

Einleitung

CONSENT

Schulergänzende

Tagesstrukturen: Grundlagen für

die Aus- und Weiterbildung der

Mitarbeitenden

Consensus on school-based extended education curriculum and training

Regula Windlinger

Michelle Jutzi

Noémie Gfeller

Jasmin Näpfli

Patricia Schuler

30.06.2025

Zitiervorschlag:

Windlinger, Regula; Jutzi, Michelle; Gfeller, Noémie; Näpfli, Jasmin; Schuler, Patricia (2025). *CONSENT. Schulergänzende Tagesstrukturen: Grundlagen für die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden.* Projekt CONSENT, Einleitung. Bern: PHBern, SPP Governance im System Schule.

Einleitung

Das Projekt CONSENT ist ein einjähriges Forschungs- und Entwicklungsprojekt, das unter der Leitung der Pädagogischen Hochschule Bern in Kooperation mit den Pädagogischen Hochschulen Zürich und FHNW durchgeführt wird. In diesem nationalen und internationalen Projekt geht es darum, eine gemeinsame Grundlage für die Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitenden und Führungspersonen im Bereich der schulergänzenden Bildung und Betreuung in schul- resp. unterrichtergänzenden Tagesstrukturen (SET) zu schaffen. Damit sind alle Angebote gemeint, die meist in Zusammenarbeit mit der Schule oder Schulleitung, ausserhalb des Unterrichts angeboten werden und oft auf dem Schulareal stattfinden (Bae, 2018).

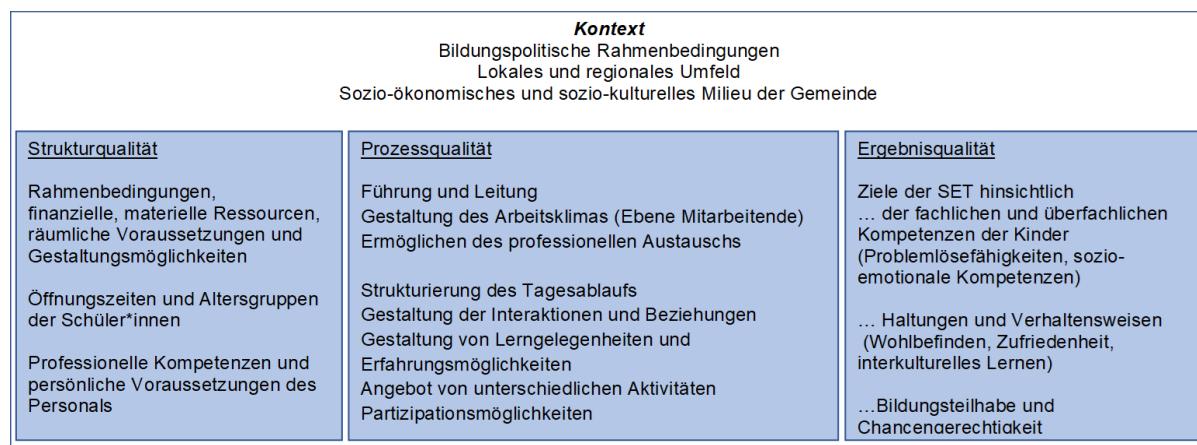


Abbildung 1: Qualitätsdimensionen der SET (eigene Darstellung in Anlehnung an Willems & Becker, 2015)

SET sind je nach Rahmenbedingungen und Umfeld unterschiedlich ausgestaltet. Die Strukturqualität wird durch die jeweiligen Ressourcen und Vorgaben und durch die Kompetenzen des Personals geprägt. Dies hat einen Einfluss auf die Prozessqualität, die im Alltag sichtbar wird. Wirkungen zeigen sich in der Ergebnisqualität. Dieses bekannte Modell wird auch oft in Schweizer Grundlagenpapieren verwendet (z.B. Brückel et al., 2017; Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH, 2021).

Im interkantonalen Vergleich zeigen sich deutliche Unterschiede hinsichtlich der Ausgestaltung des Angebots sowie der Nachfrage nach SET (Bundesamt für Statistik [BFS], 2024). Auf nationaler Ebene gibt es in der Schweiz derzeit wenig Vereinheitlichung, weder in Bezug auf das Angebot noch in Bezug auf die Anforderungen an die Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitenden und Führungspersonen. Die EDK (2007) formuliert im Rahmen des HarmoS-Konkordats zwar Empfehlungen, die Umsetzung erfolgt jedoch auf kantonaler Ebene. So ist innerhalb der Schweiz eine Vergleichbarkeit der Ziele von SET zwischen den Kantonen und teilweise sogar zwischen den Gemeinden meist nicht gegeben. Die Verständigung über die Ziele von SET ist jedoch eine wesentliche Voraussetzung, um den Bereich der SET sowohl inhaltlich als auch professionell weiterentwickeln zu können. Unterschiedlich und teilweise unklar ist auch, welche Institutionen für die spezifisch auf die Arbeit in den SET ausgerichtete Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden und Leitungspersonen der Tagesstrukturen zuständig sind. Zentrale Grundlagen sind im Bereich der Berufsbildung die Rahmenlehrpläne der Höheren Fachschulen sowie die Bildungsverordnung und der

Bildungsplan Fachmänner*frauen Betreuung (siehe Bericht 1). Die Heterogenität der Aus- und Weiterbildungsangebote widerspiegelt die uneinheitlichen Vorstellungen über die Aufgaben und Funktionen der SET. Solange dies – und damit auch die Frage, welche Ergebnisqualität erreicht werden soll – nicht geklärt ist, kann auch kein einheitliches Kompetenzprofil oder Professionsstandards für die Arbeit in SET entwickelt werden. Die Definition der erforderlichen Kompetenzen bzw. Standards hängt massgeblich davon ab, welche Bildungs- und Betreuungsfunktionen den SET zugeschrieben werden. Sobald z.B. ein Anspruch auf Förderung der Kinder besteht, verändern sich entsprechend die Erwartungen an die Aus- und Weiterbildung sowie an die Tätigkeit der Mitarbeitenden.

Ziel dieses Projekts ist es deshalb, ein gemeinsames Verständnis zu den SET im schweizerischen Bildungskontext zu entwickeln und spezifisch zur Frage, über welche Kompetenzen das Personal verfügen sollte. Dazu wird aus nationaler Perspektive untersucht, welche Rahmenbedingungen bestehen, welche Kompetenzen im Rahmen der bestehenden Aus- und Weiterbildung erworben werden können, und wer dafür verantwortlich ist (Bericht 1). Diese nationalen Ergebnisse werden vor dem Hintergrund internationaler Entwicklungen im Bereich der SET reflektiert (Berichte 2 und 3). Australien wurde als Fallbeispiel für den Bericht 3 ausgewählt, weil die Ausgangslage und die föderalistische Tradition der Bildungsorganisation ähnlich sind wie in der Schweiz und weil in den letzten Jahren erstaunliche Fortschritte bei der nationalen Vereinheitlichung des Angebots erzielt wurden. Gleichzeitig können aus den Herausforderungen dieses Steuerungsansatzes Lehren gezogen werden.

Als Diskussionsgrundlage für den nationalen Austausch am 23. Mai 2025 sind drei Berichte verfügbar:

Bericht	Welche Fragen werden beantwortet?	Vorgehen
Bericht 1: Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden und Leitungspersonen in SET der Schweiz	Was sind die rechtlichen Rahmenbedingungen der SET in der Schweiz (national und kantonal)? Welche Institutionen bieten Aus- und Weiterbildungen für Mitarbeitende und Führungspersonen in SET an? Was sind die Inhalte dieser Aus- und Weiterbildungen?	Systematische Analyse <ul style="list-style-type: none">• der nationalen und kantonalen Rahmenbedingungen• der Institutionen, die Aus- und Weiterbildungen für das Personal in SET anbieten der Inhalte der öffentlich zugänglichen Aus- und Weiterbildungsangebote
Bericht 2: Trends, Herausforderungen und Entwicklungsmöglichkeiten aus internationaler Perspektive	Was sind Erkenntnisse aus der internationalen Forschung zum Personal in SET? Wie organisieren andere Länder ihre SET? Wie werden die Mitarbeitenden in anderen Ländern aus- und weitergebildet? Was schätzen internationale Expert*innen als wichtig ein bezüglich Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden und Führungspersonen? Wie	Literaturrecherche Internationaler Workshop mit Expert*innen aus fünf Ländern (19 Teilnehmende) und Interviews mit fünf Expert*innen aus weiteren fünf Ländern

	sehen die internationalen Expert*innen das Verhältnis von Standardisierung und lokalen Lösungen?	
Bericht 3: Nationale Steuerung und Qualitätsmonitoring in Australien	<p>Welche Herausforderungen und Chancen zeigen sich am Beispiel von Australien hinsichtlich der Aus- und Weiterbildung von Personal und Führungspersonen in SET?</p> <p>Inwiefern hängen Qualität der SET und Aus- und Weiterbildung zusammen?</p> <p>Können diese beiden Bereiche zentral gesteuert und weiterentwickelt werden und wenn ja, wie?</p>	Neun Interviews mit Leitungspersonen von SET, sowie sechs Interviews mit Mitarbeitenden von Aus- und Weiterbildungsinstitutionen in Australien

Ziel des nationalen Austauschs im Mai ist die Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses davon, über welche Kompetenzen das Personal verfügen sollte und in welchem Rahmen diese – neben der Möglichkeit der Berufsbildung – erworben werden können. Nur so ist es möglich, längerfristig einen nationalen Standard für die Aus- und Weiterbildung von Personal in SET zu schaffen.

Wir gehen davon aus, dass das Aus- und Weiterbildungsangebot für Personal in SET noch besser geplant, koordiniert und umgesetzt werden kann, wenn das Ziel dieser Angebote klarer umrissen wird und verschiedene Akteure und Anbieter sich dazu austauschen.

Ausgangslage

Entwicklung Schweiz

SET-Angebote wurden in der Schweiz im Vergleich zu anderen Europäischen Ländern spät eingeführt und anfangs vor allem mit dem Argument der Vereinbarkeit von Beruf und Familie begründet. Später kamen geschlechterpolitische und wirtschaftspolitische Argumente hinzu, dann auch bildungspolitische (Criblez & Manz, 2011; Schüpbach, 2010). Aufgrund unterschiedlicher kantonaler Vorgaben aber auch regional divergierender Bedürfnisse gibt es eine Vielfalt von Angeboten mit regional unterschiedlichen Begriffen. Es kann unterschieden werden zwischen Angeboten, die Unterricht und unterrichtergänzende Angebote in eine ganztägige Struktur integrieren («gebundene Tagesschule» oder «Ganztagschule»,) und solchen, die neben dem Unterricht freiwillige Betreuungsangebote anbieten (Morgen oder Nachmittagsbetreuung, Mittagstisch «modulare Tagesstrukturen»). Während in den Städten bereits gebundene Tagesschulen bestehen (z.B. «Tagesschulen» in Zürich, «Ganztagschulen» in Bern, vgl. Städteinitiative Bildung, 2021) sind in der Schweiz Einrichtungen in Form der modularen schulergänzenden Tagesstrukturen am häufigsten. Aktuell besuchen rund 36% der Schulkinder in der Schweiz Angebote der SET, wobei grosse Unterschiede zwischen den Sprachregionen und vor allem zwischen urbanen und anderen Gegenden bestehen (BFS, 2024).

Professionalisierung

Schon historisch gesehen bewegen sich die SET zwischen sozialpädagogischen und schulpädagogischen Ansprüchen (Staub, 2021). Dies zeigt sich unter anderem im Positionspapier des Verbands Kinderbetreuung Schweiz kibesuisse zum Auftrag der SET, das diesen Einrichtungen explizit Aufgaben in Bildung, Erziehung und Betreuung zuschreibt und sie damit an der Schnittstelle zwischen Sozial- und Schulpädagogik verortet (kibesuisse, 2023). SET übernehmen zentrale Betreuungsaufgaben, da sie Kinder und Jugendliche einzeln und in Gruppensettings in ihrer Freizeit begleiten. Sie umfassen Elemente wie Morgenbetreuung (z.B. Frühstück), Mittags- und/oder Nachmittagsbetreuung. Inhalt dieser Betreuungselemente ist der Beziehungsaufbau und die damit verbundene Sozialisation der Kinder und Jugendlichen. Weiter gehört dazu, Kinder bei der Freizeitgestaltung zu unterstützen und sie dabei zu fördern, Verantwortung zu übernehmen (Flitner, 2020, S. 32). Betreuer*innen werden so zu wichtigen Ansprechpartner*innen, was ihre zentrale Funktion als Bindeglied zwischen dem schulischen und dem familiären Kontext unterstreicht. Flitner (2020, S. 32) weist darauf hin, dass die Wichtigkeit und Vielfalt dieser Aufgaben in der Gesellschaft noch nicht ausreichend anerkannt werden. Dies spiegelt sich auch in den Arbeits- und Anstellungsbedingungen wider, die eine Umsetzung dieser Ansprüche nicht immer erlauben.

Unter Professionalisierung des Personals in SET verstehen wir die systematische Qualifizierung und Kompetenzentwicklung der Mitarbeitenden, um den beruflichen Anforderungen gerecht zu werden. Nach Baumert und Kunter (2011) umfasst der allgemeine Begriff «Kompetenz» die persönlichen Voraussetzungen zur erfolgreichen Bewältigung spezifischer situativer Anforderungen. Gemäss der Bildungsverordnung (Verordnung des SBFI über die berufliche Grundbildung Fachfrau Betreuung /

Fachmann Betreuung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ), 2020) und dem Bildungsplan von SAVOIRSOCIAL (2020) sind Kompetenzen – in Bezug auf die Ausbildung Fachmänner*frauen Betreuung (FaBe) – die Voraussetzung für die Bewältigung von berufstypischen Handlungssituationen. Eine klare Definition der erforderlichen Handlungskompetenzen für die **Ausbildung**, nämlich die Berufe FaBe Fachrichtung Kinder, Kindheitspädagogik HF und Sozialpädagogik HF ist durch den Bildungsplan (SAVOIRSOCIAL - Schweizerische Dachorganisation der Arbeitswelt Soziales, 2020) respektive die Rahmenlehrpläne (SAVOIRSOCIAL - Schweizerische Dachorganisation der Arbeitswelt Soziales & SPAS - Schweizerische Plattform der Ausbildungen im Sozialbereich, 2021a, 2021b) gegeben. Anders sieht es bei den **Weiterbildungen** für die nicht-(sozial)pädagogisch ausgebildeten Mitarbeitenden aus. Hier fehlt ein Orientierungsrahmen über die anzustrebenden Kompetenzen. Ausserdem bestehen kantonale Unterschiede in der Definition darüber was als «(sozial)pädagogisch ausgebildet»¹ zu verstehen ist, respektive, welche Ausbildungen für die Arbeit in den SET anerkannt werden. Es stellt sich also die Frage, wie nicht-(sozial)pädagogische Mitarbeitende die entsprechenden Kompetenzen erwerben sollen und inwiefern (sozial)pädagogisch ausgebildete Mitarbeitende von einem umfassenden Weiterbildungsangebot profitieren können.

Forschungsergebnisse zeigen, dass es Unterschiede zwischen Mitarbeitenden mit und solchen ohne (sozial)pädagogische Qualifikation gibt: (Sozial)pädagogisch ausgebildete Mitarbeitende haben höhere Ansprüche an die Qualität ihrer Arbeit und sie berichten seltener von Überforderung im Arbeitsalltag als ihre Kolleginnen und Kollegen ohne (sozial)pädagogische Qualifikation (Windlinger & Züger, 2020). Es besteht zudem ein enger Zusammenhang zwischen dem konkreten Auftrag der SET (Bildungs- und/oder Betreuungsauftrag) und den damit verbundenen Kompetenzerwartungen an das Personal. Je differenzierter der Auftrag ist, desto spezifischer sind die dafür erforderlichen Kompetenzen. Ohne Klarheit über den Auftrag kann kein Kompetenzverständnis entwickelt werden, was zu einer uneinheitlichen und willkürlichen Berufspraxis führen kann. Zudem bestehen Statusunterschiede zur Berufsgruppe der Lehrpersonen, nicht zuletzt aufgrund des öffentlich anerkannten und klar definierten Berufsauftrags der Lehrpersonen (Flitner, 2020), was die multiprofessionelle Zusammenarbeit eher erschwert. Die Städteinitiative Bildung (2021) fordert deshalb Klarheit bezüglich des Auftrags und der Rolle des Personals in SET sowie eine verstärkte inter- und multiprofessionelle Zusammenarbeit.

Qualität

Das oben beschriebene Qualitätsmodell, das die Struktur-, Prozess und Ergebnisqualität unterscheidet (vgl. Abbildung 1), bildet die Grundlage der Qualitätsdiskussion in der Schweiz. Es wird beispielsweise in den Broschüren der PHZH «Qualität in Tagesschule/Tagesstrukturen» (Brückel et al., 2017), in Positionspapieren der Verbände (Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH, 2021; kibesuisse, 2019; Pro Enfance et al., 2025) sowie in der internationalen Literatur darauf verwiesen (Cassidy et al., 2005; Harms et al., 2014; NICHD Early Child Care Research Network,

¹ In den entsprechenden kantonalen Rahmenbedingungen wird meist der Begriff «pädagogisch ausgebildet» verwendet.

2002; Willems & Becker, 2015). Die Ausbildung der Mitarbeitenden der SET ist dabei als strukturelle Ressource zu verstehen, die durch die Vorgaben des jeweiligen Kontextes (z.B. gesetzliche Vorgaben zur Ausbildung des Personals) sowie durch das vorhandene Angebot an konkreten Ausbildungsformaten bedingt ist. Die Weiterbildung des Personals und Massnahmen der Team- oder Organisationsentwicklung sind auf der Prozessebene zu verorten. Denn diese Formen der Weiterbildung finden «on-the-job» statt, durch die tägliche Auseinandersetzung der Mitarbeitenden mit diesen und ähnlichen Inhalten. Die Nutzung der Weiterbildungsformate ist auch abhängig vom Angebot und den zur Verfügung stehenden Ressourcen.

Qualität und Professionalität sind also eng miteinander verbunden. Aus Schweizer Sicht wird sowohl im Positionspapier des LCH als auch im Nationalen Konzept von Pro Enfance, kibesuisse, ATAN und FTFD (Pro Enfance et al., 2025) betont, dass nach der Ausbauphase der SET nun deren Qualität im Vordergrund der Diskussion stehen muss. Im Nationalen Konzept, das für die gesamte familienergänzende Bildung und Betreuung und damit für die Förderung von Kindern im Alter 0 bis 12 Jahren gilt, sehen die Verbände die Rolle der öffentlichen Hand bei der Qualitätssicherung in mehrfacher Hinsicht: Sie soll soziale und pädagogische Zielsetzungen festgelegen, eine ausreichende und langfristige Finanzierung sicherstellen und Vorgaben zu angemessenen institutionellen Rahmenbedingungen machen. Dazu gehört die Forderung, dass 100 Prozent des im Betreuungsschlüssel eingerechneten Personals pädagogisch ausgebildet sein müssen, die Hälfte davon auf Stufe HF oder FH (Pro Enfance et al., 2025). Der LCH betont, dass die Qualität der SET-Teil des Qualitätsmanagements der Schule sein soll: „Die Schulführung sichert die Qualität von Tagesstrukturen durch verbindliche Standards für Personal, Angebot und Infrastruktur. Standards müssen vom Schulträger vorgegeben werden.“ (Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH, 2021). Verbindliche Standards sollen durch die EDK, Fachstellen und Hochschulen festgelegt werden. Auch der LCH fordert dass nur noch qualifiziertes Personal in SET beschäftigt werden soll (Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH, 2021). Ebenso soll die Weiterbildung „nach einem geregelten Verfahren“ verlaufen. Im Positionspapier von kibesuisse (2023) und im Nationalen Konzept (Pro Enfance et al., 2025) wird betont, dass die Mitarbeitenden in SET neben der mittelbaren Arbeit mit den Kindern auch Ressourcen für Sitzungen und Zusammenarbeit erhalten müssen, damit sie Weiterbildungen sinnvoll in den Alltag übertragen und Aufgaben, wie die Dokumentation von Situationen und Verhalten, übernehmen können. Die Eidgenössische Kommission für Familienfragen (EKFF) weist zudem darauf hin, dass berufliche Qualifikationen und Wissens- und Erfahrungsaustausch für die Professionalität und Professionalisierung der SET eine zentrale Rolle spielen (Eidgenössische Kommission für Familienfragen EKFF, 2021).

Zurzeit gibt es jedoch keine einheitlichen nationalen Qualitätsvorgaben für SET, und die Steuerung liegt in der Verantwortung der Kantone (SODK & EDK, 2022). Diese regeln jedoch oft nur wenige Qualitätsaspekte, wie den Betreuungsschlüssel und Empfehlungen zur Qualifikation des Personals. Die beschriebenen Positionspapiere und Empfehlungen sind für die Kantone nicht bindend und es besteht nach wie vor eine grosse Heterogenität und wenig Verbindlichkeit bezüglich der Aus- und Weiterbildung sowie der Qualität in SET in der Schweiz (Flitner et al., 2010). Einzig für den Kanton

Projekt CONSENT – Schulergänzende Tagesstrukturen: Grundlagen für die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden

Basel-Stadt existiert ein Orientierungsrahmen (Landwehr & Bucher, 2015) der zurzeit in Überarbeitung ist. Er dient dem Qualitätsmanagement hat aber keinen verbindlichen Charakter. Um zu gewährleisten, dass eine enge Verknüpfung zwischen Professionalisierung und Qualität der SET besteht, muss besonderen Wert auf den Transfer der Weiterbildungsinhalte ins Team und die Steuerung der Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten gelegt werden.

Literaturverzeichnis

- Bae, S. H. (2018). Concepts, Models, and Research of Extended Education. *International Journal for Research on Extended Education*, 6(2), 153–164. <https://doi.org/10.3224/ijree.v6i2.06>
- Baumert, J. & Kunter, M. (2011). Das Kompetenzmodell von COACTIV1. *Professionelle Kompetenz von Lehrkräften: Ergebnisse des Forschungsprogramms COACTIV*, 29.
- Brückel, F., Kuster, R., Annen, L. & Larcher, S. (Hrsg.). (2017). *Qualität in Tagesschulen/Tagesstrukturen (QuinTaS)*. hep.
- Bundesamt für Statistik. (2024). *Familienergänzende Kinderbetreuung*.
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/familien/familienergaenzende-kinderbetreuung.html>
- Cassidy, D. J., Hestenes, L. L., Hansen, J. K., Hegde, A., Shim, J. & Hestenes, S. (2005). Revisiting the Two Faces of Child Care Quality: Structure and Process. *Early Education & Development*, 16(4), 505–520. https://doi.org/10.1207/s15566935eed1604_10
- Criblez, L. & Manz, K. (2011). "Neue" Familienpolitik in der Schweiz - für die Familie, für die Frauen - oder für die Wirtschaft? In R. Casale & E. J. Forster (Hrsg.), *Jahrbuch Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft: Bd. 7. Ungleiche Geschlechtergleichheit: Geschlechterpolitik und Theorien des Humankapitals* (S. 113–130). Verlag Barbara Budrich.
- Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH (Hrsg.). (2021). *Hohe Qualität von familien- und schulergänzenden Tagesstrukturen sicherstellen: Positionspapier LCH*.
- Interkantonale Vereinbarung über die Harmonisierung der obligatorischen Schule (HarmoS-Konkordat) (2007). http://edudoc.ch/record/24711/files/HarmoS_d.pdf
- Eidgenössische Kommission für Familienfragen EKFF (Hrsg.). (August 2021). *Kinderbetreuung finanzieren und Elterntarife gestalten: Empfehlungen an Politik und Behörden auf nationaler, kantonaler und kommunaler Ebene*.
https://ekff.admin.ch/fileadmin/user_upload/ekff/05dokumentation/familienergaenzende_kinderbetreuung/EKFF-Empfehlungen_Kinderbetreuung_finanzieren_D_2021_01.pdf
- Flitner, C. (2020). Anstellungs- und Arbeitsbedingungen in der Tagesschule - Handlungsbedarf und Perspektiven. In R. Windlinger (Hrsg.), *Arbeiten in der Tagesschule: Einblicke und Impulse für die Weiterentwicklung* (S. 21–34). hep.
- Flitner, C., Grossenbacher-Wymann, S., Mauchle, M., Tuggener Lienhard, D. & Wildi-Hürsch, A. (2010). *Qualitätsrahmen für die schulische Tagesbetreuung*.
- Harms, T., Jacobs, E. V. & White, D. R. (2014). *School-age care environment rating scale*. Teachers College Press.
- kibesuisse. (2019). *Richtlinien für Tagesstrukturen zur Betreuung von Kindern im Kindergarten- und Primarschulalter*.
- kibesuisse. (2023). *Positionspapier zum Bildungsauftrag der schulergänzenden Tagesstrukturen (SET)*.
https://www.kibesuisse.ch/fileadmin/Dateiablage/kibesuisse_Publikationen_Deutsch/2023_Positionspapier_SET.pdf

Projekt CONSENT – Schulergänzende Tagesstrukturen: Grundlagen für die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden

Landwehr, N. & Bucher, A. (2015). *Tagesstrukturen: Orientierungsraster für die Schulentwicklung und Schulevaluation an den Volksschulen des Kantons Basel-Stadt.*

NICHD Early Child Care Research Network (2002). Child-Care Structure → Process → Outcome: Direct and Indirect Effects of Child-Care Quality on Young Children's Development. *Psychological Science*(13), 199–206.

Pro Enfance, kibesuisse, ATAN & FTFD (Hrsg.). (April 2025). *Nationales Konzept für die familienergänzende Bildung und Betreuung.*

https://www.kibesuisse.ch/fileadmin/Dateiablage/kibesuisse_Dokumente/Positionspapiere/2025_Nationales_Konzept.pdf

SAVOIRSOCIAL - Schweizerische Dachorganisation der Arbeitswelt Soziales (Hrsg.). (2020, 21. August). *Bildungsplan zur Verordnung des SBFI vom 21. August 2020 über die berufliche Grundbildung für Fachfrau Betreuung / Fachmann Betreuung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ): Berufsnummer 94308.*

SAVOIRSOCIAL - Schweizerische Dachorganisation der Arbeitswelt Soziales & SPAS - Schweizerische Plattform der Ausbildungen im Sozialbereich (Hrsg.). (2021a, 17. August). *Rahmenlehrplan für Bildungsgänge der höheren Fachschulen „Kindheitspädagogik HF“ mit dem geschützten Titel dipl. Kindheitspädagogin HF / dipl. Kindheitspädagogin HF.*

SAVOIRSOCIAL - Schweizerische Dachorganisation der Arbeitswelt Soziales & SPAS - Schweizerische Plattform der Ausbildungen im Sozialbereich (Hrsg.). (2021b, 17. August). *Rahmenlehrplan für Bildungsgänge der höheren Fachschulen „Sozialpädagogik HF“ mit dem geschützten Titel dipl. Sozialpädagogin HF / dipl. Sozialpädagogin HF.*

Schüpbach, M. (2010). *Ganztägige Bildung und Betreuung im Primarschulalter: Qualität und Wirksamkeit verschiedener Schulformen im Vergleich.* VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-92334-5>

SODK & EDK (Hrsg.). (2022, 15. November). *Empfehlungen der Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und -direktoren (SODK) und der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK): Zur Qualität und Finanzierung der Familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung.*

Verordnung des SBFI über die berufliche Grundbildung Fachfrau Betreuung / Fachmann Betreuung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) (2020).

Städteinitiative Bildung. (2021). *Ganztägige Bildung und Betreuung in Schweizer Städten: Modelle, Erfahrungen, Empfehlungen* [Themenpapier der Städteinitiative Bildung].

Staub, M. (2021). *Betreuung–Erziehung–Bildung.* Chronos Verlag.

Willems, A. S. & Becker, D. (2015). Ganztagschulen - Qualitätsmodelle, Potenziale und Herausforderungen für die Schulpraxis und die empirische Schul- und Unterrichtsforschung. In H. Wendt & W. Bos (Hrsg.), *Auf dem Weg zum Ganztagsgymnasium: Erste Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitforschung zum Projekt Ganz In* (S. 32–66). Waxmann.

Windlinger, R. & Züger, L. (2020). *Arbeitsplatz Tagesschule. Zur Situation in Einrichtungen der schulergänzenden Bildung und Betreuung.* hep.