

IMPULSPAPIER

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

Verfasst durch:

Michelle Jutzi

Regula Windlinger

Noémie Gfeller

Jasmin Näpfl

Patricia Schuler

07.08.2025

Zitiervorschlag:

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

Ausgangslage

Im Rahmen des Projekts [CONSENT | PHBern](#) «Schulergänzende Tagesstrukturen: Grundlagen für die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden» der Pädagogischen Hochschule Bern in Kooperation mit der PH Zürich und der PH FHNW fand am 23. Mai 2025 eine Tagung statt. Ziel der Veranstaltung war es, Chancen, Herausforderungen und Entwicklungsbedarf im Bereich der Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitenden in Schulergänzenden Tagesstrukturen (SET) zu identifizieren und gemeinsam nächste Schritte zu diskutieren.

Für diese Tagung haben sich über 60 Fachpersonen aus der ganzen Schweiz angemeldet – darunter Vertreter*innen aus:

- Politik und kantonalen Behörden (darunter die Kantone Bern, Jura, Solothurn, Freiburg, Basel-Landschaft, Zürich, Obwalden, Uri, Basel-Stadt, Aargau, Thurgau, Luzern und Neuenburg),
- Leitungen und Trägerschaften (u.a. Tagesschulleitungen, Leitungen Betreuung und Tagesstrukturen, Geschäftsleitungen, Schulkreiskommissionen und Bereichsleitungen),
- Fachverbänden wie Savoir Social, Kibesuisse, Pro Enfance, Bildung & Betreuung, Alliance Enfance, Bildung Bern, RADIX und dem Verein Berner Tagesschulen,
- sowie Bildungsinstitutionen wie SUPSI, Haute école travail social, PHs (Bern, Zürich, FHNW, Zug, Luzern), MMI, Artiset Bildung, BKE, BFF, ZHAW und weiteren Ausbildungsverantwortlichen.

Die Tagung bot Raum für einen interdisziplinären Austausch zwischen Praxis, Politik, Ausbildung und Forschung.

In diesem Impulspapier werden zentrale Erkenntnisse der Tagung zusammengefasst, die als Denkansätze für die Weiterentwicklung der Aus- und Weiterbildung in SET dienen können. Es richtet sich an Entscheidungsträger*innen in Politik, Verwaltung, Bildung und Praxis.

Im Rahmen des Projekts wurden Dokumentenanalysen der rechtlichen Grundlagen in allen Schweizer Kantonen sowie der ausgeschriebenen Aus- und Weiterbildungsangebote durchgeführt. Ausserdem wurden Erkenntnisse aus Praxisbesuchen, Interviews, Diskussionen mit internationalen Expert*innen sowie der Forschungsliteratur systematisch aufgearbeitet.

Ergebnisse der Analyse

Es zeigt sich, dass die SET sich international und auch in der Schweiz in den letzten Jahren stark weiterentwickelt haben. Jedoch gibt es in der Schweiz bislang keine einheitlichen nationalen Leitlinien, allgemeingültige Konzepte oder Definitionen. Die föderale Struktur des Bildungssystems führt zu einer grossen Heterogenität sowohl in den Reglementen wie auch in der Praxis: Die Vorgaben und Rahmenbedingungen sind kantonal unterschiedlich, zudem sind die Zuständigkeiten für SET in den

Kantone bei unterschiedlichen Behörden angesiedelt (z. B. Bildung, Soziales). Dies erschwert eine koordinierte Entwicklung und führt zu unterschiedlichen Qualitätsniveaus und Rahmenbedingungen.

Ein weiteres zentrales Problem, welches sich auch im internationalen Diskurs zeigt, ist die unklare Zielausrichtung und Positionierung der SET. In den kantonalen Gesetzen und Verordnungen der Schweiz werden den SET unterschiedliche Funktionen zugewiesen, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die soziale Integration oder die individuelle Förderung. Diese Unschärfe wirkt sich direkt auf ebenfalls unklare Anforderungen an die Arbeit des Personals, ihre Qualifikation und somit auch die Gestaltung und Angebote der Aus- und Weiterbildungen aus.

In der Schweiz gibt es verschiedene Ausbildungsgänge, die Personen für die Arbeit in SET qualifizieren. Zum Beispiel die Berufsausbildung Fachperson Betreuung Kinder (FaBeK), sowie Studiengänge an Höheren Fachschulen und Fachhochschulen (Kindheitspädagogik, soziale Arbeit). In Bezug auf das weitere Personal ohne eine solche Grundbildung gibt es keine allgemeingültigen Vorgaben dazu, wie die Terminologie «pädagogisch qualifiziert» zu verstehen ist und definiert wird.

Weiterbildungen für Leitungspersonen, einzelne Mitarbeitende und Teams werden von unterschiedlichen privaten und öffentlichen Bildungseinrichtungen bereitgestellt und unterscheiden sich auch hinsichtlich der Kosten. Oft sind diese Angebote nicht klar auf die Zielgruppe Mitarbeitende in SET fokussiert.

Aus Sicht des CONSENT-Projektteams droht ohne koordinierte, nationale Verständigung über diese Themen ein weiteres Auseinanderdriften der Aus- und Weiterbildungsangebote in den Kantonen und damit auch der Qualität der SET in der Schweiz. Die Analyse der Situation in der Schweiz sowie die Erkenntnisse aus dem internationalen Austausch im Rahmen des Projekts CONSENT machen deutlich, dass eine gemeinsame Orientierung und Zielsetzung der SET für die alle Beteiligten und Betroffenen (Mitarbeitenden, Schule und Behörden sowie Eltern) dringend notwendig sind.

Weiterlesen: [CONSENT | PHBern](#)

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

Bericht 1: Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden und Leitungspersonen in SET der Schweiz

Bericht 2: Trends, Herausforderungen und Entwicklungsmöglichkeiten aus internationaler Perspektive

Bericht 3: Nationale Steuerung und Qualitätsmonitoring in Australien

Zentrale Erkenntnisse aus der Tagung:

Die wichtigsten Themen aus den Diskussionen lassen sich sechs Bereichen zuordnen:

1. Nationale Grundlagen

Die grossen Unterschiede hinsichtlich der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden von SET zwischen Kantonen, Gemeinden und sogar innerhalb von Gemeinden werden als herausfordernd wahrgenommen. Ebenso ist eine Diskrepanz zwischen den rechtlichen Vorgaben und der gelebten Praxis festzustellen. Diese Unterschiede entstehen unter anderem durch die diversen Funktionen, die den SET zugewiesen werden. Solange nicht geklärt ist, was der Auftrag der SET ist, können auch die Anforderungen an die Kompetenzen des Personals nicht geschärft und vereinheitlicht werden. Eine einheitliche Handhabung der Qualifikationen, Kompetenzen und professionellen Einstufung auf Ebene von Kantonen und Gemeinden wird als wünschenswert gesehen. Dies könnte Ungleichheiten hinsichtlich der Qualität der Angebote und der Entlohnung der Mitarbeitenden reduzieren. Dabei könnte es ausserdem gewinnbringend sein, die Bereiche Frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung (FBBE) und die SET vermehrt gemeinsam zu denken, um Konkurrenzsituationen zu vermeiden und Synergien zu nutzen.

2. Aus- und Weiterbildung, Professionalisierung

Viele der pädagogisch qualifizierten Mitarbeitenden haben eine Ausbildung als Fachperson Betreuung Kind (FaBeK). Diese Ausbildung scheint teilweise eher auf den Kleinkindbereich ausgerichtet zu sein und greife laut einigen Tagungsteilnehmenden für schulergänzende Betreuung oft zu kurz. Dies habe unter anderem damit zu tun, dass zu wenig Ausbildungsplätze in SET bestehen, die Lernende direkt für die Arbeit in den SET qualifizieren. Denn um in den SET Lernende ausbilden zu können, braucht es Einrichtungen mit einem Vollzeitangebot inklusive Ferienbetreuung, viele Einrichtungen seien dafür nicht gross genug.

Ebenfalls wurde diskutiert, dass aktuell auch in SET ein Personalmangel bestehe und die Nachfrage oft nicht ausschliesslich mit pädagogisch qualifiziertem Personal gedeckt werden könne. Aus den Diskussionen geht hervor, dass Mitarbeitende, die noch über keine pädagogische Qualifikation verfügen, diese unbedingt nachholen können sollen. Dahingehend werden jedoch Hürden wahrgenommen, wie zum Beispiel die Arbeitsbedingungen: Viele Mitarbeitende arbeiten in Kleinstpensen, was die Motivation, an längerdauernden Weiterbildungen teilzunehmen, mindert.

Weiter seien Nachqualifikationen zwar möglich, jedoch in der Praxis organisatorisch schwer umsetzbar, insbesondere für Personen mit unregelmässigen Arbeitszeiten. Es wird gewünscht, dass Nachholbildungen angeboten werden, die sich an den Bedürfnissen der Zielgruppen orientieren (z. B. spezifisch auf Mitarbeitende in SET ausgerichtet), und modular und flexibel besucht werden können (auch von Personen mit eigener Familie), so könnte der Zugang zum Prädikat «pädagogisch qualifiziert» erleichtert werden.

Als positiv hervorgehoben wurden koordinierte Weiterbildungsangebote, wie sie z. B. vom Pädagogischen Zentrum Basel-Stadt oder der Stadt Bern entwickelt wurden. Diese Beispiele zeigen, dass Bildungsbehörden aktiv zur Qualitätssicherung beitragen können. Als gute Möglichkeit und Chance für die Weiterentwicklung der Einrichtungen und der Kompetenzen der Mitarbeitenden wird zudem der Austausch gesehen, sowohl unter den Praktiker*innen aus verschiedenen Kantonen, als auch zwischen SET und FBBE innerhalb einer Gemeinde. Beispielsweise böten Hospitationen in anderen SET eine gute Lerngelegenheit. Auch Verbindungen zwischen SET und der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung (FBBE) im Rahmen der Ausbildung FaBeK könnten das gegenseitige Verständnis fördern.

3. Inhalte der Aus- und Weiterbildung

In Bezug auf die Inhalte der Aus- und Weiterbildung wurde diskutiert, dass sich diese aktuell stark an der Nachfrage ausrichten. Dies kann jedoch einseitig sein und wichtige Grundlagen vernachlässigen. Ebenfalls wurde diskutiert, dass insbesondere die Weiterbildung zielgruppenspezifisch organisiert werden sollte. Auch nicht pädagogisch ausgebildetes Personal übernimmt laut den Tagungsteilnehmenden im Alltag wichtige Aufgaben. Wichtig ist, dass sie die Fähigkeit und den Willen haben, sich auf die Kinder einzulassen und sich mit ihnen auseinanderzusetzen.

4. Verhältnis SET und Schule

Die Tagungsteilnehmenden bestätigen, dass das Verhältnis zwischen Schule und SET weder in den rechtlichen Vorgaben noch in der Praxis geklärt sei. Es wird berichtet, dass eine Verbindung der beiden Angebote erschwert werde, wenn die SET nicht im Bildungsdepartement, sondern im Sozialdepartement angesiedelt sind. Einige SET haben deshalb kaum Kontakt mit der Schule. Jedoch gibt es bereits integrierte Modelle wie Tagesschulen/Ganztageschulen (z. B. in Zürich, Bern, Basel-Stadt, Rapperswil-Jona, Baden), diese zeigen, wie Unterricht und Betreuung unter einem Dach erfolgreich zusammenwirken können. Ein Beitrag zur Klärung des Verhältnisses zwischen Schule und SET könnte ein ganzheitlicheres Bildungsverständnis leisten, das formale, non-formale und informelle Bildungsorte gleichwertig anerkennt.

5. Gesellschaftliche Anerkennung

Als hinderlich für die Professionalisierung der Mitarbeitenden wird die fehlende gesellschaftliche und institutionelle Wertschätzung der Arbeit in SET gesehen. Diese Arbeit wird oft als «nur betreuen»/«Kinderhüten» wahrgenommen, also als eine Arbeit, die keine spezifischen Qualifikationen erfordert. Dies hat auch damit zu tun, dass SET in der Schweiz noch nicht selbstverständlich sind. Zu dieser fehlenden Anerkennung kann auch beitragen, dass keine oder geringe Ansprüche an die Professionalität der Mitarbeitenden der SET gestellt werden. Auch im Bereich der FBBE wird die professionelle Ausbildung der Mitarbeitenden als zentral erachtet. Es ist nicht nachvollziehbar, warum man im Bereich der SET auf diese Professionalität verzichten sollte.

6. Qualität

Die Qualität der Angebote wird aus Sicht der Teilnehmenden zunehmend wichtig, weil Kinder immer mehr Zeit in den SET verbringen. Kinder, die täglich SET besuchen, brauchen nicht nur Verpflegung, sondern abwechslungsreiche Angebote. Diskutiert wurde, auf welcher Ebene die Qualität definiert werden soll. Betont wurde die wichtige Rolle der Leitungspersonen in Bezug auf die Umsetzung. Deshalb sei auch die Qualifikation der Leitungspersonen sehr wichtig. Gut qualifizierte Leitungspersonen in SET sind teilweise vorhanden, aber es fehlt jedoch oft die formale Anerkennung ihrer Ausbildung auf dem Niveau von Schulleitungen.

Impulse für die Weiterentwicklung

Zum Abschluss der Tagung wurden sechs Thesen diskutiert, die aus der Vorarbeit/dem Forschungsprojekt der Pädagogischen Hochschulen abgeleitet wurden. Diese Thesen wurden bewusst polarisierend formuliert, um die Zustimmung oder Ablehnung der These differenzierter besprechen zu können. Die Teilnehmenden der Tagung wurden gebeten, ihre Zustimmung anhand eines Klebepunktes anzugeben, wenn nötig Einschränkungen oder Ergänzungen zu den Thesen auf Post-its festzuhalten.

Es zeigte sich im Allgemeinen, dass die Thesen an die Diskussionen im ersten Teil der Tagung anschliessen. Ausserdem sind sich die Teilnehmenden hinsichtlich dieser Grundfragen grundsätzlich einig, das heisst, dass die Mehrheit der Klebepunkte entweder zustimmend oder ablehnend platziert wurde. Dies ist erfreulich, da an der Tagung sehr unterschiedliche Institutionen vertreten waren, die in Bezug auf die Professionalisierung der Mitarbeitenden von SET teilweise unterschiedliche Haltungen vertreten.

Im Folgenden werden die Diskussionen zu den sechs Thesen kurz zusammengefasst. Die Abbildung 1 zeigt ausserdem die Verteilung der Zustimmung/Ablehnung der verschiedenen Thesen. Aus jeder der sechs Thesen wird ein Impuls für die Weiterentwicklung abgeleitet.

1. *Schulergänzende Tagesstrukturen (SET) sind mehr als Betreuung – sie sind Bildungsorte.*

Die Teilnehmenden sind sich einig, dass SET einen Beitrag zur ganzheitlichen Bildung von Kindern leisten sollen, die formale, non-formale und informelle Bildung umfasst. Sie fördern soziale, emotionale und lebenspraktische Kompetenzen und zeichnen sich somit als Bildungsorte aus. Damit dieses Versprechen aber eingehalten werden kann, müssen diese Ziele sichtbar gemacht werden. Gleichzeitig wird betont, dass Spielen und informelles Lernen in den SET im Vordergrund des Angebots stehen. Aus Kinderperspektive sei es zentral, dass die SET nicht «Schule» sind. Somit komme es bei dieser These darauf an, wie «Bildung» definiert werde. Wenn man von einem allgemeinen Bildungsbegriff ausgeht, dann stimmen die Tagungsteilnehmenden dieser These zu.

Impuls: Die SET müssen gesellschaftlich und politisch als Bildungsorte anerkannt werden. Dies erfordert eine Klärung der verschiedenen Funktionen und Ziele von Bildung und wie

diese konkret in den SET bearbeitet werden können. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, muss in qualifiziertes Personal investiert werden.

2. *Ohne Klärung der Ziele der SET kann sich auch kein Berufsbild für Mitarbeitende der SET entwickeln.*

Hinsichtlich dieser These zeichnet sich eine sehr starke Zustimmung ab. Es wird wiederum auf die gemeinsamen Ziele verwiesen, die eben nicht nur für die Gestaltung des Angebots, sondern auch für die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden eine zentrale Rolle spielen. Die Entwicklung einer professionellen Identität setzt sowohl eine fundierte Grundausbildung als auch Austausch mit Mitarbeitenden der eigenen und fremder Organisationen voraus, was zum Beispiel im Rahmen von Weiterbildung ermöglicht werden kann. Diese sollte nicht nur fachliche, sondern auch persönliche und soziale Kompetenzen der Mitarbeitenden fördern und auf die spezifischen Rollen im multiprofessionellen Team zugeschnitten sein (zum Beispiel Tagesverantwortliche, Gruppenleitende, pädagogisch ausgebildete Personen, Neueinsteiger*innen etc.).

Impuls: Eine nationale Definition der Ziele der SET ist notwendig, damit sich ein gemeinsames Berufsbild ausbilden kann. Ausserdem sind Öffentlichkeitsarbeit, politische Kommunikation und gezieltes Lobbying (z.B. in Berufsverbänden) notwendig, um gemeinsame Grundlagen zu schaffen. Praxisvertreter*innen, Verbände und die verschiedenen Institutionen, die Aus- und Weiterbildungen anbieten, müssen diese Ziele und Kompetenzen im Dialog festlegen.

3. *Heterogenes Personal ist eine Ressource und Bedingung für die SET, um ein reiches und vielfältiges Angebot bereitzustellen.*

Hinsichtlich dieser These ist die Zustimmung uneinheitlich. Denn insbesondere auf sprachlicher Ebene wurde die Frage aufgeworfen, worauf sich der Begriff «Heterogenität» beziehe: Qualifikation oder Persönlichkeit? Eine Vielfalt der beruflichen Hintergründe (d.h. Qualifikationen) könne für den Alltag in den SET bereichernd sein. Ebenfalls wurde erwähnt, dass die Heterogenität zwar eine Ressource aber nicht eine Bedingung für ein gutes SET-Angebot sei. Wichtig ist ausserdem, dass die Heterogenität hinsichtlich der pädagogischen Werte innerhalb der SET negativ wahrgenommen wird.

Impuls: Die Leitungspersonen in SET müssen dazu verpflichtet werden, mit ihrem Team eine gemeinsame Grundhaltung (z.B. im Rahmen eines pädagogischen Konzepts) zu erarbeiten, damit die Heterogenität nicht zum Hindernis wird. Gezielte Personalauswahl, -einsatz und -förderung sind dazu die zentralen Kompetenzen, die Leitungspersonen haben müssen. Der ideale «Skill-and-Grade-Mix», also die optimale Mischung aus Berufs- und Lebenserfahrung sowie berufsspezifischen Fähigkeiten, kann sich je nach Standort unterscheiden. Er muss jedoch professionell analysiert, in Stellenbeschreibungen festgehalten und überprüft werden.

4. *Pädagogische Kompetenzen sind kein «nice-to-have». Mitarbeitende ohne pädagogische Grundausbildung sollten verpflichtend eine Basisausbildung durchlaufen.*

Zu dieser These ist die Zustimmung der Teilnehmenden sehr hoch. Man ist sich einig, dass die Mitarbeitenden der SET ein minimales (sozial-)pädagogisches Wissen benötigen. Personen ohne pädagogische Grundausbildung sind diejenigen, die keine Lehre als FaBeK, Ausbildung als Lehrperson oder eine andere (sozial)pädagogische Ausbildung abgeschlossen haben. Diese Personen kommen ursprünglich aus einem anderen Berufsfeld. Alle Mitarbeitenden benötigen «pädagogisches Rüstzeug» zum Beispiel für den Umgang mit herausfordernden Betreuungssituationen, den unterschiedlichen Bedürfnissen der Kinder und hinsichtlich der professionellen Zusammenarbeit. Jedoch wird in Frage gestellt, ob es hier tatsächlich um eine Ausbildung geht oder eher um einen Grundkurs (den übrigens auch Zivildienstleistende vor ihrem Einsatz in SET absolvieren müssen). Es ist zu definieren, welche Inhalte im verpflichtenden Grundkurs abgedeckt werden sollen und woran sich dieser orientiert. Es soll weder eine «Schnellbleiche» sein noch eine lange, anspruchsvolle Ausbildung, sondern niederschwellig und gut zugänglich. Ebenso ist zu berücksichtigen, dass viele Personen mit Kleinstpensen in den SET tätig sind. Benötigen sie alle eine Basisausbildung? Was darf diese kosten und wie viel Aufwand darf diese umfassen? Hier gilt es ausserdem zu berücksichtigen, dass Weiterbildungen im Team eine gute Möglichkeit darstellen können, um gemeinsam Kompetenzen aufzubauen und gemeinsame Haltungen zu schärfen. Ebenso ist eine solche Forderung ressourcenintensiv für die Träger der SET – die oft die Gemeinden sind. Gut ausgebildeten Personen müssen ausserdem höhere Löhne ausbezahlt werden als unausgebildeten. Hier muss eine Balance gefunden werden, denn nicht alle Personen, die in SET arbeiten, sind zwingend Teil des Betreuungsschlüssels (z.B. Praktikant*innen, Zivis, Lernende, Springer*innen, Küchenhilfen etc.). Diese Personen haben andere Aus- und Weiterbildungsansprüche als festangestellte Personen.

Impuls: Ein Grundkurs für nicht pädagogisch qualifizierte Personen muss inhaltlich ausgearbeitet, angeboten und dessen Besuch verpflichtend von der Anstellungsbehörde (z.B. Gemeinde) eingefordert werden. Diese kann auch nur wenige Module oder Stunden umfassen, soll aber ein Grundlagenwissen und Handlungskompetenzen im Umgang mit Gruppen von Schüler*innen vermitteln. Längerfristig ist für Personen, die im Arbeitsfeld bleiben, eine Qualifikation anzustreben (z.B. FabeK). Für die Weiterentwicklung des gesamten Teams müssen neben diesem Grundkurs verschiedene Weiterbildungsformate in einem definierten Umfang verpflichtend sein (analog zur Schule).

5. *Gleichmachen und Vereinheitlichung haben keine Innovationskraft und ignorieren die Realität. Jede Institution ist darum selbst verantwortlich für ihre Qualität.*

Diese negativ formulierte These wurde weitgehend abgelehnt, da die Teilnehmenden einen Wert in der Vereinheitlichung von Grundlagen zum Betrieb und Auftrag der SET sehen. Dabei wird in Bezug auf das föderalistische System betont, dass die Qualität der Angebote nicht von Einzelpersonen und Gemeinden abhängig sein darf. Dafür brauche es einheitliche Qualitätsstandards. Ein verbindlicher nationaler Orientierungsrahmen könnte als Orientierung dienen und gleichzeitig Raum für lokale Gestaltung lassen. Dabei ist auch zu unterscheiden, ob es um die Qualität der Strukturen, Prozesse

oder Ergebnisse geht. Auf der Ebene der Mitarbeitenden können Leitlinien zur Prozessgestaltung sowie Professionsstandards für die Gestaltung eines qualitativ hochwertigen Angebots beitragen. Qualität entsteht durch gemeinsam ausgehandelte Ziele der SET auf nationaler Ebene sowie deren Übersetzung in ein Qualitätsmonitoring, welches zur Unterstützung und nicht nur zur Kontrolle der Praxis dienen soll.

Impuls: Die Strukturqualität lässt sich durch nationale Vorgaben vereinheitlichen (z.B. Raumvorgaben, Betreuungsschlüssel, Basisausbildung (siehe These 4) oder Verhältnis von qualifiziertem und nicht qualifiziertem Personal in der SET). Aspekte der Prozessqualität können durch Professionsstandards und Leitlinien zur Prozessgestaltung (z.B. Beziehungsaufbau etc.) gesteuert werden. Die Überprüfung der Einhaltung der Standards ist auf kantonaler Ebene zu gewährleisten. Die Strukturqualität anhand eines kantonalen Monitorings, die Prozessqualität anhand von internen Qualitätsmonitorings.

6. *Die institutionelle Integration von SET in den Bildungsbereich sollte schweizweit gesetzlich verankert werden. SET gehören zur Schule.*

Hinsichtlich dieser These sind die Meinungen der Teilnehmenden unterschiedlich, denn es wird betont, dass die SET nicht nur zur Schule gehören, sondern auch in den Bereich des Sozialen. Eine klare Positionierung gegenüber der Schule ist notwendig, um eine zielgerichtete Kooperation zu ermöglichen. Dazu braucht es gut ausgebildete Führungspersonen mit spezifischen Kompetenzen, die sich für den Stellenwert der SET in ihrer Gemeinde einsetzen und Zusammenarbeit aktiv aufsuchen. Ein gemeinsames Bildungsverständnis das Betreuung und Bildung nicht trennt, sondern integriert denkt, ist Grundlage für eine gelingende Zusammenarbeit. Der zweite Teilsatz wurde kritisch betrachtet, denn nicht für alle «gehören» dies SET zur Schule, sondern sie sind eigenständige Institutionen, die sich in den letzten Jahrzehnten entwickelt haben. Eine Zusammenführung von SET und Schule muss differenziert betrachtet werden, da sich das Verhältnis zwischen den beiden Bildungsinstitutionen aufgrund der kantonalen und lokalen Rahmenbedingungen unterscheidet.

Impuls: Kooperation kann nicht verordnet werden, jedoch können die Schulen zu einer aktiven Öffnung gegenüber der Betreuung verpflichtet werden. Dazu gehört es auch, die Lehrpersonen hinsichtlich der Betreuungsaufgaben zu sensibilisieren. Zum Beispiel im Rahmen der strategischen Planung der Gemeinde, der Leitbildarbeit oder auch den jährlichen Weiterbildungsanlässen der Schule. Die SET brauchen im Minimum Akzeptanz und Wertschätzung durch die Schule, um sinnvoll ihre Aufgaben erfüllen zu können. Gemeinde, Kanton und weitere Institutionen (wie auch die PHs) müssen dafür sensibilisieren.

1. Schulergänzende Tagesstrukturen (SET) sind mehr als Betreuung – sie sind Bildungsorte.

1. Les structures d'accueil parascolaire (SAP) sont plus qu'un accueil - ce sont des lieux de formation.

4. Les compétences pédagogiques ne sont pas un "nice-to-have". Les collaborateurs sans formation pédagogique de base devraient obligatoirement suivre une formation de base.

4. Pädagogische Kompetenzen sind kein «nice-to-have». Mitarbeitende ohne pädagogische Grundausbildung sollten verpflichtend eine Basisausbildung durchlaufen.

2. Ohne Klärung der Ziele der SET kann sich auch kein Berufsbild für Mitarbeitende der SET entwickeln.

2. Sans clarification des objectifs des SAP, il n'est pas non plus possible de développer un profil professionnel pour les collaborateurs des SAP.

5. «Gleichmachen» und Vereinheitlichung haben keine Innovationskraft und ignorieren die Realität. Jede Institution ist darum selbst verantwortlich für ihre Qualität.

5. Le «nivellement» et l'uniformisation n'ont aucune force d'innovation et ignorent la réalité. C'est pourquoi chaque institution est responsable de sa propre qualité.

3. L'hétérogénéité du personnel est une ressource et une condition pour que les SAP puissent proposer une offre riche et variée.

3. Heterogenes Personal ist eine Ressource und Bedingung für die SET, um ein reiches und vielfältiges Angebot bereitzustellen.

6. Die institutionelle Einbindung von SET in den Bildungsbereich sollte schweizweit gesetzlich verankert werden (SET gehören zur Schule).

6. L'intégration institutionnelle des SAP dans le domaine de l'éducation devrait être ancrée dans la loi au niveau suisse; les SAP font partie de l'école.