsituationen oder Flüchtlingskontexten angewandt werden, wenn sie in die nationalen Weiterbildungsbemühungen integriert oder von diesen getrennt sind.



### **Ziel 4: Förderung der kontinuierlichen Verbesserung des Personalbestands und der Mitarbeiter/innenbindung**

Es wird in die regelmäßige Bewertung und Verbesserung von Personalentwicklungsstrategien investiert, einschließlich ihrer Auswirkungen auf die Effektivität der FBBE-Fachkräfte und die relevanten Ergebnisse für Kinder. Die Arbeitsbedingungen werden im FBBE-Bereich beobachtet und vorrangig behandelt.

## **Maßnahme 12 – Die Aus-, Fort- und Weiterbildungs- sowie Unterstützungsmöglichkeiten für FBBE-Mitarbeiter/innen sind im gesamten FBBE-Bereich gut koordiniert und fördern den beruflichen Aufstieg und die Mitarbeiter/innenbindung.**

Die Vielfalt des beruflichen Bildungsangebots im FBBE-Bereich wird in vollem Umfang berücksichtigt, z. B. bei der Bewertung, ob Kernkompetenzen und Qualifikationen konsequent angesprochen werden, um die Bedürfnisse aller Mitarbeiter/innen sowohl bei der Aus- als auch bei der Fort- und Weiterbildung zu erfüllen, und der Bewertung, ob diese die berufliche Entwicklung und die Mitarbeiter/innenbindung fördern. Bei der Beantwortung dieser Fragen sollten auch die Anbieter von Dienstleistungen in Notsituationen und/oder in Flüchtlingskontexten berücksichtigt werden.

## **Maßnahme 13 – Es sind Mechanismen vorhanden, um die Arbeitsbedingungen zu beobachten und sicherzustellen, dass sie günstig und förderlich sind.**

Die Monitoringmechanismen beziehen sich beispielsweise auf die Bereitstellung von Daten, die als Entscheidungsgrundlage für die Anhebung des Gehaltsniveaus der Mitarbeiter/innen, die Gewährung nicht-finanzieller Leistungen und die Erhöhung des Verhältnisses zwischen Mitarbeiter/innen und Kindern (Personal- bzw. Fachkraft-Kind-Schlüssel) in FBBE-Kontexten dienen. Bei der Beantwortung dieser Fragen sollten auch die Bedingungen in Notsituationen und/oder Flüchtlingskontexten berücksichtigt werden.

## **Maßnahme 14 – Es werden spezifische Daten über Aus-, Fort- und Weiterbildungs- sowie Unterstützungsstrategien für FBBE-Fachkräfte gesammelt und genutzt, um eine kontinuierliche Professionalisierung des FBBE-Personals zu ermöglichen.**

Dazu gehört ein koordiniertes System zum Monitoring und zur Evaluierung der Leistung der einzelnen Mitarbeiter/innen und zum Monitoring und zur Evaluierung der Qualität der Aus-, Fort- und Weiterbildungs- sowie Unterstützungsstrategien. Diese Fragen können auch in humanitären oder Flüchtlingskontexten angewendet werden, sind aber möglicherweise in langwierigen Krisen am relevantesten und am einfachsten zu untersuchen.

## Anhang 2. Auszug aus dem in den Workshops verwendeten Diagnoseinstrument Modul 4

### Modul 4 - Engagement in Familie und Gesellschaft



#### **Ziel 1: Familien und lokale Kooperationspartner/innen (Community, Vereine, Personen, Institutionen auf Gemeindeebene) als strategische Partner/innen in die FBBE einbeziehen**

*Familien und lokale Kooperationspartner/innen spielen eine wichtige Rolle als starke Befürworter/innen und Unterstützer/innen einer qualitativ hochwertigen frühkindlichen Bildung und Betreuung. Ausgestattet mit dem Wissen und dem Verständnis darüber, was „Qualität“ in der frühkindlichen Bildung und Betreuung bedeutet, sind sie befähigt, Qualitätsmaßnahmen von politischen Entscheidungsträger/innen einzufordern und zu diesen Maßnahmen beizutragen.*

#### **Maßnahme 1 – Die Einbeziehung von Familien und lokalen Kooperationspartner/inne/n ist eine Priorität für den FBBE-Bereich.**

Die Politik und die Pläne des FBBE-Bereichs behandeln das Engagement von Familie und lokalen Kooperationspartner/innen als wesentliche, nicht nur optionale Komponente hochwertiger FBBE-Angebote. Eine etablierte Abteilung der führenden Regierungsstelle für frühkindliche Bildung und Betreuung (z. B. Landesregierung, Bildungsministerium, Ministerium für soziale Angelegenheiten) auf nationaler oder subnationaler Ebene – wird offiziell mit der Verantwortung für diese Kernfunktion betraut.

#### **Maßnahme 2 – Es wird eine Mischung aus Strategien eingesetzt, um die Beteiligung der Familien zu fördern.**

Es werden Partnerschaften zwischen Familien und frühkindlichen Bildungs- und Betreuungsangeboten geschaffen. Eltern engagieren sich nicht nur als „Nutzer/innen“ von FBBE-Angeboten, sondern auf vielfältige Weise – zum Beispiel als Ehrenamtliche, Entscheidungsträger/innen, Beratungs- oder Managementpartner/innen.

#### **Maßnahme 3 - Das Engagement für Familien und Gemeinschaften spiegelt sich in den Kernfunktionen des FBBE-Sektors wider.**

Der Schwerpunkt auf Familie und Gemeinschaft spiegelt sich auch in anderen Kernfunktionen wider, z. B. durch familien- und kinderbezogene Strategien, Standards für die Einbeziehung von Familie und Gemeinschaft, Ausbildungsangebote für Fachkräfte in der FBBE mit Schwerpunkt auf der Kommunikation und Arbeit mit Familien sowie Instrumente und Mechanismen zum Monitoring der Beteiligung und Einbeziehung.

## Anhang 3. Auszug aus dem in den Workshops verwendeten Diagnoseinstrument Modul 5

### Modul 5 – Qualitätssicherung



#### **Ziel 1: Etablierung umfassender Standards für die pädagogische Qualität und Qualitätssicherung**

*Der breite Geltungsbereich dieser Standards wird von den wichtigsten Akteuren des FBBE-Bereichs festgelegt und bildet die Grundlage der Qualitätssicherung. Die Standards sind klar, umfassend und messbar und umfassen eine ganzheitliche Sichtweise der kindlichen Entwicklung, um mehrere Dimensionen der frühen Bildungs- und Betreuungsumgebungen abzudecken.*

#### **Maßnahme 1 – Standards legen die Erwartungen und Ziele eines (Bundes-)Landes in Bezug auf die Qualität von FBBE-Angeboten fest.**

*Gut definierte und messbare Standards geben an, ob sie als Mindeststandard für pädagogische Qualität dienen oder ambitionierte Ziele setzen sollen. (Bundes-)Länder können beide Arten von Standards haben; es ist wichtig, klar zu kommunizieren, welche Standards entwickelt oder implementiert werden.*

#### **Maßnahme 2 – Die Qualitätsstandards sind umfassend und evidenzbasiert.**

*Die Standards basieren auf Evidenz und spiegeln aktuelle Erkenntnisse aus der Wissenschaft zur kindlichen Entwicklung und zum kindlichen Lernen wider. Die Standards beinhalten auch zwei Qualitätsaspekte: strukturelle Faktoren und Prozessqualität.*

#### **Maßnahme 3 – Die Qualitätsstandards sind bewusst und klar an Standards für Personal und Standards für den FBBE-Bildungsplan (Bundesländerübergreifender BildungsRahmenPlan) ausgerichtet.**

*Die Übereinstimmung von Inhalten und Schwerpunkten ist über alle Standards im Zusammenhang mit FBBE ersichtlich. Dies kann Standards für pädagogische Qualität, frühkindliche Bildung und Entwicklung, Kompetenzen und Ausbildung von FBBE-Personal und FBBE-Bildungsplan umfassen. Beurteilen Sie, inwieweit die Standards in Notsituationen und/oder Flüchtlingssituationen konsistent sind.*

#### **Maßnahme 4 – Qualitätsstandards sollen das Monitoring erleichtern.**

*Die Standards sind detailliert, kohärent und praktikabel für die Verwendung durch FBBE-Fachkräfte, Ausbilder/innen, Supervisor/inn/en, Inspektor/inn/en, Fachberater/innen, Fachaufsicht, und andere im FBBE-Bereich und verbinden sich mit Monitoringinstrumenten zur Bewertung und Verbesserung der Qualität. Bewerten Sie, inwieweit diese in Not- und/oder Flüchtlingssituationen durchführbar sind.*





## **Ziel 2: Etablierung funktionaler Mechanismen zur Qualitätssicherung, basierend auf den übergeordneten Zielen.**

Entscheidungen darüber, was beobachtet / erfasst werden soll, sollten sich an der allgemeinen FBBE-Vision und den gewünschten Ergebnissen, d.h. der Messung dessen orientieren, was am wichtigsten ist. Ein kohärenter Ansatz zur Qualitätssicherung gleicht externe und interne Monitoringmechanismen aus und etabliert einen Prozess zur Anerkennung und Belohnung von Qualitätsleistungen oder -verbesserungen. Standardisierte Datenerfassungsprozesse und geeignete Tools sind vorhanden, um Verbesserungen über Anbieter und FBBE-Angebote hinweg zu fördern.

### **Maßnahme 5 – Der Hauptzweck und die Ziele des Qualitätssicherungssystems sind klar spezifiziert und berücksichtigen den nationalen Kontext (Österreich).**

Zu den Zwecken der Qualitätssicherung können gehören: Nachverfolgung der Rechenschaftspflicht für öffentliche Mittel; Verwaltung und Verbesserung der Leistung in FBBE-Einrichtungen; Bereitstellung von Informationen für Eltern zur Auswahl der besten Option für die Teilnahme ihrer Kinder an FBBE-Angeboten; Gewinnen von Informationen für politische Diskussionsprozesse durch die Generierung von Daten, die Stärken und verbesserungswürdige Bereiche aufzeigen. Wenn mehrere Qualitätssicherungsmechanismen bestehen, beispielsweise in humanitären oder Flüchtlingssituationen, analysieren Sie, inwieweit diese mit nationalen Systemen harmonisiert und/oder integriert sind.

### **Maßnahme 6 – Geeignete Instrumente zur externen Qualitätssicherung sind vorhanden. Zur Sicherung und Durchsetzung der Qualitätsstandards über alle Arten von Anbietern hinweg sind externe Qualitätssicherungsmechanismen und -verfahren etabliert.**

Üblicherweise umfasst die externe Qualitätssicherung einen Akkreditierungsprozess für FBBE-Angebote und Anbieter beruflicher Fort- und Weiterbildung sowie Inspektionen oder andere externe Überprüfungen, die Teil des Monitoringsystems sein können. Relevante Datenerhebungsprozesse werden entwickelt und standardisiert, idealerweise durch das nationale „Bildungsmanagement-Informationssystem“ (EMIS) und/oder nationale statistische Behörden oder andere etablierte Datenerhebungsmechanismen. Bewertung, inwieweit FBBE-Komponenten in nationalen Datenbanken krisenanfällig sind. Wenn mehrere Mechanismen vorhanden sind, zum Beispiel in humanitären oder Flüchtlingssituationen, analysieren Sie, inwieweit diese Systeme über FBBE- Datenerfassungsmechanismen und -instrumente verfügen, die basierend auf Art und Länge der Krise entwickelt und genutzt werden.

### **Maßnahme 7 – Interne Qualitätssicherungsmechanismen und -instrumente sind etabliert und implementiert.**

Einschlägige Mechanismen und Instrumente für die interne Qualitätssicherung, z. B. Selbstevaluationen von pädagogischer Praxis und Mitarbeiter/inne/n, werden eingerichtet und standardisiert, um Mitarbeiter/innen und Leitungen dabei zu helfen, ihre Praxis und das Funktionieren des FBBE-Angebots insgesamt zu dokumentieren und kritisch zu reflektieren. Analysieren Sie das Ausmaß, in dem diese Mechanismen und Instrumente in Notsituationen und/oder Flüchtlingssituationen entwickelt und genutzt werden, basierend auf Art und Länge der Krise, oder identifizieren Sie, ob zusätzliche, parallele interne Mechanismen und Instrumente in diesen Situationen genutzt werden.

## Anhang 4. Auszug aus dem in den Workshops verwendeten Diagnoseinstrument

### Schlüsselfaktor 1



#### Schlüsselfaktor 1: Ministerielle Führung

*Um den Bereich der FBBE voranzubringen, bedarf es einer ministeriellen Führung, die von Fachwissen und Personal in den zuständigen Regierungsstellen und regierungsnahen Einrichtungen begleitet wird.*

**Maßnahme 1 – Es gibt einen identifizierten “ministeriellen Anker”, d.h. ein federführendes Ministerium hält die Vision und die Maßnahmen im Bereich der FBBE zusammen und stellt gleichzeitig die Verbindung zu anderen relevanten Ministerien und Interessenvertretern in Ländern mit einem integrierten FBBE-System her, oder eine starke Koordination zwischen zwei federführenden Ministerien im Falle von Ländern mit einem geteilten FBBE-System.**

**Maßnahme 2 – Einrichtung von Kommunikations- und Koordinationskanälen zwischen nationalen, subnationalen und lokalen Regierungsbehörden und Führungskräften, die gemeinsam für den Erfolg des Bildungssektors verantwortlich sind.**

**Maßnahme 3 – In den federführenden Ministerien und anderen zuständigen Stellen ist ausreichend Personal mit Fachkenntnissen im Bereich der frühen Kindheit vorhanden, um die Entwicklung und Umsetzung der Politik zu unterstützen.**

**Maßnahme 4 – Das Fachwissen über frühkindliche Bildung und Betreuung wird ermittelt und von anderen Institutionen wie lokalen Universitäten, Berufsverbänden und Gewerkschaften sowie Forschungsinstituten genutzt.**

## Anhang 5. Auszug aus dem in den Workshops verwendeten Diagnoseinstrument

### Schlüsselfaktor 4



#### Schlüsselfaktor 4: Öffentliche Nachfrage

*Um den Bereich der FBBE voranzubringen, bedarf es eines breiten nationalen Verständnisses für die Bedeutung der frühkindlichen Bildung und Betreuung und einer gemeinsamen Anerkennung dieser Dienstleistungen als öffentliches Gut.*

**Maßnahme 17 – Die Akteure im FBBE-System haben ein klares und gemeinsames Verständnis ihrer Rollen und Verantwortlichkeiten und wissen, wie sie zusammenarbeiten sollen. Beispielsweise können Eltern und andere Stakeholder durch formale Vereinbarungen mit den FBBE-Diensten und -Einrichtungen zusammenarbeiten und diese unterstützen.**

**Maßnahme 18 – Die Überzeugung, dass die frühkindliche Bildung und Betreuung ein öffentliches Gut ist, ist in der Bevölkerung ähnlich weit verbreitet wie die Meinung über die Grund- und Sekundarschulbildung.**









