



SERVICEAGENTUR
ganztätig lernen.
NORDRHEIN-WESTFALEN

Regionaler Qualitätszirkel des Regierungsbezirkes Köln

13. Juni 2023 in Köln

Ergebnisprotokoll

Sehr geehrte Teilnehmer*innen des Regionalen Qualitätszirkels im
Regierungsbezirk Köln,

nachfolgend finden Sie die Dokumentation der Veranstaltung vom 24.05.2023:

1. Tagungsfolien
2. Präsentation des neuen Quigs
3. Ergebnisse des kollegialen Austauschs an den Ideengeber – Ideensucher Thementischen (Multiprofessionelle Teamentwicklung; Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung).

Vielen Dank für Ihre Teilnahme und viele Grüße,

Niklas Kühl und Iris Solmaz



1. Tagungsfolien des Regionalen Qualitätszirkels

Ergänzend finden Sie unter Aktuelles auf unserer Homepage Informationen über Neuigkeiten, Veranstaltungen und Entwicklungen in der Serviceagentur: <https://www.ganztag-nrw.de>



SERVICEAGENTUR

ganztätig lernen.

NORDRHEIN-WESTFALEN



Herzlich Willkommen zum Regionalen Qualitätszirkel im Regierungsbezirk Köln

13.06.2023



SERVICEAGENTUR

ganzständig lernen.

NORDRHEIN-WESTFALEN

Tagesprogramm

10:00 **Begrüßung und Einstieg**

10:15 **Warm-Up im Speeddating-Format**

10:45 **Aktuelles aus dem Regierungsbezirk
Aktuelles aus der SAG**

11:00 **Präsentation des neuen QUIGS**

11:30 **Austausch an Thementischen – 1. Durchgang**

13:00 **Mittagspause**

14:00 **Austausch an Thementischen – 2. Durchgang**

15:30 **Gemeinsamer Abschluss im Plenum**

Warming-Up: Speeddating

Warming-Up: Speeddating

- Stellen Sie sich jeweils zu zweit gegenüber
- Tauschen Sie sich zu den folgenden Themen/These aus
- Pro These haben Sie 5 Minuten Zeit, danach geht jeweils eine Seite zwei Plätze weiter nach links
- Nennen Sie zu Beginn in jeder Runde Ihren **Namen**, die **Kommune**, aus der Sie kommen sowie Ihre **Funktion/Rolle**



SERVICEAGENTUR

ganztätig lernen.

NORDRHEIN-WESTFALEN

Offener Austausch: Welche beruflichen Themen beschäftigen Sie aktuell?



SERVICEAGENTUR

ganztätig lernen.

NORDRHEIN-WESTFALEN

Gute Ganztagsschulen fangen mit der Planung der Mittagspause an

Wenn Sie als Kind von 07:00 bis 17:00 Uhr an Ihrer Schule wären: Wie müsste der Tag gestaltet sein, damit es Ihnen abends gut geht?

Aktuelles aus der Serviceagentur ganztägig lernen NRW

Aus den Arbeitspaketen der SAG

- Veröffentlichung des Sammelbandes „Kind- und jugendorientierte Ganztagsbildung“
- Launch des digitalen Qualitätsentwicklungsinstrumentes QUIGS (<https://www.quigs-nrw.de>)
- Erstellung einer Arbeitshilfe zum Thema „Pädagogische Raum- und Flächengestaltung an OGS“ vom Beratungsnetzwerk OGS NRW
- Erweiterung der MSB-Förderung von FGZ-Standorten auf die Regierungsbezirke Detmold und Köln

Veranstaltungen

- Informationsveranstaltungen zur Vergabe und Nutzung der Investitionsmittel.

Qualitätsentwicklung in Ganztagsschulen – QUIGS

Ideengeber – Ideensucher

Austausch an Thementischen: Ideengeber – Ideensucher – Zuteilung

Bitte tragen Sie sich an den vorbereiteten Stellwänden für die Themen ein, zu denen Sie sich gerne austauschen würden. Folgende drei Themen werden angeboten:

- Multiprofessionelle Teamentwicklung
- Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung

Austausch an Thementischen: Ideengeber – Ideensucher – Zuteilung

Sie können sich hierbei insgesamt für zwei Themen eintragen (jeweils ein Thema pro Durchgang).

- Wenn Sie „**Ideensuchende**“ zu dem Thema sein wollen, tragen Sie sich einfach ganz normal ein
- Wenn Sie „**Ideengebende**“ zu dem Thema sein wollen, unterstreichen Sie Ihren Namen, sodass wir hier eine Übersicht haben

Bitte merken Sie sich, für welches Thema Sie sich eingetragen haben!



2. Präsentation des neuen Quigs

Weitere Informationen erhalten Sie unter: <https://www.quigs-nrw.de/>

Partizipative Qualitätsentwicklung in der Ganztagschule mit Quigs umsetzen

Sarah Spannruft
Serviceagentur "Ganztagig lernen" NRW
ISA e.V.

GEFÖRDERT VON:

Ministerium für
Schule und Bildung
des Landes Nordrhein-Westfalen



Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



Regionaler Qualitätszirkel Köln, 13.06.2023

Unser neues kostenloses
Tool für partizipative
Qualitätsentwicklung in der
kind- und jugendorientierten
Ganztagschule

SCAN ME

5 gute Gründe für den Einsatz von Quigs an Ihrer Ganztagsschule!

Quigs ermöglicht es, Kinder und Jugendliche zu befragen und aktiv mitgestalten zu lassen.

Quigs unterstützt die Schaffung von Strukturen zur Kommunikation und zum Austausch unter allen Beteiligten.

Quigs ist zeitlich flexibel einsetzbar – Ihre Ganztagsschule entscheidet über den Umfang des Qualitätsentwicklungsprozesses.

Quigs kann Ihre Ganztagschule zu einem noch besseren Ort für Kinder, Jugendliche und Erwachsene machen.

Quigs regt dazu an, Ihre Ganztagschule multiprofessionell weiterzuentwickeln.

Was ist Quigs?



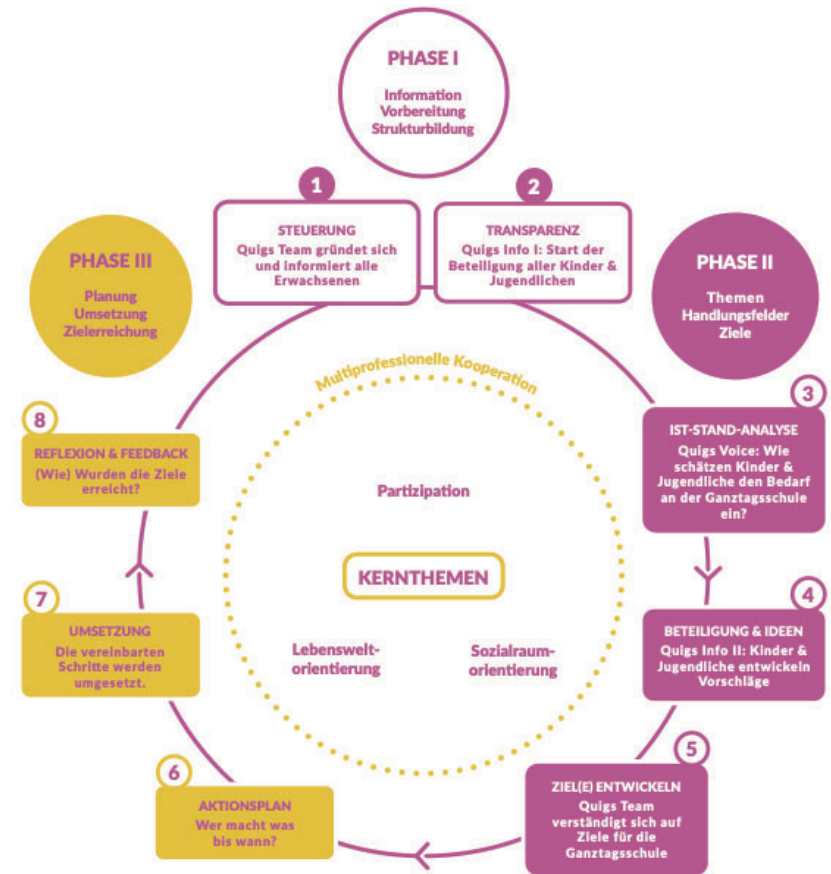
Der Quigs – Qualitätskreislauf als Struktur

8 Handlungsschritte

Methoden & didaktische Anregungen

Fokus auf 3 Kernthemen

Formate und Aufbau fördern Beteiligung



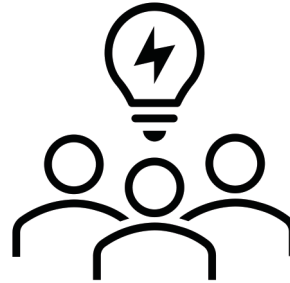
PHASE 1

Information – Vorbereitung – Strukturbildung

1

STEUERUNG

**Quigs Team gründet sich
und informiert alle
Erwachsenen**

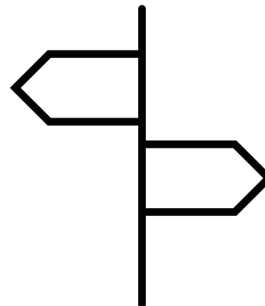


→ Alle beteiligten Erwachsenen sind informiert über den anstehenden Prozess

2

TRANSPARENZ

**Quigs Info I: Start der
Beteiligung aller Kinder &
Jugendlichen**



→ Alle Kinder und Jugendlichen sind informiert und wissen, wie sie sich einbringen können

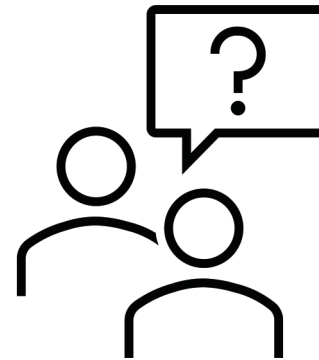
PHASE 2

Themen- Handlungsfelder - Ziele

3

IST-STAND-ANALYSE

Quigs Voice: Wie schätzen Kinder & Jugendliche den Bedarf an der Ganztagschule ein?



→ Perspektiven der Kinder & Jugendlichen einholen; Ergebnis: ein Kernthema wird am wichtigsten bewertet

4

BETEILIGUNG & IDEEN

Quigs Info II: Kinder & Jugendliche entwickeln Vorschläge

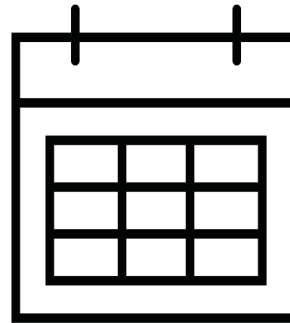


→ Konkrete Ideen und Vorschläge an das Quigs Team weitergeben

PHASE 3 Planung - Umsetzung - Zielerreichung

6

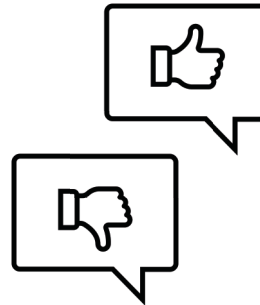
AKTIONSPLAN
Wer macht was
bis wann?



→ Quigs Team
verteilt Aufgaben &
Zuständigkeiten

8

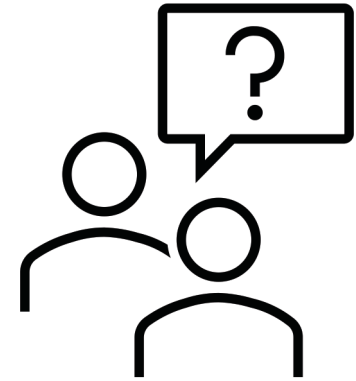
REFLEXION & FEEDBACK
(Wie) Wurden die Ziele
erreicht?



→ Alle Beteiligten
reflektieren & be-
werten den Prozess

Quigs Voice

- Pädagogisch gestaltete Schulstunde: wird im Klassenverbund/einer Gruppe durchgeführt
- Auswahl zwischen Primar und Sek I
- Anleitung durch Lehrkraft und pädagogische Fachkraft (multiprofessionell)
- **Ziele:**
 - Austausch mit Kindern/Jugendlichen
 - Sensibilisierung für Themen der kind- und jugendorientierten Ganztagsbildung
 - Tendenz, was die Kinder/Jugendlichen an der Schule verändern möchten
- Quigs Voice ist kein Evaluationsinstrument!



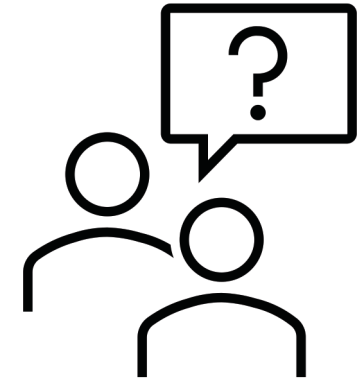
Schüler:in Fachkraft

Trage Deine Sitzungs-Id ein:

Los geht's

Quigs Voice

- Technische Voraussetzungen:
Internetverbindung, digitale Endgeräte für alle TN, Beamer/Bildschirm o.ä.
- Zeitlicher Rahmen
 - Vor- und Nachbereitung: ca. 60 Min.
 - Durchführung: max. 90 Minuten
- Fragebogen umfasst bis zu 19 Fragen, 1 Kommentarfeld, 3 Erklärvideos (je Kernthema)
- Unmittelbare Auswertungsanzeige je Frage
- Ergebnis der letzten Frage wird im Anschluss von der Anleitung an das Quigs Team weitergegeben
- Möglichkeit der statistischen Auswertung (noch) nicht möglich



In meinem Stundenplan gibt es Zeiten, in denen ich selbst bestimme, was ich lernen möchte.

 Stimmt ganz genau

 Stimmt ein bisschen

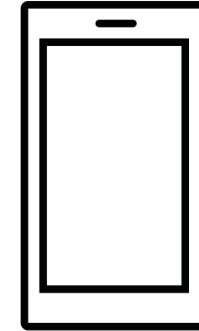
 Stimmt gar nicht

 Weiß ich nicht

Quigs Voice ausprobieren

→ Scannen Sie gleich den
angezeigten QR-Code ein oder
besuchen Sie die Website:

www.quigs-voice.questo-app.de



**Mitmachen
erwünscht!**

Unterstützende Elemente zur gelingenden partizipativen Qualitätsentwicklung mit Quigs

Qualitätskreislauf

→ Übersicht, Ablauf und Struktur des Prozesses

Methodisch-didaktische Anleitungen

→ Hinweise zur Durchführung der Handlungsschritte

Quigs Voice

→ Perspektive und Bedarfe der Kinder & Jugendlichen

Erklärvideos

→ Sensibilisierung für Themen in kind- und jugendgerechter Sprache

Fachtexte mit Reflexionsfragen

→ inhaltliche Vertiefung und Reflexionsanlässe für Erwachsene

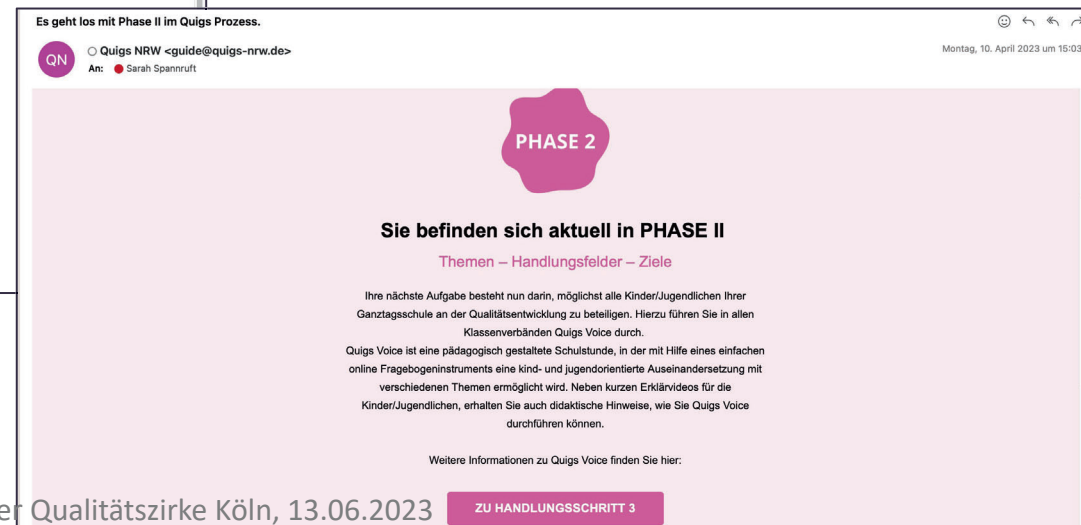
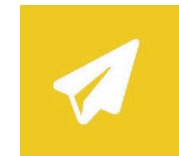
Quigs Guide

→ E-Mail-Erinnerung für nächste Aufgaben, zeitliche Orientierung

Alle Inhalte auf
www.quigs-nrw.de

Quigs Guide

- Mitglieder des **Quigs Teams** melden sich bei Gründung an (freiwillig)
- **E-Mails** in regelmäßigen Abständen weisen auf nächste Schritte & Aufgaben im Qualitätskreislauf hin



Unser Angebot:

Wir sind ansprechbar bei Fragen!
auf zoom

jeden 2. Donnerstag im Monat

13:30 – 14:30 Uhr

(Nicht in den NRW-Ferienzeiten!)



Nächster Termin:

15. Juni 2023

Alle Termine und Zugangslink auf
<https://www.ganzttag-nrw.de/>



SERVICEAGENTUR

ganztägig lernen.

NORDRHEIN-WESTFALEN

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!



Qualitätsentwicklung
in Ganztagschulen

SCAN ME



Wir sind per E-Mail zu erreichen:

kontakt.quigs@isa-muenster.de

Regionaler Qualitätszirkel Köln, 13.06.2023

3. Ergebnisse des kollegialen Austauschs an den Ideengeber – Ideensucher Thementischen

Anhand der Ideengeber – Ideensucher Methode hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich zu Themen der Ganztagschulentwicklung auszutauschen, die sie aktuell beschäftigen. Im Rahmen der regionalen Qualitätszirkel wird immer wieder deutlich, welche innovativen Ideen und kreativen Lösungsansätze bereits in den Kommunen und an einzelnen Ganztagschulstandorten umgesetzt werden. Entsprechend wurde mit der Methode auf bereits bestehendes Wissen zurückgegriffen, sodass sich die Teilnehmenden gegenseitig ‚beraten‘ und standort- sowie kommunenübergreifend voneinander lernen konnten.

Um den Austausch so bedarfsgerecht wie möglich zu gestalten, wurden die Teilnehmenden im Vorfeld befragt, zu welchen Themen sie sich austauschen wollen. Die Wahl fiel auf die folgenden zwei Themen:

- Multiprofessionelle Teamentwicklung
- Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung

Die Teilnehmenden sortierten sich selbstständig den ausgewählten Themen zu, je nachdem welche Fragen und eigene Herausforderungen oder Lösungsansätze sie mitgebracht hatten. Die Methode wurde in zwei Runden durchgeführt, sodass jede Person an den zwei Thementischen teilnehmen konnte. Der Tag war inhaltlich und methodisch vom gemeinsamen Austausch, dem voneinander Lernen und dem Knüpfen neuer Kontakte geprägt. Einen Einblick in die diskutierten Themen und aktuellen Herausforderungen der Kommunen und Schulstandorte zeigt die folgende Kurzdokumentation.

Multiprofessionelle Teamentwicklung

Aktuelle Themen, Herausforderungen und Fragestellungen

Der Austausch begann zunächst mit einer Sammlung von Herausforderungen und Fragen, mit denen sich die Teilnehmenden im Bereich Teamentwicklung aktuell beschäftigen. Da der Großteil der Teilnehmenden eher aus Steuerungsbezügen stammten (Vertreter*innen von Kommunen oder Fachberatungen von OGS-Trägern), wurden weniger konkrete Problemstellungen an einem Standort diskutiert, sondern stärker die übergeordneten Strukturen und Prozesse ins Auge gefasst.

Auch wenn die Teamentwicklung bzw. multiprofessionelle Verzahnung vielerorts schon sehr fortgeschritten sei, so gibt es immer noch zahlreiche Standorte, wo diese ‚in den Kinderschuhen‘ stecke. Die ‚beiden‘ Teams kennen sich hier kaum und es gibt wenige

fachliche und persönliche Berührungspunkte. Manchmal seien diese auch nicht unbedingt gewollt bzw. es herrsche eine wenig kooperationsfördernde Haltung in den Teams vor. Eine multiprofessionelle Verzahnung sei aber nicht lediglich ein *nice to have*. Sie ist vielmehr die Basis für jegliche Qualitätsentwicklungsprozesse im offenen Ganztags: Egal, ob es um die Entwicklung eines Rhythmisierungskonzeptes geht, um die Weiterentwicklung der Lernzeiten oder um eine gemeinsame, multifunktionale Raumnutzung. Alle diese Prozesse funktionieren nur bzw. wesentlich besser, wenn diese von einem verzahnten, multiprofessionellen Team getragen werden.

Handlungsempfehlungen und Lösungsansätze

Im Anschluss wurden verschiedene Ansätze und Ideen diskutiert, wie man multiprofessionelle Teams in Ganztagsgrundschulen zusammenbringen könne:

- Auch wenn ein verzahntes/multiprofessionelles Team bestenfalls am Anfang von Ganztagsschulentwicklungsprozessen steht, so können solche Entwicklungsvorhaben umgekehrt auch dazu beitragen, dass sich Teams besser verzahnen. Wenn es wenige Berührungspunkte zwischen Teams gibt, können diese beispielsweise durch eine gemeinsame Nutzung von Räumlichkeiten oder ein neues Rhythmisierungskonzept mit gemeinsamen Zeiten von Lehrkräften und pädagogischen Fachkräften geschaffen werden. Solche Prozesse erfordern es, dass sich die beteiligten Personen/Professionen abstimmen und so werden Berührungspunkte geschaffen. Auch wenn es hier anfangs schon mal ‚krachen‘ kann, so zeigt die Erfahrung doch, dass diese geschaffenen Berührungspunkte doch meistens einen positiven Beitrag für das Zusammenwachsen von Teams haben.
- Um eventuell auftretende Konflikte beim ‚Zusammenwachsen‘ von Teams zu adressieren, ist es sinnvoll, diese durch professionelle Schulentwickler*innen/Moderator*innen begleiten zu lassen.
- Das Verständigen auf gemeinsame Ziele ist hierbei ebenfalls wichtig. Hierbei kann auch eine externe Moderation unterstützen.
- Bei entsprechenden Entwicklungsvorhaben muss es nicht immer gleich ‚der große Wurf‘ sein. Manchmal ist es sinnvoller mit kleinen/überschaubaren Zielen zu starten, und mit Personen, die motiviert sind, mitzuwirken/ etwas zu verändern. Hierdurch kann man dann schnell erste Erfolge erzielen und bestenfalls weitere Personen für den Prozess gewinnen.
- Man muss in dem Prozess aber auch die Sorgen und Ressourcen des Teams eruieren und im Blick behalten. Auch Bedenkenträger dürfen in dem Prozess nicht außen vor bleiben, sondern müssen früher oder später einbezogen werden.
- Für ein gutes Zusammenwachsen von multiprofessionellen Teams ist es darüber hinaus förderlich, ähnliche/gleiche Bedingungen zu schaffen. Beispielsweise, indem man die Stundenkontingente der pädagogischen Fachkräfte im

offenen Ganztags erhöht und hierdurch bestenfalls auch Überschneidungszeiten mit Lehrkräften schafft. Ebenfalls zuträglich sind in diesem Zusammenhang eine bessere Bezahlung und ein höheres Qualifikationsniveau der pädagogischen Fachkräfte. Durch diese Maßnahmen trägt man zur Augenhöhe zwischen den verschiedenen Professionen bei und fördert hierdurch die Kooperation.

- Außerdem müssen Zeiten für den gemeinsamen Austausch geschaffen werden. Dies gilt sowohl für Klassen- und Jahrgangsteams (Überlappungszeiten, Besprechungszeiten), als auch für das Gesamtteam (z.B. durch die Ermöglichung eines pädagogischen Tages für das Gesamtteam). Neben den ‚formellen‘ sollten auch informelle Berührungspunkte geschaffen werden (gemeinsame Ausflüge, Feiern, etc.).

Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung

Aktuelle Themen, Herausforderungen und Fragestellungen

Bei den Themen ‚Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung‘ stehen die Teilnehmenden alle vor ähnlichen Herausforderungen. Als eine aktuelle Hauptproblematik, neben dem bestehenden Fachkräftemangel, wurde benannt, dass die verabschiedeten Tarifsteigerungen aufgrund der gestiegenen Lebenserhaltungskosten sinnvoll seien, diese allerdings dazu führen, dass kaum mehr Plätze für die Praxisintegrierte Erzieher*innen Ausbildung (PiA) oder das Duale Studium angeboten werden können, weil es nicht mehr finanzierbar ist. Dies führe dazu, dass die Qualifizierung des Bestandspersonals eine noch wichtigere Stellschraube darstelle, im Kontext der Personalbindung. Darüber hinaus wurden folgende konkrete Fragestellungen zu Beginn der Kleingruppen gesammelt:

- Welche (innovativen) Maßnahmen und Ansätze zur Personalbindung gibt es? Wie kann die Attraktivität der Arbeitsplätze erhöht werden?
- Wie lässt sich ein Fachkräftegebot etablieren? Ist das sinnvoll und was muss berücksichtigt werden?
- Wie können (Vollzeit-)Stellen auskömmlich finanziert werden?

Handlungsempfehlungen und Lösungsansätze

Ansätze zur Personalbindung

- Faire bzw. tariflich gebundene und abgesicherte Bezahlung
- Familiengerechte und Work-Life-Balance ermöglichende Arbeitsplätze
- Fortbildungen und Schulungsangebote (von Seiten der Teilnehmenden wird der Hinweis eingebracht, dass es nach wie vor einige Bildungsträger gibt, die nicht zertifiziert sind. Entsprechend ist deren Bescheinigung weniger wert und kann auch nicht über die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter bezuschusst werden. Auf Seiten der Bildungsträger wird hier Nachholbedarf gesehen)
- Qualifizierungsangebote (siehe unten)

- Bezuschussung des Deutschlandtickets
- Betriebssportangebote vor Ort
- Weiterentwicklung und Ausbau von Benefits (Zuschuss UrbanSports oder für Fitness Studios, etc.). Bei der Caritas wurde hierfür ein Arbeitskreis gegründet, um die Möglichkeiten auszubauen und an die Bedarfe der Mitarbeitenden anzupassen.

Ansätze zur Qualifizierung von Personal

Um Mitarbeitende längerfristig zu binden, stellte die **Kommune Bonn** ihr Programm vor, um **die Qualifizierung eines Bildungsabschlusses von Quereinsteiger*innen** zu ermöglichen. Hierfür besteht in Bonn eine Kooperation zwischen den OGS-Trägern und dem Ausbildungsträger cultur | A, welcher die Teilnehmenden auf die **externe Erzieh*innenprüfung** vorbereitet. Gemeinsam mit cultur | A wurde ein Schulungskonzept entwickelt, das die Inhalte der Erzieher*innenausbildung abdeckt und zugleich explizite OGS-Inhalte vermittelt. Außerdem ist das Konzept kompatibel mit den OGS-Zeiten, sodass bestehende unbefristete (Teilzeit-)Arbeitsverträge bestehen bleiben können und sowohl für Mitarbeitende als auch für den Arbeitsgeber kein finanzielles Risiko entsteht. Das Konzept wurde so gestaltet, dass ebenfalls Integrationshelfer*innen daran teilnehmen und die Externenprüfung ablegen können. Folgende Chancen ergeben sich aus dem Angebot:

- Pädagogisch erfahrene Mitarbeitende in Ausbildung qualifizieren und längerfristig als Fachkraft an Arbeitgeber binden (Karrierechancen im System nutzen können)
- Aktive Fachkräftegewinnung im eigenen Betrieb
- Geringe Abbruchquoten, da kein ‚Praxisschock‘ entsteht und eine grundständige Entscheidung auf eine pädagogische fachliche Ausbildung getroffen wurde
- Anerkennungsjahr wird im Fachkräfteschlüssel der Leistungsvereinbarung des Fachkräftegebots der Stadt Bonn anerkannt, 39 Stundeneinsatz im Ganzttag möglich
- Optimale Begleitung in kleinen Lerngruppen durch cultur | A
- Durch das „Qualifizierungschancengesetz / Arbeit von Morgen-Gesetz (§81, § 82 SGB III) unterstützt die Bundesagentur für Arbeit Unternehmen bei der Weiterbildung ihrer Beschäftigten mit bis zu 100 % der Ausbildungskosten

Für mehr Informationen zum Konzept können Sie sich an Jutta Siebertz (Fachbereichsleitung Jugendhilfe und Schule, KJA Bonn; jutta.siebertz@kja-bonn.de) oder an den Ausbildungsträger [cultur | A](#) wenden.

Als ein weiteres Format zur **Qualifizierung für die Arbeit im offenen Ganzttag** wurde der Kurs von [SchulTag](#) benannt. Das Angebot richtet sich an alle, die Interesse haben, im Offenen Ganzttag zu arbeiten und an Beschäftigte des Offenen Ganztags, die sich weiter qualifizieren wollen. Dabei handelt es sich um ein landesweit anerkanntes

Qualifizierungskonzept, das von Fachleuten der Erwachsenenbildung und der Jugendhilfe im Erzbistum Köln entwickelt wurde. Im Bausteinformat werden verschiedene pädagogische Inhalte vermittelt, sowie ein Bildungs- und Betreuungsverständnis, das eine konsequente Orientierung am Kind und seinen Bedürfnissen enthält.

Ansätze zur Umsetzung eines Fachkräftegebots im Offenen Ganztag

In **Sankt Augustin** wurde ein [Referenzrahmen zur Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung in den Offenen Ganztagsgrundschulen](#) kommunale verabschiedet. In diesem Zusammenhang wurde ebenfalls ein Fachkräftegebot für alle Neueinstellungen eingeführt und konkrete Regelungen bezüglich der jeweiligen Qualifizierung definiert. Der Referenzrahmen wurde kooperativ zwischen der Kommune und den freien Trägern entwickelt. Berücksichtigt wurde darin ebenfalls, dass je nach Auslastung die Leistungen gestaffelt werden. Außerdem sind alle OGS-Träger dazu verpflichtet, nach Tarif (auf KiBiz Niveau) zu bezahlen, wodurch innerkommunal Konkurrenzsituationen zwischen den Trägern vermieden und eine faire Bezahlung sichergestellt werden kann.

In **Bonn** wurden 2017 **gemeinsame Vereinbarungen zur Qualitätssicherung des Offenen Ganztags** zwischen Kommune und freien Trägern beschlossen, in dessen Kontext ebenfalls ein **Fachkräftegebot** eingeführt wurde. Um bestehendes Personal zu qualifizieren, wurden Weiterbildungen und Zusatzangebote ermöglicht. Rückblickend zeigt sich, dass die Qualität des Offenen Ganztags sich aufgrund der Maßnahmen definitiv gesteigert hat.

Die Vertretungen aus beiden Kommunen machten deutlich, dass es bei Beschluss eines Fachkräftegebots notwendig ist, dass sowohl **Ausnahmen bei Einzelfällen** möglich sein müssen und die **Definition von ‚Fachkraft‘** regelmäßig geprüft und ggf. angepasst werden muss. Außerdem muss sichergestellt werden, dass ausreichend Qualifizierungsangebote zur Verfügung stehen. Ein landesweites Fachkräftegebot könne daher, so die Einschätzung der Teilnehmenden, nur als eine gemeinschaftliche Leistung von Land, Kommunen, Trägern, Berufsschulen, Bundesagentur für Arbeit, Jobcenter, Ausbildungskammern, etc. entwickelt werden. Denn die Einführung eines Fachkräftegebots bedeutet gleichzeitig, jenen die bereits als Quereinsteiger*innen im System tätig sind, die Chance ermöglichen zu müssen, sich zur Fachkraft qualifizieren zu können.

Ansätze zur Finanzierung von auskömmlichen (Vollzeit-)Stellen

Hinsichtlich der auskömmlichen Finanzierung von (Vollzeit-)Stellen berichten einige Teilnehmende, dass gute Erfahrungen mit der **Kombination verschiedener Stellen** gemacht wurden, um auf den Umfang einer **Vollzeitstelle** zu gelangen. Dieses Vorgehen ist allerdings nur dann möglich, wenn der OGS-Träger in verschiedenen Bereichen tätig ist und diese sich auch gut kombinieren lassen.

In der **Kommune Hagen** wurde anhand der Umsetzung des dortigen **Rhythmisierungskonzepts** kommunal entschieden, dass Fachkräfte in den rhythmisierten Klassen mit **30 Std./Woche** angestellt werden.

Darüber hinaus äußerten die Teilnehmenden den Wunsch, dass die **landesweite Einführung einer Gruppenfinanzierung** – statt der Einzelfinanzierung von angemeldeten Kindern am Ganzttag – sinnvoll sei.

Ansätze zur Entlastung von Fachkräften und zur Stärkung der multiprofessionellen Kooperation

Als ein weiterer Ansatzpunkt, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken wurde von den Teilnehmenden der Punkt eingebracht, dass es sinnvoll sei, Personalressourcen bereichs- und systemübergreifend zu planen. Praxisbeispiele zeigen, dass sich in rhythmisierten Klassen Synergien zwischen Lehrkräften und pädagogischen Fachkräften ergeben, was zur Entlastung beider Systeme beiträgt. Als gute Beispiele wurden die folgenden Standorte benannt:

- Die [Kettelerschule in Bonn](#) zeichnet sich durch die **enge Zusammenarbeit unter den Pädagogen** aus. Jede Woche tauschen sich die einzelnen Teams aus. Die Pädagogen treffen sich darüber hinaus einmal wöchentlich zu Konferenzen und Arbeitsgruppen sowie regelmäßig im Kontext von Förderplangesprächen und Entwicklungskonferenzen.
- Die [Kusselberg-Schule in Detmold](#) hat bereits seit vielen Jahren **rhythmisierte Klassen** und kann mit viel Erfahrung bei dessen Umsetzung aufwarten.
- Die [Gemeinschaftsgrundschule Lohberg in Dinslaken](#) hat durch die Einführung der **60-Minuten Taktung** die Erfahrung gemacht, dass in der Schule und in den Klassen insgesamt eine größere Ruhe eingekehrt ist. Durch die verlängerte Zeit kann abwechslungsreicher und individueller an verschiedenen Themen gearbeitet werden und weder die Kinder noch die Pädagog*innen müssen ständig die Klassenzimmer oder Gebäude zu wechseln.

Sonstiges und Hinweise

- Frau Hoppstein von QUA-LiS NRW weist auf die von QUA-LiS NRW entwickelte Netzwerkkarte hin. Mit dieser können Ganzttagsschulen ihre Vernetzungen und Kooperation visualisieren, reflektieren und weiterentwickeln.
- Die Netzwerkkarte kann heruntergeladen werden unter:
<https://www.schulentwicklung.nrw.de/q/ganztag/fachtagungen/index.html>