

Caritasverband für das Bistum Essen e. V.

Abschlussbericht

Projekt

Inklusive Offene Ganztagschulen im Ruhrbistum



Inklusive Offene Ganztagschulen
im Ruhrbistum

Autor*innen:

Hubertus Strippel

Diözesan-Referent Behindertenhilfe;
Projektverantwortlicher

Martina Lorra

Diözesan-Referentin Kinder- und Jugendhilfe;
Projektverantwortliche

Ira Schumann

Projektkoordinatorin

„Inklusive Offene Ganztagschulen im Ruhrbistum“

Datum:

9. Mai 2018

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1 Schulische Inklusion in Nordrhein-Westfalen NRW) – neun Jahre nach Ratifizierung der UN-BRK	3
1.1 Anlass und Zielstellungen von Inklusion in NRW	3
1.2 Die Anfänge: Integration in nordrhein-westfälischen Schulen	4
1.3 Die aktuelle Situation	5
2 Rahmenbedingungen des Feldes OGS	7
3 Entstehungsgeschichte des Projekts	9
4 Tätigkeiten des Projekts	12
4.1 Fortbildungen	12
4.2 Supervision	15
4.3 Arbeiten mit dem Index für Inklusion	16
5 Erkenntnisse aus dem Projekt	17
5.1 Ergebnisse Datenabfrage	17
5.2 Ansatzpunkte für die inklusive Entwicklung von (Offenen) Ganztags-schulen	26
6 Stimmen von Teilnehmer*innen zum Projekt	30

1) Schulische Inklusion in Nordrhein-Westfalen (NRW) – neun Jahre nach Ratifizierung der UN-BRK

Hubertus Strippel

1.1. Anlass und Zielstellungen von Inklusion in NRW

Die Umsetzung des Rechtsanspruchs aller Kinder und Jugendlichen auf eine hochwertige inklusive Bildung, der sich aus der *UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen* ergibt, ist eines der derzeit größten bildungspolitischen Reformvorhaben.

In den meisten deutschen Bundesländern werden Anstrengungen zur Reformierung des bestehenden Schulsystems unternommen. Das trifft auch für das bevölkerungsreichste Bundesland NRW zu:

das erklärte schulpolitische Ziel der ab 2010 bestehenden rot-grünen Landesregierung, mit dem „*Ersten Gesetz zur Umsetzung der VN-Behindertenrechtskonvention in den Schulen (9. Schulrechtsänderungsgesetz)*“¹ war es, Veränderungen auf den Weg zu bringen – weg von einer weitgehend exklusiven Beschulung von Kindern und Jugendlichen mit sonderpädagogischen Unterstützungsbedarfen hin zu einer inklusiven Beschulung, zum *Gemeinsamen Lernen*.

Andere Differenzlinien wie Geschlecht, ethnische Herkunft oder Sprache wurden im Rahmen weiterer bildungspolitischer Reformanstrengungen, nicht aber unter dem Begriff der Inklusion thematisiert und bearbeitet.

Die bestehende menschenrechtliche Verpflichtung einer flächendeckenden Umsetzung des Inklusionsanspruchs für Menschen mit Behinderungen kommt auf den verschiedenen Ebenen des Bildungssystems im Land jedoch nur langsam voran:

Auch wenn die Forderung einer inklusiven „Bildung für alle“ international mit der Salamanca-Erklärung (UNESCO 1994) beginnend und verstärkt seit der Jahrtausendwende auf der Agenda steht (UNESCO 2005, 2009), auch wenn in Nordrhein-Westfalen bereits seit 1980 über Erfahrungen mit Modellen der gemeinsamen Beschulung verfügt, rückt die Reichweite dieser Verpflichtung erst allmählich ins öffentliche Bewusstsein.

¹ <https://www.schulministerium.nrw.de/docs/Schulsystem/Inklusion/Rechtliches/Synoptische-Darstellung-des-Schulgesetzes.pdf>
Zwar gibt es in NRW viele engagierte Streiter*innen für das gemeinsame Lernen (z.B. „Elternverein mittendrin e.V.“, „gemeinsam leben – gemeinsam lernen“, „Montag-Stiftung“), andererseits bestehen erhebliche Vorbehalte gegen das gemeinsame Lernen.

1.2. Die Anfänge: Integration in nordrhein-westfälischen Schulen

NRW hat eine lange Tradition des Gemeinsamen Unterrichts bzw. Integrativer Lerngruppen. Grund- und Gesamtschulen wie z.B. die Laborschule Bielefeld, die Grundschule Berg Fidel in Münster, die Rosenmaarschule (ehem. Peter-Petersen-Schule) in Köln oder die Gesamtschule Köln-Holweide waren schon lange vor Ratifizierung der UN-BRK (2009) „Schulen für alle Kinder“ und leisteten Pionierarbeit im Aufbau von Kulturen, Strukturen und Praktiken integrativer Beschulung.

Die Vorzüge einer integrativen Pädagogik kamen jedoch nur einer Minderheit aller Schüler*innen zugute. Die integrativen Schulen oder sogar die einzelnen integrativen Klassen blieben „Modelle“ und damit „Inseln“ in einer weitgehend unverändert gebliebenen Schullandschaft.

Die weitaus meisten Kinder und Jugendlichen mit sonderpädagogischem Förderbedarf waren weiterhin verpflichtet, die für ihren primären Förderschwerpunkt zuständigen Förderschulen zu besuchen. Mit dem einheitlichen Schulgesetz von 2005 wurden die Förderorte Förderschule und allgemeine Schule für die sonderpädagogische Förderung als gleichwertig anerkannt. Bei festgestelltem sonderpädagogischen Förderbedarf entschied die Schulaufsicht über den Förderort und die Eltern konnten lediglich den juristischen Klageweg beschreiten, wenn sie die Feststellung des sonderpädagogischen Förderbedarfs und/oder eine Überweisung zur Förderschule verhindern wollten.

Das Modell des Gemeinsamen Unterrichts weitete sich nicht selbstläufig in den Schulen und darüber hinaus im ganzen Land aus, die Dominanz der Förderschulen als primärer Beschulungsort blieb ungebrochen.

Diese Zuweisungspraktiken sonderpädagogischer Ressourcen für den Gemeinsamen Unterricht bzw. die Integrativen Lerngruppen auf der Basis eines formal festgestellten sonderpädagogischen Förderbedarfs erzeugten in NRW ein schwerwiegendes Dilemma: Um z.B. eine weitest mögliche Doppelbesetzung für eine integrative Klasse erreichen zu können, benötigten die Schulen eine bestimmte Anzahl und Zusammensetzung von Schüler*innen mit Förderbedarfen und konnte diese nur durch die „Etikettierung“ der Kinder als förderbedürftig bzw. behindert erreichen. Dieser Zuweisungsprozess führte nicht nur in Nordrhein-Westfalen zu einer Ausweitung der Förderquoten.

Unterscheidungsmerkmale wie die ethnische oder soziale Herkunft, die Familiensprache oder das Geschlecht wurden in den Verfahren nicht berücksichtigt, es erfolgte eine Begrenzung auf die Unterscheidung behindert - nicht behindert. Präventive Maßnahmen z.B. für Schüler*innen mit besonderen Entwicklungsrisiken in den Parallelklassen der integrativen Klassen erfolgten kaum oder nicht systematisch.

2008, also kurz vor der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention, führte die damalige CDU-geführte Landesregierung zusätzlich zum *Gemeinsamen Unterricht* in der Grundschule und den *integrativen Lerngruppen* in der Sekundarstufe das Modell des *Kompetenzzentrums für sonderpädagogische Förderung* ein. Dahinter stand die Perspektive der Ausweitung gemeinsamer Beschulung; Förderschulen sollten nicht mehr bloß das Parallelsystem zu den Regelschulen sein, sondern den Umgestaltungsprozess aktiv mitgestalten. Neben der Unterstützung für Kinder mit bereits diagnostiziertem sonderpädagogischen Förderbedarf sollte zudem *vor* der Feststellung ein adäquates Förderangebot durch Prävention ermöglicht werden.

In der Praxis stellte sich jedoch heraus, dass von den Kompetenzzentren nur begrenzte Impulse für die Entwicklung eines inklusiven Bildungssystems ausgingen; sie ermöglichten zwar eine flexiblere sonderpädagogische Unterstützung in den allgemeinen Schulen, dies reichte jedoch nicht aus, um eine nachhaltige inklusive Schulentwicklung zu initiieren. Die „inklusive Schulentwicklung in der Sekundarstufe“ wurde auch durch das zergliederte Schulsystem Nordrhein-Westfalens erschwert: neben den förderschwerpunktspezifischen Förderschulen können Schüler*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf in NRW Hauptschulen, Realschulen, Gymnasien, Gesamtschulen, Gemeinschaftsschulen, PRIMUS-Schulen (1-10), Sekundarschulen und Waldorf- oder andere Ersatzschulen besuchen.

Dieses Modell wurde vor diesem Hintergrund mit einer politischen Grundsatzentscheidung im Schuljahr 2014/2015 vom Modell des *Gemeinsamen Lernens* abgelöst.

1.3. Die aktuelle Situation

Seit 2005 sinkt in Nordrhein-Westfalen die Zahl der Schüler*innen an Förderschulen deutlich (von 103.341 Schüler*innen 2005 zu 79654 Schüler*innen im Jahr 2016). Im gleichen Zeitraum hat sich die Zahl der Schüler*innen mit sonderpädagogischem Unterstützungsbedarf an allgemeinen Schulen allerdings fast vervierfacht.

Die Schulpolitik der rot-grünen Landesregierung wurde von Beginn an massiv kritisiert – angesichts festgestellter Defizite forderten die größten Oppositionsparteien im Landtag ein „Inklusions-Moratorium“. Sie forderten, den laufenden Prozess zu stoppen; den erreichten Ist-Stand kritisch zu analysieren und das Projekt „inklusive Schulentwicklung“ neu auszurichten. Eine der Kernforderung der Opposition war es, bestehende Förderschulen zu erhalten.

Diese Forderung schlug sich 2017 dann auch im Koalitionsvertrag zwischen CDU und FDP nieder: Die „durchgehende Wahlmöglichkeit zwischen Förderschule und inklusiver Regelschule“ wurde ebenso festgeschrieben, wie die Installierung unabhängiger fachlicher Beratungsstellen.

Zwar blieben die Formulierungen im Vertrag eher vage, deutlich erkennbar aber ist das Ziel eines Moratoriums bei der schulischen Inklusion. Damit entfernt sich die aktuelle Landesregierung noch weiter von den Empfehlung der Gutachter Klemm & Preuss-Lausitz² und Werning & Lohse³ als die vorherige Landesregierung. Zentrale Forderung der Gutachter war, die Förderschulen mit den Schwerpunkten Lernen, Emotionale und soziale Entwicklung sowie Sprache im Sinne inklusiver Schulentwicklung zu schließen, um die sonderpädagogischen Ressourcen in den inklusiven Schulen zur Verfügung zu haben.

² https://www.schulministerium.nrw.de/docs/Schulsystem/Inklusion/Gutachten- Auf-dem-Weg-zur-schulischen-Inklusion-in-Nordrhein-Westfalen_/NRW_Inklusionskonzept_2011_-_neue_Version_08_07_11.pdf

³ https://www.schulministerium.nrw.de/docs/Schulsystem/Inklusion/Kontext/10-Archiv/Gutachten- Kompetenzzen-tren-fuer-sonderpaedagogische-Foerderung-im-Bereich-der-Lern---und-Entwicklungsstoerungen-in-Nordrhein---Westfalen_.pdf

2) Rahmenbedingungen des Feldes OGS

Martina Lorra

Im Jahr 2003 tat die nordrhein-westfälische Landesregierung den ersten Schritt zur Einrichtung offener Ganztagschulen im Primarbereich, um den Schüler*innen mehr Bildungschancen zu eröffnen und Eltern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern.

Mit dem flächendeckenden Ausbau und einem flexiblen und bedarfsgerechten Umbau von Schulen zu Ganztagschulen in Nordrhein-Westfalen sind hohe Zielsetzungen verknüpft. Die Angebote im Ganztage sollen dazu dienen, ein ganzheitliches Bildungs-, Erziehungs-, Betreuungs- und Förderangebot vorzuhalten.

In Nordrhein-Westfalen ist die Zusammenarbeit von Schule und außerschulischen Kooperationspartnern ein grundlegendes Prinzip in der Entwicklung von Ganztagschulen. Die Kooperation von Schule und Jugendhilfe ist gesetzlich verankert – im Schulgesetz und im Kinder- und Jugendfördergesetz.

Die Landesregierung stellt Lehrer*innenstellen und Personalkostenzuschüsse für den Betrieb der OGS zur Verfügung und setzt Rahmenbedingungen (siehe Link: <https://www.schulministerium.nrw.de/docs/Schulsystem/Ganztage/Kontext/12-63Nr2-Grundlagenerlass.pdf>). Mit zentralen zivilgesellschaftlichen Partnern wie den Kirchen, den Wohlfahrtsverbänden, aber auch Trägerverbänden aus Kultur, Sport, Museumspädagogik und Bibliotheken sowie Natur- und Umweltverbänden hat die Landesregierung Rahmenvereinbarungen abgeschlossen. Für die Landesregierung haben die zuständigen Ministerinnen für Schule und Weiterbildung beziehungsweise Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport unterzeichnet. Die konkrete Planung und Umsetzung wird vor Ort geleistet, denn Ganztage ist ein wesentlicher Gegenstand der aufeinander abzustimmenden Schulentwicklungs- und Jugendhilfeplanung. Die konkrete Umsetzung des Ganztages in den Kommunen ist davon unberührt. Bei der Ausgestaltung der Angebote sollen Eltern ebenso wie die Kinder und Jugendlichen beteiligt werden.

Räumlichkeiten

Größe, Art und Ausstattung der Räumlichkeiten sind in einem Gesamtkonzept für die OGS zu verankern. Für die Bereitstellung sorgt der Schulträger.

Für ca. 25 - 30 Kinder steht ein Gruppenraum zu Verfügung. Die Räume der Schule werden im Nachmittagsbereich genutzt. In der Regel: Schulküche, Betreuungsräume, alle Räume des Trägers in der Nähe, Werkraum, PC-Raum, Turnhalle, Ruhe/Lese-raum mit Bücherei, Hausaufgabenraum, Musik/Film/Tanz/Gymnastikraum sowie das Außengelände

Finanzierung⁴

Fördersätze für die OGS pro Platz (pro Kind/Jahr):

	Land	Kommune	Elternbeiträge
Grundständiger Fördersatz	766 € + 258 € für 0,1 Lehrer*innenstelle	448 €	180 €/Monat
Erhöhter Fördersatz	1.529 € + 535 € für 0,1 Lehrer*innenstelle		

Erhöhter Fördersatz

Der erhöhte Fördersatz wird für Kinder in Förderschulen sowie für Kinder mit festgestelltem sonderpädagogischem Förderbedarf in Grundschulen bzw. aus Flüchtlingsfamilien oder in vergleichbaren Lebenslagen (z. B. neu zugewanderte Familien aus Südosteuropa) zur Verfügung gestellt.

⁴ Die angeführten Zahlen sind auf dem Stand von 2018. Für weitere Ausführungen zur Finanzierung und damit verbundene politische Forderungen wird hier auf das „Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege des Landes Nordrhein-Westfalen zur Finanzierung der Offenen Ganztagschule im Primarbereich (OGS)“ verwiesen. Abrufbar unter: https://www.freiewohlfahrtspflege-nrw.de/positionen/ansicht/detail/news/detail/News/finanzierung-der-offenen-ganztagschule-im-primarbereich-ogs-1/cache/no_cache/

Lehrer*innenstellen

Für den Primarbereich gilt: Es werden 0,2 Lehrer*innenstellen für 25 Kinder zur Verfügung gestellt. Für Schüler*innen mit Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung werden diese 0,2 Lehrer*innenstellen bereits für 12 Kinder zur Verfügung gestellt. Die Hälfte des Lehrerstellenanteils wird von den Schulträgern in der Regel kapitalisiert. 0,1 Lehrerstellenanteile ergeben umgerechnet einen Betrag von 250 € pro Jahr pro grundständig gefördertem Platz, 519 € pro Jahr pro erhöht gefördertem Platz.

Der kommunale Beitrag

448 € ist derzeit der verpflichtende Minimalbeitrag. Er wird in der Regel von den Kommunen durch Elternbeiträge erbracht. Einige Kommunen stellen darüber hinaus einen freiwilligen Zusatzbeitrag für die OGS zur Verfügung. Dies gilt vor allem für eher finanzstarke Kommunen, aber nicht ausschließlich.

Die Elternbeiträge

Elternbeiträge sind für die OGS im Ganztags-Erlass des Ministeriums geregelt. Sie sollen sozial gestaffelt erhoben werden. Die Kommunen sollen einen Ausgleich zwischen Schulen mit höherem und niedrigerem Elternbeitragsaufkommen erbringen. Sie können Geschwisterkinder berücksichtigen. Viele Kommunen, aber nicht alle, gewähren besonders finanzschwachen Familien Beitragsfreiheit. Die Elternbeiträge für die OGS sind im Unterschied zu den Elternbeiträgen für Kindertageseinrichtungen derzeit auf 180 € pro Monat gedeckelt. Für Ferienangebote und Mittagessen können zusätzliche Beiträge erhoben werden.

3) Entstehungsgeschichte des Projekts

Auf welchen Bedarf hat das Projekt reagiert?

Die Unterstützungsangebote des Projekts knüpfen an die Erfahrungen und Ergebnisse der „Basisschulung Inklusion macht Schule“ an; in den Jahren 2013 und 2014 wurden in Duisburg, Gelsenkirchen und Bochum insgesamt 65 Mitarbeiter*innen der Ortscaritasverbände (pädagogische Fachkräfte aus der Ganztagsbetreuung und Schulsozialarbeiter*innen) für die besonderen Aufgaben bei der Betreuung und Förderung von Kindern mit und ohne sonderpädagogischen Förderbedarf geschult.

In den Basisschulungen wurde deutlich, dass bis dahin keine regelmäßigen Supervisions- und Reflexionsgespräche für die pädagogischen Fachkräfte aus der Ganztagsbetreuung stattfanden und die Qualifizierungs- und Entwicklungsbedarfe lokal sehr unterschiedlich waren.

Das Projekt „Inklusive Offene Ganztagschulen im Ruhrbistum“ sollte die Teams auf ihrem Weg zur inklusiven OGS begleiten und sie in diesem tiefgreifenden, oft widersprüchlichen und langwierigen Prozess unterstützen.

Projektziele

Ziel war es, die inklusive Qualität bestehender OGS im Ruhrbistum zu steigern und somit den Anforderungen an Bildung, Betreuung und Erziehung besser gerecht zu werden.

Die Caritas-verantworteten Ganztagsbetreuungsangebote sollten damit einen Beitrag zur aktuellen Diskussion und zur Weiterentwicklung der verbandlichen und gesellschaftlichen Prozesse leisten.

Zielsetzungen des Projekts (laut Antrag)

- „Durch gemeinsames Handeln Barrieren abbauen und den notwendigen Bewusstseinswandel bewirken
- Unterstützung der Kinder durch gemeinsame Bildung, Erziehung und Beratung
- Schaffung von Chancengleichheit - gleiche Bildungschancen für alle Kinder, unabhängig von Beeinträchtigungen, sozialer Herkunft und anderen Faktoren
- durch eine gemeinsame Reflexion aller Beteiligten eine kontinuierliche Unterstützung der Teams vor Ort ermöglichen
- Berücksichtigung der tatsächlichen Bedarfe der einzelnen OGS durch das Anknüpfen an bestehende Ressourcen
- Hilfestellung durch Vernetzung mit anderen Institutionen
- eine Verbesserung der Qualität gewährleisten und die qualifizierten Fachkräfte als Multiplikatoren einsetzen
- Weiterentwicklung der Kulturen, Strukturen und Praktiken inklusiver Werte unter Berücksichtigung aller Heterogenitätsdimensionen“

Aufbau des Projekts (laut Antrag)

„Das Projekt setzt die Bildung fester Arbeitsgruppen voraus. Die Module des Projekts bauen aufeinander auf und müssen somit von allen Teilnehmenden absolviert werden.“

Inhalte des Projekts

Grundlegend für das Projekt war es, die Teams der Ganztagsbetreuung und Lehrerkollegien bei der Verwirklichung des Inklusionsanspruchs aller Kinder zu unterstützen. Daher galt es u.a. den Gedanken zu stärken, dass es beim Thema „Inklusion“ nicht nur um Kinder mit Behinderung, sondern um alle Kinder in ihrer Individualität geht. An diesem Leitgedanken orientierten sich sowohl die Fortbildungsinhalte als auch die einführende Arbeit mit dem „Index für Inklusion“.

Dauer, Finanzierung und Personalausstattung

Das Projekt begann am 01.06.2015, endete am 31.05.2018 und wurde komplett aus Mitteln des Innovationsfonds des Caritasverbandes für das Bistum Essen e.V. finanziert. Die Stellenausstattung des Projekts bestand aus der 75%-Stelle einer Projektkoordinatorin und der 25%-Stelle einer Projektsachbearbeiterin.

4) Tätigkeiten des Projekts

Ira Schumann

Am Projekt nahmen ursprünglich 36⁵ Offene Ganztagschulen aus fünf Städten teil:

Bochum (12)

Duisburg (7 – am Projektende: 4)⁶

Gelsenkirchen (7)

Gladbeck (2 – am Projektende: 1)⁷

Mülheim (7)

Träger des Ganztagsangebots an den beteiligten OGS ist jeweils der zuständige Orts Caritasverband. Manche der teilnehmenden Schulen haben mehrere Schulstandorte – in diesen Fällen ist die Caritas Träger des Ganztagsangebots an mindestens einem der Standorte.

Drei Unterstützungsangebote sollten die teilnehmenden OGS in ihrem inklusiven Entwicklungsprozess unterstützen: Fortbildungen, Supervision und die Arbeit mit dem Index für Inklusion. Alle drei Angebote werden im Folgenden beschrieben:

4.1. Fortbildungen

Konzept

Die Auswahl der Fortbildungsteilnehmer*innen lag nicht beim Projektteam, sondern wurde – die Mitarbeiter*innen aus den Ganztagsbetreuungen betreffend - von den einzelnen Orts Caritasverbänden vorgenommen. Dabei schienen unterschiedliche Vorgaben zu existieren: Während es in manchen Ortsverbänden die Setzung gab, dass die Teamleitung der Betreuung + ein*e weitere*r Mitarbeiter*in teilnehmen sollte, wurde dies in anderen Ortsverbänden offen gelassen. Dadurch ergab sich eine sehr unterschiedliche Zusammensetzung der Fortbildungsgruppen.

⁵ Mehrere teilnehmende OGS hatten zwei Standorte – diese wurden trotzdem als eine OGS gezählt.

⁶ In Duisburg hat sich die Zahl der teilnehmenden OGS im Projektverlauf auf 4 OGS verringert: Im Sommer 2016 wurde eine teilnehmende Schule geschlossen, im Sommer 2017 gab der Ostcaritasverband die Trägerschaft der Ganztagsbetreuung an zwei Schulen auf.

⁷ In Gladbeck nahmen ursprünglich 2 OGS am Projekt teil – diese wurden im Sommer 2016 zu einer OGS zusammengelegt.

Die Teilnehmer*innen des Projekts wurden in insgesamt vier Fortbildungsgruppen zusammengefasst und dabei nach den beteiligten OCV sortiert. Es gab also eine Bochumer, eine Duisburger und eine Mülheimer Gruppe. In der vierten Gruppe waren Gelsenkirchener und Gladbecker Teilnehmer*innen gemischt, wobei Erstere in der Mehrzahl waren. Über die gesamte Projektlaufzeit wurden insgesamt 9 Fortbildungsveranstaltungen pro Gruppe durchgeführt. Jede Fortbildung fand ganztägig (09.00 Uhr – 16.00 Uhr) in Essen statt.

Zu Beginn waren 88 Personen für diese Schulungen angemeldet – neben Mitarbeiter*innen aus der Ganztagsbetreuung nahmen zum Teil auch Lehrer*innen, die mit ihnen kooperieren, teil⁸. Zum Teilnehmer*innenkreis mancher Fortbildungsgruppen gehörten zudem auch Menschen, die in Ortsverbänden den Bereich der Offenen Ganztagschulen koordinieren. Im Laufe des Projekts sank die Teilnehmer*innenzahl auf 63.⁹ Über das Projekt wurden nicht ganze Teams qualifiziert bzw. begleitet, sondern einzelne Personen aus diesen Teams. Die Teilnehmer*innen sollten in ihren Teams als Multiplikator*innen fungieren, also die zentralen Fortbildungsinhalte in ihre Schulen hineintragen. Aus manchen teilnehmenden OGS nahm daher nur eine Person an den Fortbildungen teil, zum Teil nahmen aber auch zwei oder mehr Personen aus einer Schule teil.

Die Teilnahme einzelner Teammitglieder an Fortbildungen stellt für das Arbeitsfeld der OGS immer sofort eine Herausforderung dar, weil dieses Personal an diesem Tag in der Schule nicht einsetzbar ist, und somit die Kolleg*innen vor Ort dies abfangen müssen. Um dies zu kompensieren, war vor Projektbeginn vereinbart worden, dass jeder teilnehmende

Weitergehende Informationen zu den Fortbildungen

Die 9 Fortbildungen wurden in zwei Etappen geplant: Zu Projektbeginn wurden erst einmal nur die Inhalte und Termine der ersten Fortbildungen bis Ende 2016 festgelegt, um die Beobachtungen und Rückmeldungen der Teilnehmer*innen in die weitere Planung einbeziehen zu können. Ab Mitte 2016 wurden dann erst die restlichen Veranstaltungen konkret geplant. Die ursprüngliche Idee dahinter war, dass es auf diesem Weg möglich sein würde, die inhaltlichen Wünsche der Teilnehmer*innen für die späteren Fortbildungen berücksichtigen zu können. Für uns überraschend wurden kaum Themenwünsche zurückgemeldet – allerdings erwies sich die Planung in zwei Etappen dennoch als wichtiger Schritt: Als bspw. in der 3./4. Fortbildung deutlich wurde, wie zentral die Qualität der Kooperation zwischen Vormittag und Nachmittag für den inklusiven Entwicklungsprozess der OGS ist, konnte das Thema „Kooperation“ früher stattfinden als es ursprünglich geplant war (weitere Details zu den Fortbildungen: siehe Anhang).

⁸ Die Teilnahme am Projekt wurde allen Schulleitungen im Juni 2015 angeboten – zunächst entschieden sich 20 von damals 36 Schulleitungen dazu entweder selbst teilzunehmen oder ein*e Lehrer*in teilnehmen zu lassen – allerdings entwickelte sich letztendlich nur aus der Hälfte dieser Zusagen eine regelmäßige Teilnahme über die gesamte Projektlaufzeit.

⁹ Das Ausscheiden von Teilnehmer*innen war in den meisten Fällen bedingt durch Arbeitsplatzwechsel.

OCV einen festen Geldbetrag erhält, um davon am Nachmittag Honorarkräfte bzw. Stundenaufstockungen für fest angestellte Mitarbeiter*innen zu finanzieren. In der Praxis wurde diese Entlastungsmöglichkeit für die Praxis allerdings kaum eingesetzt, so dass immer wieder Teilnehmer*innen nicht zu Fortbildungen kommen konnten, weil das Ganztagsbetreuungsangebot an dem jeweiligen Tag personell zu gering besetzt war. Es ist nicht klar, warum eine Entlastung trotz der dafür bereitgestellten Gelder nicht möglich war.

Fortbildungsinhalte

Bei der Konzeption der Fortbildungsreihe haben wir uns am Index für Inklusion und dessen Ebenen/Themenbereichen orientiert: Der Index für Inklusion vertritt konsequent ein sogenanntes weites Verständnis von Inklusion – der Fokus liegt also nicht nur auf Beeinträchtigung/Behinderung, sondern allgemeiner auf dem Thema Vielfalt und einem wertschätzenden Umgang damit. Zudem nimmt das Schulentwicklungsinstrument nicht nur Schüler*innen in den Blick, sondern alle Beteiligten an Schule: Mitarbeiter*innen, Eltern und auch das direkte Umfeld der Einrichtung.

Inklusive Offene Ganztagschulen
im Karibikum

Die Fortbildungsreihe setzte sich aus den folgenden Themen zusammen:

- 1) Auf dem Weg zur Inklusion
- 2) Vielfalt und der Umgang mit Vielfalt
- 3) Grenzziehung und achtsame Autorität – Deeskalation fördern, Handlungsfähigkeit stärken, Unterstützungssysteme aufbauen (2-teilig)
- 4) Grenzziehung und achtsame Autorität – Deeskalation fördern, Handlungsfähigkeit stärken, Unterstützungssysteme aufbauen (2-teilig)
- 5) Multiprofessionelle Teams – Ort der Kreativität und des multiplen Supports in Veränderungsprozessen in Schule

- 6) Eltern – (schwierige) Kooperationspartner in Bildung und Erziehung?
- 7) Behinderung: Wissen und Reflexion
- 8) Vernetzung im Sozialraum aus Sicht der OGS
- 9) Partizipation von Schüler*innen

Im Anhang befindet sich eine kurze Beschreibung jeder Fortbildung.

4.2. Supervision

Ausgehend von der Beobachtung, dass die Caritas-verantworteten Teams der Ganztagsbetreuung bisher gar keinen Zugang zu Supervision hatten, war ursprünglich angedacht, den teilnehmenden Teams über drei Jahre regelmäßig Supervision anzubieten. Ziel dabei war es, die inklusive pädagogische Qualität in den OGS über diese Reflexionsmöglichkeiten weiter zu steigern. Allerdings wurde schnell deutlich, dass das Budget, welches für diesen Arbeitsbereich beantragt (und bewilligt) wurde, dafür nicht ausreichte. In mehreren Gesprächen ab Ende 2015 wurde daher eine neue Supervisionsidee entwickelt: Statt alle Teams sehr selten, sollten die Teamleitungen während zweier Schuljahre intensive Supervision erhalten.

Dies bot zwei Vorteile: Es wurde sichergestellt, dass die Supervisionsgruppen nicht zu groß wurden und es wurde speziell eine der Leitungsebenen der Ganztagsbetreuungsangebote in den Blick genommen. Durch die Supervision wurden nun auch Teamleitungen erreicht, die bisher über die Fortbildungen noch nicht erreicht worden waren. Damit wurde im Supervisionskonzept die zentrale Rolle der Leitung im inklusiven Entwicklungsprozess berücksichtigt.

Weitergehende Informationen zur Entwicklung des Supervisionskonzepts

Statt sehr selten über drei Jahre, sollten die teilnehmenden Mitarbeiter*innen der Ganztagsbetreuungen in den Schuljahren 2016/2017 und 2017/2018 intensiver Supervision enthalten (aus Kostengründen konnten die kooperierenden Schulleitungen/Lehrer*innen leider nicht teilnehmen). Innerhalb dieser zwei Schuljahre fanden 8 Supervisionssitzungen pro Gruppe statt.

Innerhalb des Projektteams wurde intensiv über den Teilnehmer*innenkreis für die Supervision diskutiert: Sollten dieselben Personen, die auch an den Fortbildungen teilnahmen, auch an der Supervision teilnehmen oder sollten sich die Supervisionsgruppen anders zusammensetzen? Auf der Grundlage dieser Diskussionen wurde in Zusammenarbeit mit der Referentin Maria Saurbier, die auch als Supervisorin tätig ist, schließlich ein Konzept erarbeitet: Das Angebot der Supervision sollte hauptsächlich die Teamleitungen der Nachmittagsbetreuung erreichen.

4.3. Arbeit mit dem Index für Inklusion

Den teilnehmenden Offenen Ganztagschulen wurde für ihre Schulentwicklungsprozesse die begleitete Arbeit mit dem „Index für Inklusion“ angeboten. Dabei handelt es sich um ein Organisationsentwicklungsinstrument, das einer inklusiven Logik folgt. Einen „Index für Inklusion“ gibt es für verschiedene Institutionen bzw. gesellschaftliche Bereiche: Für Kindertageseinrichtungen, Schulen und für Kommunen. Das Herzstück des Instruments bilden unzählige Fragen, welche dafür gedacht sind, die Diskussion und Reflexion unter den Beteiligten einer Institution anzuregen.

Es wurde zu Projektbeginn entschieden, dieses Arbeitsmittel immer wieder in den Fortbildungen zu nutzen, um die OGS darüber an einen Entwicklungsprozess auf der Grundlage des „Index für Inklusion“ heranzuführen. Angedacht war, dass die OGS nach und nach in diesen Prozess einsteigen würden.

Dieses Projektziel konnte allerdings nicht verwirklicht werden: In den ersten Monaten des Projekts zeigten mehrere Schulen Interesse an einer begleiteten Arbeit mit dem Index für Inklusion - dieses Interesse wurde in allen Fällen von der Schulleitung geäußert. Mit diesen vier Schulen wurde jeweils ein Gespräch geführt, in dem das Begleitungsangebot des Projekts vorgestellt wurde. Aus diesen Gesprächen ergaben sich bei drei dieser vier Schulen Nachfolgetermine und erste Schritte hin zur Einbeziehung des Index' in den aktuellen Schulentwicklungsprozess. Nach wenigen Monaten versandeten jedoch alle drei Arbeitsprozesse mit dem Index für Inklusion.

Am Ende des ersten Projektjahrs war innerhalb des Projektteams der Eindruck entstanden, dass die Erwartung, die projektbeteiligten Offenen Ganztagschulen würden nach und nach in die inklusive Entwicklungsarbeit mit dem Index für Inklusion einsteigen, sich nicht erfüllte.

Dieser Eindruck wurde bei einem Arbeitstreffen im Juni 2016 mit den OGS-Koordinator*innen der OCV diskutiert: Es wurde rückgemeldet, dass der Index für Inklusion als sprachlich schwer zugänglich erlebt wird und dass dies neben dem häufig vorhandenen Mangel an Austauschzeit eine Hürde für die OGS-Teams darstellt. Daraufhin wurde vereinbart, eine neue Variante der Arbeit mit dem Index auszuprobieren: Für jede Fortbildung wurde eine Indexfrage (zum jeweiligen Fortbildungsthema) mit erklärenden Hinweisen aufbereitet und ausgeteilt. Verabredet wurde folgendes Verfahren: Zwischen den Fortbildungsterminen sollten die Teilnehmer*innen und ihre jeweiligen Teams diese Frage diskutieren und sie zur Reflexion ihrer Arbeitspraxis nutzen. Diese

Diskussionen sollten dann, in einem zweiten Schritt, auf den monatlichen Teamleitungssitzungen des OCV aufgegriffen werden, indem sich die Teamleitungen zu dem Thema austauschten.

Dieser Weg wurde seit Herbst 2016 ausprobiert – mit sehr unterschiedlichen Ergebnissen. Nur wenige Teams arbeiteten zwischen den Fortbildungen mit der jeweiligen Index-Frage und nutzten Sie für Diskussionen im Team. Interessanterweise probierten mehrere Duisburger OGS-Teams mit sehr schwierigen Rahmenbedingungen die Arbeit mit der Index-Frage aus, während aus der Mülheimer Fortbildungsgruppe keine Arbeit mit den Index-Fragen zurückgemeldet wurde - obwohl es dort relativ viel Zeit für Teamsitzungen gibt (siehe auch 4.1 dazu). Dies ist ein Hinweis darauf, dass die Teilnahme von Teamleitungen an den Fortbildungen bzw. überhaupt am Projekt ein wichtiger Faktor war (aus Mülheim nahm im Projektverlauf keine einzige Teamleitung der Caritas mehr an den Fortbildungen teil).

5) Erkenntnisse aus dem Projekt

5.1. Ergebnisse Datenabfrage

Das Projekt bot die Möglichkeit, einen Einblick in die Rahmenbedingungen bzw. Ausgestaltung von OGS zu gewinnen wie es sonst selten möglich ist. Im Verlauf des Projekts wurde immer klarer, dass die Rahmenbedingungen zwar überall verbesserungswürdig sind, aber dass es zwischen den verschiedenen Kommunen noch einmal große Unterschiede gibt. Auf diese Wahrnehmung reagierte das Projekt mit zwei Abfragen: Auf der Ebene der OGS-Koordinator*innen wurde angefragt, welche finanziellen Mittel konkret zur Gestaltung der Ganztagsbetreuung zur Verfügung stehen. Dabei wurde deutlich, dass eine relativ wohlhabende Kommune fast doppelt so viel Geld in einen Ganztagsplatz investiert wie eine relativ arme Kommune (siehe dazu auch die Ausführungen zur Finanzierung von Ganztagsplätzen im 2. Kapitel).

Eine zweite Abfrage fand auf der Ebene der Ganztagsbetreuungsteams statt. Es wurden Fragen gestellt zu diesen Bereichen: Räume, Personal, Angebote, Austausch/Vernetzung und Fort-/Weiterbildungsmöglichkeiten. Im

Details zu der Abfrage bei den Teams der Betreuung: Im Oktober 2017 wurde ein Fragebogen mit 23 Fragen an alle Teams der Ganztagsbetreuung gesendet, die zu dem Zeitpunkt noch am Projekt teilnahmen.

Folgenden soll erst einmal nur auf ausgewählte Erkenntnisse eingegangen werden. Die komplette Darstellung der Ergebnisse ist im Anhang zu finden.

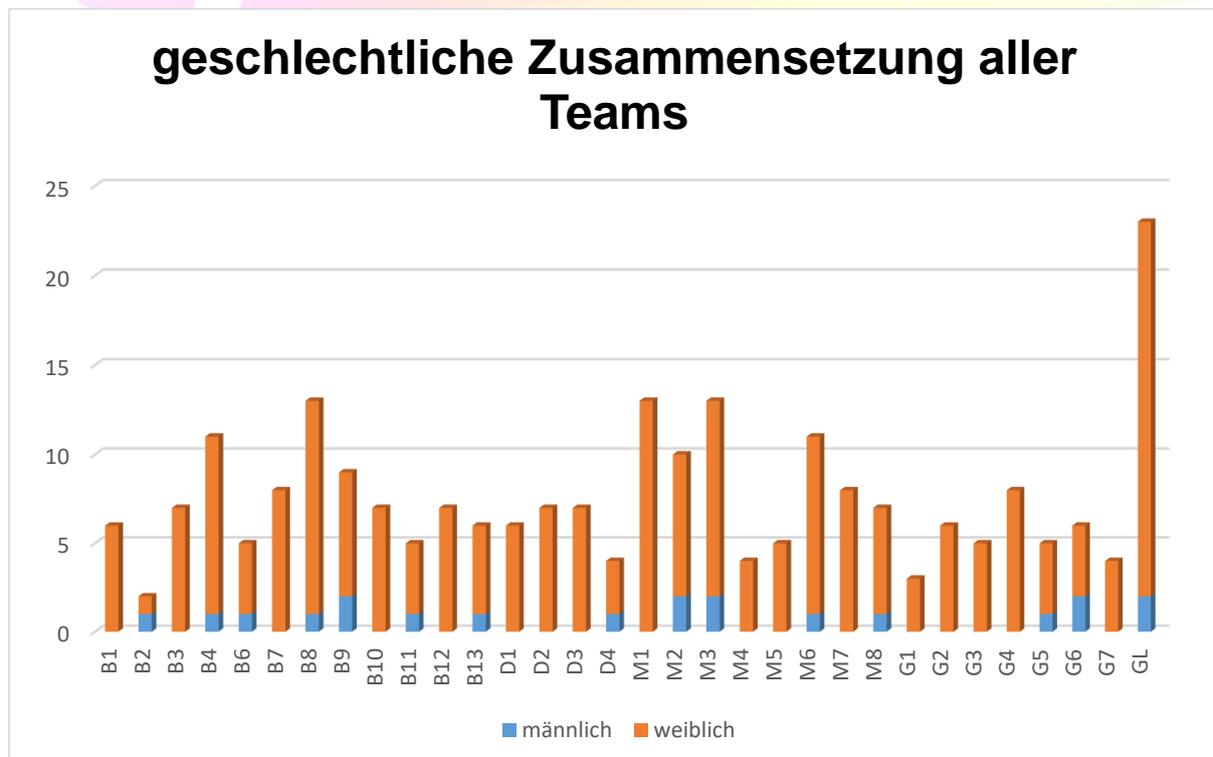
Fragen 6 und 7

„Welches Geschlecht haben die hauptamtlichen Mitarbeiter*innen in Ihrem Team?“

„Arbeiten in Ihrem Team hauptamtliche Mitarbeiter*innen, deren Erstsprache nicht Deutsch ist?“

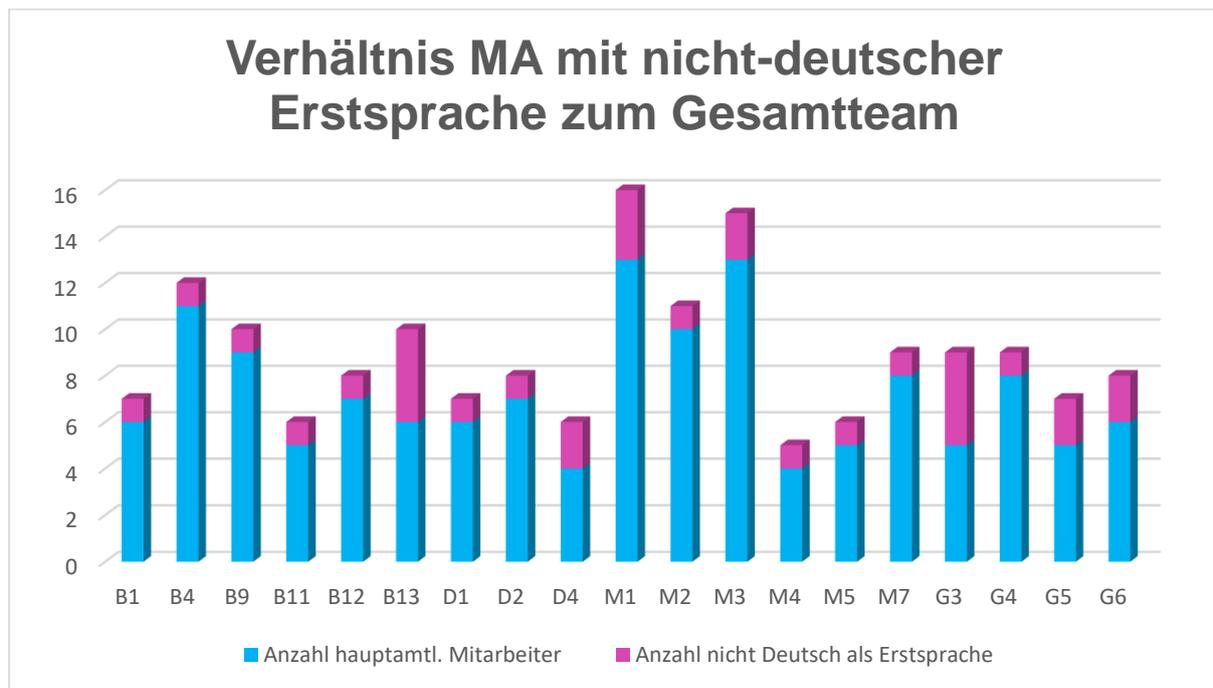
Ausgehend von der Beobachtung, dass die Vielfalt in den Teams der Ganztagsbetreuung häufig nicht der Vielfalt der Kinder, welche diese Betreuung besuchen, entspricht, wurde in dem Fragebogen explizit nach zwei Vielfaltdimensionen auf Mitarbeiter*innenebene gefragt: Geschlecht und Zuwanderungsgeschichte bzw. Mehrsprachigkeit¹⁰.

Die Vielfaltdimension Geschlecht: Mehr als der Hälfte der Teams (53%) bestehen ausschließlich aus Frauen, in 47% der Teams arbeiten Frauen und Männer zusammen. In diesen gemischten Teams arbeitet in vielen Fällen ein männlicher Mitarbeiter, in seltenen Fällen sind es zwei



¹⁰ Der Begriff des „Migrationshintergrundes“ erschien zu unscharf, weswegen im Fragebogen nach anderen Erstsprachen gefragt wurde – in dem Bewusstsein, dass auch diese Variante nicht perfekt ist. Uns ist ebenfalls bewusst, dass es noch viele andere relevante Vielfaltdimensionen gibt, die wir nicht abgefragt haben.

Die Vielfalt dimension Zuwanderungsgeschichte bzw. Mehrsprachigkeit: In 42% der Teams arbeiten ausschließlich Menschen, die jeweils Deutsch als Erstsprache haben. In 58% der Teams gibt es Teammitglieder, die eine andere Erstsprache als Deutsch hatten. Wenn man sich diese „gemischten“ Teams genauer anschaut, stellt man fest, dass dort meist nur ein*e Mitarbeiter*in mit einer anderen Erstsprache als Deutsch arbeitet.



Eine interessante Beobachtung am Rande: Die zwei Teams, in denen die Mitarbeiter*innen mit anderen Erstsprachen als Deutsch in der Mehrheit sind, werden jeweils von Personen geleitet, welche selbst eine Zuwanderungserfahrung besitzen.

Nun lässt sich fragen, warum es überhaupt wichtig ist, auf der Ebene der Teams nach dem Vorhandensein (oder eben Nichtvorhandensein) verschiedener Vielfalt dimensionen zu fragen: Dies ist dann bedeutsam, wenn man davon ausgeht, dass unsere Zugehörigkeit zu sozialen Gruppen stark unsere Wahrnehmung von Welt beeinflusst – und ob wir Bildungsbarrieren als solche erkennen können oder nicht. Diese Idee knüpft an das Konzept der „Privilegien“ an, wie es bspw. in feministischen oder anti-rassistischen Kontexten diskutiert wird. Privilegien sind in diesem Sinne (unverdiente) Vorteile, die mit bestimmten sozialen Positionierungen einhergehen. Privilegierte Positionierungen sind z. B. weiß sein, zur Mittelschicht gehören, nicht-beeinträchtigt/nicht-behindert sein, männlich sein, heterosexuell sein. Ein Problem, welches mit einer privilegierten Positionierung einhergeht: Die eigene Wahrnehmung der Welt wirkt völlig selbstverständlich und es wird davon ausgegangen, dass auch alle anderen die

gleiche Realität erleben. Die Zugangs- und Teilhabebarrrieren, die für andere, nicht-privilegierte, Menschen bestehen, bleiben aus privilegierter Sicht unsichtbar - Privilegien zu haben bedeutet also auch „blinde Flecken“ zu besitzen.

Ein Teil der Kinder, welcher die Offenen Ganztagschulen im Projekt besucht, stammt eher aus prekären und damit nicht-privilegierten Verhältnissen: Aus Familien, die wenig Geld besitzen und in denen die Eltern häufig nicht erfolgreich am Bildungssystem teilhaben konnten. Spätestens seit dem Anfang dieses Jahrtausends (Stichwort „PISA-Studie“) wissen wir, dass Kinder aus solch prekären Verhältnissen es schwerer haben, im deutschen Schulsystem erfolgreich zu sein. Der Grund dafür sind Bildungsbarrieren. Mit dem Ausbau der Ganztagschulen ist das Ziel verbunden, diese Bildungsbarrieren abzubauen.

Das Projekt hat mit der Idee gearbeitet, dass solche Barrieren oft nur für diejenigen spürbar sind, die von ihnen betroffen sind. Wenn also die Teams der Ganztagsbetreuung (und selbstverständlich ebenso die mit Ihnen kooperierenden Lehrer*innen) sozial sehr anders positioniert sind als ein Teil der Kinder, die diese Offenen Ganztagschulen besuchen, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass die Pädagog*innen bestimmte „blinde Flecken“ miteinander teilen und Barrieren, die für die Kinder bestehen, nicht erkennen und damit auch nicht abbauen können. Aus diesem Grund erscheint es wichtig, dass die pädagogischen Fachkräfte an OGS vielfältiger werden, was Faktoren wie (soziale) Herkunft, Mehrsprachigkeit, Hautfarbe, Geschlecht und Beeinträchtigung/Behinderung betrifft. Dies ist speziell für einen kirchlichen Träger wie die Caritas von Bedeutung, da hier besondere Anforderungen bei der Einstellung von Personal gelten, die tendenziell dazu führen, dass die Teams besonders homogen sind, was das Vorhandensein bestimmter Vielfaltdimensionen betrifft.

Frage 10

*„Über welche Qualifikation verfügen die Mitarbeiter*innen und mit wie vielen Stunden pro Woche sind sie jeweils beschäftigt?“*

Im Arbeitsfeld „Ganztagsbetreuung“ sind Mitarbeiter*innen mit sehr unterschiedlichen (pädagogischen) Qualifikationen zu finden – dies lässt sich erst einmal für alle am Projekt teilnehmenden OGS bzw. Ortscaritasverbände formulieren. Allerdings gibt es auf den zweiten Blick zwischen den verschiedenen Städten gravierende Unterschiede:

Es lässt sich feststellen, dass die Fachkräftequote sehr unterschiedlich ist: In manchen Teams der Ganztagsbetreuung gibt es nur eine Person mit einer pädagogischen Qualifikation¹¹ (in den meisten Fällen handelt es sich dabei um Erzieher*innen), während alle anderen Mitarbeiter*innen keinen pädagogischen Beruf gelernt bzw. kein pädagogisches Studium absolviert haben. Dem gegenüber stehen Teams, in denen nur pädagogisch qualifizierte Mitarbeiter*innen tätig sind - zudem steht in diesen Teams für die gleiche Kinderanzahl mehr Personal zur Verfügung. Diese Unterschiede sind nicht zufällig: In Kommunen, die mehr Geld in die Finanzierung von Ganztagsbetreuungsangeboten einbringen (können), ist sowohl die Mitarbeiter*innenzahl als auch die Fachkräftequote höher. In diesen Kommunen sind auch eher Mitarbeiter*innen im Ganztags zu finden, die eine Vollzeitstelle innehaben, während in anderen Städten nicht einmal Teamleitungen eine ganze Stelle bekommen können.

Frage 13

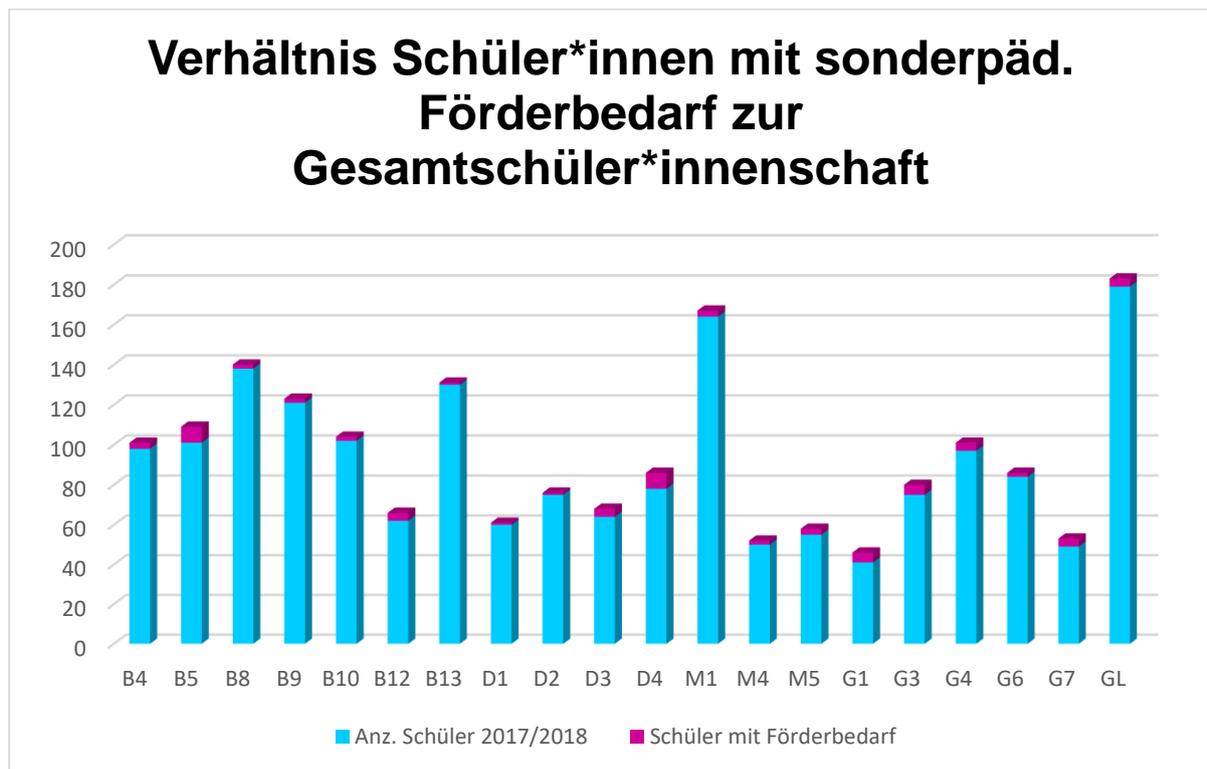
„Besuchen Schüler_innen mit festgestelltem sonderpädagogischen Förderbedarf Ihr Betreuungsangebot?“

Während das Projekt konsequent mit der Perspektive gearbeitet hat, dass es unter dem Begriffspaar „schulische Inklusion“ um den Umgang mit der Vielfalt aller Kinder geht, liegt der Fokus der öffentlichen Debatte häufig nur auf der Einbeziehung von Kindern mit Beeinträchtigung/Behinderung in die Regelschule. Dementsprechend herrschte zu Beginn des Projekts bei einigen Teilnehmer*innen das Gefühl vor, von dem Thema „Inklusion“ noch gar nicht betroffen zu sein, da man noch gar keine beeinträchtigten/behinderten Schüler*innen an der Schule habe. Gleichzeitig wurde und wird „Inklusion“ von denjenigen, die bereits davon – in der Form beeinträchtigter/behinderter Kinder an der Schule – betroffen waren, teilweise als Überforderung bzw. Unmöglichkeit beschrieben. Daher wollten wir gerne erfahren, wie die Situation inzwischen in den Betreuungsangeboten am Schulnachmittag aussieht: Sind beeinträchtigte/behinderte Kinder bereits überall im Regelsystem angekommen? Und dort nicht nur im Unterricht, sondern auch am Nachmittag?

Die Auswertung der Abfrage zeigt, dass an 67 % der am Projekt beteiligten Schulen, Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf den Nachmittag besuchen. 33 % der

¹¹ Unter „pädagogische Qualifikation“ verstehen wir hier nur eine Ausbildung bzw. ein Studium mit pädagogischem Schwerpunkt. Menschen, die über eine ganz andere Ausbildung bzw. ein ganz anderes Studium verfügen und später eine grundlegende Weiterbildung für die Arbeit in der Ganztagsbetreuung absolviert haben, werden also als „Ergänzungskräfte“ und nicht als „pädagogische Fachkräfte“ eingestuft.

Betreuungsteams verneinten die Frage. Eine Aufschlüsselung nach den einzelnen OGS zeigt, dass 11 der Ganztagsbetreuungsangebote von jeweils einem bis drei Kindern mit sonderpädagogischen Förderbedarf besucht werden, während in neun Betreuungsangeboten die Zahl zwischen vier und acht liegt. In der Relation zur Gesamtgruppe handelt es sich in den meisten Fällen um wenige Kinder.



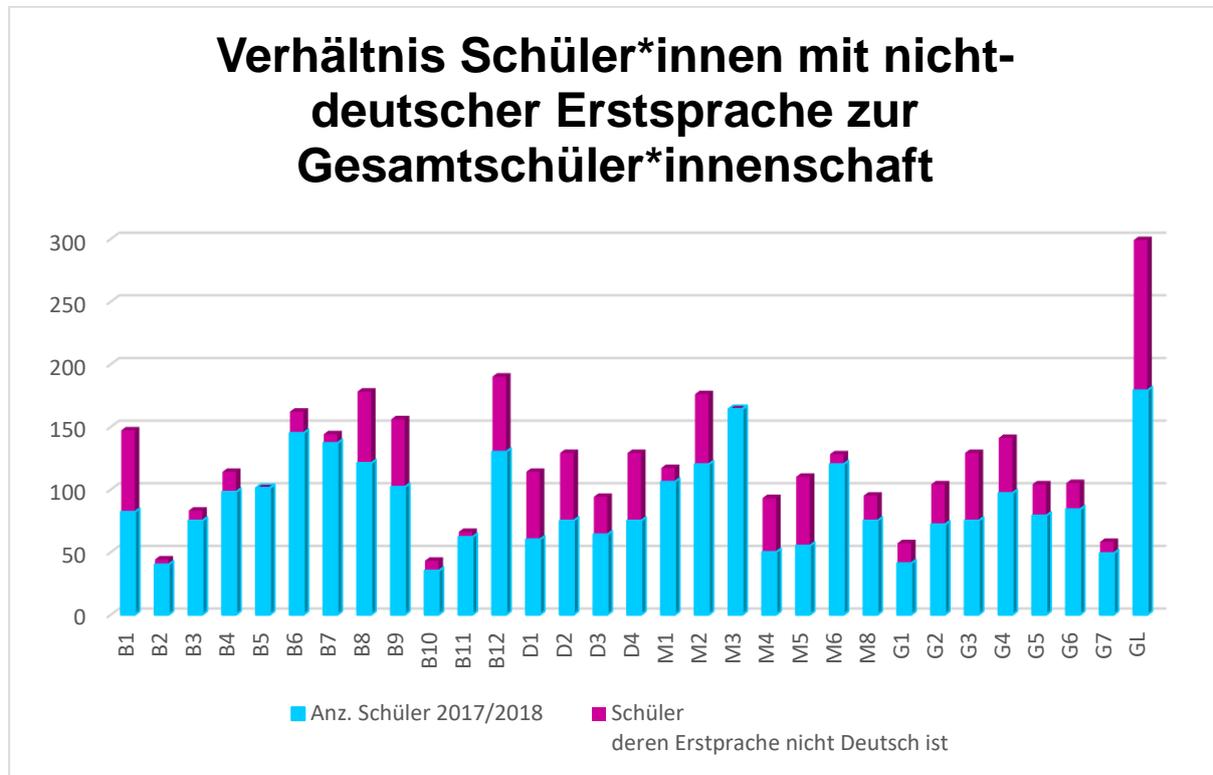
Frage 14

*„Besuchen Schüler*innen Ihr Betreuungsangebot, deren Erstsprache nicht Deutsch ist?“*

Früh im Projekt gab es den Eindruck, dass es bzgl. des Inklusionsziels „wertschätzender Umgang mit Vielfalt“ bei vielen OGS erst einmal eher um den Umgang mit verschiedenen Zuwanderungshintergründen und Mehrsprachigkeit gehen würde als um den Umgang mit Beeinträchtigung/Behinderung. Dieser Eindruck passte auch zum Bild des „bunten“ Ruhrgebiets mit relativ vielen zugewanderten Menschen. Über Hospitationen wurde später im Projekt aber deutlich, dass dieses Bild nur teilweise der Realität entspricht und eher auf ärmere Stadtviertel zutrifft.

Die Antworten auf Frage 14 im Fragebogen ergaben dann auch, dass in 21 % der OGS ausschließlich Schüler*innen mit der Erstsprache Deutsch das Ganztagsbetreuungsangebot besuchen. Die differenzierte Auswertung der 79 %, welche die Frage mit „Ja“

beantwortet haben, zeigt, dass der Anteil der Kinder mit einer anderen Erstsprache als Deutsch dort sehr stark variiert.



Die Ergebnisse zu dieser Frage machen deutlich, dass es auch im vermeintlich bunten Ruhrgebiet sehr unterschiedliche Bedingungen des Aufwachsens gibt (bezogen auf den Aspekt der Zuwanderung).

Frage 18

„Wie häufig finden Teamsitzungen statt?“

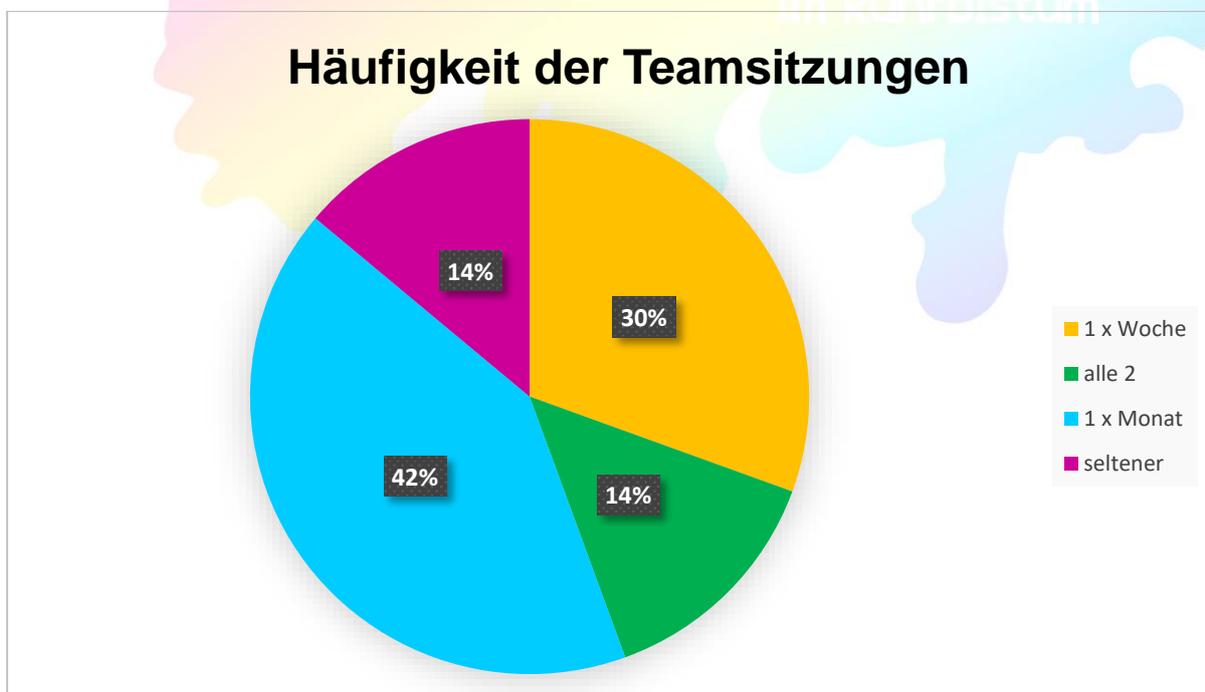
Es wurde über die Projektlaufzeit deutlich, dass die Teams der Ganztagsbetreuungsangebote in den verschiedenen Städten unter sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen arbeiteten. Ein großer Unterschied zwischen den Teams war die Häufigkeit der Teamsitzungen. Die Ergebnisse der Datenabfrage zeigen, dass 56% der Teams sich nur einmal im Monat oder sogar seltener zu Sitzungen treffen, während 30 % der Teams dazu wöchentlich die Gelegenheit haben.

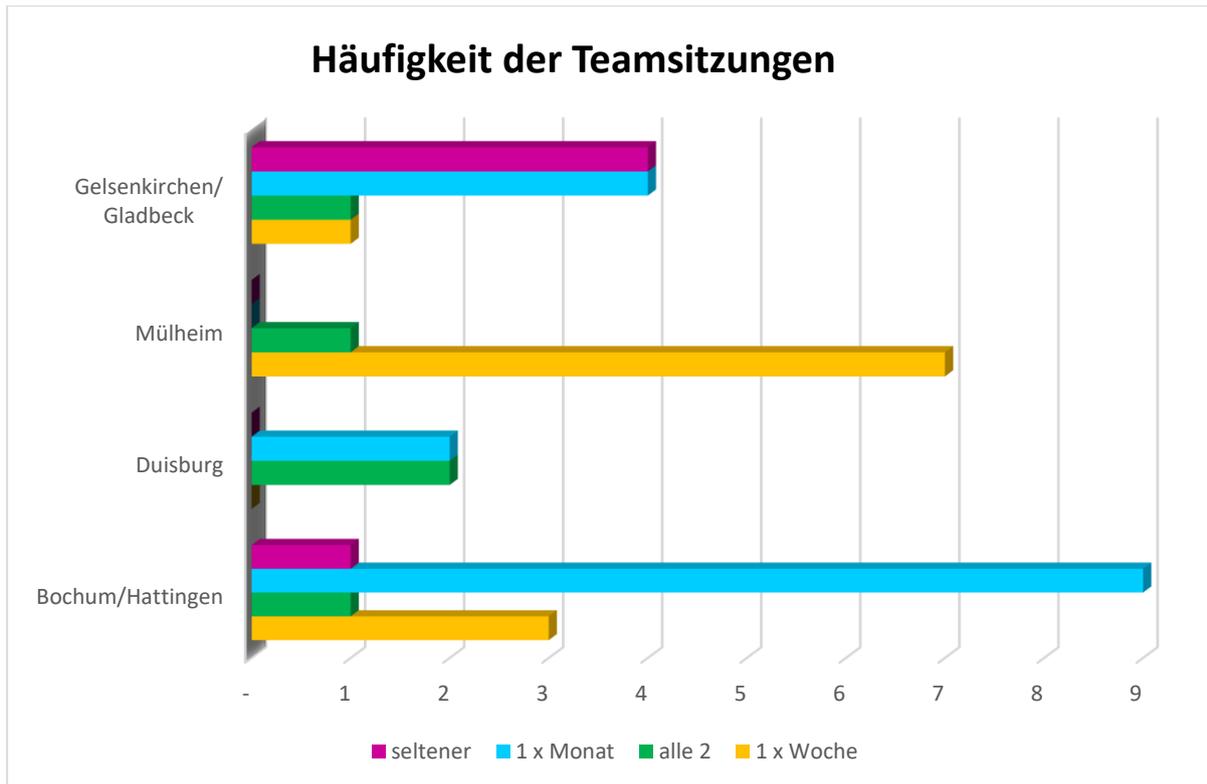
Zeit für Austausch ist wichtig für die Qualität der pädagogischen Arbeit - Teamsitzungen sind der Ort, in denen bspw. Fallbesprechungen stattfinden können und sie sind ein wichtiger Raum für konzeptionelle Arbeit. Für die (inklusive) Weiterentwicklung der Arbeit braucht es Austausch. Die sehr weit auseinander liegenden Antworten auf die

Frage 18 zeigen, dass die Teams in diesem Bereich sehr unterschiedliche Möglichkeiten haben.

Gleichzeitig ist aber festzuhalten, dass viel Zeit für Austausch nicht automatisch bedeutet, dass diese bspw. für die Weiterentwicklung der eigenen Institution genutzt wird – dazu gehört auch eine Teamleitung, die bestimmte Inhalte über andere priorisiert.

Dies wurde bzgl. der Arbeit mit dem Index für Inklusion deutlich: Während in der ersten Projekthälfte der Eindruck entstand, dass die Teams generell nicht genügend Zeit für Austausch haben und damit auch nicht mit Indexfragen arbeiten können, ergab sich in der zweiten Projekthälfte das überraschende Bild, dass die Arbeit mit den aufbereiteten Fragen aus dem Index in manchen Teams stattfand, wo unter prekären Arbeitsbedingungen gearbeitet wurde und es weniger Zeit für Teamsitzungen gab. Gleichzeitig wurden die Indexfragen oder Fortbildungsinhalte in Teams, die viel Zeit für Austausch haben, nicht unbedingt Thema. Auf der Suche nach möglichen Erklärungen für diese Beobachtung geriet die Rolle der Teamleitung in den Blick: In mehreren Teams, die sich häufig zu Teamsitzungen treffen, nahm die jeweilige Teamleitung nicht an den Fortbildungen des Projekts teil – dies könnte erklären, warum Inhalte aus dem Projekt bzw. das Ziel der inklusiven Weiterentwicklung dort weniger stark im Fokus waren.





Frage 21

*„Gibt es regelmäßig (also nicht nur bei Bedarf) Austausch zwischen den Mitarbeiter*innen aus der Betreuung und Mitgliedern des Lehrerkollegiums?“*

Die Qualität der Kooperation zwischen Vormittag und Nachmittag in der Offenen Ganztagschule stellte sich im Projekt als der Dreh- und Angelpunkt für den (inklusive) Entwicklungsprozess dar. So wurde bspw. in den Fortbildungen zu „Umgang mit herausforderndem Verhalten“ oder „Zusammenarbeit mit den Eltern“ deutlich, dass gute Kooperation zwischen dem Lehrerkollegium und dem Team der Ganztagsbetreuung unerlässlich ist, um Lösungen für bestehende Probleme zu entwickeln.

Eine Voraussetzung für eine gelingende Kooperation ist das regelmäßige Zusammen treffen, der regelmäßige Austausch. Dies ist selbstverständlich noch kein Garant dafür, dass multiprofessionelle Kooperation gelingt, aber es lässt sich sicher behaupten, dass ohne diese Regelmäßigkeit die Basis dafür fehlt.

Über den Austausch in den Fortbildungen wurde deutlich, dass es in der Intensität der Kooperation an den verschiedenen OGS sehr große Unterschiede gibt: Während bspw. in einzelnen Schulen die Teamleitung des Nachmittags zusammen mit der Schulleitung am Konzept arbeitet, ringen andere Teamleitungen darum, vom Lehrer-

kollegium überhaupt mitgedacht und über Wichtiges informiert zu werden. Diese Unterschiede spiegeln sich auch im Ergebnis der Abfrage wieder: In immerhin 21% der teilnehmenden OGS gibt es (noch) keinen regelmäßigen Austausch zwischen Vormittag und Nachmittag.

5.2 Ansatzpunkte für die inklusive Entwicklung von (Offenen) Ganztagschulen

Die Erkenntnisse des Projekts zur inklusiven Entwicklung von Offenen Ganztagschulen sollen hier in zwei Schritten dargestellt werden: Im ersten Schritt werden Erkenntnisse eine Rolle spielen, die besonders relevant für diejenigen sind, die selbst ein ähnliches Projekt planen bzw. bereits durchführen. Im zweiten Schritt wird es allgemeiner um inklusive OGS-Entwicklung gehen.

Hinweise für die Durchführung ähnlicher Projekte

Das Angebot der gemeinsamen Weiterbildung für pädagogische Fachkräfte des Vormittags und Nachmittags in Ganztagschulen wurde von den Teilnehmer*innen wiederholt als hilfreich bewertet. Wie bereits im 3. Kapitel beschrieben, nahmen allerdings nicht von allen OGS Schulleitungen bzw. Lehrkräfte teil. Dies wurde immer wieder bedauernd kommentiert von Teilnehmer*innen der Nachmittagsbetreuung, welche die Fortbildungen ohne ein Gegenüber aus dem schulischen Vormittag besuchten. Es könnte ein sinnvoller Schritt sein, in ähnlichen Projekten die Teilnahme auf Offene Ganztagschulen zu beschränken, die durchgehend (mindestens) ein Tandem aus Lehrer*in und pädagogischer Fachkraft aus der Betreuung an den Fortbildungen teilnehmen lassen. Vorgeschlagen wird zudem eine aktive Bewerbung der Offenen Ganztagschulen um eine Teilnahme am Projekt, die bereits von allen Beteiligten der Ganztagschule gemeinsam unterstützt und erstellt wurde.

Die Empfehlung bzgl. der Teilnahme eines Tandems kann noch um einen wichtigen Punkt erweitert werden: Ideal wäre es, wenn dieses Tandem aus der Schulleitung und der Teamleitung der Ganztagsbetreuung bestünde. Die zentrale Rolle von Leitung für den Entwicklungsprozess in Schulen ist bekannt – dafür benötigen Schulleitung und Teamleitung aber immer wieder die Möglichkeit, auf Abstand zum stressigen pädagogischen Alltag zu gehen, um den Prozess in den Blick zu nehmen. Gemeinsame Fortbildungen bieten Raum für gemeinsame Reflexion.

Denkbar wäre es auch für ähnliche Projekte, komplett wegzugehen von der Idee des Multiplikator*innenmodells und direkt mit dem ganzen Team einer OGS zu arbeiten.

Dies würde zwar bedeuten, dass ein Projekt mit weniger Schulen arbeitet, diese könnten dafür aber intensiver begleitet werden. Dies passt auch zu der Beobachtung, dass die Vermittlung von Inhalten bzgl. des Themas Inklusion in den Fortbildungen zwar wichtig war, dass aber der Austausch, der im Schulalltag oft zu kurz kommt, eine mindestens ebenso große Rolle spielte. Eine Fortbildung und Begleitung von ganzen Schulteams würde allen Beteiligten einer Schule immer wieder die Möglichkeit geben, aus dem Alltag herauszutreten und ins Gespräch zu kommen. Als Impulse für diesen Austausch bieten sich Fragen aus dem Index für Inklusion an.

Allgemeine Hinweise zur inklusiven OGS-Entwicklung

Befragt man die Erfahrungen des Projekts allgemeiner auf Erkenntnisse, die hilfreich sind für die inklusive Weiterentwicklung von (Offenen) Ganztagschulen, so rückt auch hier das Thema „Fortbildung“ noch einmal in den Fokus. Neben der erneuten Empfehlung für gemeinsame Fortbildungen verschiedener Professionen, soll hier auch eine Empfehlung für bestimmte Inhalte gegeben werden: Wenn man sich Fortbildungsangebote zum Thema „schulische Inklusion“ anschaut, findet man oft zwei Gemeinsamkeiten – es geht einerseits um das Thema Haltung und andererseits um konkrete Informationen zu Beeinträchtigungs-/Behinderungsarten. Letzteres wirkt auf den ersten Blick zwar sehr konkret und praktisch, bleibt aber oft abstrakt, weil es nicht „das“ Kind mit bestimmten Beeinträchtigungen gibt und letztendlich Pädagog*innen das einzelne Kind vor Ihnen in den Blick nehmen und kennenlernen müssen. Zudem muss hinterfragt werden wie dieses Spezialwissen Schulen dabei hilft, allgemein besser mit der Vielfalt der Schüler*innen umzugehen und Barrieren für alle Kinder zu reduzieren.

Als hilfreicher für die Steigerung inklusiver Qualität einer (Ganztags)Schule bewerten wir den Erwerb von Wissen um gesellschaftliche Ungleichheit und Diskriminierung. Anknüpfend an eine Expertise von Sulzer/Wagner, die nach notwendigen Kompetenzen für Inklusion im frühpädagogischen Bereich fragte¹², lässt sich auch für den Bereich Schule konstatieren, dass es für die Steigerung von Bildungschancen aller Kinder zentral ist, dass Pädagog*innen die Zugangs- und Teilhabebarrrieren für Kinder und deren Familien kennen, um sie abzubauen. Um diese Barrieren erkennen zu können,

¹² Sulzer, Annika & Wagner, Petra (2011): Inklusion in Kindertageseinrichtungen – Qualifikationsanforderungen an die Fachkräfte. Eine Expertise der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF) Abrufbar unter: https://www.weiterbildungsinitiative.de/uploads/media/WiFF_Expertise_Nr._15_Annika_Sulzer_Petra_Wagner_Inklusion_in_Kindertageseinrichtungen.pdf

braucht es Wissen um Benachteiligung und Diskriminierung und die Reflexion eigener Prägungen und Vorurteile. Außerdem ist die Auseinandersetzung mit den eigenen Privilegien und die damit verbundenen „blinden Flecken“ notwendig (siehe dazu auch 4.1). Konkret heißt dies: Menschen, die ihre (Ganztags)Schule inklusiver gestalten wollen, müssen unter anderem Wissen über Rassismus und Rassismuserfahrungen, über das Aufwachsen in Armut und damit verbundene Diskriminierungserfahrungen, über Benachteiligungserfahrungen aufgrund von Beeinträchtigungen, von Geschlecht und sexueller Orientierung und über Machtunterschiede zwischen Erwachsenen und Kindern/Jugendlichen erwerben.

Neben Fortbildungen braucht es für die Weiterentwicklung von (Ganztags)Schulen noch einen weiteren Raum für Reflexion: Kontinuierliche Supervision, als Fall- und als Teamsupervision. Zu einem Entwicklungsprozess gehören immer auch Konflikte – diese auszutragen fällt vielen Beteiligten an Schule schwer; dabei kann Supervision unterstützen.

Wie bereits in 4.1. erwähnt, ist es für das Erkennen und Abbauen von Bildungsbarrieren auch hilfreich, wenn in Teams Menschen mit vielen verschiedenen Perspektiven zusammenkommen – dadurch steigt die Wahrscheinlichkeit, dass nicht alle die gleichen „blinden Flecken“ teilen und dadurch bestimmte Hürden, die für die Kinder und deren Familien bestehen, übersehen. Das Anwerben und die Einstellung möglichst vielfältiger Mitarbeiter*innen liegen für die Ganztagsbetreuungsangebote bei den Trägern der Jugendhilfe.

Auf der Trägerebene sind noch weitere Themen angesiedelt, die für die inklusive Entwicklung von Offenen Ganztagschulen bedeutsam sind: Im Projekt reifte nach und nach die Erkenntnis, dass neben der Schulleitung und der Teamleitung des Ganztagsangebotes noch eine weitere Leitungsebene in den Blick genommen werden muss: Die Person, die im jeweiligen Caritas-Ortsverband für das Thema Ganztagsbetreuung zuständig ist und eine übergeordnete Leitung für die verschiedenen Teamleitungen darstellt. Diese Stelle ist zentral für die qualitative Weiterentwicklung der Ganztagsbetreuungsangebote (und nicht anderes ist die Entwicklung mit dem Ziel „Inklusion“), allerdings gibt es keine/wenige Vorgaben für diese Ebene und sie wird bisher wenig in den Blick genommen. Für die Caritas und andere Träger mit ähnlichen Strukturen wird es in Zukunft verstärkt darum gehen, diese Leitungsposition zu definieren zw. zu schärfen: Es braucht Personen mit ähnlichen Vorstellungen von Qualität (dabei würden Standards für die Ganztagsangebote helfen), die eigene Visionen zum Thema

„Inklusion“ mitbringen bzw. entwickeln: Es ist schwer bis unmöglich, die Betreuungsteams in den Schulen zu einem Ziel zu führen, wenn dieses Ziel als nicht wichtig oder sogar falsch bewertet wird (dies gilt selbstverständlich auch für die anderen genannten Leitungsebenen).

Es ist zudem zentral, dass dieser Personenkreis sich als Leitung begreift (Stichwort „Rollenklärung“ – auch hier kann Supervision unterstützen) und es ist die Aufgabe des Trägers sicherzustellen, dass sie auch Zeit zum Leiten bzw. Führen haben: Momentan sind Personen, die in Caritas-Ortsverbänden für das Thema Ganztagsbetreuung zuständig sind, im Alltag mit einer Fülle von Tätigkeiten konfrontiert, was dazu führt, dass eher gemanagt als geleitet werden kann.

Wenn diese Forderungen konsequent weitergedacht werden, bedeutet dies, dass es bei den Trägern der Jugendhilfe eine verstärkte interne Auseinandersetzung mit dem Qualitätsentwicklung von Ganztagschule geben muss. Übersetzt auf die Caritas bedeutet dies: Das Thema muss auf allen Ebenen - vom Deutschen Caritasverband, zu den Diözesan-Caritasverbänden bis hin zu den Caritas-Ortsverbänden – kontinuierlich bearbeitet werden und es müssen unter anderem folgende Fragen geklärt werden:

- Was wird innerhalb der Caritas unter Qualität im Ganztage verstanden?
- Welche Standards sind dafür notwendig?
- Wie kann die Leitungsebene der Ganztagsbetreuungsangebote in den Ortsverbänden qualifiziert und begleitet werden?
- Welche Rolle strebt die Caritas in der Kooperation mit Schule auf Dauer an? Versteht man sich als Dienstleister bzw. als Juniorpartner oder als selbstbewusstes Gegenüber, welches eigenen Vorstellungen von Qualität einbringen und umsetzen möchte?

Zahlreiche Diskussionen im Projekt haben immer wieder das Ergebnis erbracht, dass eine gelingende Kooperation zwischen den verschiedenen Professionen der Dreh- und Angelpunkt für eine erfolgreiche Ganztagschulentwicklung ist. Aus Trägersicht gilt es, hier anzusetzen und die eigenen Mitarbeiter*innen für das Thema zu sensibilisieren und zu stärken.

6) Stimmen von Teilnehmer*innen zum Projekt¹³

Statement Teamleitung und Mitarbeiter*in

Welche Projektinhalte waren für Sie besonders nützlich bzw. hilfreich?

Die Themen der einzelnen Veranstaltungen waren generell nützlich, um immer wieder sein eigenes Handeln zu reflektieren und gegebenenfalls anzupassen.

- bezogen auf die Arbeit und das Verhalten aller beteiligten Mitarbeiter in der Ganztagsbetreuung und Schule
- als besonders nützlich wurden die Themen Kooperation, Vorurteile und Toleranz genannt

Gibt es Dinge, die sich in Ihren OGS durch das Projekt verändert haben?

Persönlich mehr Bewusstheit im Umgang mit den Unterthemen zur Inklusion erlangt. Immer wieder ins Team transportiert und dadurch andere Blickwinkel angesprochen. Durch das Projekt wurde die Kommunikation innerhalb der Kollegen, in Bezug auf die Beobachtungen und Dokumentationen der Kinder, intensiviert und findet viel regelmäßiger statt. Zeitlicher Rahmen wird gesteckt, um innerhalb der Teamsitzung Indexfragen und Themen zur Inklusion zu besprechen.

Welche konkreten Schritte haben Sie vor, damit Ihre OGS inklusiver werden können?

- bessere Vernetzung mit Kooperationspartnern geplant wie z. B. Sozialraum Grumme (Medienpädagogisches Filmprojekt bereits stattgefunden April/Mai 2018), Projekt im Stadtteil "Kaffee trifft Kakao"
- Elterncafé etablieren
- weiterhin gemeinsame Fortbildungen mit dem Lehrer Kollegium (findet bereits statt)
- Erweiterung der Termine zum gemeinsamen pädagogischen Tag mit dem Lehrer Kollegium (fand bereits statt)
- Besuch von Fortbildungen einzelner Mitarbeiter zum Thema Inklusion

¹³ Die folgenden Rückmeldungen zum Projekt wurden im April und Mai 2018 in Kurz-Interviews oder per Mail eingeholt. Wir haben die Aussagen anonymisiert, aber sonst nicht verändert und im Stil nicht an den restlichen Text angepasst. Aus diesem Grund wird hier nicht mit dem * gegendert.

Wie können Sie konkret in Ihrer Rolle dazu beitragen?

- Wachsamkeit
- Selbstreflektion
- andere Zugänge zu Kindern immer möglich halten und überprüfen
- sich immer wieder fortbilden zum Thema
- regelmäßig die Indexfragen mit einfließen lassen und bearbeiten
- an dem Thema Transparenz und Toleranz arbeiten, um uns gegen Vorurteilen ("in Schubladen denken") zu sensibilisieren

Welche Unterstützung brauchen Sie dafür?

- Bereitschaft aller Beteiligten
- Anpassung von Rahmenbedingungen (Gebäude und Räume, Personal, Geld, OGS als feste anerkannte Institution etc.)
- finanzielle Mittel
- Zeit

Statement Teamleitung

Welche Projektinhalte waren für Sie besonders nützlich bzw. hilfreich?

Besonders hilfreich fand ich die Veranstaltung zum Thema Kindern mit herausforderndem Verhalten und Vernetzung.

Gibt es Dinge, die sich in Ihren OGS durch das Projekt verändert haben?

Durch die Schulung hat sich meine Einstellung zu machen Dingen verändert. Außerdem hat sich durch meine Initiative ein regelmäßiges Treffen zwischen OGS und Schulleitung etabliert, von dem ich hoffe, dass es bestand hat.

Welche konkreten Schritte haben Sie vor, damit Ihre OGS inklusiver werden können?

Wir führen jetzt ein neu strukturiertes Kinderparlament mit mehr Eigeninitiative ein.

Wie können Sie konkret in Ihrer Rolle dazu beitragen?

Ich habe mir vorgenommen regelmäßig die Schulungsunterlagen und die Indexfragen anzuschauen und zu reflektieren um den Weg der Inklusion weiter zu gehen.

Welche Unterstützung brauchen Sie dafür?

Hierfür benötige ich aber auch die Unterstützung meiner Kollegen sowie die der Schulleitung und des Trägers.

Statement Teamleitung

Welche Projektinhalte waren für Sie besonders nützlich bzw. hilfreich?

Besonders waren mir die Begriffserweiterung „was gehört alles zur Inklusion“, „Umgang mit herausforderndem Verhalten“ und die „Vernetzung“ hilfreich und nützlich.

Gibt es Dinge, die sich in Ihrer OGS durch das Projekt verändert haben?

Die Kollegin vom Hauptstandort, und ich, Teilstandort, haben die Arbeitsgemeinschaft "gemeinsames Lernen" gegründet. Dabei sind dann noch die Schulsozialarbeiterin und die Sonderpädagogin, die an beiden Standorten tätig sind. Langsam entwickeln wir für beide Standorte ein gemeinsames Konzept, für Schule und OGS gleich an beiden Standorten. Ziel ist es, dadurch inklusiver zu werden.

Wie können Sie konkret in Ihrer Rolle dazu beitragen?

Ich kann mit meiner Leitungsrolle für die OGS sprechen und die beschlossenen Punkte an meine Kolleginnen, Kinder und Eltern weitertragen. Auch nach außen hin, bei Konferenzen oder Veranstaltungen.

Welche Unterstützung brauchen Sie dafür?

Zur Unterstützung brauche ich die "Anerkennung der Lehrer um als gleichwertig" behandelt zu werden. Ist mittlerweile vorhanden. Oft fehlt auch die Zeit im Alltag, da in der OGS nur Teilzeit gearbeitet wird.

Statement Teamleitung

Welche Projektinhalte waren für Sie besonders nützlich bzw. hilfreich?

Deeskalationsstrategien & Deeskalationsstufen

- ➔ Lernen, sich selbst von außen zu betrachten, Selbstreflexion, Klärung von Konflikten darf auch aufgeschoben werden, um Konflikt auf eine andere Stufe zu bringen
- ➔ Beziehungsebene fördern → Kinder mit herausfordernden Verhaltensweisen auch Augenblicke entspannter Begegnung geben

- Teams in Schule, Ressourcen nutzen
- ➔ Wertschätzung der OGS, Einheit als Schule, Zusammenarbeit mit Lehrern
 - Differenzierung von Rassismus
- ➔ Verschiedene Ebenen von Rassismus, Achtsamkeit bei Vorurteilen, Beachtung von unterschiedlichen Privilegien
 - Eltern als Kooperationspartner
- ➔ Eltern als Mitexperten, Eltern haben auch Hindernisse (z.B. unterschiedliche Privilegien, fehlende Sprachkenntnisse)
 - Sozialraum
- ➔ Welche Ressourcen im Umfeld kann ich nutzen? Was ist wichtig in der Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern?
 - Partizipation
- ➔ In welchen Bereichen und wie können und sollen Kinder (nicht) mitbestimmen

Gibt es Dinge, die sich in Ihren OGS durch das Projekt verändert haben?

Welche konkreten Schritte haben Sie vor, damit Ihre OGS inklusiver werden können?

Bisherige Veränderungen & weiterer Ausbau

- Wertschätzung der OGS in Schule, Zusammenarbeit mit Lehrern
- Eigene Haltung, Selbstreflexion; sich selbst erlauben, Konfliktklärungen zu verschieben; Versuch den Alltag auch mal zu entschleunigen, Wissen um unterschiedliche Privilegien (andere Sicht auf Eltern und Kind)
- Kreativität → Versuch unterschiedliche Privilegien und Hinderungsgründe der Eltern entgegenzuwirken → Elternbriefe werden einfach gehalten, Aushang mit „Lichterkette“ in Szene gesetzt
- Ansprache von Eltern, Eltern werden alle informiert (auch einzeln) auch wenn es mehr Einsatz erfordert, Nutzen des Wissens, dass Eltern sich untereinander gut kennen → Eltern als Kommunikationsbrücke
- Kindern mit herausforderndem Verhalten auch Augenblicke entspannter Begegnung ermöglichen, Kind nicht nur mit schlechtem Verhalten verknüpfen, Blick auf das Ganze
- Teamentwicklung → gegenseitig noch mehr im Austausch
- Austausch mit anderen Teams war wichtig und gut
- Kinder haben Mitspracherecht → z. B. AG – Wünsche werden berücksichtigt
- Selbstsicherheit → Wir sind auf einem guten Weg! 😊

Was können Sie konkret in Ihrer Rolle dazu beitragen?

- Ausbau der Zusammenarbeit mit Schule (&Träger) → weiter an einer positiven Kommunikation und Transparenz arbeiten, Kontakt mit Lehrern vertiefen, Rückmeldungen und Rückfragen an Lehrer
- Eltern weiter mit einbeziehen, Elterncafés, Eltern als mögliche Unterstützer im Ganztag (→Ausflug, AG?), Vertrauen der Eltern gewinnen
- Weiterhin kreativ bleiben, Eltern immer wieder versuchen zu erreichen
- Team stärken und stützen, Frustrationen auffangen, Mut machen, motivieren, neue Handlungsmöglichkeiten aufzeigen, sich gegenseitig auch mal reflektieren, sich erlauben, auch mal einen schlechten Tag zu haben, Rücksicht & Unterstützung, Team als Ressource (Experten), Wertschätzung

Welche Unterstützung brauchen Sie dafür?

- Wichtigkeit & Wertigkeit der OGS müssen überall gegeben sein
- Gelder, die in OGS fließen, müssen erhöht werden!
- Keine Reduzierung der Stunden mehr!
- Experten (z. B. auch I-Helfer) auch für den Ganztag
- Eltern müssen zur Mitarbeit bereit sein
- Unterstützung der Schule
- Austausch mit anderen OGS
- Weitere Fortbildungen → ständige Weiterbildung
- Sozialraum muss gestärkt werden → Stadt darf nicht wegschauen, Stadtteil wird immer mehr ghettoisiert, keine Durchmischung (von Kultur, sozialem Status, Förderbedarf, Ressourcen) mehr

Statement Teamleitung

Welche Projektinhalte waren für Sie besonders nützlich bzw. hilfreich?

Ich fand die Form der Fortbildung, gemeinsam mit der Schulleitung daran teilzunehmen, eine super Sache. Vorher hat jeder für sich Fortbildungen besucht und nachher davon berichtet. Bei dieser Fortbildung wurde uns die Möglichkeit geboten, gemeinsam an Themen zu arbeiten. Das war viel effektiver. Wir konnten sofort bestimmte Dinge ausdiskutieren und uns austauschen. Die Zusammenarbeit wurde dadurch intensiver.

Die Fortbildung bot uns einen Rahmen zeitlich und fachlich an neuem Input zu arbeiten und so die Schulentwicklung voranzutreiben.

Außerdem war es gut, dass wir eine feste Gruppe von Schulen waren, die sich in regelmäßigen Abständen mit der gleichen Besetzung trafen. Dadurch entstand eine Vertrautheit, die ermöglichte sich zu öffnen und ehrlich zueinander zu sein.

Dank der Fortbildung ist mir vieles klarer geworden, was mit Inklusion gemeint ist. Ich habe sehr viel Fachwissen erworben.

Welche konkreten Schritte haben Sie vor, damit Ihre OGS inklusiver werden kann?

Angestrebt ist eine noch engere Verzahnung vom Vormittags- und Nachmittagsbereich. Auch eine andere Rhythmisierung ist angedacht. Ich bin in vielen schulischen Gremien aufgenommen, wie z. B. im Schulentwicklungsteam, Schulkonferenz,....

Welche Unterstützung brauchen Sie dafür?

Weiterhin einen zeitlichen und fachlichen Rahmen schaffen, damit wir den Prozess vorantreiben können. Am liebsten begleitet von Experten.

Statement Teamleitung

Welche Projektinhalte waren für Sie besonders nützlich bzw. hilfreich?

„Als besonders wichtig und hilfreich haben wir die Informationen über andere kulturelle Hintergründe empfunden. Die Unterschiede zwischen dem deutschen Schulsystem und denen aus den anderen Herkunftsländern unserer Kinder wurden in der Fortbildung klar. Dadurch ergab sich ein besseres Verständnis für die Situation der Eltern und der ganzen Familie.

Insgesamt ist es jetzt so, dass wir uns auf die Herausforderungen freuen, die auf uns zukommen.

Welche konkreten Schritte haben Sie vor, damit Ihre OGS inklusiver werden kann?“

„Wir denken jetzt vor allen Dingen viel mehr über den Gebrauch der deutschen Sprache nach und stellen vieles, was vorher selbstverständlich war, in Frage. Auch daraus hat sich wieder eine größere Wertschätzung für Menschen mit einem anderen sprachlichen Hintergrund ergeben.

Welche Unterstützung brauchen Sie dafür?

„Wir würden sehr, sehr gerne immer noch mehr mehrsprachige Informationen an die Kinder und die Eltern weitergeben können und da fehlt uns leider oft der Zugang zu Menschen, die uns etwas übersetzen können. Es wäre sehr schön, wenn das in schneller und unkomplizierter Form möglich wäre.“

Statement Mitarbeiter*in in der Ganztagsbetreuung

Welche Projektinhalte waren für Sie besonders nützlich bzw. hilfreich?

„Eigentlich war alles sehr hilfreich. Es war bunt gemischt, so dass man verschiedene Ansätze kennengelernt hat und da konnte ich jedes Mal ganz viel mitnehmen und auch ins Team tragen. Wir haben das dann immer in der Teamsitzung kurz thematisiert. Man konnte leider nicht immer alles wiedergeben. Es gab kein Thema, mit dem ich nach Hause gegangen bin und gedacht habe, nee, das war heute kein guter Tag, das wusste ich schon alles, sondern man konnte immer viel mitbringen. Natürlich gab es Tage, die besonders witzig waren. Das, was mir am meisten Spaß gemacht hat, gefiel mir natürlich besser, aber ob mich das dann in der Praxis viel weitergebracht hat, kann ich jetzt nicht sagen.“

Was können Sie konkret als Einzelperson tun, damit es mit der inklusiven Entwicklung an der OGS weitergeht?

„Bei diesem großen Thema soll es auch eine Vernetzung mit den Lehrern geben: Das wir also erst einmal besser zusammenarbeiten und da sind wir auf einem guten Weg. Also ich konnte schon irgendwie Impulse mit nach Hause nehmen, dass ich mir dann sagte, o. k., du verlierst jetzt nicht den Mut, obwohl du schon immer versucht hast auf die Lehrer*innen zuzugehen und eine Abweisung bekommen hast, sondern hab mich dann getraut, noch einmal hinzugehen und die Lehrer noch einmal einzuladen, zu organisieren, zu planen und durchzuführen, wo ich mir dann einfach sage: einfach am Ball bleiben, hartnäckig bleiben und die Fortbildung hat mich hier schon gut motiviert einfach nicht so schnell aufzugeben, sondern immer wieder hartnäckig zu sein, präsent zu sein und zu sagen, wir sind wichtig und wir müssen miteinander arbeiten und ich finde wir sind auf einem guten Weg und wir haben schon viele Schritte erreicht.“

Welche Unterstützung brauchen Sie dafür?

„Unterstützung wäre, wenn man bei dieser Tandemveranstaltung die Lehrer mehr oder weniger dann auch mitverpflichten könnte. Dass man sagen kann, ihr geht jetzt mit, das wäre natürlich eine bessere Sache, als wenn ich jetzt nur immer sage, ich fände es schön, wenn jemand mitgeht; Ja, es wäre schon schön, wenn von der Seite der Lehrer auch eine Ernsthaftigkeit dabei wäre.“

Statement Teamleitung

Welche Projektinhalte waren für Sie besonders nützlich bzw. hilfreich?

„Als besonders nützlich und hilfreich war Fortbildung mit dem Thema „Kooperation“, das war so ziemlich in der Mitte des Lehrganges gewesen. Weil ich sagen muss, dass es bei uns nicht immer rund gelaufen ist zwischen Kommunikation Schule, Schulleitung, Lehrer und der OGS. Daran habe ich mich lange, lange aufgehalten und war dankbar, dass ich hier viele nützliche Informationen und Anregungen bekommen habe und ich dahingehend auch alles in Tritt gebracht habe und zufrieden bin, wie es läuft. Es ist noch nicht ganz rund aber es läuft wirklich viel, viel besser. Der Zugang zu den Lehrern ist wesentlich einfacher und auch die Lehrer finden den Weg zu uns. Auch die Sache mit der Eskalation/Deeskalation war noch einmal sehr interessant zu hören, welche Entwicklungsstufen es da gibt und das man da auch sprachlich sehr viel regeln kann.“

Welche konkreten Schritte haben Sie vor, damit Ihre OGS inklusiver werden kann?“

Weiterhin werde ich natürlich die Schritte beibehalten, die ich bis jetzt erarbeitet habe. Es gibt bestimmt noch viele Sachen, die noch verfeinert werden können. Ich hoffe, dass ich jetzt noch eine Lehrerin oder einen Lehrer finde, der Bindeglied zwischen der OGS und der Schule wird, so dass man halt mit bestimmten Themen zu einem Lehrer gehen kann, mit ihm das bespricht und er das in das Kollegium trägt und er wieder vom Kollegium zu uns zurück. Das wäre noch mein Wunsch, wo ich noch daran arbeite, dies zu installieren. Des Weiteren denke ich, wir werden im nächsten Schuljahr noch ein schwieriges Kind bekommen. Da weiß man noch nicht in welche Richtung es gehen wird und wir uns noch Informationen einholen müssen aber das man dahingehend auch noch einmal schauen muss, was muss ich dann noch für Infos haben und was für Hilfen brauche ich noch.

Welche Unterstützung brauchen Sie dafür?

„Mir hat in der Vergangenheit auch immer wieder gezeigt, dass die Supervisionen, die in Inklusion zusammenhängend waren, waren für mich sehr hilfreich. Fände ich gut, wenn es für einzelne Personen als auch fürs Team geben würde und halt spezielle Ansprechpartner bezüglich verschiedener Einschränkungen, wie z. B. Asberger Syndrom und da Informationen einholen zu können oder verschiedene Behinderungen, dass man Anhaltspunkte oder Anlaufstellen mit Adressen bekommt, wo man sagen kann, da kann ich mich hinwenden, da kann ich mir Infos holen.“

Statement Schulleitung

Welche Projektinhalte waren für Sie besonders nützlich bzw. hilfreich?

Besonders nützlich waren theoretische/fachliche Inputs zu den verschiedenen Bereichen von inklusiver OGS, die eigene Reflexion und ganz besonders die Reflexion im Team mit der OGS-Leitung und Stellvertretung. Die Fortbildungsreihe hat dadurch ermöglicht, dass wir jeweils für uns selbst aber auch und gerade im Team für die Schulorganisation unsere Kenntnisse bezüglich Inklusion erweitern, den aktuellen Stand reflektieren und Handlungsperspektiven entwerfen konnten. Dabei waren sowohl grundsätzliche Fragen wie die zum Thema Haltung als auch ganz konkrete wie die zur Teilhabe/Partizipation hilfreich. In unserer Diskussion ging es immer wieder um die Bewusstmachung der eigenen und schulischen Barrieren (auch im Kopf), und die Frage wie wir sie überwinden oder zumindest verkleinern können.

Welche konkreten Schritte haben Sie vor, damit Ihre OGS inklusiver werden kann?

Zurzeit arbeiten wir auch im Hinblick auf Inklusion an der Überarbeitung der Rhythmisierung (zeitliche Tagesstruktur), da viele Kinder sehr durch den Tag „hetzen“ der Anpassung von Angeboten wie zum Beispiel der Schülerbücherei, Internetzugang für Kinder (Antolin), Leseecken, „Kinder-Arbeitsplätze“, Bewegungsangebote, der Verbesserung der Partizipation besonders im Hinblick auf die Schüler*innen (Schülerparlament) der Verbesserung der Außenspielflächen (Schulhofsanierung).

Langfristige Vorhaben sind die Verlagerung und Änderung der Hausaufgabenzeit in Lernzeiten im Vormittagsbereich, eine stärkere Verknüpfung von Vor- und Nachmittag und die Erweiterung der OGS-Plätze.

Welche Unterstützung brauchen Sie dafür?

Neben der Grundfrage nach mehr Geld, Schulraum und Personal freuen wir uns auf die Fortsetzung von gemeinsamen Fortbildungen, die wie einige in dieser Reihe wieder die Gelegenheit bieten, neben der Fachlichkeit und best practice-Beispielen auch erste Ideen zur Umsetzung im Austausch bieten. Vielleicht helfen auch externe Evaluationsangebote, den Blick für das eigene System zu weiten. Da müsste aber die Beratung bei der Auswertung und Entwicklung / Umsetzung von Konsequenzen mit angekoppelt sein.

OGS-Koordinator*in im Ortscaritasverband

Welche Projektinhalte waren für Sie besonders nützlich bzw. hilfreich?

Das waren insbesondere die Inhalte, die die TeilnehmerInnen zur Diskussion aber auch zum Nachdenken angeregt haben. So zum Beispiel die Frage wie weit unser Inklusionsbegriff geht und welche Gruppen meinen wir, wenn wir über Inklusion reden oder ist es doch eher so, dass der Inklusionsbegriff für alle Menschen gilt. Ich glaube, dass hier ein Umdenken bei allen Teilnehmenden eingesetzt hat, weg von bestimmten Gruppen denen man die Teilnahme ermöglichen muss, hin zu dem Gedanken, dass bei allen Kindern in der OGS gefragt werden muss, inwiefern sie beteiligt sind.

Gibt es Dinge, die sich in Ihren OGS durch das Projekt verändert haben?

Inklusion ist nicht mehr nur ein Thema für eine Randgruppe, sondern ein Thema für die Gesamtgruppe geworden. Es ist nicht als ein Thema unter vielen anderen Themen zu betrachten, sondern als eine dauerhafte Querschnittsaufgabe.

Welche konkreten Schritte haben Sie vor, damit Ihre OGS inklusiver werden können?

Wir werden uns weiterhin in Leitungs- und Teamtreffen mit dem Thema Inklusion beschäftigen und hierzu auch mit dem „Index für Inklusion“ arbeiten. Inklusion soll dann nicht nur als ein Thema behandelt werden, sondern sich als eine selbstverständliche Haltung aller MitarbeiterInnen widerspiegeln.

Wie können Sie konkret in Ihrer Rolle dazu beitragen?

Nach innen dafür sorgen, dass die MitarbeiterInnen inklusiv handeln können. Hierzu Gesprächsmöglichkeiten und auch Fortbildungen ermöglichen. Nach außen deutlich

vertreten, dass unsere Einrichtungen auf dem Weg sind in allen Bereichen inklusiv zu denken.

Welche Unterstützung brauchen Sie dafür?

Inputs auch von außen, durch weitere Fortbildungsangebote, Informationen über aktuelle Entwicklungen und Austauschforen.

OGS-Koordinator*in im Ortschaftsverband

Welche Projektinhalte waren für Sie besonders nützlich bzw. hilfreich?

Die konkreten praktischen Themen aus dem OGS Alltag waren für die teilnehmenden OGS Mitarbeiterinnen am meisten greifbar und mit Erfahrungen hinterlegt. Durch den Austausch mit anderen und die Inputs durch die Referenten konnten neue Einsichten gesammelt werden. Alle Themen, die sich mit den Strukturfragen der Schulen beschäftigten, wurden nicht befriedigend bearbeitet.

Gibt es Dinge, die sich in ihren OGS durch das Projekt verändert haben?

Die Bereitschaft, sich über Inklusion Gedanken zu machen und im Alltag bzw. bei Besprechungen und in konzeptionellen Teamtagen einfließen zu lassen, ist gestiegen.

Welche konkreten Schritte haben Sie vor, damit ihre OGS inklusiver werden können?

In jeder OGS Konzeption eines OSG Standortes gibt es einen Hinweis auf eine durchgängige Inklusion aller OGS Angebote.

Wie können Sie konkret in ihrer Rolle dazu beitragen?

Die „inklusive Schule“ ist eine „riesiges“ Vorhaben. Wir können als Verantwortliche darauf achten, dass wir in kleinen praktischen und nachhaltigen Schritten die Inklusion im Alltag umsetzen und erkennbar machen.

Welche Unterstützung brauchen Sie dafür?

Weiter Fortbildungsangebote für die verschiedene Professionen an den Schulstandorten und Informationen über „gute Beispiele“ aus dem Alltag sind hilfreich.

OGS-Koordinator*in im Ortscaritasverband

Welche Projektinhalte waren für Sie besonders nützlich bzw. hilfreich?

Grenzziehung und achtsame Autorität; Multiprofessionelle Teams, Vernetzung im Sozialraum

Gibt es Dinge, die sich in Ihren OGS durch das Projekt verändert haben?

Das Bewußtsein, inklusiv zu denken

Welche konkreten Schritte haben Sie vor, damit Ihre OGS inklusiver werden können?

Über Indexfragen alle MitarbeiterInnen zu sensibilisieren

Wie können Sie konkret in Ihrer Rolle dazu beitragen?

Unterstützung der OGS-Leitung

Welche Unterstützung brauchen Sie dafür?

Im Moment keine

OGS-Koordinator*in im Ortscaritasverband

Welche Projektinhalte waren für Sie besonders nützlich bzw. hilfreich?

- Für eine inklusive Haltung benötigen wir kein Geld!
- Grenzziehung und achtsame Autorität
- Elternarbeit
- Supervision für die MA

Gibt es Dinge, die sich in Ihren OGS durch das Projekt verändert haben?

- Das Thema Inklusion ist nun eins der Themen, welches die Teamleiterinnen und auch Mitarbeitende verbindet.
- Ich erlebe einen offeneren Umgang mit Diversität.
- Die Mitarbeiter werden in Fragestellungen einbezogen, mehr als zuvor.

Welche konkreten Schritte haben Sie vor, damit Ihre OGS inklusiver werden können?

Das Thema/Indexfragen soll regelmäßig in Leitungsrunden eingebunden werden. Rückmeldungen von Entwicklungen aus einzelnen Teams sollen hier Platz finden.

Wie können Sie konkret in Ihrer Rolle dazu beitragen?

Ich möchte Zeit und Raum für Austausch und Diskussion lassen.

Welche Unterstützung brauchen Sie dafür?

Ich würde es begrüßen, wenn das Thema in der Fachkonferenz Schulischer Ganztage auch nachhaltig seinen Platz findet. Wir auf dem Wege über Entwicklungen im Blick behalten können.

