

Vollständige Tabelle zum Artikel von Katharina Priller in UNSERE KIINDER 6/25

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick zu einer Vision der Elementarpädagogischen Einrichtungen (abgekürzt EpEen) der Zukunft. Fachtheoretische Begründungen sollen die visionären Überlegungen nachvollziehbar machen und zum Teil bereits umgesetzte „Good Practice-Beispiele“ zeigen, dass eine Umsetzung zumindest vorstellbar ist. Die einzelnen Punkte sind geclustert in drei große Themenbereiche: **Ausbildung**, **Arbeitsbedingungen** und **pädagogische Leitgedanken**.

Ausbildung

Vision	Begründung	Beispiel
Eine fundierte wissenschaftliche Ausbildung für alle Elementarpädagog*innen.	Metaanalysen weisen auf einen starken Zusammenhang zwischen einer guten Qualität von EpEen und der tertiären Ausbildung von Elementarpädagog*innen an UNI bzw. PH hin. Es ist hingegen schwierig, 14- bis 19-jährigen Schüler*innen komplexe reflexive und selbstregulierende Fähigkeiten zu vermitteln. (Kovacs Cerovic, 2023)	Im 2024 in Österreich veröffentlichten Kompetenzrahmen werden die Fähigkeiten angeführt, die Elementarpädagog*innen brauchen, um professionell agieren zu können (Bäck, et al., 2024) Gleichzeitig verweist er auf einen wissenschaftlich-reflexiven Zugang, wie ihn bereits Fröhlich-Gildhoff u.a. (2011) als Voraussetzung für eine „gewandt kompetente Person“ bezeichnen.
Ausreichend Möglichkeit zum Theorie-Praxis-Transfer in der Ausbildung und zur Aneignung von Reflexionswissen und berufspraktischem Können .	Wissen und Können sind im professionellen Handeln eng miteinander verwoben, weshalb auch von einer doppelten Professionalisierung gesprochen werden kann, einerseits als wissenschaftlich-erkenntniskritische Ausbildung, andererseits im praktischen professionellen Können.	In Dänemark ist ein dreieinhalbjähriges Bachelor-Studium Voraussetzung für pädagogische Fachkräfte. Rund ein Drittel der Studienzeit machen bezahlte Praktika in EpEen aus, die von erfahrenen Pädagog*innen in der Rolle einer Mentorin oder eines Mentors begleitet werden. (Damborsky, 2023)
Pflicht zur fortlaufenden Weiterbildung in allen drei professionellen	Für Neues offen zu sein ist eine Schlüsselkompetenz für Elementarpädagog*innen (Fröhlich-Gildhoff, 2011).	Weiterbildung unterstützt auch eine „Umstellungsphase“ der Grundausbildung. Berufsbegleitende Angebote, sich höher qualifizieren zu können, verringert deutlich die Gefahr,

Wissensformen (Theorie, praktisches Können, Reflexion).	Die fortlaufende Auseinander- setzung mit aktuellen wissen- schaftlichen Erkenntnissen und sich selbst als Person wirkt sich nachweislich positiv auf die Prozessqualität aus.	dass es zu personalen Engpässen kommt (Damborsky, 2023).
Etablierung vielfältiger, paralleler Karrierewege im elementarpäda- gogischen Feld, auf Basis fundierter Aus- bildungswege.	Gute Aufstiegsmöglichkeiten und Karrierewege für elementarpädagogische Fachkräfte sind wichtig für eine Verbesserung der Beschäftigtenbindung, Arbeitszufriedenheit und der allgemeinen Qualität. Die erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen in den jeweiligen Rollen unterscheiden sich erheblich, was spezifische Ausbildungswege erfordert (Damborsky, 2023). Die einzelnen Ebenen müssen durch Weiterbildung durchlässig werden. Multiprofessionelle Teams ermöglichen eine ganzheitliche Entwicklungsbegleitung aller Kinder (www.neboe.at).	<u>Eine neugedachte Organisationsstruktur:</u> <i>Management</i> (mit Masterabschluss) – Erfüllt Aufgaben wie die Zusammenarbeit mit Stakeholdern, Organisationsentwicklung, Beratung und Networking. <i>Pädagogische Leitung</i> (mit Masterabschluss) – Erfüllt Aufgaben wie Personal- und Teamentwicklung, Qualitätsmanagement, Struktur- und Prozessgestaltung. <i>Stellvertretende Leitung</i> (mit BAC- Abschluss) – Entlastung der Leitung bei z.B. administrative Tätigkeiten. <i>Gruppenführende Pädagogin</i> (mit BAC- Abschluss) <i>Pädagogische Assistentkraft</i> (Lehrberuf) – als Zugang für jene, die sich elementarpädagogische Inhalte (noch) nicht auf tertiärer Ebene aneignen möchten/können. <i>Multiprofessionelle Mitarbeiter*innen</i> (Berufsgruppenabhängig) - z.B. (inklusive) Pädagog*innen, Sozialarbeiter*innen, Psycholog*innen, Therapeut*innen (in kleinen Einrichtungen in mobiler Form) Als inklusive Einrichtungen müssen EpEen auch berufliche <i>Tätigkeitsfelder</i> <i>für Menschen mit Behinderung</i> in allen Ebenen schaffen.
Onboarding: Geregelt	„Die Entwicklung von Mentoring- und Onboarding-	Bei dem Mentoring-Programm des Landes Oberösterreich begleiten

Einarbeitungszeit en für neu Einstiegende inklusive Supervision und Mentoring.	Programmen, insbesondere für neue Pädagoginnen und Pädagogen, kann die Professionalisierung im Laufe der Zeit verbessern.“ (Damborsky, 2023, S. 9)	erfahrene Pädagog*innen Berufseinsteiger*innen im ersten Dienstjahr und teilen wertvolle Erfahrungen mit den Neulingen (Land Oberösterreich, 2022)
---	---	--

Arbeitsbedingungen

Vision	Begründung	Beispiel
Integriertes System: Verpflichtende, einheitliche Standards und Qualitätskriterien sowie Fremd- und Selbstevaluation.	Eine österreichweit gleiche Gesetzgebung ebnet den Weg für einen Erfahrungsaustausch, Peer-Learning wird erleichtert und ein bundesweites Qualitätsmanagement ermöglicht. Die Einführung eines bundesweiten, verbind- lichen, standardbasierten und prozessorientierten Qualitäts- rahmens und eines Qualitäts- sicherungssystems schafft beste Rahmenbedingungen und stellt die Qualität für die Kinder primär in den Mittelpunkt (Kovacs Cerovic, 2023).	Italien zeigt mit seiner „Reform der guten Schule“ seit 2016, dass eine Umstellung von einem dezentralisierten auf ein integriertes System möglich und vor allem lohnend ist. In Bezug auf die Qualitätssicherung- und Entwicklung, hat Finnland mit der „Verbesserungsorientierten Beurteilung“ eine erfolgreiche Strategie entwickelt (Damborsky, 2023).
Möglichst große Autonomie in den einzelnen Einrichtungen innerhalb des festgelegten Qualitätsrahmens und Nutzung individueller Fähigkeiten und Ressourcen.	Wenn Aufgaben möglichst autonom erwältigt werden können, ist anzunehmen, dass dadurch der Selbstwert der Mitarbeitenden und die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung gestärkt werden. Zugleich steigt die Sinnstiftung der Tätigkeit und somit das allgemeine Wohlbefinden, die Arbeitszufriedenheit, sowie die	Irland hat vor kurzem einen neuen beruflichen Rahmen eingeführt, in dem die unterschiedlichen Fähigkeiten der Mitarbeitenden berücksichtigt werden. Beschäftigten wird gestattet, unterschiedliche zusätzliche Verantwortlichkeiten zu übernehmen, und damit eine Aufstiegsmöglichkeit geschaffen. Individuelle

	Motivation (Kirchler & Hölzl, 2001).	Fähigkeiten und Interessen können v.a. in der Umsetzung von Projekten und Weiterbildungsmaßnahmen genutzt werden. In Deutschland gibt es Prämien für solche Bemühungen (Damborsky, 2023).
Beste Rahmenbedingungen in Bezug auf Fachkraft-Kind-Relation, Gruppengröße, Dienstzeiten, Entlohnung, Vernetzungs- und Austauschmöglichkeiten.	Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für das Personal in elementaren Bildungseinrichtungen ist einer der wichtigsten Hebel für die Verbesserung der Qualität in EpEen (Brown, 2024). Die Gruppengröße und der Erzieher*innen-Kind-Schlüssel sind als wichtige Einflussfaktoren für die Prozessqualität, besonders für die Qualität der Interaktion und die Mitarbeite*innen-Zufriedenheit theoretisch und empirisch vielfach belegt.	Wissenschaftliche Empfehlungen laut www.neboe.at : <ul style="list-style-type: none"> • Fachkraft-Kind-Relation: Unter 1-Jährige: 1:2 1-3-Jährige: 1:4 3-6-Jährige: 1:9 • Dienstzeiten: 25-30% Vorbereitungszeit 10 Std. Leitungsfreistellung pro Gruppe Erhöhung der Entlohnung (als wichtige Strategie gegen Personalmangel) und Anpassung des Gehaltes an die Qualifikation. • Austausch und Supervision: Wöchentliche Dienstbesprechungen und Fallanalysen, Supervision nach Bedarf
Einbindung und kontinuierliche Steigerung von digitalen Kompetenzen .	Die Rolle von digitalen Technologien und Medien in EpEen steigt kontinuierlich. Sowohl in Hinblick auf ein effektives Personalmanagement als auch in der Bildungsarbeit und dem pädagogischen Handeln mit Kindern (Hajszan,	<ul style="list-style-type: none"> • Nutzung von KI für die Planung • Digitalunterstützte Beobachtungstools • Programme für Administration • Stärkung digitaler Kompetenzen der Mitarbeiter*innen und Kinder

	Bäck, Pfohl, Landrichinger, & Rauch, 2020).	
Mehr männliche Pädagogen – Anreize schaffen für Männer.	Männer stellen noch eine vielfach ungenutzte Ressource dar, um dem Personalmangel im elementarpädagogischen Bereich entgegenzuwirken. Besonders in Hinblick auf die Barcelona-Ziele und einen Rechtsanspruch auf elementare Bildung, wird die Rekrutierung von Männern für die Elementarpädagogik eine wichtige Strategie sein. Die Bindungsforschung sowie auch Diversity-Studies zeigen zudem die Bedeutsamkeit der Rolle von männlichen Bezugspersonen in EpEen für Kinder auf.	Das Programm „Mehr Männer in die Kita“, zur Rekrutierung von Männern in Deutschland, nutzt verschiedene Strategien: Abbau von Hürden in den Einrichtungen; Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Männern und Frauen; Kampagnen für männliche Jugendliche und junge Männer zur beruflichen Orientierung; Strategien zum Ansprechen von Männern, die sich beruflich neuorientieren wollen (Damborsky, 2023).

Pädagogische Leitgedanken

Vision	Begründung	Beispiel
Qualitätsmanagement	Die Interaktionsqualität kann als Indikator für Prozessqualität gesehen werden (König, 2017). Eine bundesweit gesteuerte Qualitätsentwicklung in Verbindung mit einer Kommunikation Richtung Politik würde eine positive Auswirkung auf entscheidende Indikatoren (z.B. Verbesserung der Rahmenbedingungen; Pädagog*innen-Kind-	Entscheidend ist ein klares Bekenntnis zu Qualitätsentwicklung und -sicherung. Dafür braucht es partizipatorisch entwickelte Indikatoren für die Struktur- und Prozessqualität für alle Bereiche der Elementarpädagogik.

	Interaktion) zur Folge haben (Kovacs Cerovic, 2023).	
Gezielte Unterstützung der Forschung und der Entwicklung akademischer Höchstleistungen .	Eine solche Investition bietet über einen längeren Zeitraum die Chance, ein neues Verständnis für die Bedeutung qualitativ hochwertiger Elementarpädagogik in der Gesellschaft zu schaffen (Kovacs Cerovic, 2023).	<ul style="list-style-type: none"> • Finanzierung von Universitätsprofessor*innen • Internationalisierung der Forschungsinstitute und umfangreiche akademische Austauschprogramme • Lebendiger Austausch zwischen Theorie und Praxis durch Zusammenarbeit von EpEen und Forschungseinrichtungen.
Einbindung der relevanten Stakeholder .	So kann gewährleistet werden, dass über die Berücksichtigung aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse hinaus auch gesellschaftliche Bedürfnisse in den Blick genommen werden. Außerdem steigert es das Ansehen in der Öffentlichkeit, weil der Wert der Elementarpädagogik erkannt wird.	„Durch eine Schwerpunktsetzung sowohl auf die Einbeziehung der Eltern als auch der Gemeinschaft fördert Finnland eine tiefgehende gesellschaftliche Verankerung der frühkindlichen Pädagogik und trägt somit zur Nachhaltigkeit des Systems bei.“ (Kumpulainen, 2018 in Damborsky, 2023)
Transitionsmanagement	Sowohl Befunde aus der Bindungs- und Transitionsforschung wie aus der Entwicklungs- und Tiefenpsychologie zeigen den eindeutigen Nutzen und die Notwendigkeit von gut begleiteten (Mikro-)Transitionen. Die Vernetzung der einzelnen Bildungseinrichtungen spielt dabei eine entscheidende Rolle.	Angefangen bei der ersten Transition von der Familie in die Einrichtung, über die täglichen Mikrotransitionen, bis zu allen weiteren Übergängen (z.B. von der Krabbelstube in den Kindergarten und später in die Schule) muss das pädagogische Handeln konzeptionell durchdacht und professionell umgesetzt werden.