

KROATIEN

Frühpädagogisches Personal

Ausbildungen, Arbeitsfelder, Arbeitsbedingungen

Autorin des Länderberichts

Dejana Bouillet

Fakultät für Geistes- und Sozialwissenschaften,
Universität Zagreb

Zitiervorschlag:

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



Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Staatsinstitut für
Frühpädagogik und Medienkompetenz



Inhalt

1.	Zuständigkeiten im System der frühen Bildung und Kindertagesbetreuung in Kroatien.....	4
2.	Wer gehört zum fröhpädagogischen Personal?	5
2.1	Reguläres Einrichtungspersonal mit direktem Kontakt zu Kindern.....	5
2.2	Einrichtungsleitung	7
2.3	Funktionsstellen innerhalb der fröhpädagogischen Tageseinrichtung	8
2.4	Fachberatungs- und Fachaufsichtspersonal.....	8
2.5	Fachspezialistinnen und Fachspezialisten als Unterstützungspersonal.....	9
3.	Personalstrukturen: Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund.....	11
4.	Berufliche Erstausbildung	12
4.1	Ausbildungswege (berufsbildende und hochschulische)	12
4.2	Kompetenzprofile, curriculare Schwerpunkte und pädagogisch-didaktische Ansätze in den verschiedenen Ausbildungen.....	14
4.3	Alternative Zugangs- und Qualifizierungswege, Systemdurchlässigkeit	15
5.	Fachpraktischer Teil der Ausbildung von Kernfachkräften (Praktika)	16
6.	Fort- und Weiterbildung (FWB) des fröhpädagogischen Personals	18
7.	Arbeitsbedingungen und aktuelle Personalangelegenheiten	20
7.1	Bezahlung.....	20
7.2	Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung.....	21
7.3	Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz für neues Personal	21
7.4	Indirekte pädagogische Arbeitszeiten	22
7.5	Weitere Personalangelegenheiten	22
8.	Neuere politische Reformen und Initiativen hinsichtlich der Professionalisierung und Personalfragen.....	22
9.	Neuere Forschungsprojekte mit Fokus auf das Personal in fröhpädagogischen Tageseinrichtungen.....	24
10.	Künftige Personalherausforderungen – fachliche Experteneinschätzung	26
	Literatur	27

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

Glossar

EQR – Europäischer Qualifikationsrahmen

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

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

ECTS – European Credit Transfer and Accumulation System

Europäisches System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen.

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

ISCED – International Standard Classification of Education

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

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

Über die Autorin

Dejana Bouillet, promovierte Sozialpädagogin, ist ordentliche Professorin am Lehrstuhl für Pädagogik der Fakultät für Geistes- und Sozialwissenschaften der Universität Zagreb. Zuvor arbeitete sie an der Fakultät für Bildung und Rehabilitation, am Staatsinstitut für Familie, Mutterschaft und Jugendschutz, am Institut für Sozialforschung und an der Fakultät für Lehrkraftausbildung in Zagreb. Ihr wissenschaftliches Interesse gilt der inklusiven und sozialen Pädagogik, mit besonderem Schwerpunkt auf den Möglichkeiten der Prävention sozialer Probleme im Bildungskontext.



1. Zuständigkeiten im System der frühen Bildung und Kindertagesbetreuung in Kroatien

In Kroatien wird das System der frühkindlichen Bildung durch das Frühkindliche Bildungsgesetz (Official Gazette, Nr. 10/1997, 107/2007, 94/2013, 98/2019, 57/2022, 101/23), das Nationale Curriculum für frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung (Official Gazette, Nr. 5/2015) und dem Nationalen fröhpedagogischen Standard (Official Gazette, Nr. 63/2008, 90/2010) geregelt. Frühe Bildung und Kindertagesbetreuung wird von Kindergärten und anderen Rechtsträgern angeboten, die Bildungsprogramme für Kinder im Alter von 6 Monaten bis zum Grundschulalter (unter 7 Jahren) eingerichtet haben. Sie wird in Bildungs-, Gesundheits-, Ernährungs- und Sozialfürsorgeeinrichtungen für Kinder im Alter von sechs Monaten bis zum Beginn der Grundschulzeit durchgeführt. Frühe Bildung ist in drei Bildungszyklen unterteilt, die sich nach dem Alter der Kinder richten: von 6 Monaten bis zum Alter von einem Jahr, von 1 bis 3 Jahren und von 3 Jahren bis zum Beginn der Grundschulzeit (7 Jahre). Angebote für Kinder unter 3 Jahren werden als ISCED 010 und für Kinder über 3 Jahren als ISCED 020 eingestuft.

Ein Kindergarten (fröhpedagogische Tageseinrichtung) kann von den Behörden der Republik Kroatien, lokalen und regionalen Selbstverwaltungen, Religionsgemeinschaften und anderen Rechtsträgern gegründet werden. Kindergärten stehen unter der Aufsicht des Ministeriums für Wissenschaft und Bildung (*Ministarstvo znanosti i obrazovanja*). Die meisten Einrichtungen haben öffentliche Träger und werden von kommunalen Behörden gegründet. Neben dem Besuch regulärer Kindergärten können Kinder auch an anderen fröhpedagogischen Programmen teilnehmen, die von gesetzlich anerkannten Einrichtungen angeboten werden – in Grundschulen, Spielgruppen, Bibliotheken oder anderen Gesundheits-, Sozial-, Kultur- und Sportorganisationen. Ihr Angebot befasst sich mit verschiedenen Kurzzeitprogrammen (Eurydice 2023).

Das System der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung stellt die erste Stufe des Bildungssystems dar. Es gibt jedoch keine allgemeine gesetzliche Garantie auf einen Platz für Kinder unter 6 Jahren. Für 6jährige Kinder ist ein einjähriges Vorschulprogramm vor der Einschulung obligatorisch, das insgesamt 250 Stunden dauert. Finanzierung und Ausbau der Kapazitäten liegt in der Hand der lokalen Ebene (Städte und Gemeinden). Die territoriale Zersplitterung der kroatischen öffentlichen Verwaltung und die unterschiedlichen Verwaltungskapazitäten und Finanzmittel behindern den Ausbau und die Verfügbarkeit der Plätze. Das kroatische Finanzierungsmo dell – 99% der Kosten für die frühe Bildung werden dezentral auf die kommunale Ebene übertragen – wird zudem als Haupthindernis angesehen, die landesweite Abdeckung zu erhöhen (The World Bank 2019).

Daraus lässt sich schließen, dass das kroatische System der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung in das Bildungssystem integriert, jedoch in hohem Maße dezentralisiert ist. Die Errichtung und Finanzierung von Kindergärten fallen in die Zuständigkeit der lokalen Behörden (Kreise, Städte und Gemeinden), die dem Ministerium für Wissenschaft und Bildung unterstehen.



2. Wer gehört zum fröhlpädagogischen Personal?

2.1 Reguläres Einrichtungspersonal mit direktem Kontakt zu Kindern

Fröhlpädagogische Fachkräfte (*odgojitelj/odgojiteljica djece rane i predškolske dobi*) sind in Kroatien speziell für die pädagogische Arbeit mit Kindern bis zu 7 Jahren qualifiziert. Die Rolle der fröhlpädagogischen Fachkräfte besteht darin, die pädagogische Arbeit zu planen, zu gestalten und zu bewerten und die Entwicklung jedes Kindes entsprechend seinen Fähigkeiten zu unterstützen, sowie mit Kollegen und Kolleginnen, Eltern und der lokalen Gemeinschaft zusammenzuarbeiten.

Gemäß dem Frühkindlichen Bildungsgesetz (Official Gazette, Nr. 10/1997, 107/2007, 94/2013, 98/2019, 57/2022) beschäftigen die fröhlpädagogischen Tageseinrichtungen verschiedene **Unterstützungsfachkräfte mit besonderer Fachexpertise**, die ebenfalls mit den Kindern arbeiten, sowie eine **Krankenschwester** bzw. einen **Krankenpfleger** als Gesundheitsmanager:in. Qualifizierte **Grundschullehrkräfte** können anstelle von fröhlpädagogischen Fachkräften auch in Vorschulprogrammen an Grundschulen arbeiten. Bei Personalmangel können sie auch als „nicht spezialisiertes Personal“ in anderen fröhlpädagogischen Programmen eingesetzt werden, müssen dann aber innerhalb von zwei Jahren die Qualifikation einer fröhlpädagogischen Fachkraft erwerben.

In *Tabelle 1* werden diese Fachkräfte im Überblick dargestellt. Zudem werden die Kernfachkräfte (Fröhlpädagogische Fachkräfte) und die qualifizierte Ergänzungsfachkraft (Krankenschwester/-pfleger) nach einem von fünf Berufsprofilen kategorisiert, die sich an die der ursprünglichen SEEPRO-Studie anlehnen (siehe *Kasten 1* am Ende dieses Kapitels).

Tabelle 1

Kroatien: Personal in fröhlpädagogischen Tageseinrichtungen

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder und Alter der betreuten Kinder	Haupt-Funktion/en	Alters-bezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
Fröhlpädagogische Fachkraft (auch Kindergarten-/Vorschulfachkraft genannt) <i>Odgojitelj/odgojiteljica djece rane i predškolske dobi</i> <i>Profil:</i> Fröhlpädagogische Fachkraft	<i>Predškolske ustanove i programi Kindergarten</i> und andere zugelassene fröhlpädagogische Angebote 6 Monate – 6 Jahre ¹	Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung	6 Monate – 6 Jahre	Bachelor Abschluss (3 Jahre Universität) ECTS-Credits: 180 EQR-Stufe: 6 ISCED 2011: 6

¹ **Anmerkung der Herausgeberinnen:** Internationale Datenquellen verwenden unterschiedliche Darstellungsformen für die Altersspanne der Kinder, die Kindertageseinrichtungen besuchen. Wir haben für die SEEPRO-3-Berichte das folgende altersinklusive Format für Länder mit einem Schuleintritt mit 6 Jahren gewählt: **0–2** Jahre für Kinder **bis zu** 3 Jahren und **3–5** Jahre für 3-, 4- und 5-Jährige. In Kroatien ist das entsprechende Format **0–6**, weil der Schuleintritt zwischen 6 und 7 Jahren beginnt.

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder und Alter der betreuten Kinder	Haupt-Funktion/en	Alters-bezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
Pädagoge/Pädagogin <i>Stručni suradnik – pedagog</i> <i>Stručna suradnica – pedagoginja</i>	<i>Predškolske ustanove i programi Kindergarten</i> und andere zugelassene frühpädagogische Angebote 6 Monate – 6 Jahre	Unterstützungsfachkraft	Breiter Altersfokus (Kinder und Erwachsene)	Master-Abschluss (3+2 Jahre Universität) ECTS-Credits: 300 EQR-Stufe: 7 ISCED 2011: 7
Psychologe/ Psychologin <i>Stručni suradnik – psiholog</i> <i>Stručna suradnica - psihologinja</i>	<i>Predškolske ustanove i programi Kindergarten</i> und andere zugelassene frühpädagogische Angebote 6 Monate – 6 Jahre	Unterstützungsfachkraft	Breiter Altersfokus (Kinder und Erwachsene)	Master-Abschluss (3+2 Jahre Universität) ECTS-Credits: 300 EQR-Stufe: 7 ISCED 2011: 7
Heilpädagogische Fachkraft (Rehabilitations-Fachkraft, Sprachtherapeut:in, Sozialpädagoge/-pädagogin) <i>Stručni suradnik – edukacijski rehabilitator, logoped, socijalni pedagog</i> <i>Stručna suradnica – edukacijska rehabilitatorica, logopetkinja, socijalna pedagoginja</i>	<i>Predškolske ustanove i programi Kindergarten</i> und andere zugelassene frühpädagogische Angebote 6 Monate – 6 Jahre	Unterstützungsfachkraft	Breiter Altersfokus (Kinder und Erwachsene)	Master-Abschluss (5 Jahre Universität) ECTS-Credits: 300 EQR-Stufe: 7 ISCED 2011: 7
Krankenschwester/ Krankenpfleger <i>Viša medicinska sestra/</i> <i>Viši medicinski brat</i> <i>Profil:</i> Gesundheits-/Sozialpflege-Fachkraft	<i>Predškolske ustanove i programi Kindergarten</i> und andere zugelassene frühpädagogische Angebote 6 Monate – 6 Jahre	Qualifizierte Ergänzungsfachkraft vor allem in Gesundheitsfragen	Breiter Altersfokus (Kinder und Erwachsene)	Bachelor Abschluss, (3 Jahre Universität) ECTS-Credits: 180 EQR-Stufe: 6 ISCED 2011: 6
Grundschullehrkraft <i>Učitelj/Učiteljica razredne nastave</i>	<i>Program predškole Vorschulbildung an Schulen</i>	Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung	6 – 6 Jahre	Master Abschluss (5 Jahre Universität) ECTS-Credits: 300 EQR-Stufe: 7 ISCED 2011: 7
Assistenzkraft für Kinder mit Entwicklungsverzögerungen oder	<i>Predškolske ustanove i programi Kindergarten</i> und andere zugelassene	Unterstützungskraft in der Bildung und Betreuung von Kindern mit Entwicklungsverzögerungen oder	6 Monate – 6 Jahre	Abgeschlossene Sekundarschulbildung plus



Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder und Alter der betreuten Kinder	Haupt-Funktion/en	Alters-bezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
Kommunikations-mediator:in <i>Pomoćnik/pomoćnic a za djecu s teškoćama u razvoju oder Stručni komunikacijski posrednik/posrednic</i>	frühpädagogische Angebote 6 Monate – 6 Jahre	lungsverzögerungen		Abschluss eines Weiterbildungsprogramms für die Arbeit mit Kindern mit Entwicklungsverzögerungen ECTS-Credits: n. z. ² EQR- Stufe: 4 ISCED 2011: 4

Kasten 1

SEEPRO-Professionsprofile der frühkindlichen Kernfachkräfte nach Altersfokus der Ausbildung (nach Oberhuemer und Schreyer 2010)

- **Frühpädagogische Fachkraft** (Fokus auf Kinder von 0 bis 6/7 Jahre)
- **Vorschulpädagogische Fachkraft** (Fokus auf Kinder von 3/4 bis 6 Jahre)
- **Vor- und grundschulpädagogische Fachkraft** (Fokus auf Kinder von 3/4 bis 10/11 Jahre)
- **Sozial- und kindheitspädagogische Fachkraft** (in der Regel Fokus auf Kinder von 0 bis 12 Jahre, manchmal auch auf Erwachsene)
- **Sozialpflege /Gesundheits-Fachkraft** (je nach Berufsausbildung sowohl enger als auch breiter Altersfokus, manchmal auch für die Arbeit mit Erwachsenen)

2.2 Einrichtungsleitung

In Kroatien ist die Leitung verantwortlich für das administrative und fachliche Management einer frühpädagogischen Tageseinrichtung. Die Gesamtsteuerung wird von einem Verwaltungsrat übernommen, der aus fünf bis sieben Mitgliedern besteht. Mindestens die Hälfte der Mitglieder des Rates wird vom Gründer/Träger aus den Reihen der Angestellten im öffentlichen Dienst ernannt, ein Mitglied wird von den Eltern der angemeldeten Kinder gewählt und die anderen Ratsmitglieder werden in geheimer Abstimmung unter den frühpädagogischen bzw. unterstützenden Fachkräften gewählt.

Zur Leitung kann eine Person ernannt werden, die die Anforderungen für die Stelle einer frühpädagogischen bzw. Unterstützungsfachkraft erfüllt und über mindestens fünf Jahre Berufserfahrung in der Frühpädagogik verfügt. Die Leitung wird auf der Grundlage einer öffentlichen Ausschreibung durch den Verwaltungsrat der Einrichtung ausgewählt und durch den Träger der Einrichtung ernannt und auch entlassen. Die Amtszeit beträgt vier Jahre, mit der Möglichkeit der Wiederwahl (Frühkindliches Bildungsgesetz, Official Gazette, Nr. 10/1997, 107/2007, 94/2013, 98/2019, 57/2022, 101/2023). Leitungen arbeiten in der Regel nicht direkt mit den Kindern; ihre Aufgabe ist die pädagogische Anleitung und Verwaltung.

Gemäß dem Gesetz über das Nationale Curriculum (Official Gazette, Nr. 22/2013, 41/2016, 64/2018, 47/2020, 20/2021) werden von Leitungen von Bildungsinstitutionen, einschließlich Kindergärten, folgende Kompetenzen erwartet:

- Planung und Organisation der Arbeit einer Bildungsinstitution
- Analyse der Lernumgebung

² n. z. = nicht zutreffend



- Qualitätssicherung
- Arbeitsplatzorganisation
- Beratungsarbeit
- Kommunikations- und Präsentationsfähigkeiten
- Personalmanagement
- Umsetzung der gesetzlichen Vorschriften.

Allerdings gibt es in Kroatien noch keine akkreditierten Qualifizierungsprogramme für Leitungen. Diese Lücke wird von einigen zivilgesellschaftlichen Organisationen gefüllt, die im Rahmen des lebenslangen Lernens Programme für Leitungen durchführen (z.B. *Step by Step, Forum of Freedom in Education*), die jedoch nicht lizenziert sind und nicht allen Leitungen zur Verfügung stehen.

Es gibt auch kein adäquates System zur Gewinnung von Personen, die sich für die Position einer Leitung interessieren, das auf die Auswahl von hochqualifizierten Personen abzielt. Die Erlangung einer Lizenz ist nicht gesetzlich vorgeschrieben. Es gibt keine geeigneten Kriterien zur Bestimmung der pädagogischen und Managementkompetenzen der Bewerber:innen. Keines der wichtigen Elemente, die mit der Übernahme einer Leitungsposition, der Ausübung der Pflichten oder dem Ausscheiden aus dem Amt zusammenhängen, ist in angemessener Weise geregelt. Dies bedeutet, dass Leitungen fröhlpädagogischer Einrichtungen nicht ausreichend auf das Management von Tageseinrichtungen vorbereitet sind (Official Gazette, Nr. 124/2014, Strategie für Bildung, Wissenschaft und Technologie).

Obwohl die Strategie eine Definition von Kompetenzstandards und die Institutionalisierung der Qualifizierung künftiger Leitungen vorsieht und obwohl deren Rolle vom Ministerium in das Berufsregister aufgenommen wurde, wartet man in Kroatien immer noch auf Veränderungen in der Professionalisierung der Leitungen von Kindertagseinrichtungen.

2.3 Funktionsstellen innerhalb der fröhlpädagogischen Tageseinrichtung

Abgesehen von der Leitungsposition ist die einzige ausgewiesene Stelle für pädagogische Aufgaben, die eine koordinierende Verantwortung über die gesamte Einrichtung erfordert, die Verantwortung für die Anleitung/Supervision von Studierenden während der Praktika im Rahmen ihrer Ausbildung. Gemäß der Verordnung über fröhlpädagogische Einrichtungen als Zentren der beruflichen Entwicklung (Official Gazette, Nr. 49/2004) schließen Hochschulen (*Higher Education Institutions, HEI*) und fröhlpädagogische Einrichtungen eine Vereinbarung, in der unter anderem die Hochschule zur Bezahlung der Arbeit von Mentoren und Mentorinnen sowie anderer Personen, die an der Organisation und Durchführung von Arbeitsprogrammen mit Studierenden beteiligt sind, verpflichtet wird.

In einigen Kindergärten ernennt die Einrichtungsleitung eine Schichtleitung aus den Reihen der fröhlpädagogischen Fachkräfte. Diese Person übernimmt Aufgaben wie die Schicht-Einteilung, die wöchentliche Erfassung der Arbeitszeiten oder andere Aufgaben, die von der Leitung angeordnet werden. Diese Aufgaben werden in der Regel nicht zusätzlich vergütet und sind nicht gesetzlich geregelt.



2.4 Fachberatungs- und Fachaufsichtspersonal

Die kroatische Gesetzgebung sieht keine besonderen Positionen für die Koordination oder Aufsicht der pädagogischen Arbeit vor. Wenn es sich um eine fröhlpädagogische Institution mit regionalen Einrichtungen handelt, werden die Leitungen aus den Reihen der fröhlpädagogischen oder Unterstützungsfachkräfte mit besonderer Fachexpertise ernannt.

Die fachliche und pädagogische Aufsicht über fröhlpädagogische Einrichtungen wird von der Agentur für Bildung und Lehrkraftausbildung wahrgenommen, die auch die berufliche Fort- und Weiterentwicklung des Personals organisiert (Gesetz über die Agentur für Bildung, Official Gazette, Nr. 85/2006).

Die professionelle Arbeit in der Agentur wird von Beratern/Beraterinnen und leitenden Beratern/Beraterinnen ausgeführt. Zum Berater/zur Beraterin kann gewählt werden, wer einen Hochschulabschluss und drei Jahre Berufserfahrung im Bildungswesen, zum/zur leitenden Berater:in, wer einen Hochschulabschluss und sieben Jahre Berufserfahrung im Bildungswesen vorweisen kann. Weitere Voraussetzungen sind in der Satzung oder anderen allgemeinen gesetzlichen Vorgaben der Agentur festgelegt.

2.5 Fachspezialistinnen und Fachspezialisten als Unterstützungspersonal

Zum Unterstützungspersonal (*stručni suradnik, stručna suradnica*) in einer fröhlpädagogischen Tageseinrichtung gehören ein Pädagoge/eine Pädagogin, ein Psychologe/eine Psychologin und ein Experte/eine Expertin für heil- und förderpädagogische Rehabilitation wie z.B. ein Logopäde/eine Logopädin, ein/e Sozialpädagog/-pädagogin oder Rehabilitationsfachkräfte (Nationaler fröhlpädagogischer Standard, Official Gazette, Nr. 63/2008, 90/2010).

Ein **Pädagoge**/eine **Pädagogin** (*stručni suradnik – pedagog/stručna suradnica – pedagoginja*) überwacht die Durchführung von Bildungsaktivitäten, leistet einen fachlichen Beitrag zur Erreichung von Bildungszielen und verbessert den gesamten Bildungsprozess durch:

- Vorschläge für Innovationen, zeitgemäße Methoden und Arbeitsformen
- Unterstützung von fröhlpädagogischen Fachkräften in der Verwirklichung lebenslangen Lernens und Teilnahme an beruflicher Fort- und Weiterbildung
- Zusammenarbeit mit den Eltern und deren Unterstützung bei der Erziehung und Bildung der Kinder sowie beim Umgang mit Erziehungsproblemen
- Zusammenarbeit mit anderen Bildungsakteuren
- Weiterentwicklung der Teamarbeit in der Einrichtung
- öffentliche Präsentation der pädagogischen Arbeit der Einrichtung.

Ein **Psychologe**/eine **Psychologin** (*stručni suradnik – psiholog/stručna suradnica -psihologinja*) beobachtet die psychosoziale Entwicklung und den Fortschritt jedes Kindes, stellt Entwicklungsaufgaben und kümmert sich um die psychische Gesundheit der Kinder. Psychologen/Psychologinnen tragen zur Entwicklung der Teamarbeit in der Tageseinrichtung bei und beteiligen sich an der Schaffung eines Rahmens zur Verwirklichung der Kinderrechte. Die Rolle der Psychologen/Psychologinnen ist besonders wichtig bei der Arbeit mit Kindern mit besonderen Bildungsbedürfnissen (z.B. Kinder mit Behinderungen und begabte Kinder) und bei der Erarbeitung von Entwicklungsaufgaben, die die Stärkung der kindlichen Fähigkeiten erleichtern. Ein Psychologe/eine Psychologin arbeitet auch an der emotionalen und psychologischen Stärkung der Familie, um das Aufwachsen des Kindes besser zu unterstützen. Er/sie arbeitet mit den fröhlpädagogischen Fachkräften, den Eltern und der örtlichen Gemeinschaft zusammen und verbessert die Arbeit der Einrichtung insgesamt. Zu den weiteren beruflichen Aufgaben gehören die Herstellung von Kontakten zu Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens, Supervision, die Teilnahme an Weiterbildungs- und Forschungsprogrammen sowie die öffentliche Präsentation der Ergebnisse der Arbeit der Einrichtung.

Als weitere Unterstützungsfachkräfte arbeiten **heilpädagogische Fachkräfte** (heilpädagogische Erzieher:innen, Sprachtherapeuten/Sprachtherapeutinnen, Sozialpädagogen/Sozialpädagoginnen) daran, die Schwierigkeiten der Kinder zu erkennen, zu lindern und zu beseitigen. Sie ermit-



teln die besonderen Bedürfnisse von Kindern mit Behinderungen und informieren die Fachkräfte, andere Mitarbeiter:innen und Eltern darüber. Sie schaffen die Voraussetzungen für die Inklusion von Kindern in heil- bzw. förderpädagogische und reguläre fröhpädagogische Programme.

In Zusammenarbeit mit den pädagogischen Fachkräften bestimmen die Unterstützungsfachkräfte mit besonderer Fachexpertise (und die Eltern) die für jedes einzelne Kind am besten geeigneten Methoden und wenden sie bei ihrer Arbeit an. Sie arbeiten mit Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens und anderen Institutionen bei der Vorbeugung von kindlichen Entwicklungsstörungen zusammen. Sie beobachten, studieren und überprüfen wissenschaftliche und theoretische Erkenntnisse auf dem Gebiet der Erziehungs- und Rehabilitationswissenschaften in der Praxis. Sie verbessern ihre eigene Arbeit und den gesamten Prozess der Inklusion von Kindern mit Behinderungen in die Gemeinschaft.

Unterstützungsfachkräfte sind verpflichtet, 25 Stunden pro Woche für die direkte pädagogische Arbeit mit Kindern, fröhpädagogischen Fachkräften und Eltern sowie für andere Aufgaben im Rahmen des Stundensatzes bis zur vollen Arbeitszeit (40 Stunden) aufzuwenden.

Die Anzahl der Unterstützungsfachkräfte mit besonderer Fachexpertise im Verhältnis zur Anzahl der Bildungsgruppen oder der Gesamtzahl der Kinder ist wie folgt (Nationaler fröhpädagogischer Standard, Official Gazette, Nr. 63/2008, 90/2010).

- eine Unterstützungsfachkraft in Vollzeit für 10 Bildungsgruppen oder 200 Kinder
- zwei Unterstützungsfachkräfte in Vollzeit (mit unterschiedlichen Profilen) für 11 bis 20 Bildungsgruppen oder bis zu 400 Kinder
- drei Unterstützungsfachkräfte in Vollzeit (mit unterschiedlichen Profilen) bei 21 bis 30 Bildungsgruppen oder bis zu 600 Kindern.

Wenn in der Einrichtung Bildungsgruppen mit einem speziellen Programm für Kinder mit Behinderungen oder für begabte Kinder eingerichtet werden, erhöht sich die Anzahl der Unterstützungsfachkräfte um 0,10 Arbeitsstunden pro Bildungsgruppe und Woche. Die Anzahl der förderpädagogischen Fachkräfte kann aufgrund der besonderen Bildungsbedürfnisse der Kinder, der Verlagerung von Einrichtungen und der Vielfalt der in der Einrichtung durchgeführten Programme auch erhöht werden.

Je nach den Bedürfnissen der Kinder und der in der Einrichtung durchgeführten Programme wird förderpädagogisches Personal mit einem bestimmten Profil ausgewählt, wobei auf Multidisziplinarität geachtet wird (Pädagogen/Pädagoginnen, Psychologen/Psychologinnen und Experten/Expertinnen auf dem Gebiet der Bildung und Heilpädagogik: Sprachtherapeuten/Sprachtherapeutinnen, Sozialpädagogen/Sozialpädagoginnen oder heilpädagogische Erziehungskräfte). Wenn die Einrichtung kein förderpädagogisches Personal beschäftigt, werden Ressourcen der lokalen Gemeinschaft genutzt. Eine solche Zusammenarbeit ist jedoch gesetzlich nicht ausdrücklich festgelegt.

Die oben beschriebene Regelung bedeutet, dass Kindergärten mit weniger als 200 Kindern nicht verpflichtet sind, fachspezialisiertes Personal als Unterstützungskräfte zu beschäftigen. Da etwa 40% aller Kindergärten zu dieser Gruppe gehören, müssen viele Kinder und Kindergärten in Kroatien ohne die Unterstützung von Fachspezialistinnen und Fachspezialisten auskommen.



3. Personalstrukturen: Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund

Nach den nationalen statistischen Daten (CBS 2023a, Tab. 1) gab es Anfang 2022/23 in Kroatien 673 Kindergärten (mit 910 Einheiten) und 144 andere Institutionen (z.B. Grundschulen, Bibliotheken), an denen frühpädagogische Programme implementiert werden. 384 waren eigenständige Kindergärten und 289 waren Kindergärten mit angeschlossenen Einheiten.

Tabelle 2 zeigt die Gesamtzusammensetzung des frühpädagogischen Personals. Nationale Daten über die ethnische Zugehörigkeit und den Migrationsstatus der Beschäftigten sind nicht verfügbar, da sie nicht systematisch erhoben werden. Laut der letzten Volkszählung aus dem Jahr 2021 (CBS 2022) stellen jedoch Kroaten die Mehrheit der Bevölkerung (91,63%), was bedeutet, dass in kroatischen Kindertageseinrichtungen auch überwiegend kroatisches Personal arbeiten.

Tabelle 2

Kroatien: Strukturelle Zusammensetzung des frühpädagogischen Personals in Kindergärten, 2022/2023

Personal-Kategorien	Frühpädagogische Fachkräfte	Krankenschwestern/-pfleger	Unterstützungsfachkräfte mit besonderer Fachexpertise	Verwaltungs- und anderes Personal (inkl. Assistentenkräfte)	Gesamt	Anteil in %
Fachkräfte mit einschlägigem Hochschulabschluss (BA)	11.977	353	49	515	12.894	51,64
Fachkräfte mit einschlägigem Hochschulabschluss (MA)	2.522	113	1.123	685	4.492	17,79
Fachkräfte mit einschlägigem Fachschulabschluss (postsekundär)	660	110	--	5.304	6.074	24,33
Personal mit anderer, nicht einschlägiger Qualifikation	--	--	--	1.556	1.556	6,24
Gesamt	15.159	576	1.272	8.060	24.967	100
Davon: Männliche Fachkräfte	165	20	36	876	1.097	4,4
Fachkräfte mit Migrationshintergrund	Keine systematischen nationalen Daten verfügbar					

Quelle: CBS 2023a, eigene Berechnungen

Die Unterschiede im Bildungsniveau der einzelnen Beschäftigten sind vor allem auf Veränderungen im Ausbildungssystem für frühpädagogisches Personal zurückzuführen, was den Erwerb eines Master-Abschlusses in Frühpädagogik/vorschulischer Bildung ermöglicht. Dieses Bildungsniveau ist jedoch keine zwingende Voraussetzung für die Position einer frühpädagogischen Fachkraft. Angestellte, die vor der Umsetzung des Bologna-Prozesses ausgebildet wurden und die das Recht behalten haben, sich nach den früheren Vorschriften zu qualifizieren, haben ein niedrigeres Bildungsniveau.

4. Berufliche Erstausbildung

4.1 Ausbildungswege (berufsbildende und hochschulische)

Seit 2005 haben sich die Berufsausbildungen der künftigen fröhlpädagogischen Fachkräfte in Kroatien durch die Implementierung der Bologna-Richtlinien deutlich geändert. Dabei war die größte Änderung die Anhebung aller Grundausbildungen auf das tertiäre Niveau. Heute ist das gesamte Studium für fröhlpädagogische Fachkräfte als dreijähriges Hochschulstudium (Bachelor-Abschluss) konzipiert.

Nach Abschluss eines dreijährigen grundständigen Studiums (sechs Semester) bereitet der spezialisierte **Bachelor-Abschluss in Fröhlpädagogik/Vorschulbildung** die fröhlpädagogischen Fachkräfte auf die Aufgaben der Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern (6 Monate bis unter 7 Jahre) bis zum schulpflichtigen Alter in verschiedenen fröhlpädagogischen Einrichtungen vor. Sie können dann ein zweijähriges Universitätsstudium (vier Semester) mit einem **Master-Abschluss in Fröhlpädagogik/Vorschulbildung** absolvieren, der sie für eine hochprofessionelle, forschungs- und entwicklungsorientierte Arbeit im Bereich der Fröhlpädagogik qualifiziert.

Unterstützungsfachkräfte mit besonderer Fachexpertise, die in fröhlpädagogischen Einrichtungen arbeiten, haben verschiedene Universitätsstudiengänge absolviert (Pädagogik, Psychologie, pädagogische Rehabilitation, Logopädie, Sozialpädagogik) und die Arbeit in Kindertageseinrichtungen ist nur ein Aspekt ihres beruflichen Interesses. Sie sind qualifiziert für die Arbeit in einer Vielzahl von Einrichtungen und mit unterschiedlichen Zielgruppen (Kindergartenkinder, Schulkinder, Jugendliche und Erwachsene). Wenn sie in Kindertageseinrichtungen arbeiten, besteht ihre Hauptaufgabe darin, die fröhlpädagogischen Fachkräfte, Kinder und Eltern im Bildungsprozess zu unterstützen.

Voraussetzung für die Aufnahme eines Hochschulstudiums in Kroatien ist der Abschluss einer weiterführenden Schule (Gymnasium oder berufsbildende Sekundarschule) und das Bestehen der staatlichen Abschlussprüfung. Zusätzlich zu diesen beiden Voraussetzungen können einige Hochschuleinrichtungen auch die Ergebnisse von Wettbewerben während der Schulzeit und andere Leistungen (z.B. eine abgeschlossene Musikschule, Erfolge im Leistungssport usw.) anerkennen.

Viele Universitäten bieten in Kroatien Grundstudiengänge für Fröhlpädagogik an. Ihre Programme sind jedoch nicht einheitlich, und auch die Verfahren für die Einschreibung unterscheiden sich. So werden an einigen Hochschulen zusätzliche Tests zu bestimmten Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten durchgeführt, an anderen hingegen nicht.

Für die Einschreibung in das grundständige Universitätsstudium werden psychologische Tests zu Fähigkeiten und Motivation durchgeführt, aber auch künstlerische und musikalische Fähigkeiten sowie grundlegende motorische Fertigkeiten werden bewertet.

Für die Einschreibung in das grundständige Universitätsstudium der **Heilpädagogik** wird eine mündliche Prüfung über allgemeine Kenntnisse, die Eignung und die Motivation für das Studienfach sowie eine zusätzliche Prüfung der spezifisch erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten durchgeführt. Für die Einschreibung in das Grundstudium der **Logopädie** wird eine Beurteilung des Sprach-, Sprech- und Stimmstatus (Interview) durchgeführt, wobei vorhandene Sprach-, Sprech- und Stimmschwierigkeiten des Bewerbers/der Bewerberin Ausschlusskriterien sind. Für die Einschreibung in das grundständige Universitätsstudium der **Sozialpädagogik** wird eine mündliche Beurteilung von Kenntnissen, Neigung und Studienmotivation durchgeführt und ein schulärztliches Gesundheitszeugnis verlangt.



Für das **Pädagogik- und Psychologiestudium** wird ein Test zum abstrakten Denken und ein Erstgespräch mit den Bewerbern/Bewerberinnen durchgeführt (im Studienjahr 2020/21 entfiel dies jedoch aus epidemiologischen Gründen).

Die Besonderheiten der Grundausbildungen in Kroatien sind folgende:

Tabelle 3

Frühpädagogische/Kindergartenfachkraft

Titel in Kroatisch: <i>Odgojitelj/odgojiteljica djece rane i predškolske dobi</i>
Profil: Frühpädagogische Fachkraft
Zugangsvoraussetzungen: 4 Jahre Gymnasium oder berufsbildende Sekundarschule und Abschlussprüfung (=allgemeine Hochschulreife)
Ausbildung: 3 Jahre Universitätsstudium
Abschluss: Bachelor – Frühpädagogik/Vorschulische Bildung
ECTS-Credits: 180
EQR-Stufe: 6
ISCED 2011: 6
Frühpädagogische Arbeitsfelder: Frühpädagogische Tageseinrichtungen und andere zugelassene frühpädagogische Angebote (6 Monate bis 6 Jahre)

Tabelle 4

Kroatien: Unterstützungsfachkräfte mit besonderer Fachexpertise (Pädagogen/Pädagoginnen, Psychologen/Psychologinnen, Rehabilitations-Fachkräfte, Sprachtherapeuten/-therapeutinnen, Sozialpädagogen/-pädagoginnen)

Titel in Kroatisch:
<i>Stručni suradnik – pedagog/stručna suradnica – pedagoginja</i>
<i>Stručni suradnik – psiholog/stručna suradnica -psihologinja</i>
<i>Edukacijski rehabilitator/edukacijska rehabilitatorica</i>
<i>Logoped/logopetkinja</i>
<i>Socijalni pedagog/socijalna pedagoginja</i>
Zugangsvoraussetzungen: 4 Jahre Gymnasium oder berufsbildende Sekundarschule und Abschlussprüfung
Ausbildung: 5 Jahre Universitätsstudium (in Pädagogik, Psychologie oder Erziehungs- oder Rehabilitationswissenschaft)
Abschluss: Master
ECTS-Credits: 300 (180+120)
EQR-Stufe: 7
ISCED 2011: 7
Hauptarbeitsfelder: Als Pädagogen/Pädagoginnen, Psychologen/Psychologinnen, Experten/Expertinnen für inklusive Bildung, Rehabilitationsfachkräfte, Sozialpädagogen/Sozialpädagoginnen oder Sprachtherapeuten/Sprachtherapeutinnen in frühpädagogischen Einrichtungen (6 Monate bis 6 Jahre). Absolventen/Absolventinnen können auch in Schulen arbeiten oder im öffentlichen Dienst, in staatlichen Einrichtungen und Einrichtungen lokaler und regionaler Selbstverwaltungen (mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen)

Tabelle 5

Kroatien: Krankenschwester /Krankenpfleger

Titel in Kroatisch: <i>Viša medicinska sestra/Viši medicinski tehičar, Zdravstveni voditelj</i> (wörtlich: „leitende Krankenschwester“)
Profil: Sozialpflege- /Gesundheits-Fachkraft
Zugangsvoraussetzungen: 4 Jahre Gymnasium oder berufsbildende Sekundarschule und Abschlussprüfung (= fachgebundene Hochschulreife)
Ausbildung: 3 Jahre Studium an einer Fachhochschule
Abschluss: Bachelor



Titel in Kroatisch: *Viša medicinska sestra/Viši medicinski tehičar, Zdravstveni voditelj*

(wörtlich: „leitende Krankenschwester“)

Profil: Sozialpflege- /Gesundheits-Fachkraft

ECTS-Credits: 180

EQR-Stufe: 6

ISCED 2011: 6

Frühpädagogische Arbeitsfelder: Arbeit mit Kindern, Eltern und Experten/Expertinnen im Bereich des Gesundheitsschutzes in frühpädagogischen Einrichtungen. Absolventen/Absolventinnen können auch in verschiedenen Gesundheits- und Sozialfürsorgeeinrichtungen arbeiten.

Grundschullehrkräfte werden nur ausnahmsweise bei einem Fachkräftemangel in Kindertageseinrichtungen eingesetzt.

4.2 Kompetenzprofile, curriculare Schwerpunkte und pädagogisch-didaktische Ansätze in den verschiedenen Ausbildungen

Gemäß dem Gesetz zum Kroatischen Qualifikationsrahmen (Official Gazette, Nr. 22/2013, 41/2016, 64/2018, 47/2020, 20/2021) sollen alle Qualifikationen und damit verbundene Lernergebnisse mit dem Kroatischen Qualifikationsrahmen harmonisiert und in das Register der kroatischen Qualifikationen eingetragen werden. Im Bereich der Frühpädagogik wurde am 15. Mai 2023 der Berufsstandard für die frühpädagogische Fachkraft in das Register des Kroatischen Qualifikationsrahmens aufgenommen.

Die beruflichen Standards für den Bachelor-Abschluss (Stufe 6) und für den Master-Abschluss (Stufe 7) sind:

1. Mitwirkung an der Ausarbeitung des Jahresplans und des Programms für die Curricula in der frühen Bildung
2. Planung und Evaluierung des Bildungsprozesses
3. Gestaltung der räumlichen, materiellen, zeitlichen und sonstigen Bedingungen für die Implementierung des Bildungsprozesses
4. Durchführung des Bildungsprozesses (direkte Arbeit mit Einzelpersonen und Gruppen)
5. Durchführung von spezifischen Bildungsprogrammen
6. Umsetzung der vorgeschriebenen pädagogischen Dokumentation
7. Kommunikation und Kooperation innerhalb der Einrichtung (Eltern, Kollegen/Kolleginnen, förderpädagogisches Personal, andere)
8. Planung und Umsetzung der individuellen und institutionellen Fort- und Weiterbildung
9. Evaluation und Selbstevaluation der individuellen und institutionellen Arbeit
10. Sorge für die Sicherheit und das Wohlbefinden der Kinder.

Die wichtigsten Aufgaben der frühpädagogischen Fachkräfte sind:

- Beteiligung an der Erstellung des jährlichen Arbeitsplans und des Programms und Curriculums des Kindergartens oder anderer frühpädagogischen Tageseinrichtung
- Planung und Vorbereitung der direkten pädagogischen Arbeit mit den Kindern
- Vorbereitung und Organisation von Anreizen, Aktivitäten und Umgebungen für pädagogische Arbeit
- Durchführung der Bildungsprozesse durch direkte Vermittlung und durch Einzel- und Gruppenarbeit
- Durchführung von speziellen Bildungsprogrammen
- Führen der vorgeschriebenen Bildungsdokumentation

- Zusammenarbeit und professionelle Kommunikation mit Eltern, Arbeitskollegium und anderen Beteiligten
- Umsetzung des persönlichen beruflichen Aus- und Weiterbildungsplans
- Bewertung und Selbstevaluation der eigenen Arbeit und der Arbeit der Einrichtung
- Sorge um die Sicherheit und das Wohlbefinden der Kinder.

Auf der Grundlage des erstellten Berufsstandards wird eine Qualifikationsnorm geschaffen, die die Lernergebnisse definiert, die eine Person erwerben muss, um die Schlüsselaufgaben von fröhlpädagogischen Fachkräften erfüllen zu können und diese Qualifikation zu erwerben. Dies wird mit einem Abschlusszeugnis dokumentiert. Die Lernergebnisse bilden die Basis für die Gestaltung von Studiengängen, die Fachkräfte für den Beruf ausbilden.

Es ist wichtig zu betonen, dass die Qualifikationsstandards noch nicht in die Ausbildung fröhlpädagogischer Fachkräfte übernommen und umgesetzt wurden. Sie studieren weiterhin nach unterschiedlichen Studienprogrammen, je nach Universität und Hochschule. Das bedeutet, dass der Lehrplan jeder Hochschuleinrichtung für jeden Studiengang auf institutioneller Ebene festgelegt wird. Vor der Genehmigung von Studienprogrammen müssen alle Hochschuleinrichtungen ein Akkreditierungsverfahren durch die Agentur für Wissenschaft und Hochschulbildung durchlaufen. Das Gesetz über wissenschaftliche Tätigkeit und Hochschulbildung (Official Gazette, Nr. 23/2003, 198/2003, 105/2004, 174/2004, 02/2007, 46/2007, 45/2009, 63/2011, 94/2013, 139/2013, 101/2014, 60/2015, 131/2017) legt fest, dass die Curricula den neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen, nationalen Prioritäten und beruflichen Anforderungen entsprechen und mit den EU-Curricula vergleichbar sein müssen. Es gibt jedoch keine Pflicht- oder Kernfächer, die auf nationaler oder regionaler Ebene festgelegt sind. Ein gemeinsames Merkmal aller Studiengänge ist ihr Hochschulniveau, was bedeutet, dass es in Kroatien keine berufsbildenden Ausbildungsgänge im Bereich der Fröhlpädagogik mehr unter dem tertiären Niveau gibt.

4.3 Alternative Zugangs- und Qualifizierungswege, Systemdurchlässigkeit

Formelle Anschluss- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie alternative Zugänge in die fröhlpädagogische Arbeit gibt es in Kroatien nicht. Fröhlpädagogische Fachkräfte können ihren Berufsweg weiterverfolgen, indem sie weiterführende Studiengänge belegen oder sich in Fort- und Weiterbildungsangeboten engagieren – ohne jedoch die Möglichkeit, eine andere berufliche Position oder einen anderen Arbeitsplatz zu erhalten. Obwohl die kroatische Regierung viele verschiedene Strategien und Gesetze verabschiedet hat, die das informelle Lernen betonen, sind diese Initiativen noch nicht implementiert.

Die einzige formale Möglichkeit, das Qualifikationsniveau zu wechseln, ist die Einschreibung in ein berufsbegleitendes fröhlpädagogisches Studienprogramm mit Hochschulabschluss. Fröhlpädagogische Fachkräfte, die den Master Fröhlpädagogik/Vorschulische Bildung erwerben, bleiben jedoch auf demselben Arbeitsplatz, mit der Möglichkeit einer Gehaltserhöhung (abhängig von den Entscheidungen der Einrichtungsträger).



5. Fachpraktischer Teil der Ausbildung von Kernfachkräften (Praktikum)

Das Lernen am Arbeitsplatz in einer frühpädagogischen Einrichtung ist in den Lehrplänen aller Fakultäten, die einen derartigen Studiengang anbieten, enthalten. Diese Praktika werden in Einrichtungen durchgeführt, die den Status eines Ausbildungszentrums haben. Dieser Status wird vom Ministerium für Wissenschaft und Bildung festgelegt – je nach den Erfordernissen der Fakultät, die die Praktika der Studierenden organisiert (Verordnung über frühpädagogische Einrichtungen als berufliche Entwicklungszentren, Official Gazette, Nr. 49/2004). Wechselseitige Verpflichtungen des Ausbildungszentrums und der Fakultät werden durch einen Vertrag geregelt, der jährlich erneuert werden kann. Dieser enthält einen Plan über die Arbeit mit den Studierenden sowie Regelungen zur finanziellen Unterstützung der Mentoren und Mentorinnen und der Einrichtungen, an denen das Praktikum stattfindet. Diese finanziellen Mittel stammen von den Fakultäten und hängen ab von der Anzahl der Studierenden, die an der jeweiligen Einrichtung ihr Praktikum machen.

Gemäß der einschlägigen Verordnung (Official Gazette, Nr. 49/2004) wird die Betreuung der Studierenden von frühpädagogischem oder Unterstützungspersonal mit mindestens fünf Jahren Berufserfahrung durchgeführt. Die Mentorin/der Mentor in der Praktikumsklasse wird zunächst für ein Jahr von der Einrichtungsleitung oder dem Fachkräftebeirat der Einrichtung ernannt. Nach einem Jahr erfolgreicher Tätigkeit ernennt das Ministerium auf Vorschlag der kooperierenden Einrichtungen eine/n Mentor:in für vier Jahre. Ein/e Mentor:in in der Praktikumsklasse ...

- plant, bereitet vor und bewertet die Arbeit der Studierenden
- arbeitet mit der Hochschullehrkraft zusammen, die für Methodikkurse verantwortlich ist
- arbeitet mit anderen Mentoren/Mentorinnen in der Einrichtung zusammen
- nimmt an der Analyse der pädagogischen Arbeit der Studierenden teil
- nimmt bei Bedarf an den Sitzungen der Fachgremien der Hochschuleinrichtung teil, wenn Fragen im Bereich der Methodik und der berufspädagogischen Praxis der Studierenden diskutiert werden
- führt schriftliche Dokumentationen.

Eine andere Möglichkeit ist, dass die Studierenden ihre Praktikumseinrichtungen selbst wählen; diese Einrichtungen müssen jedoch nicht den Status von Ausbildungszentren haben. Praktika in den Studienprogrammen verschiedener Hochschuleinrichtungen können unterschiedliche Organisationsformen, Zeitpläne und Zuweisungen von ECTS-Credits haben (siehe *Tabelle 6*).

Alle Studierenden müssen neben anderen Dokumentationen, die im Lehrplan festgelegt sind, ein Arbeitstagebuch führen. Die Mentoren/Mentorinnen sind verpflichtet, die Qualität der studentischen Praxis in einem schriftlichen Bericht zu evaluieren. Am Ende des Praktikums übergeben die Studierenden alle Dokumente dem/der zuständigen Universitätstutor:in, der/die überprüft, ob alle Verpflichtungen erfüllt sind. Dies ist die einzige Formalität hinsichtlich der Selbstevaluation und der Einschätzung von studentischer Praxis. Jede/r Universitätstutor:in kann jedoch den Studierenden zusätzliche Aufgaben erteilen, die mit bestimmten Kursen zusammenhängen. In diesen Fällen schätzen die Studierenden ihre Arbeit aufgrund des Rahmenplans des jeweiligen Kurses ein und reflektieren darüber zusammen mit dem/der Tutor:in.



Tabelle 6

Kroatien: Praktika in fröhlpädagogischen Studienprogrammen

Universität bzw. Hochschule	Bachelor-Abschluss		Master-Abschluss	
	Stunden	ECTS	Stunden	ECTS
Juraj Dobrila Universität Pula, Fakultät für Erziehungswissenschaft	280	7	--	-- ³
Universität Split, Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften	150	5	--	--
Josip Juraj Strossmayer Universität Osijek, Fakultät Erziehungswissenschaft	120	9	90	6
Universität Rijeka, Fakultät für Lehrkraftausbildung	60	6	--	--
Universität Zadar, Abteilung für die Ausbildung von Lehrkräften und fröhlpädagogischen Fachkräften	120	8	90	6
Universität Zagreb, Fakultät für Lehrkraftausbildung	120	6	160	6

Quelle: Hochschul-Studienprogramme 2022

Die Praktika werden an den meisten Fakultäten als separater Kurs organisiert. Während der Zeit, die die Studierenden am Arbeitsplatz verbringen, werden sie von einem/einer Mentor:in mit mindestens fünf Jahren Berufserfahrung unterstützt. Dies ist die einzige Voraussetzung für diese Rolle; spezifische Qualifikationen oder bestimmte Arbeitsbedingungen sind bisher noch nicht entwickelt worden. Ein/e Mentor:in soll die Studierenden bei der Planung, Vorbereitung und Evaluation ihrer Aktivitäten unterstützen. Die Mentoringtätigkeit wird im Rahmen des beruflichen Aufstiegs mit drei Punkten honoriert (Verordnung über die Art und Weise und die Bedingungen für den beruflichen Aufstieg von fröhlpädagogischen und anderen Fachkräften in fröhlpädagogischen Einrichtungen, Official Gazette, Nr. 133/1997; 20/2005):

Während des Praktikums sollen sich die Studierenden mit organisatorischen, gesetzlichen und pädagogischen Aspekten der Einrichtung und auch mit Aspekten ihrer künftigen Arbeit vertraut machen.

Lernergebnisse sind im Lehrplan eines Kurses festgelegt. Der Fachbereich für die Ausbildung von Lehrkräften und Vorschulfachkräften der Universität Zadar sieht z.B. im Grundstudium die folgenden Lernergebnisse für die studentische Praxis vor:

- Entwicklung von Fähigkeiten einer reflektierenden Praxisfachkraft, die die Auswirkungen ihrer Leistungen kontinuierlich evaluiert
- Demonstration der Fähigkeit, sich an neue und unerwartete Situationen anzupassen, indem die erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten aktiv angewandt werden
- Erkennen und Bewertung von Konzepten des lebenslangen Lernens durch persönliche berufliche Fort- und Weiterbildung
- Erläuterung der neuesten wissenschaftlichen Erkenntnisse über kindliche Lernformen in der frühen Kindheit und wie diese unterstützt werden können
- selbständige Erstellung, Umsetzung und Evaluation eines integrierten Curriculums in der Gesamtheit aller Entwicklungsbereiche (kinesiologisch, musikalisch, künstlerisch, sprachlich-kommunikativ und forschend-kognitiv) unter Verwendung von Aktivitäten und Materialien

³ Einige Studiengänge werden ausschließlich als berufsbegleitende Weiterbildung angeboten und zusätzliche Praktika sind nicht im Studienprogramm enthalten.



in Übereinstimmung mit modernen Entwicklungstheorien, die die kindliche Entwicklung interpretieren.

Die Lernergebnisse des Praktikums auf Graduiertenebene sind:

- Entwicklung und Prüfung neuer Strategien für die Gestaltung eines integrierten Curriculums als Antwort auf aktuelle Erkenntnisse über die Auswirkungen außerfamiliärer früher Bildung als kinderfreundliche Umgebung
- Erkennen von Möglichkeiten zur Verbesserung der Qualität der pädagogischen Arbeit, Organisation und Leitung von Forschungsprojekten durch die Auswahl geeigneter Forschungsparadigmen (Methoden und Techniken) sowie Analyse und Dokumentation der Forschungsergebnisse
- Vergleich und kritische Bewertung der Beziehung zwischen Wissen und seiner Anwendung in spezifischen Bildungspraktiken sowie Einschätzung der möglichen Auswirkungen auf die Qualität der institutionellen frühen Bildung
- Entwicklung von Führungskompetenzen in interdisziplinären frühpädagogischen Teams.

Zusammenfassend kann man sagen, dass das arbeitsplatzbasierte Lernen im Rahmen der Ausbildung von Kernfachkräften in Kroatien nicht einheitlich und in einzelnen Aspekten nicht ausreichend definiert ist. Dies lässt sich ableiten aus den Unterschieden in der Anzahl der ECTS-Credits, die dafür an verschiedenen Hochschulen vergeben werden, aus dem Fehlen formaler Verfahren für die Organisation und Bewertung dieser Prozesse und aus dem Fehlen von Qualifikationsanforderungen für Mentoren/Mentorinnen vor Ort, die nicht gut anerkannt und unterstützt werden.

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

Folgende Regularien sind relevant für die Fort- und Weiterbildung der frühpädagogischen Fachkräfte:

- das **frühkindliche Bildungsgesetz** (Official Gazette, Nr. 10/1997, 107/2007, 94/2013, 98/2019, 57/2022), das die Verpflichtung von frühpädagogischen Fachkräften und Unterstützungsfachkräften in frühpädagogischen Tageseinrichtungen in Bezug auf FWB und die damit verbundene Möglichkeit der Beförderung festlegt – gemäß der Verordnung über die Art und Weise und die Bedingungen für den beruflichen Aufstieg von frühpädagogischen und anderen Fachkräften in frühpädagogischen Einrichtungen (Official Gazette, Nr. 133/1997; 20/2005)
- das **Gesetz über die Agentur für Bildung und Lehrkraftausbildung** (Official Gazette, Nr. 85/2006), das vorschreibt, dass die Agentur die professionelle Weiterbildung von pädagogischen Fachkräften und Leitungen organisiert und durchführt.

FWB ist eines der drei Kriterien für den beruflichen Aufstieg von frühpädagogischen und weiteren Fachkräften in frühpädagogischen Tageseinrichtungen. Sie umfasst die Teilnahme (a) an Fortbildungsseminaren, die vom Ministerium für Wissenschaft und Bildung organisiert werden, und (b) an Fortbildungen, die von Fachorganisationen und –verbänden durchgeführt werden.

FWB wird von der Leitung einer frühpädagogischen Tageseinrichtung jährlich geplant und umfasst formale Seminare und Kurse sowie Fortbildungsaktivitäten in den Einrichtungen und hängt ab von den Fähigkeiten und Prioritäten der einzelnen Einrichtungen und ihrer Vertragspartner.



Die berufliche Weiterbildung von fröhlpädagogischen und Unterstützungsfachkräften ist eine der vielen Verpflichtungen, die während der kinderfreien Arbeitszeit durchgeführt werden, aber der genaue Anteil ist nicht definiert (Nationaler Fröhlpädagogischer Standard, Official Gazette, Nr. 63/2008, 90/2010).

Die von der Agentur für Bildung und Lehrkraftausbildung organisierte berufliche Fort- und Weiterbildung ist für die Teilnehmer:innen kostenfrei, während andere Formen der FWB bezahlt werden – entweder durch Projektmittel oder durch die Einrichtungen oder durch die Teilnehmer:innen selbst. Neben der staatlichen Agentur bieten auch zivilgesellschaftliche Organisationen (z.B. *Step by Step*) und Zentren für lebenslanges Lernen verschiedener Universitätsfakultäten Weiterbildungskurse in früher Bildung an. Im Programm der Agentur für das Jahr 2021 standen 187 Fachtagungen, aber nur 50 Tagungen hatten einen Bezug zur Fröhlpädagogik (Education and Teacher Training Agency 2021).

Die FWB-Themen sind vielfältig und konzentrieren sich zumeist auf allgemeine pädagogische Themen im Zusammenhang mit den Curricula (Bouillet 2018a). In Bezug auf die Qualität stechen die von *Step by Step* durchgeführten Programme hervor, wie z.B. „Interkulturalität und gelebte Vielfalt“, „Das Recht auf eine angemessene Erziehung und Bildung“, „Entwicklungsgemäße Praktiken“ und „Qualität und Entwicklung“. Sie stehen jedoch nur einer kleinen Anzahl von fröhlpädagogischen Fachkräften zur Verfügung und sind nicht Teil des regulären Programmangebots der Agentur für Bildung und Lehrkraftausbildung.

Fröhlpädagogische Fachkräfte können während ihrer beruflichen Karriere den Status eines Mentors/einer **Mentorin**, eines Beraters/einer **Beraterin** oder eines leitenden Beraters/einer **leitenden Beraterin**⁴ erreichen, was teilweise auch von ihrer Teilnahme an Fortbildungskursen abhängt. Genaue Kriterien für den Inhalt, die Art und Weise und die Formen der FWB wurden jedoch nicht festgelegt.

Daraus kann gefolgt werden, dass die FWB von den individuellen Bestrebungen der Einzelnen und den Kapazitäten und der Bereitschaft der Kindertageseinrichtung abhängt, auf Einrichtungsebene Fortbildungen durchzuführen. Dies geht auch aus den Ergebnissen einer kürzlich durchgeführten nationalen Umfrage hervor (Matković et al. 2020), die in einer für Kroatien repräsentativen Stichprobe (N=2.023 qualifizierte fröhlpädagogische Fachkräfte) zeigte, dass die häufigste Form der beruflichen Fortbildung die am Arbeitsplatz ist (Kolloquien, Lerngemeinschaften usw.) – 82,5% der Befragten hatten auf eine solche Form der FWB verwiesen. An zweiter Stelle standen die von der Agentur für Bildung und Lehrkraftausbildung organisierten Fortbildungskurse oder -tagungen, an denen 52,3% der Befragten im Laufe des Jahres teilgenommen hatten, an dritter Stelle vom Arbeitgeber bezahlte oder angebotene berufliche Fort- und Weiterbildungen (50,2% der Befragten). Die wenigsten Befragten nahmen an einer von ihnen selbst finanzierten FWB teil (27,0%).

Ungefähr ein Viertel des Fachpersonals hatte im Vorjahr an keiner Form von Fortbildung teilgenommen. Dies deutet darauf hin, dass obwohl zwei sich ergänzende Mechanismen der FWB (vom Staat und vom Arbeitgeber) bereitgestellt werden, dennoch ein Viertel der Fachkräfte keine FWB besucht (Matković et al. 2020).

Die meisten fröhlpädagogischen Fachkräfte nehmen nur einen Tag oder weniger pro Jahr an FWB teil – häufiger sind dies Einrichtungsleitungen und fachliches Unterstützungspersonal als fröhlpädagogische Fachkräfte. Auch Personal in Kindertageseinrichtungen in ländlichen Gemeinden und befristet Angestellte nehmen seltener teil als Personal in städtischen Gebieten. Die Zugangshin-



⁴ Der Status des leitenden Beraters/der leitenden Beraterin ist eine Neuerung, die sich aus den Änderungen des Frühkindlichen Bildungsgesetzes ab dem Jahr 2022 ergibt.

dernisse sind vielfältig: Sie reichen von zu hohen Kosten, zu weiter Entfernung, Zeitmangel, fehlender Unterstützung durch den Arbeitgeber, intransparenter Praktiken bei der Zuteilung von Fortbildungsmaßnahmen bis hin zu ungeeigneter Form oder unpassendem Inhalt der Fortbildung (Matković et al. 2020).

Die hier vorgestellten Ergebnisse stammen aus dem Forschungsprojekt „Arbeit in Kindergärten: Ergebnisse der Untersuchung zu Arbeitsbedingungen in der frühen und vorschulischen Bildung“, das 2019 vom Forschungsteam (Matković et al. 2020) im Rahmen der Aktivitäten der Gewerkschaft für Bildung, Medien und Kultur durchgeführt wurde. Die Forschung wurde aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziert. Dies ist die einzige umfassende Untersuchung zur FWB in der Frühpädagogik, die kürzlich in Kroatien durchgeführt wurde.

7. Arbeitsbedingungen und aktuelle Personalangelegenheiten

7.1 Bezahlung

Die Gehälter in der frühen Bildung richten sich, wie auch im sonstigen öffentlichen Sektor, weitgehend nach dem Bildungsniveau und der Dauer der Betriebszugehörigkeit der Beschäftigten. Allerdings ist das frühpädagogische System wesentlich dezentralisierter als der restliche öffentliche Sektor. So sind für die Festlegung der Höhe der Gehälter die Einrichtungsträger verantwortlich, d.h. wenn es sich um öffentliche Einrichtungen handelt, sind einzelne lokale Selbstverwaltungseinheiten zuständig, ansonsten private und kirchliche Träger frühpädagogischer Programme.

Das Dienstalter ist ein relevanter Gehaltsfaktor, da für jedes vollendete Dienstjahr ein Gehaltszuschlag von 0,5% gezahlt wird. Das Personal erhält auch ein höheres Gehalt für verantwortungsvolle Positionen (z.B. als Einrichtungsleitung, stellvertretende Leitung, Mentor:in von Studierenden) sowie für das jeweilige Niveau des beruflichen Status (Mentor:in oder Fachberater:in). Einige Träger von Kindertageseinrichtungen (z.B. die Stadt Zagreb) gewähren frühpädagogischen Fachkräften mit Master-Abschluss 15% höhere Gehälter.

Die meisten frühpädagogischen Fachkräfte verdienen zwischen 660€ und 1 250€ netto pro Monat⁵. Das Monatsgehalt für Berufsanfänger:innen liegt zwischen 650€ und 997€. Nach fünf Jahren Berufserfahrung steigt das Nettogehalt auf 753€ bis 1.110€ pro Monat.

Die Durchschnittsgehälter der Beschäftigten in Kindergärten in der Stadt Zagreb sind höher als im übrigen Kroatien, unabhängig von der Berufskategorie. Frühpädagogische Fachkräfte erhalten in der Stadt Zagreb durchschnittlich etwa 134–160€ mehr als im übrigen Kroatien, wo die Unterschiede relativ gering sind. Das niedrigste Durchschnittsgehalt außerhalb der Stadt Zagreb lag bei 753€, das höchste bei 1099€ (MojaPlaća 2023). Das Gleiche gilt für das übrige Personal: Das Durchschnittsgehalt des Unterstützungspersonals in der Stadt Zagreb liegt etwa 107–120€ höher als im übrigen Kroatien, während die Durchschnittsgehälter des Unterstützungspersonals sonst in Kroatien fast gleich hoch sind. In öffentlichen Kindertageseinrichtungen unterscheiden sich die Gehälter je nach der lokalen Selbstverwaltung, in der sich die Kindertageseinrichtung befindet; dies ist rechtlich möglich, obwohl die Gehaltsvorschriften für Grundschullehrkräfte dann angewandt werden, wenn diese für frühpädagogische Fachkräfte günstiger sind.

⁵ Kroatien hat im Januar 2023 den Euro als Währung eingeführt.



Das durchschnittliche monatliche Nettogehalt pro Arbeitnehmer:in bei juristischen Personen der Republik Kroatien betrug im Oktober 2023 1.178€, was nominell 1,9% und real 1,4% höher war als im September 2023 (CBS 2023b). Im Bildungswesen betrug im vierten Quartal 2021 der durchschnittliche monatliche Nettoverdienst insgesamt (1.047€) (CBS 2022).

Matković et al. (2020) fanden zwischen fröhpedagogischen Angestellten und Angestellten im gesamten öffentlichen Sektor keine Unterschiede hinsichtlich der Schwierigkeiten, auf Haushaltebene „über die Runden zu kommen“.

7.2 Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Nach den Daten der nationalen Statistik arbeiteten 2022/23 25.380 Personen in fröhpedagogischen Einrichtungen. 23.545 (92,8%) arbeiteten in Vollzeit (CBS 2023a).

Die meisten Teilzeitbeschäftigte arbeiten in kürzeren Programmen, die außerhalb fröhpedagogischer Tageseinrichtungen durchgeführt werden (Vorschulprogramme, verkürzte Vorschulprogramme, Sportprogramme usw.). So arbeiten in fröhpedagogischen Tageseinrichtungen nur 1,08% der Beschäftigten in Teilzeit, während von den Beschäftigten anderer Anbieter zugelassener Vorschulangebote 65,3% in Vollzeit und 34,7% in Teilzeit arbeiten. Fröhpedagogische Fachkräfte arbeiten im Allgemeinen Vollzeit, d.h. 40 Stunden pro Woche. Einige förderpädagogische Fachkräfte arbeiten in zwei Kindertageseinrichtungen jeweils Teilzeit.

Eine prekäre Beschäftigungsform im fröhpedagogischen System ist die befristete Beschäftigung. Gemäß dem Arbeitsgesetz (Official Gazette, Nr. 93/2014; 127/2017; 98/2019) kann ein Arbeitsvertrag ausnahmsweise für eine bestimmte Zeit abgeschlossen werden, um ein Arbeitsverhältnis zu begründen, dessen Beendigung im Voraus durch eine Frist, die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe oder die Durchführung bestimmter Ereignisse festgelegt ist. 20% aller fröhpedagogischen Fachkräfte sind befristet angestellt (Matković et al. 2020), was im Vergleich zum öffentlichen Sektor (7% befristet angestellt) deutlich höher ist.

7.3 Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz für neues Personal

Unterstützende Maßnahmen am Arbeitsplatz für neu qualifiziertes Personal (in Probezeit) sind festgelegt in der Verordnung über die Art und Weise und die Bedingungen der Ablegung der Fachprüfung von fröhpedagogischen und anderen Fachkräften in fröhpedagogischen Einrichtungen (Official Gazette, Nr. 133/1997). Nach dieser Verordnung dauert die Probezeit 12 Monate und endet mit einer Prüfung.

Die staatliche Abschlussprüfung ist Voraussetzung für die selbstständige Tätigkeit in einer fröhpedagogischen Tageseinrichtung und wird von allen für die pädagogische Arbeit qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (fröhpedagogischen und Unterstützungsfachkräften) in Kindertageseinrichtungen vor dem staatlichen Prüfungsausschuss abgelegt.

Die Probezeit wird auf der Grundlage eines Programms durchgeführt, das vom einem Probezeit-ausschuss vorgeschlagen und vom zuständigen Berufsgremium der fröhpedagogischen Einrichtung (Fachbeirat) verabschiedet wird. Die Aufgabe des Ausschusses ist es, einen Vorschlag für ein Probezeitprogramm zu erstellen, dem/der Angestellten auf Probe pädagogische, methodische und sonstige Unterstützung zu geben und seine/ihre Fortschritte zu überwachen. Der Probezeit-ausschuss besteht aus der Einrichtungsleitung (Vorsitz des Ausschusses), einer Mentoring-fachkraft und einer Unterstützungsfachkraft (z.B. Pädagoge/Pädagogin, Psychologe/Psychologin, Experten/Expertinnen im Bereich der Bildung und Heilpädagogik). Der Ausschuss wird von der Einrichtungsleitung ernannt.

Obligatorische Inhalte des Probezeitprogramms sind:



- rechtliches Rahmenwerk der Arbeit (die Verfassung der Republik Kroatien, das fröhlehrliche Bildungsgesetz, das nationale Curriculum für fröhlehrliche Bildung, Betreuung und Erziehung sowie andere Gesetze und Vorschriften)
- allgemeine und berufsbezogene Regelungen
- spezifische Merkmale, Bedürfnisse und dynamische Prozesse der kindlichen Entwicklung bis zum Pflichtschulalter
- Ziele und Vorgehensweisen hinsichtlich der Bildung, Betreuung und Erziehung
- Organisation von Ressourcen für Bildungsprozesse
- Beziehungen und Kommunikation zwischen Personal, Kindern und Eltern
- Planung, Gestaltung, Vorbereitung, Durchführung und Bewertung von Bildungsprogrammen
- Pädagogische Dokumentation.

7.4 Indirekte pädagogische Arbeitszeiten

Von den 40 Arbeitsstunden pro Woche entfallen nur 12,5 Stunden auf die kinderfreie Arbeitszeit. Zu den Aufgaben hier gehören die Planung, Gestaltung und Bewertung der Arbeit, die Vorbereitung der Umgebung, die Zusammenarbeit und Beratungsarbeit mit Eltern und anderen Personen sowie Aufgaben der beruflichen Fort- und Weiterbildung (Nationaler fröhlehrlicher Standard, Official Gazette, Nr. 63/2008, 90/2010).

7.5 Weitere Personalangelegenheiten

Fröhlehrliche Fachkräfte und fachliches Unterstützungspersonal gehören in Kroatien zu den Berufen mit einem Überschuss an unbesetzten Stellen. 2010 gab es in Kroatien beispielsweise 975 freie Stellen für fröhlehrliche Fachkräfte, im Jahr 2011 stieg diese Zahl auf 1.364, im Jahr 2020 auf 4.140 und im Jahr 2021 sank der Gesamtanteil auf 2.195. Daher haben fröhlehrliche Fachkräfte keine Schwierigkeiten, Arbeit zu finden, aber es gibt ein Problem bei der Einhaltung des Nationalen fröhlehrlichen Standards (Official Gazette, Nr. 63/2008, 90/2010), weil viele Tageseinrichtungen nicht die erforderliche Anzahl fröhlehrlicher Fachkräfte einstellen können, so dass die maximale Anzahl von Kindern in Bildungsgruppen überschritten wird oder die Anzahl der Kinder, die keine Einrichtung besuchen, steigt.

Das Ministerium versucht, dieses Problem zu lösen, indem es die Möglichkeiten für die Beschäftigung von Grundschullehrkräften in Kindertageseinrichtungen ausweitet, was in der Fachwelt auf Widerstand stößt. Die Träger von Kindertageseinrichtungen können nicht aktiv zur Lösung dieses Problems beitragen, da dies in der Verantwortung des Ministeriums für Wissenschaft und Bildung und den Hochschulen liegt.

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

Die Fort- und Weiterbildung der direkt an der Bildungsarbeit Beteiligten, der Mitarbeiter:innen und der Einrichtungsleitungen ist eines der Ziele der Nationalen Entwicklungsstrategie der Republik Kroatien bis 2030 (Official Gazette, Nr. 30/2021). Die Grundlage für eine nachhaltige Zukunft ist ein Erziehungs- und Bildungssystem, das jedem Kind eine systematische Schulbildung, den Erwerb grundlegender Kompetenzen für lebenslanges Lernen sowie den Erwerb beruflicher

und höherer Bildungsabschlüsse in qualitativ hochwertigen Bildungseinrichtungen ermöglicht und das Angestellten Karrierewege bietet, die den Bedürfnissen der Wirtschaft, des Arbeitsmarktes und den persönlichen Präferenzen und Fähigkeiten entsprechen. Frühe Bildung ist die Grundlage für lebenslanges Lernen, daher gehört die Zugänglichkeit zur frühen Bildung zu den wichtigen Zielen der Strategie.

Der Zugang zu qualitativ hochwertiger früher Bildung für jedes Kind setzt voraus, dass regionale Unterschiede hinsichtlich der Qualität und der Kosten reduziert werden, dass ausreichend frühpädagogische Fachkräfte zur Verfügung stehen und diese sich beruflich weiterentwickeln, dass bestehende frühpädagogische Einrichtungen modernisiert und neue geschaffen werden und dass es Standards gibt, die für jedes Kind in Kroatien von klein auf qualitativ hochwertige Bildung gewährleisten, und dass Familien bei der Erziehung und Bildung ihrer Kinder in einem zunehmend anspruchsvollen Lebensumfeld unterstützt werden.

Die Nationale Strategie ist das wichtigste Dokument, das auf zuvor festgelegten strategischen Dokumenten wie der Strategie für Bildung, Wissenschaft und Technologie (Official Gazette Nr. 124/2014) aufbaut und einen Rahmen für die künftige Entwicklung der kroatischen Gesellschaft darstellt. Die Ziele der Nationalen Entwicklungsstrategie sind jedoch noch nicht gesetzlich verankert: Die jüngsten Änderungen des Frühkindlichen Bildungsgesetzes enthalten keine Kriterien für die Umsetzung.

Kroatien beteiligt sich an der Initiative „Kindergarantie“ des Europäischen Parlaments und der Europäischen Kommission. Das Kindergarantieprogramm zielt darauf ab, in Zusammenarbeit mit dem UNICEF-Büro Kroatien, nationalen und regionalen Behörden sowie einer Auswahl von zivilgesellschaftlichen Organisationen die Beteiligung von Kindern an der frühen Bildung zu erhöhen. Große Erwartungen werden mit dem kroatischen Plan zu Wiederaufbau und Resilienz (2021-2026) (Croatian Government 2021) verbunden, der Investitionen in das frühpädagogische System vorsieht, um die Besuchsquoten zu verbessern. Dies bedeutet Investitionen in Kapazitäten, einschließlich einer größeren Anzahl verfügbarer Einrichtungen und qualifizierter Fachkräfte. Dieser anspruchsvolle Prozess ist ohne eine komplexe Reform des gesamten Bildungssystems in Kroatien nicht zu erreichen.

Aus diesem Grund hat die Regierung der Republik Kroatien im März 2023 den Nationalen Entwicklungsplan für das Bildungssystem für den Zeitraum bis 2027 verabschiedet (Croatian Government 2023, 9), der Folgendes vorsieht

"Berufliche Erstausbildung in der Frühpädagogik und Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung werden als Vorteile des kroatischen frühpädagogischen Systems angesehen. Allerdings ... ist es notwendig, Strategien für den Ersatz und die Aufstockung der Anzahl von frühpädagogischen Fachkräften zu entwickeln. Es werden immer mehr pädagogische Fachkräfte benötigt (frühpädagogische Fachkräfte und Unterstützungspersonal wie Psychologen/Psychologinnen, Rehabilitationskräfte, Sprachtherapeuten/-therapeutinnen, Sozialpädagogen/-pädagoginnen, Pädagogen/Pädagoginnen), ebenso wie Gesundheitspersonal in den Gebieten, in denen neue Kindergärten eröffnet werden sollen – oft in ländlichen, weniger entwickelten lokalen und regionalen Selbstverwaltungen... Neu eingestellte frühpädagogische Fachkräfte brauchen eine intensivere Ausbildung und mehr Unterstützung, um die höchstmögliche Qualität der pädagogischen Arbeit mit Kindern entsprechend deren Bedürfnissen und Unterschieden zu gewährleisten. Es wird besonders wichtig sein, sicherzustellen, dass Erziehungskräfte und Fachkräfte die Fähigkeit haben, mit benachteiligten Kindern zu arbeiten. Je erfolgreicher die Regierung hinsichtlich einer zeitnahen Qualifizierung und Einstellung neuer Fachkräfte ist, desto eher werden sich die Besuchsquoten der Kinder erhöhen.

Die Verwirklichung dieses Plans wird in naher Zukunft erwartet.



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

In den letzten Jahren wurde in Kroatien eine Reihe von repräsentativen Forschungsstudien im Bereich der Fröhlpädagogik durchgeführt. Einige Beispiele sind:

- *Erste Schritte zur Qualität.*
Zagreb: Nationales Zentrum für externe Bildungsevaluation, 2017. Autorinnen: S. Antulić Majcen und S. Pribela-Hodap
- *Eine Analyse der Zugänglichkeit, Qualität, Kapazitäten und Finanzierung des fröhlpädagogischen Systems in Kroatien.*
Zagreb: Ministerium für Demographie, Familie, Jugend und Sozialpolitik, 2018. Autorenschaft: I. Dobrotić, T. Matković und V. Menger
- *Eine andere Seite der Inklusion von Vorschulkindern: Bericht über die Analyse von Fragen der gleichen Zugangsmöglichkeiten zu qualitativ hochwertiger früher und vorschulischer Bildung für gefährdete Kinder in Kroatien.*
Zagreb: UNICEF Büro Kroatien, 2018. Autorin: D. Bouillet
- *Wie bekommt man einen Kindergarten für jedes Kind? Finanzierungsmöglichkeiten in der frühen Bildung.*
Zagreb: UNICEF Büro Kroatien, 2020. Hrsg: I. Čosić, Leitung des Bildungsprogramms, UNICEF

Diese Studien bieten eine Analyse der frühen Bildung im Allgemeinen, in die das fröhlpädagogische Personal einbezogen wird, aber nicht im Mittelpunkt steht.

Im Folgenden werden die wichtigsten Forschungsstudien vorgestellt, die sich auf das fröhlpädagogische Personal konzentrieren.

Arbeit in Kindergärten: Forschungsergebnisse zu den Arbeitsbedingungen in der Fröhlpädagogik

Quelle: Matković, T., J. Ostojić, M. Lucić, K. Jaklin, and I. Ivšić 2020 (für weitere Details siehe Literatur)

Ziele: Ziel der Untersuchung war es, einen Einblick in das System zu gewinnen hinsichtlich der grundlegenden Dimensionen der Qualität der Arbeitsbedingungen: physische Umgebung, Arbeitsintensität, Arbeitszeiten, Arbeitsumfeld, Fertigkeiten und Autonomie (mit Schwerpunkt auf die Verfügbarkeit von Fortbildungen und Teilnahme der Angestellten), Karriereaussichten und Gehalt.

Vorgehen: Die Untersuchung wurde 2019 mit einer national repräsentativen Stichprobe von Kindergärten in zwei Phasen durchgeführt. In der ersten Phase wurden quantitative Daten erhoben, für die die Mitarbeiter:innen einen Fragebogen ausfüllten, und in der zweiten Phase wurden qualitative Daten durch ein halbstrukturiertes Interview mit Personen erhoben, die Interesse an einer Teilnahme hatten. Die endgültige Stichprobe umfasste 79 Kindergärten und 2.023 fröhlpädagogische Fachkräfte.

Ausgewählte Ergebnisse: Eines der Hauptprobleme, auf das die Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen in den letzten Jahren hinwiesen, ist die Nichteinhaltung der im nationalen fröhlpädagogischen Standard vorgeschriebenen Kriterien bezüglich der zulässigen Kinderanzahl pro Gruppe und der angemessenen materiellen, personellen und räumlichen Bedingungen für den



Betrieb von Kindergärten. Die Arbeit in Kindertageseinrichtungen ist durch eine höhere Arbeitsintensität gekennzeichnet als im sonstigen öffentlichen Sektor, und die Beschäftigten berichteten im Durchschnitt über fast doppelt so viele Gesundheitsprobleme wie die Beschäftigten in anderen Berufen des öffentlichen Sektors. 49% der Beschäftigten in fröhlpädagogischen Tageseinrichtungen gaben an, dass ihre Arbeit negative Auswirkungen auf ihre Gesundheit hat. Ebenso gaben weniger als die Hälfte der Beschäftigten an, dass sie in der Lage sein werden, die gleiche oder eine ähnliche Arbeit bis zum Alter von 60 Jahren zu verrichten.

Implikationen: Diese Forschung bestätigt bestehende Analysen, sich bei der Planung der zukünftigen Systementwicklung auf die Grundlage umfassender, vergleichbarer und evidenzbasierter Kenntnisse über Arbeitsbedingungen in der Fröhlpädagogik zu stützen. Die Arbeit sollte menschenwürdig, für derzeitige Beschäftigte nachhaltig und für künftige Beschäftigte attraktiv sein sowie einen qualitativ hochwertigen Start in die Ausbildung künftiger Generationen bieten. Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Fröhlpädagogik ist auch von entscheidender Bedeutung für eine Zunahme der benötigten Mitarbeiter:innen, damit alle Kinder im Kindergartenalter ihr Recht auf eine qualitativ hochwertige frühe Bildung wahrnehmen können.

Verbesserung des Inklusionsfokus in der Ausbildung von fröhlpädagogischen Fachkräften in Kroatien

Quelle: Bouillet, D., D. Hren, T. Maglica und E. Sunko 2021 (für weitere Details siehe *Literatur*)

Ziele: Ziel der Analyse ist es, Inklusionsansätze und Inklusionsinhalte in fröhlpädagogischen Studiengängen an Hochschulen in Kroatien zu bestimmen.

Vorgehen: Es wurden Interviews mit Studierenden, fröhlpädagogischen Fachkräften und Hochschullehrkräften durchgeführt – in allen Studiengängen (sechs Bachelor- und fünf Masterstudiengänge) für die Ausbildung von fröhlpädagogischen Fachkräften, die 2019/2020 an kroatischen Hochschulen (in Osijek, Pula, Rijeka, Split, Zadar und Zagreb) angeboten wurden. Die Studienprogramme wurden thematisch im Hinblick darauf analysiert, inwieweit sie zur Entwicklung von Kompetenzen im Zusammenhang mit der inklusiven Bildung beitragen.

Ausgewählte Ergebnisse: Die Ergebnisse der Analyse zeigen, dass die Studiengänge trotz der Ausrichtung aller Studiengänge auf das Erreichen der gleichen Anzahl von ECTS-Credits (180 auf Bachelor- und 120 auf Master-Niveau) und dem Streben nach der Entwicklung von Kompetenzen für die gleiche Qualifikation (fröhlpädagogische Fachkräfte) hinsichtlich der Anzahl und des Inhalts der definierten Lernergebnisse sehr unterschiedlich sind. Alle analysierten Kompetenzen sind in gewisser Weise in Studiengängen und ihren Fächern vertreten, jedoch mit einer großen Inkonsistenz was die Verbindung von Lernergebnissen verschiedener Studienprogramme und einzelner Fächer betrifft. Diese Situation beeinträchtigt den Kompetenzzuwachs der fröhlpädagogischen Fachkräfte für die praktische Umsetzung der inklusiven Bildung in der beruflichen Arbeit, was durch die Analyse der Interviews mit Studierenden, Fachkräften sowie Hochschullehrkräften bestätigt wird. Die Ergebnisse der Analyse lassen den Schluss zu, dass die Studienprogramme für die Ausbildung fröhlpädagogischer Fachkräfte in Bezug auf Inklusion verbessert werden müssen. Maßnahmen und Aktivitäten zur Erreichung dieses Ziels werden in Empfehlungen formuliert, die einen integralen Bestandteil dieser Analyse bilden.

Implikationen: Es soll eine analytische Grundlage für die Harmonisierung von fröhlpädagogischen Studienprogrammen mit dem Kroatischen Qualifikationsrahmen und anderen relevanten Dokumenten, die das europäische System der Hochschulbildung umrahmen, bereitgestellt werden.

Das Programm „Verbesserung des Inklusionsfokus in der Ausbildung von fröhlpädagogischen Fachkräften in Kroatien“ wurde in den Jahren 2020 und 2021 zudem in Zusammenarbeit mit dem UNICEF-Büro für Kroatien und fünf Hochschuleinrichtungen durchgeführt: mit der Universität Zagreb; der Josip Juraj Strossmayer Universität Osijek; der Universität Split; der Universität Rijeka



sowie der Juraj Dobrila Universität Pula. Dieses Programm wurde entwickelt, um die Kompetenzen der Lehrkräfte für die integrative Praxis während ihrer beruflichen Erstausbildung zu verbessern, da die unzureichende Ausbildung des Personals für die Umsetzung der integrativen pädagogischen Praxis als ein wesentliches Hindernis für die integrative frühe Bildung angesehen wird. Die wichtigsten Ergebnisse des Programms sind:

- Hochschullehrkräfte von fünf Hochschulen, die eine Grundausbildung für fröhlpädagogische Fachkräfte anbieten, konnten ihre Fähigkeiten verbessern, den Studierenden Inklusion in der Bildung zu vermitteln (konzeptionell und in der Praxis)
- alle Hochschullehrkräfte an fünf Hochschulen, die in der Grundausbildung von fröhlpädagogischen Fachkräften unterrichten, haben Zugang zu integrativen Lernressourcen und Lernumgebungen.

10. Künftige Personalherausforderungen – fachliche Experteneinschätzung

Die wichtigsten Stärken des kroatischen fröhlpädagogischen Systems sind:

- Frühe Bildung ist ein integraler und grundlegender Bestandteil des Bildungssystems.
- Das erforderliche Qualifikationsniveau für fröhlpädagogische Fachkräfte liegt im gesamten fröhlpädagogischen System (0-6 Jahre) auf dem Bachelor-Niveau.
- Die Anzahl von Master-Studiengängen für fröhlpädagogische Fachkräfte steigt.
- Die Zahl nationaler wissenschaftlicher Untersuchungen im Bereich der Frühen Bildung wächst.

Die wichtigsten Herausforderungen für das fröhlpädagogische Personal in Kroatien sind:

- die fehlende Standardisierung der Ausbildung der fröhlpädagogischen Fachkraft auf nationaler Ebene als Folge der erheblichen Unterschiede zwischen den Studiengängen der verschiedenen Hochschulen für fröhlpädagogische Fachkräfte (Es ist geplant, diese Herausforderung durch die Eintragung des Berufs und der Qualifikationen in das kroatische Ausbildungsregister und durch eine bessere Koordination der Studiengänge zu überwinden.)
- das Fehlen koordinierter Formen, Programme und Themen der berufsbegleitenden Weiterbildung (Erforderlich wären die Verbesserung der Qualität und Effektivität der berufsbegleitenden Weiterbildung und die Entwicklung von Mechanismen, die sicherstellen, dass alle fröhlpädagogischen Fachkräfte während ihrer gesamten Laufbahn an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen müssen.)
- das Fehlen umfassender Reformen des fröhlpädagogischen Systems, die allen Kindern Zugang zu einer qualitativ hochwertigen frühen Bildung ermöglichen würden (Diese Herausforderung soll durch die Umsetzung des Nationalen Entwicklungsplans für das Bildungswesen für den Zeitraum bis 2027 überwunden werden.)
- ein hohes Maß an Dezentralisierung des fröhlpädagogischen Systems, was hinsichtlich aller Aspekte zu erheblichen Unterschieden und Ungleichheiten führt. Deshalb sind weniger entwickelte Städte und Gemeinden nicht in der Lage, angemessene Bedingungen für das Personal oder die Kinder zu gewährleisten, und in einigen Teilen Kroatiens besteht ein erheblicher Mangel an Zugänglichkeit zur frühen Bildung (Diese Herausforderung soll durch die Verwirklichung des kroatischen Plans zu Wiederaufbau und Resilienz gemeistert werden.)

Es kann festgestellt werden, dass das fröhlpädagogische System in Kroatien zu einer nationalen politischen Priorität geworden ist. Allerdings müssen immer noch erhebliche Veränderungen vorgenommen werden, um die Qualität und Verfügbarkeit Früher Bildung zu verbessern.

Literatur

- Antulić Majcen, S., and S. Pribela-Hodap. 2017. *Prvi koraci prema kvaliteti* [Erste Schritte zur Qualität]. Zagreb: Nationales Zentrum für externe Bildungsevaluation. https://mk0ncvvot6usx5xu4d.kinstacdn.com/wp-content/uploads/2020/04/Prvi-koraci-na-putu-prema-kvaliteti_Samovrednovanje-ustanova-ranoga-i-predškolskoga-odgoja-i-obrazovanja.pdf
- Bouillet, D. 2018a. *S one strane inkluzije predškolske djece: analiza pristupačnosti kvalitetnog ranog i predškolskog odgoja djeci u ranjivim situacijama u Hrvatskoj* [Die andere Seite der Inklusion von Vorschulkindern: Analyse von Problemen der gleichen Zugangsmöglichkeiten zu qualitativ hochwertiger früher und vorschulischer Bildung für gefährdete Kinder in Kroatien]. Zagreb: Ured UNICEF-a za Hrvatsku [UNICEF Büro Kroatien].
- Bouillet, D. 2018b. „Fröhlpädagogisches Personal – Länderbericht Kroatien.“ In *Fröhlpädagogische Personalprofile in 30 Ländern mit Schlüsseldaten zu den Kita-Systemen*, herausgegeben von I. Schreyer und P. Oberhuemer, 449-478. München. www.seepro.eu/ISBN-Publikation.pdf
- Bouillet, D., D. Hren, T. Maglica, and E. Sunko. 2021. *Analiza inkluzivnosti studijskih programa za inicijalno obrazovanje odgojitelja djece rane i predškolske dobi* [Verbesserung der Inklusivität der Grundausbildung von fröhlpädagogischen fachkräften in Kroatien]. Zagreb: UNICEF Büro Kroatien.
- [CBS] Croatian Bureau of Statistics. 2015. *Statistički ljetopis Republike Hrvatske 2015* [Statistisches Jahrbuch der Republik Kroatien 2015]. http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2015/sljh2015.pdf
- [CBS] Croatian Bureau of Statistics. 2019. *Prosječne mjesečne neto i bruto plaće zaposlenih za prosinac 2019* [Durchschnittlicher monatlicher Netto- und Bruttoverdienst der Erwerbstätigen im Dezember 2019]. <https://www.dzs.hr>
- [CBS] Croatian Bureau of Statistics. 2022. *Prosječne mjesečne neto i bruto plaće zaposlenih za prosinac 2021* [Durchschnittlicher monatlicher Netto- und Bruttoverdienst der Erwerbstätigen im Dezember 2021]. <https://www.dzs.hr>
- [CBS] Croatian Bureau of Statistics. 2023a. *Kindergartens and Other Legal Entities Implementing Preschool Education Programmes, beginning of 2022/23 school/pedagogic year*. <https://podiaci.dzs.hr/2023/en/58232>
- [CBS] Croatian Bureau of Statistics. 2023b. *Prosječne mjesečne neto i bruto plaće zaposlenih za listopad 2023* [Monatliche Netto- und Bruttogehälter von Angestellten für November 2023]. <https://podiaci.dzs.hr/2023/hr/58115>
- Croatian Government [Vlada Republike Hrvatske]. 2021. *Nacionalni plan oporavka i otpornosti 2021-2026* [Nationaler Plan zu Wiederaufbau und Resilienz 2021-2026]. <https://planoporavka.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Plan%20oporavka%20i%20otponost%2C%20srpanj%202021..pdf?vel=13435491>
- Croatian Government [Vlada Republike Hrvatske]. 2023. *Nacionalni plan razvoja sustava obrazovanja za razdoblje do 2027* [Nationaler Entwicklungsplan für das Bildungssystem für den Zeitraum bis 2027]. <https://mzo.gov.hr/UserDocsImages//dokumenti/Obrazovanje/AkcijskiNacionalniPlan//Nacionalni-plan-razvoja-sustava-obrazovanja-za-razdoblje-do-2027.pdf>
- Dobrotić, I., T. Matković, and V. Menger. 2018. *Analiza pristupačnosti, kvalitete, kapaciteta i financiranja sustava ranoga i predškolskog odgoja i obrazovanja u Republici Hrvatskoj* [Eine Analyse der Zugänglichkeit, Qualität, Kapazitäten und Finanzierung des fröhlpädagogischen Systems in Kroatien]. Zagreb: Ministerium für Demographie, Familie, Jugend und Sozialpolitik
- Education and Teacher Training Agency. 2021. *Catalogue of professional meetings in 2021*. <https://www.azoo.hr/strucni-skupovi-arkhiva/katalog-strucnih-skupova-za-2021-godinu>



Eurydice. 2023. *Croatia – Early Childhood Education and Care*. <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/croatia/early-childhood-education-and-care>

Matković, T., J. Ostojić, M. Lucić, K. Jaklin, and I. Ivšić. 2020. *Raditi u dječjim vrtićima: rezultati istraživanja uvjeta rada u ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju* [Arbeit in Kindergarten: Forschungsergebnisse zu den Arbeitsbedingungen in der Frühpädagogik]. Zagreb: Sindikat obrazovanja, medija i kulture Hrvatske & Baza za radničku inicijativu i demokraciju. [Kroatische Gewerkschaft für Bildung, Medien und Kultur & Basis für Arbeiterinitiative und Demokratie]. <https://docplayer.rs/208286040-Raditi-u-dječjim-vrtićima-rezultati-istraživanja-uvjeta-rada-u-ranom-i-predškolskom-odgoju-i-obrazovanju.html>

Ministerium für Wissenschaft und Bildung – Ministarstvo znanosti i obrazovanja. 2022. *Dječji vrtići* [Kindergarten]. <http://mzos.hr/dbApp/pregleđ.aspx?appName=Vrtici>

MojaPlaća. 2023. *Preschool Teacher, Education, Science & Research*. <https://www.moja-placa.hr/placa/edukacija-obrazovanje-i-znanost/odgojitelj>

Oberhuemer, P. und I. Schreyer. 2010. *Kita-Fachpersonal in Europa. Ausbildungen und Professionsprofile*. Opladen und Farmington Hills, MI: Barbara Budrich.

The World Bank. 2019. *National Development Strategy Croatia 2030 Policy Note: Education and Skills*. Last modified July 25, 2019, <https://hrvatska2030.hr/wp-content/uploads/2020/10/Education-and-Skills.pdf>

UNICEF Büro Kroatien. 2020. *Kako do vrtića za sve? Mogućnosti financiranja sustava ECEC* [Wie bekommt man einen Kindergarten für jedes Kind? Finanzierungsmöglichkeiten in der frühen Bildung]. Zagreb: Nationales Zentralbüro für Demographie und Jugend und UNICEF Büro Kroatien. <https://www.unicef.org/croatia/media/4951/file/Kako%20do%20vrtića%20za%20sve.pdf>

Erlasse und Gesetze in chronologischer Reihenfolge

[Official Gazette] Narodne novine. 1997. Nr.133 – *Pravilnik o načinu i uvjetima polaganja stručnog ispita odgojitelja i stručnih suradnika u dječjem vrtiću* [Verordnung über Art und Bedingungen der Ablegung der Fachprüfung für frühpädagogische Fachkräfte und anderer Fachkräfte in frühpädagogischen Tageseinrichtungen]. http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/1997_12_133_1925.html

[Official Gazette] Narodne novine. 2004. Nr.49 – *Pravilnik o vježbaonicama i pokusnim programima u dječjim vrtićima te o dječjim vrtićima kao stručno-razvojnim centrima* [Erlass über das Ausbildungszentrum und die Übungsprogramme in den Einrichtungen] <http://www.prispi.hr/print.php?id=2578>

[Official Gazette] Narodne novine. 2005. Nr.20 – *Pravilnik o načinu i uvjetima napredovanja u struci i promicanju u položajna zvanja odgojitelja i stručnih suradnika u dječjim vrtićima* [Verordnung über die Art und Weise und die Bedingungen für den beruflichen Aufstieg frühpädagogischer und anderer Fachkräfte in vorschulischen Einrichtungen] (vorausgegangene Versionen Nr 133/1997, 20/2005) <https://www.azoo.hr/napredovanje-u-zvanje-archiva/pravilnik-o-nacinu-i-uvjetima-napredovanja-u-struci-i-promicanju-u-položajna-zvanja-odgojitelja-i-strucnih-suradnika-u-djecjim-vrticima/>

[Official Gazette] Narodne novine. 2006. Nr.85 – *Zakon o Agenciji za odgoj i obrazovanje* [Gesetz über die Agentur für Bildung] http://narodnenovine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2006_07_85_2020.html

[Official Gazette] Narodne novine. 2010. Nr.90 – *Državni pedagoški standard predškolskog odgoja i naobrazbe* [Nationale frühpädagogische Standards] (vorausgegangene Version Nr.163/2008) http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2008_06_63_2128.html

[Official Gazette] Narodne novine. 2014. Nr.124 – *Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije – Nove boje znanja* [Strategie für Bildung, Wissenschaft und Technologie – Neue Farben des Wissens]. https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014_10_124_2364.html

[Official Gazette] Narodne novine. 2015. Nr.5 – *Nacionalni kurikulum za rani i predškolski odgoj i obrazovanje* [Nationales Curriculum für frühe und vorschulische Bildung]. http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014_10_124_2364.html

[Official Gazette] Narodne novine. 2017. Nr.131 – *Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju* [Gesetz über wissenschaftliche Tätigkeit und Hochschulbildung] (vorausgegangene Versionen Nr. 23/2003, 198/2003, 105/2004, 174/2004, 02/2007, 46/2007, 45/2009, 63/2011, 94/2013, 139/2013, 101/2014, 60/2015, 131/2017). <https://www.zakon.hr/z/320/Zakon-o-znanstvenoj-djelatnosti-i-visokom-obrazovanju>



- [Official Gazette] Narodne novine. 2019a. Nr.98 – *Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju* [Frühkindliches Bildungsgesetz] (vorausgegangene Versionen Nr. 10/1997, 107/2007, 94/2013, 98/2019, 57/2022) <https://www.zakon.hr/z/492/Zakon-o-predškolskom-odgoju-i-obrazovanju>
- [Official Gazette] Narodne novine 2019b. Nr.98 – *Zakon o radu* [Arbeitsgesetz] (vorausgegangene Versionen Nr. 93/2014, 127/2017, 98/2019). <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu>
- [Official Gazette] Narodne novine. 2021. Nr.30 – *Nacionalna razvojna strategija do 2030. godine* [Nationale Entwicklungsstrategie Kroatien 2030] https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2021_02_13_230.html
- [Official Gazette] Narodne novine. 2021. Nr.20 – *Zakon o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru* [Gesetz zum kroatischen Qualifikationsrahmen] (vorausgegangene Versionen Nr. 22/2013, 41/2016, 64/2018, 47/2020, 20/2021) <https://www.zakon.hr/z/566/Zakon-o-Hrvatskom-kvalifikacijskom-okviru>

