



SERVICEAGENTUR
ganztagig lernen.
NORDRHEIN-WESTFALEN

Dokumentation

Online-Qualitätszirkel vom 07.12.2023

„Multiprofessionelle Teamentwicklung in offenen Ganztagsgrundschulen“

Sehr geehrte Teilnehmer*innen des Online-Qualitätszirkels,

nachfolgend finden Sie die Dokumentation der Veranstaltung vom 07.12.2023:

1. Tagungsfolien Online-Qualitätszirkel

Ergänzend finden Sie unter Aktuelles auf unser Homepage Informationen über fachliche Neuigkeiten, Veranstaltungen und Entwicklungen in der Serviceagentur:

<https://www.ganztag-nrw.de/information/aktuelles/>

2. Präsentation Dr. Elmar Philipp

Titel: Multiprofessionell im Ganztage gemeinsam zum Ziel – Mit psychologischer Sicherheit Erfolge im Team feiern: Haltungen mit Tools verbinden

3. Ergebnisse des Austauschs zum Vortrag und möglichen Handlungsschritten

4. Die Arbeitshilfe „Pädagogische Raum- und Flächengestaltung im kooperativen Ganztage“ ist erschienen. Diese finden Sie hier:

<https://www.ganztag-nrw.de/information/raum-und-flaechennutzung/>

Vielen Dank für Ihre Teilnahme und viele Grüße

Niklas Kühl



SERVICEAGENTUR

ganztätig lernen.

NORDRHEIN-WESTFALEN



Herzlich Willkommen zum online RQZ

Multiprofessionelle Teamentwicklung in offenen Ganztagsgrundschulen

07.12.2023

Tagesablauf

- 13:00** Begrüßung und Einstieg
- 13:10** Aktuelles aus der SAG/ Aktuelles aus den Regierungsbezirken
- 13:30** Aktivierung: Austausch in zufälligen Breakout-Räumen
- 13:45** Multiprofessionell im Ganzttag gemeinsam zum Ziel - Mit psychologischer Sicherheit im Team Erfolge feiern
Dr. Elmar Philipp
- 14:45** Pause
- 15:00** Austausch nach Regierungsbezirken zum Vortrag und zu möglichen Handlungsschritten
- 16:00** Zusammentragen der Ergebnisse – Möglichkeit für Rückfragen an Herrn Philipp
- 17:00** Ende

Aktuelles aus der Serviceagentur ganztägig Lernen NRW

- Auslaufen der aktuellen Förderphase; nächste Förderphase 2024-28
- Entwicklung einer neuen Homepage
- **Blick auf den Rechtsanspruch**
 - Viele Beratungsanfragen aus Kreisen/Kommunen/GS bzgl. Raum- und Flächennutzung
 - Arbeitshilfe mit Materialien, Praxisbeispielen und Impulsen im Erscheinen
- Entwicklung einer Handreichung „Zukunftswerkstatt – Jugendorientierte Ganztagschule“

Aktuelles aus den Regierungsbezirken

Arnsberg

- Task-Card für die Beratung durch die BiGs
- Qualifizierungsmaßnahmen für die BiGs

Detmold

- Neuetablierung eines Qualitätszirkels im Kreis/ in der Stadt Paderborn
- Fachtag zum Thema Raumgestaltung im Kreis Höxter
- Netzwerktagung im Kreis Minden-Lübbecke zum Thema Rechtsanspruch im Januar;
- OGS Fachtag im Kreis Herford im Februar
- Allgemein: Viele Beratungsanfragen zu den Themen Raumnutzung und Rhythmisierung

Aktuelles aus den Regierungsbezirken

Düsseldorf

- Qualitätszirkel Grevenbroich
- Steuergruppe Bildungsbüro Rhein-Kreis Neuss
- Regionalkonferenz Regierungsbezirk Düsseldorf (06.12.2023)

Köln

- Regionalkonferenz Regierungsbezirk Köln (12.12.2023)
Den Rechtsanspruch im Ganzttag umsetzen - Werkstattgespräch „Personalsituation und Personalperspektiven in der OGS“
- BiG Treffen: Landkarte für die Beratung im Ganzttag

Münster

Austausch in zufälligen Breakouträumen

Tauschen Sie sich über folgende Fragen aus

- Womit beschäftigen Sie sich aktuell in Ihrem Arbeitskontext?
- Welche Herausforderungen begegnen Ihnen dabei?
- Welche Erfolge konnten Sie erreichen?

Zeit: 10 Minuten



SERVICEAGENTUR

ganztätig lernen.

NORDRHEIN-WESTFALEN



Multiprofessionell im Ganzttag gemeinsam zum Ziel **Mit psychologischer Sicherheit im Team Erfolge feiern**

Dr. Elmar Philipp

„Multiprofessionell im Ganzttag gemeinsam
zum Ziel - Mit psychologischer Sicherheit
Erfolge im Team feiern: Haltungen mit Tools
verbinden“

Keynote-Vortrag Dr. Elmar Philipp am 7. Dezember 2023 (Online für das
ISA Münster)

„Die Erlebnisse eines genialen Teams
scheinen immer wie in Technicolor
gefilmt - und das Leben danach so trüb
wie ein Schwarzweiss-Film.“

(Warren Bennis)

Basics: Worum geht es?

Multiprofessionelle Kooperation: Merkmale

- Verschiedene Berufsgruppen und Professionen
- Eigene Identitäten, Ausbildungen, Selbstverständnisse
- Unterschiedliche Fachsprachen und Fachkulturen
- Unterschiedliche Positionen in der Organisation/Hierarchie
- Unterschiedliche berufliche Situationen (Zeitverträge etc.)
- Unterschiedliche Ziele und Erwartungen

Multiprofessionalität:

- „Schulen sind an sich schon multiprofessionelle Einrichtungen, in denen Personengruppen aus unterschiedlichen Berufen zusammenarbeiten.
- Im Ganzttag und bei der Inklusion ist die Multiprofessionalität ungleich stärker, da deutlich mehr Professionen am ‚Kerngeschäft‘ zusammenwirken“ (Falk Radisch 2016).

Postulierte Vorteile der multiprofessionellen Zusammenarbeit:

- Nutzung unterschiedlicher Sichtweisen und Stärken („Synergetische Stärkenergänzung“)
- Verstärkung der lebensweltlichen Öffnung von Schule
- Wechselseitige Ergänzung fehlender Fachkompetenzen und Fähigkeiten (nach: Falk Radisch 2016)

Kooperation und Teamentwicklung im Ganzttag:

- Gelungene Kooperation: „Schnittstellenproblematik“, Übergabesituationen, Informationen
- Gelungene Teamentwicklung: Gemeinsame Werte und Leitbilder, „Wir“-Gefühl

Empfehlungen:

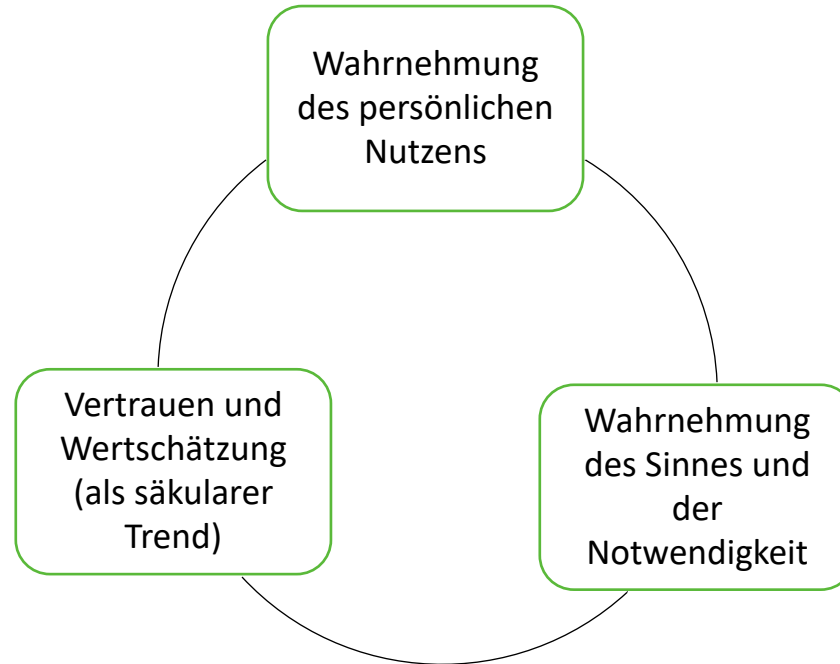
- Initiierung von Austauschprozessen über Rollenverständnis und pädagogische Leitbilder
- Durchführung gemeinsamer Fortbildungen, wie der heutige Tag (Bestandsaufnahme, Leitbild)
- Maßnahmen zur gemeinsamen Teamentwicklung (> „Wertschätzende Schulgemeinschaft“ E. Philipp, siehe Schlussfolien)
- Zeitfenster und Räumlichkeiten für Kooperation, Besprechungen, Fallberatungen etc.

Zwischenfazit: Neue Kooperationspartner und Rollen brauchen...

- ...Reflexionsräume und Reflexionszeiten
- Gefahr: „Reflexionsüberlast“ (Werner Helsper 2016)

Haltungen: Psychologische Sicherheit, Leistungsstandards & Selbstkompetenzen

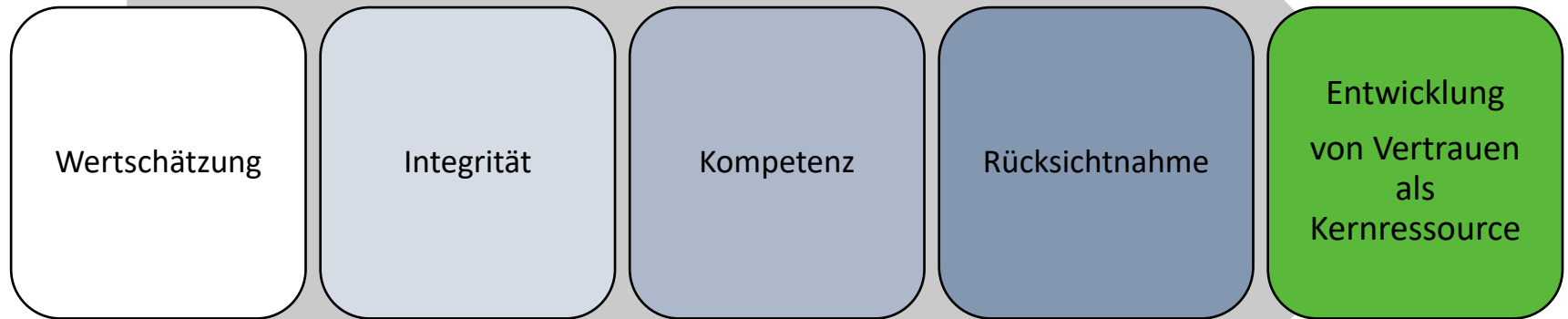
Bereitschaft zur Teamarbeit - „Change Management“- Metastudie LMU München (Marit Gerhardt/Dieter Frey 2006):



-
- Die **Hirnforschung** mit Joachim Bauer: „Prinzip Menschlichkeit“ (2006) -“Kern aller Motivation ist es, zwischenmenschliche Anerkennung und Wertschätzung zu finden und zu geben.“ = „Social Brain“ (Thomas Insel), Bedürfnis nach Zugehörigkeit.
 - Die **Lernpsychologie** mit Franz Petermann (2017): „Vertrauen schafft Gewissheit und Motivation. Ein Vertrauensvorschuss wird von einer Kompetenzübertragung an die Adresse des Schülers begleitet.“

-
- Die **Schulleitungsforschung** mit Megan Tschannen-Moran (2014): „Trust matters. Leadership for successful schools“ (Buchtitel)
 - Die **Resonanztheorie** mit Hartmut Rosa (2015) und Joachim Bauer (2019): „Schule als Resonanzraum - Resonanzerfahrungen gelingen nur auf der Basis...von Anerkennung: Wechselseitige Wertschätzung! Missachtungserfahrungen sind der Resonanzkiller Nr. 1“(Rosa). - „Im Kern der pädagogischen Beziehung stehen Spiegelungs- und Resonanzvorgänge“ (Bauer).

-
- Die **Gruppenforschung** mit Amy Edmondson (2018, Harvard Business School): „Der stärkste Vorhersagewert für Engagement und Commitment in einer Gruppe ist psychologische Sicherheit bzw. Vertrauen.“
 - Die **Unterrichtsforschung** mit Anthony Bryk/Barbara Schneider: „Trust in Schools. A Core Ressource for Improvement“ (2002)- „Je höher das Vertrauen in die Beziehungen innerhalb der Schulgemeinschaft (Klasse und Kollegium!) desto größer ist die Verbesserung von Schülerleistungen.“



Vertrauen: zwei Formen



- **Persönliches Vertrauen:** Freundschaft, Partnerschaft (beinhaltet: Verschwiegene Intimität)
 - **Spezifisches Vertrauen:** Berufsleben, Arbeitsplatz (beinhaltet: Kompetenzen, Arbeitsqualität und Zuverlässigkeit)
 - Im Unterschied zur Kooperation innerhalb einer Berufsgruppe lässt sich in der multiprofessionellen „Zusammenarbeit von einer Zuspitzung der Vertrauensproblematik ausgehen - im Sinne einer besonderen Herausforderung an die Vertrauensbildung“ (Melanie Fabel-Lamla 2018).
-

„Psychologische Sicherheit“ - Definitionen (Nach: Amy Edmondson 2018):

- „Psychologische Sicherheit als Erfolgsfaktor für High Performing Teams.“
- „In einer psychologisch sicheren Umgebung fällt es Menschen leichter, sich voll und ganz ins Team einzubringen. Sie können ihre Meinung offen äußern, Ideen einbringen und Fragen stellen; sie können Dinge ausprobieren, intelligente Risiken eingehen und Fehler zugeben.“
- „Hier können Menschen ihr wahres Selbst zeigen.“

Unterschied Vertrauen - „Psychologische Sicherheit“:

„Vertrauen beruht auf der Beziehung zwischen zwei Einheiten.

Es kann sich um zwei Individuen, oder einzelne Personen und eine Organisation handeln“

(Amy Edmondson 2018, S. 23).



„Psychologische Sicherheit jedoch kennzeichnet das Klima an einem (..) Arbeitsplatz - wie zum Beispiel in einem Team, einer Abteilung oder einer Gruppe von Menschen“

(a.a.O., S. 23).

> Schulkultur!

> Systemeigenschaft!



Oder als „Formel“:

Vertrauen

+

Wertschätzung

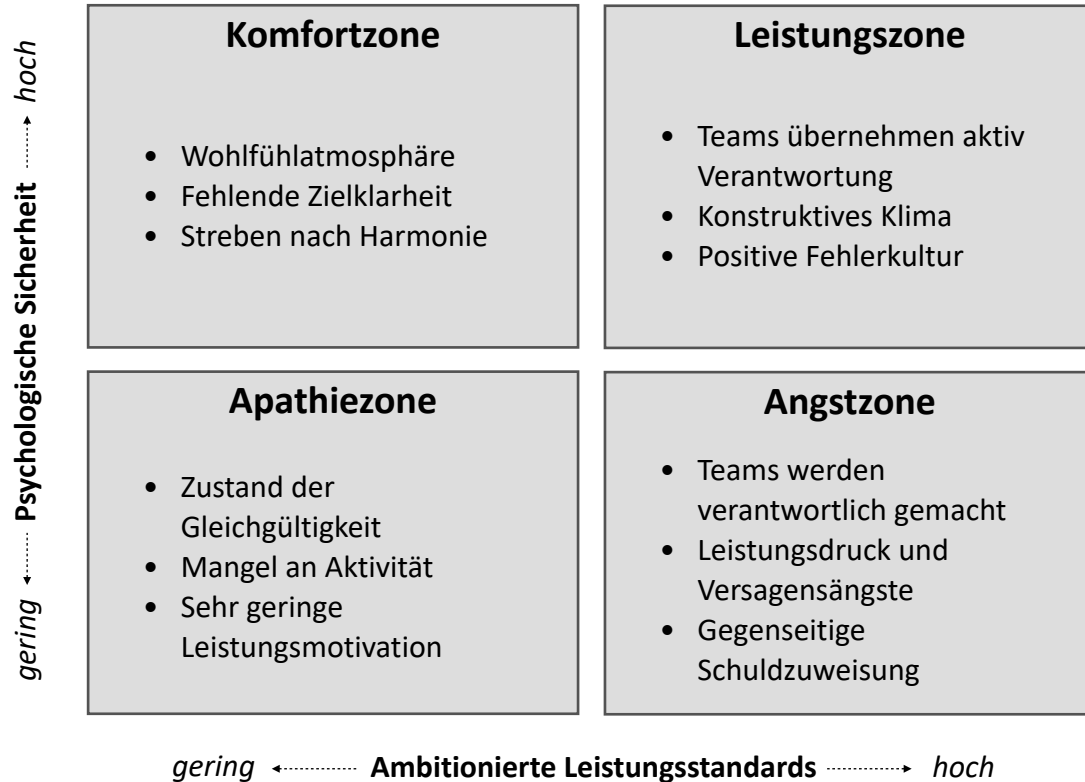
=

Psychologische Sicherheit

Ambitionierte Leistungsstandards durch Wirksamkeits-Orientierung in Teams fördern (nach: Josef A. Fischer/Hendrik Hüttermann 2022):

- „Nachbetrachtungen (‘Debriefings’) und Retrospektiven sind bewährte Methoden, um erfolgreiche Zusammenarbeit und Lernen zu fördern. Sie gewinnen an Wirkung, wenn man sich konsequent am positiven Beitrag für andere orientiert“ (ebenda, S. 63).
- Hauptfragestellungen: „Für wen leisten wir als Team einen positiven Beitrag? Warum und für wen lohnt es sich, dass wir als Team lernen und uns weiterentwickeln?“

Team-Zonen als Kombination von psychologischer Sicherheit und ambitionierten Leistungsstandards (nach: Fischer/Hüttermann 2022):



(Elmar Philipp, Aug. 2022)

Professionelle pädagogische Haltung: Selbstkompetenzen

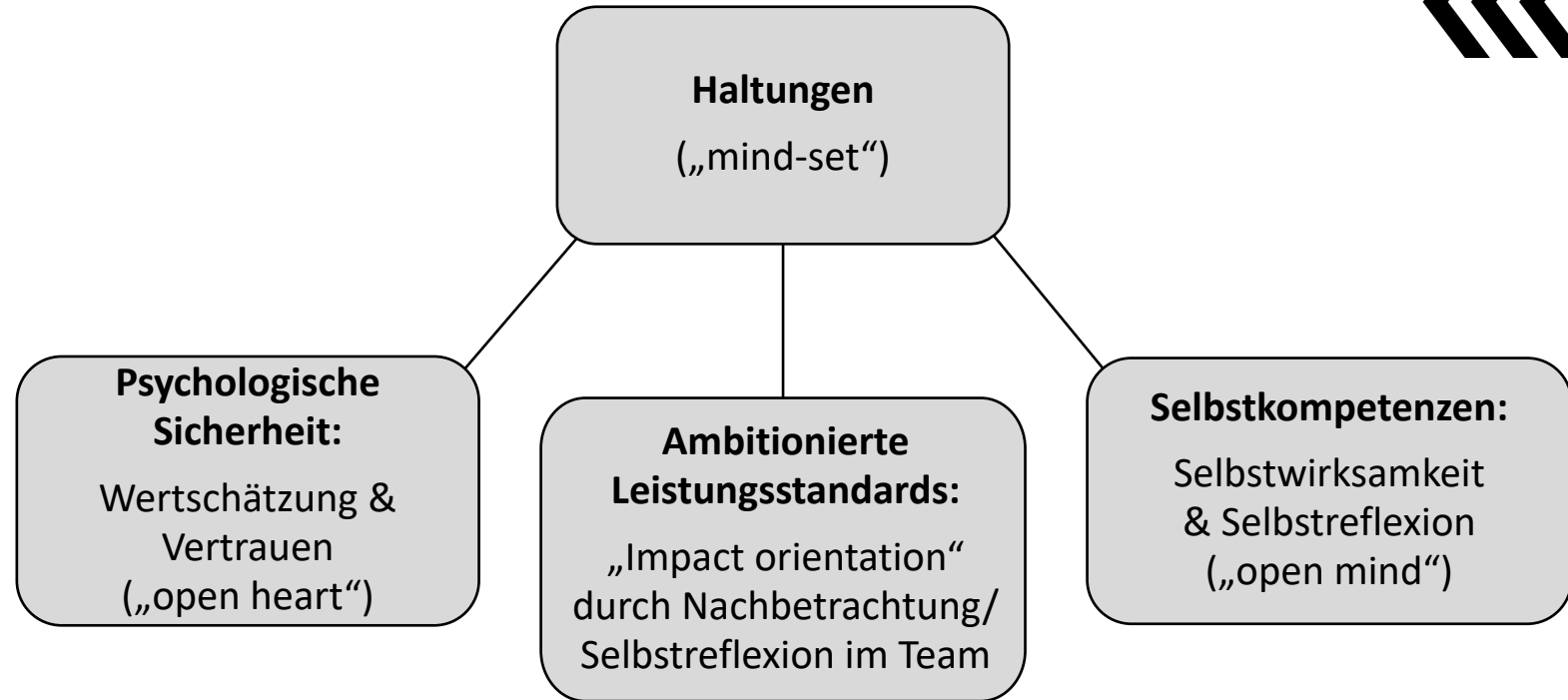
- „Dazu gehören, als wichtiges Kennzeichen von Professionalität, Reflexionen über das berufliche Feld und über die eigene Person ebenso wie eine mentale Beweglichkeit, und die Offenheit, Neues hinzulernen zu wollen“ (Claudia Solzbacher 2018).
- „Eine professionelle pädagogische Haltung...ist ein innerer Kompass, der Selbstkompetenz ...und ein integrationsstarkes Selbst unterstützt“ (ebenda).
- „Zur Umsetzung von Inklusion und individueller Förderung benötigen wir die Offenheit, Neues hinzu zulernen“ (ebenda).
- „Die Fähigkeit zur Selbstreflexion und Selbstmotivation: Selbstkompetenz ist lehr- und lernbar.“

Vier Zugänge zur Stärkung der Selbstkompetenzen - WERT-Modell (Julius Kuhl/Claudia Solzbacher 2017):

- Wissen (über wichtige berufliche Selbstkompetenzen)
- Erleben (über psychomotorische Methoden der Körperwahrnehmung)
- Reflektieren (Feedback-Gespräche und Coaching)
- Transfer (Umsetzung des Gelernten in pädagogisches Handeln)

Gruppendiskussion: „Selbstkompetenzen sind lehr- und lernbar“ - Teilen Sie die Meinung von Claudia Solzbacher?





Der gute, alte Gruppenvorteil: „Ich bin gut, wir sind besser“

(Olav-Axel Burow)

- Die Gruppe weiß mehr
- Das Team regt an
- Die Gruppe gleicht aus
- Das Team fördert das persönliche Wachstum seiner Mitglieder



Der Gruppennachteil: Statt „Dreamteam“ ein „Albtraumteam“

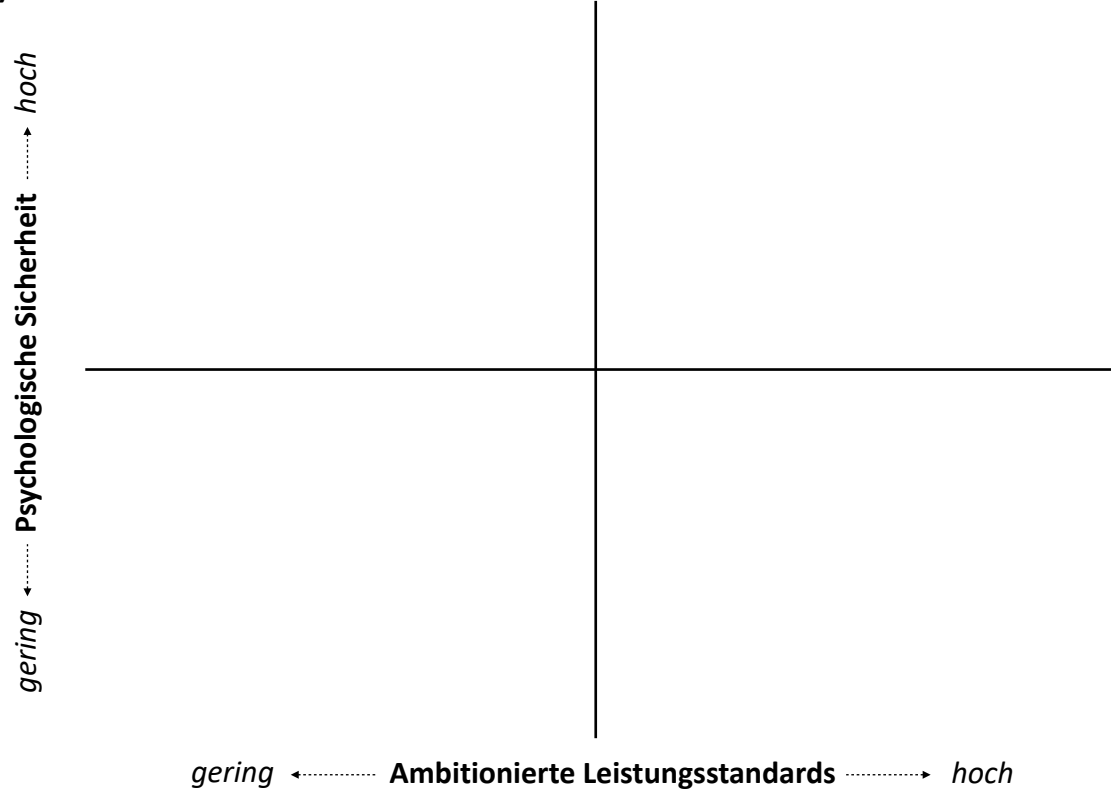
- Das Team übt einen Harmoniezwang aus
- Die Gruppe trifft risikoreichere Entscheidungen („Groupthink“ > Challenger Katastrophe 1986)
- Die Teamentscheidungen sind zeitaufwändiger
- Trittbrettfahrermentalität: „Toll, ein anderer macht`s“

Together
Everyone
Achieves
More

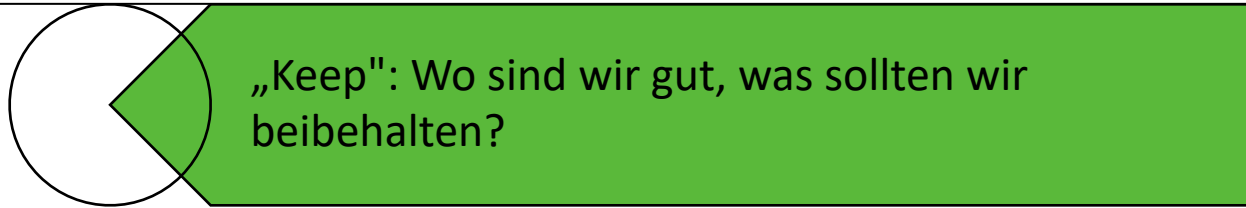


Tools für den Gruppenvorteil: Methoden der Selbstreflexion und des Sitzungsmanagements

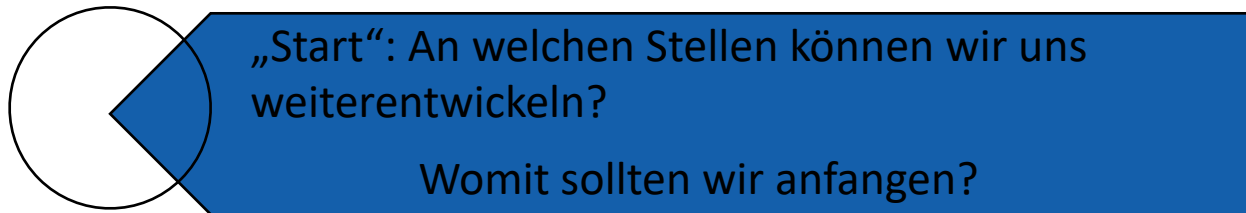
Team-Zonen als Kombination von psychologischer Sicherheit und Leistungsstandards -
Koordinatensystem als Methode der Selbstreflexion:



Mikro-Methode zur Reflexion im Team: „Keep, Start, Stop“

A green arrow pointing to the left, with a white circle at its tip. The arrow is filled with a solid green color and has a black outline.

„Keep“: Wo sind wir gut, was sollten wir beibehalten?

A blue arrow pointing to the left, with a white circle at its tip. The arrow is filled with a solid blue color and has a black outline.

„Start“: An welchen Stellen können wir uns weiterentwickeln?
Womit sollten wir anfangen?

A red arrow pointing to the left, with a white circle at its tip. The arrow is filled with a solid red color and has a black outline.

„Stop“: Welche Dinge behindern uns als Team?

(Nach: Julia Zirn/Swantje Allmers 2018)

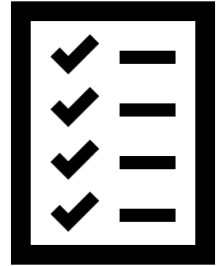
Digitale Tools zur Selbstreflexion im Team:

- Mentimeter-Umfragen
- Miro-Board
- Kanban-Board
- MS-Teams

Teamqualität zeigt sich in Teamsitzungen!

Vier Ziele:

- Verbesserung der Qualität der Besprechungen
- Emotionale Verbundenheit
- Psychologische Sicherheit (um auch schwierige Wahrheiten auszusprechen)
- Mehr Verantwortungsübernahme der Teammitglieder (etwa durch rollierende Leitung)



Team-Charta: Besprechungsregeln für kreative und wertschätzende Sitzungen (Nach: Elmar Philipp 2019):

- Wir kommen pünktlich zu den Teambesprechungen
- Wir halten keine langen Monologe (2-Min. Regel)
- Wir geben Bewertungen erst, wenn verlangt
- Wir arbeiten mit der „Baby Writer“-Regel
- Wir erstellen und visualisieren eine gemeinsame Tagesordnung („Sitzungs-Canvas“; s. nächste Folie)
- Wir beenden jede Besprechung mit einem Sitzungsblitzlicht

„Sitzungs-Canvas“:

Ziele:	Tagesordnung:	To-Do-Liste:
Teilnehmende:		Fakten:
Themenspeicher:		

„Wertschätzende Schulgemeinschaft - Strong 2 gether: Ein World-Café“

Pädagogischer Tag der xyz Schule mit Dr. Elmar Philipp am 24. Dezember
2023

World-Café: Drei Fragestellungen

Fragenblock 1:

„Was läuft gut in der Zusammenarbeit zwischen dem Schulteam und dem Ganztagssteam? Welche Schätze gilt es da zu bewahren?“

Fragenblock 2:

„Wo liegen Schwachpunkte in unserer Zusammenarbeit? An welchen Stellen besteht dringender Handlungsbedarf?“

Fragenblock 3:

„Welches sind unsere gemeinsamen Werte/Ziele/Leitbilder? Wofür stehen wir?“



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Pause

Nach der Pause folgt um 15:00 Uhr der Austausch in den Regierungsbezirken.

Bitte benennen Sie sich bei Zoom – entsprechend des Regierungsbezirkes, in dem Sie tätig sind, um. Dies erleichtert uns die Zuteilung zu den Austauschräumen.

- 1 Arnsberg
- 2 Detmold
- 3 Münster
- 4 Düsseldorf
- 5 Köln

Beispiel: 1_Max Mustermann

Austausch – Mögliche Leitfragen

Was hat Sie aus dem Vortrag von Herrn Philipp angesprochen?

Was nehmen Sie für Ihren Standort (Ganztagsschule/ Kommune) konkret mit?

Wie könnten nächste Schritte für Sie aussehen?

Zusammenfassung der Ergebnisse der Austauschphase

Learnings aus dem Vortrag

- Das Team-Zonen Modell (nach Fischer/Hüttermann) kann gut als Einstieg in das Thema Teamentwicklung genutzt werden. Hierdurch kann man gemeinsam reflektieren, wo man steht (hier werden ggf. auch Unterschiede in der Wahrnehmung sichtbar) und davon ausgehend Ziele/ Maßnahmen vereinbaren
- Der Vortrag hat gut die hohe Bedeutung der Teamsitzung verdeutlicht. Teamsitzungen sind, wenn sie gut, d.h. zielführend gestaltet sind, ein sehr wichtiger Motor für die Teamentwicklung sowie für die Qualitätsentwicklung insgesamt am Standort.
- Im Team an Selbstkompetenzen und psychologischen Aspekten zu arbeiten ist wichtig, auch wenn dies sehr herausfordernd ist und bei vielen Menschen Abwehrhaltungen auslöst. Um dies am Standort voranzutreiben können die folgenden Aspekte helfen:
 - Das Thema als Leitung Vorleben (Vorbildwirkung). Sich selbst öffnen und die eigenen Selbstkompetenzen thematisieren.
 - Eine Feedback-Kultur einführen, z.B. durch regelmäßige kollegiale Beratungen, Feedbackschleifen bezogen auf die Zusammenarbeit im Rahmen der Teamsitzung.
 - Dabei ist es auch wichtig, „nicht mit der Tür ins Haus zu fallen“: über ein anderes Thema einen Einstieg in das Thema Selbstkompetenzen/ psychologische Sicherheit finden (Hospitationen einführen, Feedbackgruppen, Peerberatung)

Herausforderungen, Lösungsmöglichkeiten und weitere Aspekte der Teamentwicklung in offenen Ganztagsgrundschulen

Bevor man sich über die Teamentwicklung Gedanken machen kann, müssen die unterschiedlichen Professionen erst zusammengebracht werden, um sich überhaupt als (zusammengehörendes) Team wahrzunehmen. Herausforderung ist in diesem Zuge, dass die unterschiedlichen Teil-Teams/ Professionen im Berufsalltag unterschiedliche Anwesenheitszeiten haben und/oder auch räumlich voneinander getrennt sind.

Mögliche Schritte/ Ansätze, um alle am Standort zusammenzubringen sind:

- Berührungspunkte über neue/gemeinsame Konzepte schaffen (rhythmisierete Ganztagsklassen, gemeinsame Lernzeiten, gemeinsame Raumnutzung). Dabei ist es wichtig, mit kleinen Schritten anzufangen und auch konkret zu werden, um das System einerseits nicht zu überfordern und andererseits einen konkreten Nutzen davon zu haben (und auch Erfolgserlebnisse). Z.B. Einrichtung eines gemeinsamen Gruppenraumes oder Teamraumes.
- Regelmäßige gemeinsame Teamsitzungen: Eine Praxisvertreterin aus einer OGS berichtet in diesem Zuge, dass man an ihrem Standort dazu übergegangen ist, die Teamsitzungen im Rahmen der Mittagszeit durchzuführen, da es hier noch am ehesten eine zeitliche Überschneidung gibt.

- Pädagogische Ganztage gemeinsam durchführen: Eine Teilnehmerin berichtet in diesem Zuge, dass an ihrer OGS stets einer der beiden Fortbildungstage, der jeder Schule im Jahr zusteht, gemeinsam durchgeführt wird. Die OGS bleibt an diesem Tag für die Kinder geschlossen bzw. es gibt ggf. eine Notbetreuung.
- Gemeinsam feierlich ins neue Schuljahr starten: Eine OGS-Vertreterin berichtet, dass an ihrem Standort seit 3 Jahren das komplette Team gemeinsam ins Schuljahr startet mit einer entsprechenden Zusammenkunft.

(Rahmen)Bedingungen und weitere Handlungsansätze für eine gelingende Teamentwicklung

- Die Zusammenarbeit zwischen der OGS- und Schulleitung hat eine Vorbildfunktion. Diese müssen mit gutem Beispiel vorangehen und brauchen eine gemeinsame Vision/ gemeinsame Ziele. Die Leitungen sind außerdem verantwortlich für den Prozess der Teamentwicklung und müssen diesen begleiten (z.B. bei der Einrichtung von Jahrgangsteams). Bei dieser wichtigen und verantwortungsvollen Aufgabe müssen die Leitungen aber wiederum auch unterstützt/ ‚empowert‘ werden, z.B. indem es Unterstützungsstrukturen (wie z.B. Fortbildungen) gibt, aber auch durch das Setzen von Standards.
- Es braucht entsprechende Rahmenbedingungen für eine gelingende Teamentwicklung: Ein gemeinsames Konzept/ gemeinsame Ziele, Zeiten/Räumlichkeiten für den gemeinsamen Austausch, Klare Verteilung von Rollen und Aufgaben.
- Teamentwicklung ist gleichzeitig aber auch immer eine Frage der Haltung und abhängig von Personen/ Persönlichkeiten. Wenn Personen nicht miteinander können und das gemeinsame Wirken nicht als wichtig erachten, kann man sich nicht als Team weiterentwickeln.
- Für jede Veränderung braucht man „einen langen Atem“
- **Weitere Ansätze**
 - Bewusste Gestaltung informeller Settings (Feste, Feiern, Zusammenkünfte). Hierzu auch „außerschulische Wohlfühlorte“ finden
 - Der Einsatz von Teamentwicklungs-Methoden ist wichtig: Z.B. Blitzlichter am Ende von Teamsitzungen, gemeinsame Rückblicke, Reflexionsmethoden
 - Es braucht gemeinsame Tools für die Kommunikation und Zusammenarbeit (z.B. iServ, MS Teams, Sdui-App) die alle Mitarbeitenden am Standort nutzen können.
 - Hospitationen an anderen Standorten sind in der Regel sehr gewinnbringend, da man „über den Tellerrand hinausschauen“ und den Mehrwert von einer gelingenden Zusammenarbeit erkennen kann

Handlungsansätze auf der Steuerungsebene (Kommune/ OGS-Träger), um zur Teamentwicklung in der Praxis beizutragen

- Fachtag in der Kommune/ im Kreis zum Thema Teamentwicklung anbieten oder auch gezielte Tandem-Fortbildungen hierzu. Eine Teilnehmerin berichtet in diesem Zuge, dass sie derzeit in ihrer Kommune Tandem-Fortbildungen (Anmeldung nur im Tandem aus OGS- und Schulleitung möglich) zum Thema Change-Management konzipiert. Hier sollen die Teams dafür sensibilisiert werden, dass Veränderung immer die Chance bieten, Dinge zum Bessern zu wenden.
- In der Städteregion Aachen finden regelmäßig sogenannten „OGS-Rundreisen“ statt: Hierbei handelt es sich um Exkursionen/ Hospitationen an anderen OGS-Standorten in der Städteregion. Schul- und OGS-Leitungen können sich hierfür im Tandem anmelden. Bei den OGS in der Städteregion wird vorher abgefragt, für welches Thema man sich vorstellen kann, „Gastgeber*in“ zu sein (z.B. Lernzeiten, gemeinsame Raumnutzung, Rhythmisierung). Auf dieser Basis werden dann die Themen, Termine und Standorte ausgewählt. Es können sich pro Hospitation jeweils ca. 20 Personen anmelden. Weitere Infos unter: <https://www.staedteregion-aachen.de/de/navigation/aemter/bildungsbuero-a-43/ogs-rundreise-1>
- Den OGS in der Kommune die Rahmenbedingungen für die Teamentwicklung geben. Beispielsweise dadurch, dass man gemeinsame pädagogische Ganztage dadurch fördert, dass man Schließzeiten ermöglicht (z.B. durch das Einrichten einer Notbetreuung im kommunalen Verbund).



SERVICEAGENTUR

ganztätig lernen.

NORDRHEIN-WESTFALEN



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

**Wir wünschen Ihnen einen schönen Jahresausklang und
geruhssame Festtage!**