

A decorative graphic on the left side of the slide features a network of interconnected nodes and lines. The nodes are represented by circles and ovals in various colors including blue, green, orange, and grey, set against a light blue background with a grid of thin lines.

Die Offene Ganztagschule in Nordrhein-Westfalen: Personal- und Qualifizierungsstrategien

Arbeitsmarktpolitische Potenziale des Rechtsanspruchs auf
Ganztagsbetreuung für Grundschulkinder

G.I.B. - Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH

14. Mai 2024

Prof. Dr. Sybille Stöbe-Blossey

Agenda

- 1 Die Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Ganztagsförderung für Grundschulkinder als kommunale Kooperationsaufgabe
- 2 Die Offenen Ganztagschule in Nordrhein-Westfalen: Landesweite Regelungen und kommunale Umsetzungsstrategien
- 3 Exkurs: Weiterbildung von und für Ganztagskoordination
- 4 Qualifizierungsstrategien für (aktuelle und künftige) OGS-Mitarbeiter*innen



1 Die Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Ganztagsförderung für Grundschul Kinder als kommunale Kooperationsaufgabe

Gesetz zur ganztägigen Förderung von Kindern im Grundschulalter (Ganztagsförderungsgesetz – GaFöG) vom 02.10.2021

§ 24 Absatz 4 SGB VIII:

Ein Kind, das im **Schuljahr 2026/2027** oder in den folgenden Schuljahren die erste Klassenstufe besucht, hat **ab dem Schuleintritt bis zum Beginn der fünften Klassenstufe einen Anspruch auf Förderung in einer Tageseinrichtung**. Der Anspruch besteht an Werktagen im Umfang von **acht Stunden täglich**. [= *subjektiver Rechtsanspruch gegenüber örtlichem Träger der öffentlichen Jugendhilfe (kommunales Jugendamt)*]

Der Anspruch des Kindes auf Förderung in Tageseinrichtungen gilt im zeitlichen Umfang des **Unterrichts** sowie der Angebote der **Ganztagsgrundschulen**, einschließlich der offenen Ganztagsgrundschulen, als **erfüllt**. [= *Umsetzung über Angebote im Schulsystem möglich, also in NRW Erfüllung des Rechtsanspruchs durch die Offene Ganztagschule*]

Landesrecht kann eine Schließzeit der Einrichtung im Umfang von bis zu vier Wochen im Jahr während der Schulferien regeln. **Über den vom Anspruch umfassten zeitlichen Umfang nach Satz 2 hinaus ist ein bedarfsgerechtes Angebot in Tageseinrichtungen vorzuhalten** [= *ergänzende Verpflichtung des örtlichen Trägers der öffentlichen Jugendhilfe*]; dieser Umfang der Förderung richtet sich nach dem individuellen Bedarf. Absatz 3 Satz 3 gilt entsprechend. [= *Kindertagespflege bei besonderem Bedarf oder ergänzend*] [*zeitlich erweiterte Angebote*]

Potenziale des Rechtsanspruchs auf Ganztagsförderung: Zentrale Bedeutung des Personals

- **Bildungspolitisch:**
 - Abbau von herkunftsbedingter Ungleichheit von **Bildungschancen**
 - durch **ganztägige Förderung**, gerade von bildungsbenachteiligten Kindern, und
 - Verknüpfung von formalem und non-formalem Lernen über eine **kindorientierte Kooperation** von Schule und Jugendhilfe
- **Sozialpolitisch:**
 - Ganztags als Anknüpfungspunkt für **Präventionsangebote** und als Element kommunaler Präventionsketten
 - **Armutsprävention**
 - durch bessere **Vereinbarkeit** von Familie und Beruf und
 - eine bruchlose **Betreuungskette** Kita-Grundschule
 - **Arbeitsmarktchancen** für Personen mit unterschiedlichen Qualifikationen
 - **Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal in ausreichender Zahl als zentrale Gelingensbedingung für die Ausschöpfung der Potenziale**
 - **Personalmangel als größtes Risiko für ein (quantitatives, aber auch qualitatives) Scheitern der Umsetzung des Rechtsanspruchs**

Chancen und Risiken bei der Umsetzung: Notwendigkeit kommunaler Personalstrategien

Zentrale Bedeutung kommunaler Strategien (Fischer et al. 2022 / 2023) auf der Basis landesrechtlicher Rahmenbedingungen

- Fokussierung **sozial- und bildungspolitischer Potenziale** vs. **Vermeidung von Klagen**
- **Gute Qualität** vs. rein quantitative Perspektive auf **kostengünstige Angebote**
- **Umfassende Ausbaustrategie** vs. rein qualitative Perspektive auf **Angebote für wenige Kinder**
- **Nutzung der Potenziale kommunaler Bildungslandschaften** vs. **verwaltungsinterne Planung** der Implementation
- **Koordinierte Ausbaustrategie im Kreis** vs. **fehlende Kooperation** zwischen **Kreis und Gemeinde**
- **Kooperation** Jugendamt und Schulträger vs. **Nebeneinander** (oder Gegeneinander)
- **Kindorientierte Kooperation** zwischen Lehrkräften und Ganztagspersonal vs. **additive Angebote**
- Nutzungsorientierung und Verknüpfung **multifunktionaler Raumnutzung** mit Teamentwicklung vs. **verwaltungszentrierte Raumplanung**
- **Existenzsichernde, nachhaltige und qualifizierte Beschäftigung** vs. **prekäre Arbeitsbedingungen** / geringes Qualifikationsniveau
- **Vorausschauende kommunale Strategie** der Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung vs. **inkrementalistische Personalakquise** der einzelnen Träger

Personal für den Ganzttag: Quantitative und qualitative Perspektiven

- Bertelsmann Stiftung: je nach Szenario **Bedarf von zwischen 51.200 und 111.600 zusätzlichen Mitarbeiter*innen bis 2030** (Bock-Famulla et al. 2022:18)
- Forschungsverbund des Deutschen Jugendinstituts (DJI) und der TU Dortmund: je nach Szenario **Bedarf von zwischen 17.870 und 35.660 zusätzlichen Vollzeitäquivalenten 2026, Anstieg auf zwischen 19.360 und 39.550 bis 2029** (Rauschenbach et al. 2021:75f.).
- Allgemeine Prognose: **Verschärfung des Personalmangels** in den kommenden Jahren vor allem in den westdeutschen Bundesländern (vgl. bspw. BMFSFJ 2023:6; Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021, S. 169f.; Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2022:318).
- **Erhebliche Qualifizierungsbedarfe** auch bei Lehrkräften / Erzieher*innen:
 - Mangelnde Verankerung des Themas Ganzttag in einschlägigen Erstausbildungen (ebd.:15, 274)
 - Fehlen von Weiterbildungskonzepten (ebd.:290)
- Fachkräftemangel / **Potenzial erfahrener Mitarbeiter*innen ohne einschlägige Qualifikation:** Diskussion über Einsatz und (Weiter-)Qualifizierung von Quereinsteigenden
- **Fachpolitische Debatte: (Sozial-)Pädagogische Fachkräfte vs. anders qualifiziertes Personal**
- **Praxis: Heterogen zusammengesetzte Teams**

Positionspapier „Qualität durch Multiprofessionalität, qualifiziertes Personal und kooperationsförderliche Rahmenbedingungen“ der **AGJ (Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe; AGJ 2022)**

„Letztendlich muss das Personal, gleich welche formale Qualifikation es mitbringt, die **fachlichen Kompetenzen** haben, den im GaFöG formulierten Rechtsanspruch auf Förderung im Sinne des SGB VIII umzusetzen. [...] Das heißt, **Personal ohne einschlägige pädagogische Qualifikation, Quereinsteiger*innen oder bereits im Feld tätiges Personal ohne entsprechende Qualifikation, aber mit praktischer Berufsfelderfahrung**, muss/müssen durch Anpassungsqualifizierungen in die Lage versetzt werden, den gesetzlichen Auftrag des GaFöG zu erfüllen. Wie genau diese Anpassungsqualifizierungen aussehen und welchen Umfang sie haben sollen, ist **lokal zu entscheiden**. Die Akteure vor Ort sind nicht nur an den gesetzlichen Auftrag und Standards, beispielsweise der Länder, gebunden, sondern müssen festlegen, welche lokalen Angebote, pädagogischen Settings und Strukturen für eine **an den kindlichen Bedürfnissen orientierte Förderung** notwendig sind und welches Personal für die Realisierung dieser pädagogischen Konzeption gebraucht wird.“ (ebd:12f.)

- **Personal- und Qualifizierungskonzepte als Aufgabe lokaler Steuerung**
- **Orientierung an Kompetenzen, nicht an formalen Abschlüssen**



2 Die Offenen Ganztagschule in Nordrhein-Westfalen: Landesweite Regelungen und kommunale Umsetzungsstrategien

Die Offene Ganztagschule (OGS) als Regelangebot

- **OGSn** wurden in Nordrhein-Westfalen **ab 2003** eingeführt.
- Die bis dahin bestehenden **Horte** in Kitas (meistens einzelne Gruppen in altersgemischten Einrichtungen) wurden nach und nach abgebaut.
- Weiterhin gibt es Über-Mittag-Betreuung („Schule 8-1“, „Verlässliche Halbtagschule“).
- OGS und Angebote werden meistens durch **außerschulische Kooperationspartner** (freie Träger der Jugendhilfe, Fördervereine, vereinzelt kommunale Trägerschaft / gGmbHs) organisiert.
- **Hoher kommunaler Gestaltungsspielraum** / wenig Standards / unterschiedliche Finanzierung / unterschiedliche Versorgungsquoten
- Elternbeiträge möglich; Obergrenze für durch Kommune festzulegenden **Elternbeitrag** 221 Euro/Mt. (Stand 2023, Erhöhung um 3 % p.a.; Zusatzbeiträge für Ferien / Mittagessen möglich) (8.2 Grundlagenerlass).
- **Eckpunkte der Landesregierung (März 2024) sehen im Wesentlichen Beibehaltung der Strukturen vor.**

Kinderbildungsgesetz (KiBiz): § 4 Bedarfsplanung und Bedarfsermittlung

(5) Die **Jugendämter** können die **Verpflichtung** nach § 24 des Achten Buches Sozialgesetzbuch, für Kinder im schulpflichtigen Alter nach Bedarf Plätze in Tageseinrichtungen vorzuhalten, auch durch **entsprechende Angebote in Schulen** erfüllen. [...]

Schulgesetz NRW (SchulG): § 9 – Ganztagschule, Ergänzende Angebote, Offene Ganztagschule

(1) Schulen können als Ganztagschulen geführt werden, wenn die personellen, sächlichen und schulorganisatorischen Voraussetzungen erfüllt sind. [...]

(2) An Schulen können **außerunterrichtliche Ganztags- und Betreuungsangebote** eingerichtet werden, die der besonderen Förderung der Schülerinnen und Schüler dienen.

(3) **Der Schulträger kann mit Trägern der öffentlichen und der freien Jugendhilfe und anderen Einrichtungen, die Bildung und Erziehung fördern, eine weiter gehende Zusammenarbeit vereinbaren, um außerunterrichtliche Angebote vorzuhalten (Offene Ganztagschule).** Dabei soll auch die Bildung gemeinsamer Steuergruppen vorgesehen werden. Die Einbeziehung der Schule bedarf der Zustimmung der Schulkonferenz. Die Erhebung von Elternbeiträgen richtet sich nach § 51 Absatz 5 des Kinderbildungsgesetzes vom 3. Dezember 2019 (GV.NRW. S. 877) in der jeweils geltenden Fassung.

Erfüllung des Anspruchs nach § 24 Abs. 4 SGB VIII über Angebote an Schulen (Grundlagenerlass)

Gebundene und offene Ganztagschulen sowie außerunterrichtliche Ganztags- und Betreuungsangebote in Primarbereich und Sekundarstufe I:

1 Grundlagen

1.4 Die **Träger der öffentlichen Jugendhilfe** sind **verpflichtet**, Plätze für Kinder und Jugendliche im schulpflichtigen Alter bedarfsgerecht in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege vorzuhalten (§ 24 Absatz 4 SGB VIII). Die Kommune kann diese **Verpflichtung auch durch entsprechende Angebote an Schulen erfüllen**, soweit die Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsangebote nach den Grundsätzen des SGB VIII gestaltet werden (§ 5 Absatz 1 KiBiz). => **Landesrechtliche Übernahme von Anforderungen des SGB VIII für schulintegrierte Angebote**

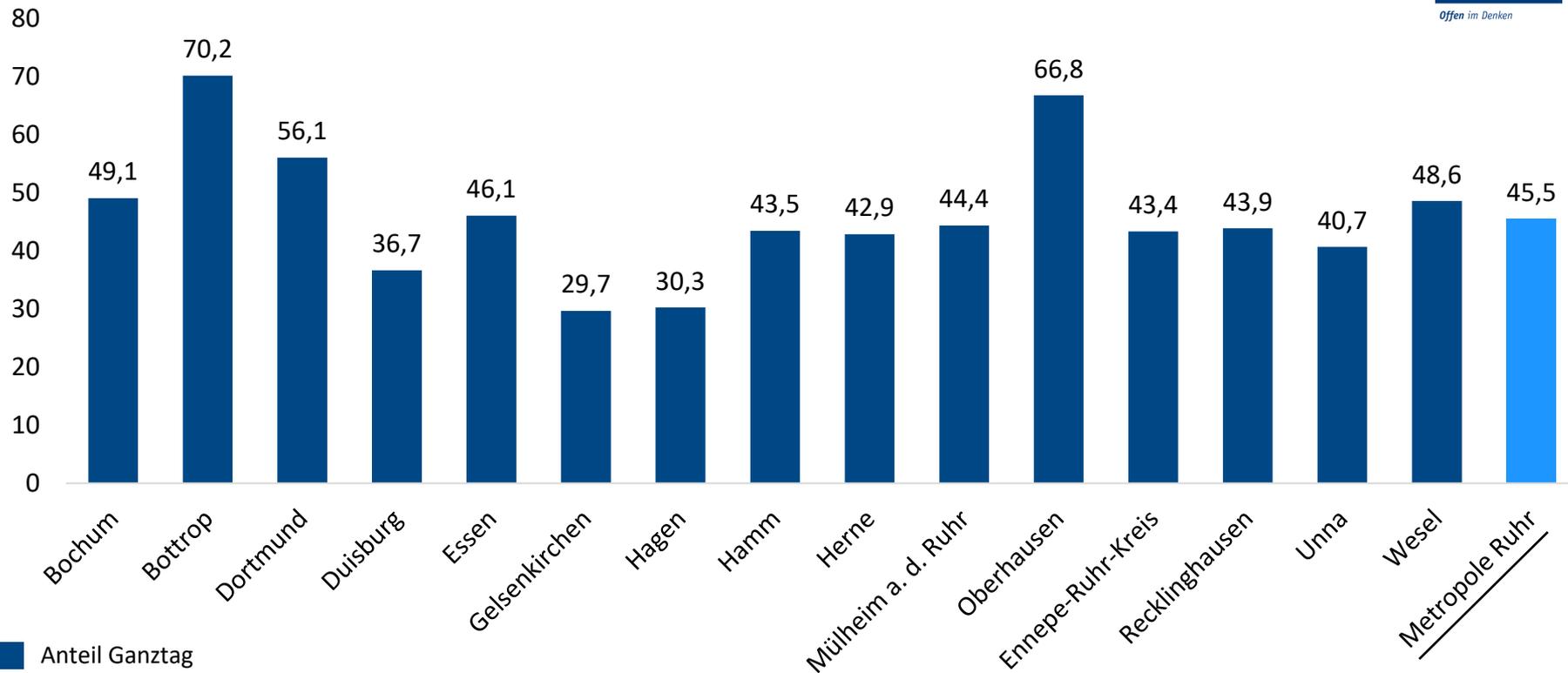
5 Zeitrahmen und Öffnungszeiten

5.1 Der Zeitrahmen des Ganztagsbetriebs gebundener Ganztagschulen (§ 9 Absatz 1 SchulG) erstreckt sich unter Einschluss der allgemeinen Unterrichtszeit in der Regel auf mindestens drei Unterrichtstage über jeweils mindestens sieben Zeitstunden, in der Regel von 8 bis 15 Uhr. => **Mindestumfang reicht nicht aus für Erfüllung des Rechtsanspruchs**

5.2 Der **Zeitrahmen offener Ganztagschulen im Primarbereich** (§ 9 Absatz 3 SchulG) erstreckt sich unter Einschluss der allgemeinen Unterrichtszeit in der Regel an allen Unterrichtstagen von spätestens 8 Uhr bis 16 Uhr, bei Bedarf auch länger, mindestens aber bis 15 Uhr. => **Zeit bei offenen Angeboten entspricht in der Regel dem Rechtsanspruch nach § 24 Abs. 4 SGB VIII n.F.**

Interkommunale Unterschiede im OGS-Ausbau

Teilnahme an ganztagschulischen Angeboten in der Grundschule 2018



- **Lehrerstellenzuschlag:** 20 % für gebundene Ganztagschulen; OGS: Lehrerstellen nach Maßgabe des Haushalts (10.1 Grundlagenerlass)
- OGS-Finanzierung Stand Schuljahr 2023/24 (5.4.1 Zuwendungserlass):
 - Erhöhung der Fördersätze um 3 % pro Jahr jeweils zum 01.08.
 - Kommune (Schulträger) erhält Landesförderung und vergibt Mittel an OGS-Träger
 - **Grundfestbetrag** (Landesförderung): 1.042 € (*ab 01.08.2024: 1.073 €*) pro Schuljahr und Kind; 1.880 € (*1.936 €*) für Kinder mit Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung)
 - Zusätzlich **0,2 Lehrerstellen** pro 25 Schüler*innen bzw. pro 12 Schüler*innen mit Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung bzw. aus neu zugewanderten Flüchtlingsfamilien oder in vergleichbaren Lebenslagen (z.B. Sinti und Roma)
 - 50 % der **Lehrerstellenteile kapitalisierbar**, d.h., für Personal des OGS-Trägers nutzbar (Festbetrag 350 € bzw. 658 €; *361 € bzw. 678 €*)
 - **Eigenanteil der Kommune** (Schulträger): Festbetrag von 551 € (*586 €*) pro Jahr pro Platz; Erhöhung um 5 % pro Jahr (Mindestbetrag; in den meisten Kommunen höher)
 - Teilweise refinanzierbar durch kommunal festgesetzte Elternbeiträge, sozial gestaffelt
- **Personalausstattung der OGS läuft im Wesentlichen über die OGS-Träger**

- **Keine verbindlichen Vorgaben für Personalschlüssel, Leitungsstrukturen und Qualifikationen**
- Kommunen legen teilweise Standards fest und stocken dafür die Finanzierung auf
- Große interkommunale Unterschiede in der Personalstruktur
- Keine verbindlichen Regelungen zur Leitung / Koordination des Ganztagsangebots

7 Personal (Grundlagenerlass)

7.1 Die **Qualifikation des Personals richtet sich nach den Förder- und Betreuungsbedarfen der Kinder und Jugendlichen.**

7.3 Neben Lehrkräften **sollen möglichst** pädagogische und sozialpädagogische Fachkräfte, Musikschullehrerinnen und -lehrer, Künstlerinnen und Künstler, Übungsleiterinnen und Übungsleiter im Sport sowie geeignete Fachkräfte weiterer gemeinwohlorientierter Einrichtungen eingesetzt werden. (ergänzend weiteres Personal, „nach Möglichkeit unter pädagogischer beziehungsweise sozialpädagogischer Begleitung“, bspw. Handwerker*innen, Teilnehmende am Freiwilligen Sozialen Jahr, Studierende, ...; 7.4)

7.5 Die **Dienst- und Fachaufsicht über das Personal liegen beim jeweiligen Anstellungsträger.** Die Beschäftigung von Personal eines außerschulischen Trägers erfolgt im Einvernehmen mit der Schulleiterin oder dem Schulleiter.

7.6 Ein **außerschulischer Träger kann** aus dem Kreis seines Personals **eine Person zur Koordination seiner Angebote bestimmen**, die eng mit der Schulleiterin oder dem Schulleiter zusammenarbeitet.

Eckpunkte der Kooperation: Schule, Schulträger und außerschulischer Träger des Ganztagsangebots

Ganztagschulen sind **Gegenstand der Schulentwicklungsplanung und Jugendhilfeplanung**, auch im Rahmen von regionalen Bildungsnetzwerken (4.1 Grundlagenerlass).

- **Schulträger** entscheidet mit Zustimmung der Schulkonferenz, ob eine Schule als OGS geführt wird (4.3)
- Ganztagschulen müssen – „auch unter Beteiligung der außerschulischen Kooperationspartner“ – ein Ganztagskonzept als Teil des Schulprogramms (6.5), das sich an im Erlass (3.1) formulieren pädagogischen Gestaltungsanforderungen orientiert
- **Schulträger und Jugendamt** sollen Schulen und OGS-Träger bei der Planung und Organisation ihrer außerunterrichtlichen Angebote **unterstützen; Beteiligung** von freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe, Kirchen, Musikschulen, Vereinen und weiteren Trägern (4.5)
- **Kooperationsvereinbarung** als Basis: „Partner dieser Vereinbarung sind der Schulträger, die Schulleiterin oder der Schulleiter und der außerschulische Träger.“ (6.8)
- **Alle beteiligten Personen sollen „vertrauensvoll zusammenarbeiten“**; die Schulleitung hat „für einen regelmäßigen und fachgerechten Austausch zwischen den Lehrkräften und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den außerunterrichtlichen Angeboten“ zu sorgen (6.7)
- **Leitung / Koordination des Ganztags wird nicht erwähnt; Fokus auf Träger**

Regelungen zu Personal und Koordinierung – Beispiel Kommune 1

- **Breites Spektrum unterschiedlicher (zum Teil kleiner) freier Träger**
- Kooperationsvertrag Stadt-Träger für jede Schule (Mustervertrag)
- Festlegung der Platzzahl pro Grundschule; Gruppengröße 25 Kinder als Richtwert
- Träger stellt Personal ein (Dienst- und Fachaufsicht)
- **Pro Standort** mit mindestens 50 Kindern schultäglich **eine Fachkraft** (Erzieher*in, Sozialpädagoge*in oder vergleichbar) durchschnittlich 25 Wochenstunden anwesend (gleichzeitig **fachliche Leitung des Ganztags / Verwaltungs- und Koordinationsaufgaben – keine Dienstvorgesetztenfunktion**)
- Soll: Weitere Fachkräfte ab 3. Gruppe; **nicht pädagogisch ausgebildetes Personal muss Fort- und Weiterbildung für OGS nachweisen**
- Abstimmung von Organisation und Personaleinsatz im Vorfeld durch Schule und Träger
- Träger ermöglicht OGS-Kräften Teilnahme an gemeinsamen Veranstaltungen der beteiligten Akteure vor Ort zur Qualitätssicherung und -Entwicklung der OGS (Teilnahme = Arbeitszeit)
- Aufgaben der Schule u.a.: **Entwicklung / Fortschreibung des Konzepts (Einvernehmen mit Träger)**; Förderung von Zusammenwachsen / Verknüpfung unterrichtlicher und außerunterrichtlicher Angebote; Organisation von regelmäßigem und fachgerechtem Austausch zwischen Lehr- und OGS-Kräften
- Anmeldung: Aufnahmeanträge an Schule, Weiterleitung an Träger, Entscheidung durch Schulleitung

Regelungen zu Personal und Koordinierung – Beispiel Kommune 2

- Ein großer Träger für alle Grundschulen; Kooperationen mit weiteren freien Trägern für bestimmte Angebote und im Sozialraum
- Personal:
 - Einsatz von Erzieher*innen, lange Zeit „100 % Fachkräfte“; aktuell zwei 18monatige, berufsbegleitende Kurse für Quereinsteigende bei Bildungsträgern („OGS-Helfer*innen“)
 - **Pro Standort eine Vollzeitkraft**, je Gruppe eine 30-Stunden-Kraft (Bezahlung für 27 Stunden zum Ausgleich der Ferien) – „gewachsene Praxis“
 - Vergütung der Erzieher*innen nach TVöD S8a (Erzieher*innen), **Vergütung der Koordinationsstellen** nach S8b
 - Keine Festschreibung von Personalschlüsseln, sondern „gelebte Praxis“
- Qualitätsoffensive OGS
 - Ab Schuljahr 2023/24: Ausbau Stellen im Anerkennungsjahr, Ausbau Springerpool, Ausbau Fachberatung (1 Kraft/50 Beschäftigte, zuvor 1 Kraft/60 Beschäftigte)
 - **Ab Schuljahr 2024/25: Koordinationsstelle für alle Standorte ab 5 Gruppen**; Ergänzungskräfte
- **Bei der Planung von Qualifizierungsangeboten sind große interkommunale Unterschiede zu berücksichtigen!**



3 Exkurs: Weiterbildung von und für Ganztagskoordination

Die Rolle der Ganztagskoordination: Trägerspezifische Gestaltung innerhalb einer Kommune

- **Koordination des Ganztags ist von zentraler Bedeutung** für die Steuerung heterogener Teams und für die Zusammenarbeit Schule-Ganztagsangebot
- Innerhalb einer Kommune – also unter identischen Rahmenbedingungen im Hinblick auf Kooperationsverträge und Finanzierung – **große trägerspezifische Unterschiede** bei der Ausgestaltung der Koordinationsfunktion
- Einsatz von **Fachkräften** (in der Regel Erzieher*innen) als Koordination, meistens **Teilzeitstellen** (25 – 30 Stunden), zum Teil Kombination mit anderen Funktionen (Leitung Familienzentrum, Fachberatung für andere OGSn des Trägers), um Vollzeitstellen zu schaffen
- **Keine Regelungen zur Leitungsfreistellung** (anders als in Kitas), stellvertretende Leitung vereinzelt bei sehr großen OGSn, zum Teil keine offizielle Zuweisung von Leitungsfunktionen, um tarifliche Ansprüche bei der Eingruppierung zu vermeiden
- **Abstimmung mit Schulleitung** als Aufgabe; teilweise regelmäßige **Dreiergespräche** mit Träger
- Meistens: **OGS-Konzept des Trägers**, zum Teil unter Beteiligung der OGS-Koordinatoren erarbeitet; manchmal Erarbeitung des Konzepts durch Koordination und Schulleitung auf der Basis von Eckpunkten des Trägers

Weiterbildung für die OGS-Koordination: Tätigkeitsprofile und Anforderungen

- **Sprachgebrauch** oft: „OGS-Leitung“; Schulleitung und OGS-Leitung als „**Leitungstandem**“
- Aber: vielfach ohne definierte Leitungskompetenz (Leistungsanteile bei der Finanzierung nicht landesweit, sondern nur in einzelnen Kommunen vorgesehen)
- **Arbeit an den Schnittstellen von Träger, OGS-Team, Schulleitung, Lehrkräften**
- **Aufgabenspektrum:**
 - Personaleinsatz / Dienstplangestaltung / Teamorganisation
 - Abstimmung mit der Schulleitung (unterschiedlich intensiv)
 - Pädagogisch-konzeptionelle Arbeit (unterschiedliche Einbindung / Handlungsspielräume)
 - Oft Ansprechpartner*in für Lehrkräfte
 - Abstimmung mit dem Träger (unterschiedlich große Autonomie)
 - Zum Teil Wahrnehmung der Anmeldeverwaltung (inkl. Elternberatung)
 - Unmittelbare Kooperation mit Schulträger eher selten / nicht immer an kommunalen Qualitätszirkeln beteiligt
- Im Folgenden: **Aussagen aus Interviews** mit
OGS-Koordinator*innen (OGS-K), **OGS-Mitarbeiterinnen (OGS-M)**, **Schulleitungen (SL)**

Teamorganisation innerhalb der OGS: Basis für multiprofessionelle Kooperation

- **Teamsitzungen** des OGS-Teams in unterschiedlichen Rhythmen (Beispiele aus den Interviews)
 - Monatliche Teamsitzung (3 Stunden), Schulleitung anwesend, manchmal auch Schulsozialarbeit
 - Dienstbesprechung an jedem ersten Freitag im Monat
 - Teamsitzung alle zwei bis drei Monate
 - Wöchentliche Teamsitzung; mehrmals jährlich zusammen mit Lehrkräften
- **Pädagogische Tage / Gemeinsame Fortbildungen** in unterschiedlichen Abständen (innerhalb der OGS oder übergreifend mit anderen Beteiligten an der Schule):

*„Wir haben ja auch immer diesen pädagogischen Tag zusammen. Also **das hat sich schon echt verbessert mit der Zusammenarbeit.**“ (OGS-M)*

*„Früher war der immer einmal, jetzt **mittlerweile dreimal** [im Jahr], weil wir jetzt auch zum **Familiengrundschulzentrum** gehören und halt **OGS mehr mit Schule oder Schule auch mehr mit OGS zusammenarbeitet.**“ (OGS-M)*

- Zum Teil intensive Kooperation (Selbstverständnis als Team / Leitungstandem)

„Ich würde auch sagen, **wir verstehen uns schon als Schulleitungsteam**, wobei ich natürlich auch genau weiß, **dass manche Entscheidungen eben einfach Schulleitung treffen muss oder trifft**. Aber [...] treffen uns morgens schon immer eine **halbe Stunde sowieso vor Dienstbeginn**, sodass wir morgens immer schon eine **Übergabe** haben und bereden, was liegt an, was ist an Mails gekommen, dass ich also genauso informiert bin wie Schulleitung, was abläuft, und wir sind auf kurzem Wege. Wir haben unsere **Büros auch direkt nebeneinander**, dass wirklich Dinge wirklich auf ganz kurzem Weg geregelt werden können.“ (OGS-K)

- Zum Teil Spannungsverhältnis (unklare Rollen)

„Die Organisatorik der OGS, also **mein nächstes Ziel** wäre sowieso, die Gruppenstrukturen etwas aufzulösen und in so was zu starten, wie Themenräumen oder so was. Das würde uns einfach unglaublich viel erleichtern. **Meine OGS-Mitarbeiterin ist da noch ein bisschen gegen**. [...] Heißt irgendwie, uns als Nächstes vielleicht mal Konzepte zu der OGS ein bisschen anzugucken. Auch mal irgendwohin zu gucken, wo eben Themenräume sind, wie dass organisiert ist und so weiter.“ (SL)



4 Qualifizierungsstrategien für (aktuelle und künftige) OGS-Mitarbeiter*innen

Vorausschauende Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung: Qualifizierungsstrategie für einen guten Ganzttag

Prämissen:

- **Multiprofessionelle Teams** als Chance betrachten; **Wertschätzung** unterschiedlicher Qualifikationen als Basis
- **Strukturen multiprofessioneller Teams berücksichtigen**: Fachkräftequote, Teamzeiten, Leitungsstrukturen und Kapazitäten für Praxisanleitung

Elemente kommunaler Strategien:

- Qualifizierung für Koordination / Leitung des Ganztagsangebots
 - Multiprofessionelle Inhouse-Weiterbildungen in Schulen (für Ganztagspersonal und Lehrkräfte)
 - Förderung der Ausbildung in landesrechtlich geregelten Ausbildungsgängen – unter besonderer Berücksichtigung praxisintegrierter Ausbildung (PiA) und „Sozialassistent*in“
 - Basisqualifizierung für neue Quereinsteigende
 - Berufsbegleitende Weiterbildungen für vorhandenes Personal (Quereinsteigende UND Fachkräfte)
- **Im Folgenden: Schwerpunkt bei arbeitsmarktpolitischer Perspektive**

Kompetenzen für die Mitarbeit in der OGS: Was wird gebraucht? /1

Situationsbeschreibung

- Viele Kinder in schwierigen Situationen (Verhaltensauffälligkeiten, Streit / Gewalt untereinander, hoher Förderbedarf)
- Interkulturelle Zusammensetzung der teilnehmenden Kinder (Umgang mit Sprachbarrieren, Auswirkungen von Kriegen / Konflikte zwischen Kindern aufgrund unterschiedlicher Herkünfte)
- Zusammenarbeit mit Eltern („oft schwierig“; große Unterschiede: „mangelnde Wertschätzung“ vs. „große Dankbarkeit für Unterstützung“)
- Raumknappheit (kreative Lösungen vor allem mit Blick auf Bewegung erforderlich)
- Umgang mit Medien / Medienerziehung
- Unterschiedliche Bewertung der Bezahlung; vielfach Wunsch nach höherer Stundenzahl
- Oft Zufriedenheit mit der Arbeit im OGS-Team, weniger mit der Zusammenarbeit mit Lehrkräften
- Dennoch: Insgesamt oft hohe Arbeitszufriedenheit (Freude an der Arbeit mit Kindern, Kollegialität und Team als Ressourcen)
- Fortbildungen werden vor allem dann wertgeschätzt, wenn der Praxisbezug hoch ist (Praxisanteile)

Kompetenzen für die Mitarbeit in der OGS: Was wird gebraucht? /2

Aussagen der Befragten zu erforderlichen Kompetenzen

- Geduld
- Empathie
- Eigeninitiative
- Verständnis für die Kinder, gerade auch für Kinder in schwierigen Situationen
- Belastbarkeit
- Teamfähigkeit
- Interkulturelle Kompetenz
- Sprachförderung im Alltag
- Leseförderung
- Kreative Arbeit
- Förderung von Kindern durch Bewegung
- Kenntnisse zu Kinderschutz

Landesrechtlich geregelte Ausbildungsgänge: Handlungsoptionen auf kommunaler Ebene

- **Klärung mit örtlichen Berufskollegs im Rahmen der Schulentwicklungsplanung**
- **Erzieher*innen-Ausbildung:** generalistisch angelegt; unterschiedliche Auslastung der Berufskollegs; faktisch meistens mit Schwerpunkt „Kita“ – Möglichkeiten von OGS-Schwerpunkten?
- **Kinderpfleger*in / Sozialassistent*in:** neue, auf OGS ausgerichtete Ausbildungsgänge in NRW – örtliche Umsetzung?
- **PiA-Ausbildung** („Praxisorientierte Ausbildung“ mit Arbeitsverträgen analog zur dualen Ausbildung; Niveau: Erzieher*in / Kinderpfleger*in)
 - erfordert bei OGS-Trägern Ressourcen zur Finanzierung der Arbeitsverträge und von Kapazitäten zur Anleitung
 - ermöglicht Einsatz von Auszubildenden in den OGS-Teams
 - aufgrund der vergüteten Ausbildung attraktiv für junge Menschen (Alternative zu vollzeitschulischer Ausbildung)
 - Chancen für berufliche Neuorientierung / Umschulung
 - **Förderung über die Arbeitsverwaltung?**

- (Neu) zugewanderte **Menschen mit pädagogischen Qualifikationen / pädagogischem Interesse:** Hohes Potenzial insbesondere bei Frauen
- **Anerkennung von pädagogischen Abschlüssen** aus den Herkunftsländern und entsprechender Einsatz faktisch und rechtlich **schwierig**
 - Faktisch: unterschiedliche pädagogische Orientierungen; gute Beherrschung der deutschen Sprache für Tätigkeit als Lehrkraft unabdingbar
 - Rechtlich: Orientierung von Anerkennungsverfahren an der Vergleichbarkeit von Ausbildungen statt an dem Bedarf an Kompetenzen in einem Arbeitsfeld
- Grundständige Ausbildungen je nach Lebensphase schwierig; Zugang zu fachschulischen Ausbildungsgängen erschwert durch Anforderungen an Schulabschlüsse als Zugangsvoraussetzung (Schwierigkeiten nicht zuletzt bei mittleren Schulabschlüssen / Hauptschulabschluss)
- **Qualifizierung für und Einsatz in OGS als Möglichkeit des Einstiegs in den Arbeitsmarkt**
- **Verbesserung der Sprachkenntnisse und der Qualifikation als Voraussetzung für nachhaltige Beschäftigung**

- Mitarbeit im Ganztagssteam ist auch bei (noch) nicht guter Beherrschung der deutschen Sprache möglich und bietet Chancen zur **Weiterentwicklung der Sprachkenntnisse im Alltag**
- **Sprachkurse** B1/B2 (idealerweise mit arbeitsfeldbezogener Fachsprache, kombiniert mit pädagogischer Basisqualifizierung) als Einstiegsvoraussetzung
- Für zeitliche Flexibilität je nach Beginn eines Arbeitsvertrages: Ergänzung allgemeiner Sprachkurse durch ein digitales Modul „OGS“
- **Einsatz in OGS-Teams bietet Chancen für Sprachmittlung** in Bezug auf Kinder und Eltern mit gleicher Herkunftssprache
- **Tätigkeitsbegleitende Weiterqualifizierung**
 - Ideal: unter Nutzung digitaler Formate / blended learning)
 - Weiterentwicklung der Sprachkenntnisse in Richtung C1/C2
 - Teilnahme an allgemeinen Qualifizierungen für Quereinsteigende

Qualifizierung für (künftige) Mitarbeiter*innen: Kommunale / Regionale Planung von Konzepten

- **Planung mit örtlichen OGS-Trägern, Bildungsträgern, Berufskollegs und Arbeitsverwaltung**
- **Vorhandene Rahmenbedingungen** klären (ggf. Entwicklungsbedarfe identifizieren):
 - Vorhandene und angestrebte Personalstandards in der Kommune
 - Möglichkeiten interkommunaler Kooperation (vor allem in Kreisen)
 - Vorhandene Qualifizierungsangebote (trägerspezifisch / trägerübergreifend)
 - Personalbedarf und Kooperationsinteresse von OGS-Trägern
- **Konzipierung von Kursen**
 - Verknüpfung mit Arbeitsvertrag / Praxisanteilen?
 - Träger des Qualifizierungsangebots?
 - Nutzbarkeit vorhandener Curricula? („*nicht das Rad mehrfach erfinden*“)
 - Verknüpfung mit der praktischen Tätigkeit in der OGS?
 - Tätigkeitsbegleitende Organisation? Zeitraum / Terminierung? Umfang?
 - Einbindung von Online-Modulen?
 - Förderbarkeit durch die Arbeitsverwaltung / durch evt. Sonderprogramme?
 - Verknüpfung mit Kinderbetreuung an Tagen mit Präsenzteilnahme?
 - Zielgruppen (*evt. interne Differenzierung einplanen; bspw. Sprach-Module*)

Qualifizierung für (künftige) Mitarbeiter*innen: Arbeitsmarktpolitische Zielgruppen

- Bereits **an Grundschulen beschäftigte Mitarbeiter*innen** und **Neueinsteiger*innen**
- **Beschäftigte in der Über-Mittag-Betreuung:** Einstieg oft in der Familienphase mit geringfügiger Beschäftigung; Qualifizierung mit dem Ziel eines Übergangs in die OGS mit höherer Stundenzahl
- Ermöglichung/Vorbereitung eines **beruflichen Wiedereinstiegs** für Beschäftigte mit anderen Ausbildungsabschlüssen nach einer „Vollzeit-Familienphase“; bspw. Akquise von am Wiedereinstieg interessierten Elternteilen von Grundschulkindern (ggf. mit OGS-/Kita-Plätzen beim selben Träger)
- Perspektiven für **Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen**, auch Teil-Erwerbsminderung / ältere Mitarbeiter*innen mit Erfahrung oder soziale Arbeit (**Teilzeit-Tätigkeit!**)
- **Zugewanderte Personen**, insbesondere mit (noch) nicht anerkannten pädagogischen Abschlüssen, mit (noch) nicht ausreichenden Sprachkenntnissen, mit familiären Verpflichtungen
- Sonstige Interessen an **Umschulung** (Quereinsteigenden-Qualifizierung sollte kein Ersatz für eine Erstausbildung sein!)
- **In allen Fällen Kombination mit Arbeitsvertrag mit einem OGS-Träger sinnvoll / Arbeitsorganisation und Förderbarkeit der Beschäftigung klären**
- **Jobcenter / Arbeitsagentur: Mitwirkung an konzeptioneller und individueller Planung**

Beispiel: Qualifizierung für Quereinsteigende in Bremen /1

- **Zielgruppe:** bereits in Grundschule tätige Mitarbeiter*innen oder Neueinsteiger*innen in das Arbeitsfeld; Deutschkenntnisse B2
- **Zeitraumen** des Kurses: ca. 9,5 Monate (Schuljahresbeginn bis Schuljahresende); 185 Unterrichtsstunden, verteilt auf 11,5 Seminare von je 2 Tagen (09.00-16.15 Uhr; Montag / Dienstag); 20 Stunden Theorie-Praxis-Transfer am Arbeitsplatz; Abschlusskolloquium; bei Bedarf Durchführung von Elementen online; Schuljahr 2023/24 2. Durchlauf
- **Praxis** in Bremen: Einstellung von Mitarbeiter*innen zu unterschiedlichen Zeitpunkten nach Bedarf; Auflage: Beginn der **tätigkeitsbegleitenden Qualifizierung** zum nächsten Starttermin; oft zunächst mit befristetem Arbeitsvertrag und einer Entfristungszusage bei erfolgreichem Abschluss des Kurses; Teilnahme wird auch pädagogischen Fachkräften mit Erfahrungsschwerpunkten zu anderen Altersgruppen nahegelegt
- Anforderungen an die **Kompetenz:** „umfassende Kompetenzen hinsichtlich der Bildung, Betreuung und Erziehung der Kinder und der Zusammenarbeit mit allen Beteiligten – einerseits abgegrenzt vom Bildungsauftrag des Lehrpersonals, andererseits ergänzend im Sinne eines ganzheitlichen Verständnisses von Bildung“
- **Praxisaufgaben** für die Zeit zwischen den Seminaren; erwünscht: Praxismentor*in am Arbeitsplatz

- **Module** (in Klammern: Anzahl der Seminare)
 - Modul 1: **Einführung** Arbeitsfeld Grundschule: Rolle und Aufgaben (1; mit konkretem Bezug auf System in Bremen)
 - Modul 2: **Pädagogische Grundlagen**: Kinder im Entwicklungsalter 6 – 10 Jahre verstehen und angemessen handeln (4; inkl. Grundlagen Sprachbildung / mathematische Kompetenzentwicklung / Inklusion, angelehnt an Lehramt Grundschule)
 - Modul 3: **Methodenkompetenzen** auf- und ausbauen: pädagogische Arbeit gestalten (4; Inhalte und Methoden unterrichtsergänzender Angebote)
 - Modul 4: **Zusammenarbeit, Kommunikation und Konflikt**: Das Miteinander bewusst gestalten (2,5; bezogen auf Eltern, Kinder, Kollegium)
 - **Abschlussverfahren**
- Voraussetzung für **Zertifikat**
 - Anwesenheit mindestens 85 % der Unterrichtszeit
 - aktive Mitarbeit
 - Bearbeitung von Praxisaufgaben
 - Abschlussverfahren: Umsetzung, Beschreibung/Vorstellung und Reflexion Praxisaufgabe (schriftliche Arbeit und Kolloquium)
 - Teilnahmebescheinigung, wenn nur einzelne Module absolviert wurden

„Kompetent im Ganzttag (KoGat) – Weiterbildungskonzept für Mitarbeitende ohne pädagogische Erstausbildung“

- Entwicklung eines **Fortbildungscurriculums** zur Qualifizierung von Beschäftigten im Ganzttag ohne pädagogische Ausbildung im Auftrag des BMFSFJ (bis Sommer 2025)
- Institut für soziale Arbeit e. V. (ISA), Deutsche Kinder- und Jugendstiftung GmbH, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ; Universität Duisburg-Essen), Sozialwerk für Bildung und Jugend gGmbH
- **300 Stunden, modularer Aufbau** (Basis- und Wahlmodule), länderspezifische Elemente, Anrechenbarkeit von anderweitig erworbenen Kompetenzen (bspw. Übungsleiterschein)
- **Kompetenz- und Bedarfsorientierung:** Orientierung am Arbeitsfeld „Ganzttag in Grundschulen“; Ermittlung von Bedarfen aus der Sicht von Land, Kommunen, Trägern von Angeboten und Wissenschaft
- **Praxiseinbindung** / Peer-to-Peer-Austausch / zielgruppenorientierte Didaktik / Blended Learning
- **Nutzbarkeit von Modulen** auch für **Weiterbildung** von Lehr- und anderen pädagogischen Fachkräften
- **Anschlussfähigkeit für anerkannte Ausbildungen** (Erzieher*in, Sozialassistent*in)
- **Förderfähigkeit** (arbeitsmarktpolitische Instrumente)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Prof. Dr. Sybille Stöbe-Blossey

Forschungsabteilung Bildung, Entwicklung, Soziale Teilhabe (BEST)

Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen

Gebäude LE 523, 47048 Duisburg, Tel.: +49-203-37-91807

E-Mail:

sybille.stoebe-blossey@uni-due.de

Folgen Sie uns auf Twitter: https://twitter.com/BEST_IAQ

- AGJ (Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe). 22./23. September 2022. Auf gute Zusammenarbeit in der Ganztagsbildung! Qualität durch Multiprofessionalität, qualifiziertes Personal und kooperationsförderliche Rahmenbedingungen: Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ. https://jugendhilfeportal.de/fileadmin/user_upload/Positionspapier_Ganztagsbildung.pdf.
- Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung. 2022. Bildung in Deutschland 2022: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal. Bielefeld: wbv Media. <https://dx.doi.org/10.3278/6001820hw>.
- Autorengruppe Fachkräftebarometer. 2021. Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021. München: Deutsches Jugendinstitut.
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (Hrsg.). 2023. Bericht der Bundesregierung zum Ausbaustand der ganztägigen Bildungs- und Betreuungsangebote für Grundschul Kinder nach § 24a SGB VIII. Berlin.
- Bock-Famulla, Kathrin, Antje Girndt, Tim Vetter, und Ben Kriechel. 2022. Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2022. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Fischer, Sandra, Philipp Hackstein, und Sybille Stöbe-Blossey. 2022. Neuausrichtung der Rolle des Schulträgers? Entwicklungstrends und Herausforderungen in der kommunalen Bildungspolitik. IAQ-Report 2022-01.

- Fischer, Sandra, Philipp Hackstein, und Sybille Stöbe-Blossey. 2023. Kommunaler Potenzialgewinn in der Bildungspolitik: Gelingensbedingungen für die Realisierung. In: Brüggemann, Christian, Björn Hermstein und Rita (Hrsg.). *Bildungskommunen. Bedeutung und Wandel kommunaler Politik und Verwaltung im Bildungswesen*. Weinheim [u.a.]: Beltz Juventa, S. 91–107.
- Guglhör-Rudan, Angelika, Katrin Hüsken, Susanne Gerleigner, und Alexandra Langmeyer. 2022. *Betreuungsformate im Grundschulalter: Angebote und Kosten: DJI-Kinderbetreuungsreport 2021: Studie 3 von 7*. München.
- KMK (Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland). 2023. *Allgemeinbildende Schulen in Ganztagsform in den Ländern in der Bundesrepublik Deutschland: Statistik 2017 bis 2021*. Berlin.
- Paritätisches Bildungswerk Landesverband Bremen e.V. O.J. *Berufsbegleitende Fortbildung zur pädagogischen Mitarbeit an Grundschulen*. (Unveröffentlicht)
- Rauschenbach, Thomas, Christiane Meiner-Teubner, Melanie Böwing-Schmalenbrock, und Ninja Okszenka. 2021. *Plätze. Personal. Finanzen. Bedarfsorientierte Vorausberechnungen für die Kindertages- und Grundschulbetreuung bis 2030. Teil 2: Ganztägige Angebote für Kinder im Grundschulalter*. Dortmund.
- Regionalverband Ruhr und RuhrFutur. 2020. *Bildungsbericht Ruhr. Bildung in der Region gemeinsam gestalten*. Essen.
- Stöbe-Blossey, Sybille. 2023. *Rechtsanspruch auf Ganztagsförderung für Grundschul Kinder: Strukturen und Herausforderungen*. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation. IAQ-Report 2023-07.