

Immer mehr Ganztagschulen: (k)ein Problem?

Wie der Quantität Qualität folgen kann

Es scheint klar: Der Ausbau von Ganztagschulen ist eine erfreuliche Entwicklung. Dabei bieten sowohl gebundene als auch offene Ganztagschulen in ihren differenzierten Varianten für die Schulkinder vor allem eines: mehr Zeit. Doch wie wird diese Zeit genutzt? Der folgende Beitrag befasst sich mit dieser Frage, beleuchtet aktuelle Diskussionen und stellt Lösungsansätze vor.



Anna-Maria Seemann

Akademie für Ganztagschul-
pädagogik



Dr. Volker Titel

Friedrich-Alexander-Universi-
tät Erlangen- Nürnberg

– Über welche Qualifikationen verfügt das in der Schule tätige pädagogische Personal?

»Mysterium Ganztag«

So titelte Thomas Rauschenbach, Direktor des Deutschen Jugendinstituts (DJI), kürzlich einen Aufsatz, in dem er zehn Thesen zum Zustand der Ganztagschulen präsentiert (DJI Impulse 2/2016). »Weitgehende Plan- und Ziellosigkeit« sieht Rauschenbach beim Ausbau der Ganztagschulen, es fehle eine Leitidee. Und in der Tat scheint es so, dass im Vergleich zum Regelunterricht, der mit differenzierten Lehrplänen für alle Schularten und Jahrgangsstufen versorgt ist, für das Mehr an Zeit durch Ganztagsangebote nur wenig strukturierte Orientierung geboten wird. Zu einem ähnlichen Befund kommen die zwölf Sachverständigen des jüngst vorgelegten, von der Bundesregierung in Auftrag gegeben 15. Kinder- und Jugendberichts. Zwar gebe es einen deutlichen quantitativen Anstieg der Ganztagsangebote, die erhofften positiven Effekte für die Schülerinnen und Schüler hingegen sind in vielen Punkten bislang nur wenig sichtbar.

» Kristallisationspunkt für Konzeptentwicklung und Qualitätsmanagement«

In Bayern liegen Qualitätsrahmen für Ganztagschulen vor, die sowohl hinsichtlich der pädagogischen Konzepte

als auch mit Blick auf die erforderlichen Räumlichkeiten, die Zeitstruktur, die Schulverpflegung und die Freizeitgestaltung Standards formulieren und damit der oben erwähnten Planlosigkeit durchdachte Leitlinien entgegenstellen. Diese Qualitätsrahmen sind – wenn man sie denn als Leitlinien nutzt – eine gute Basis für die Entwicklung von Ganztagsangeboten. Darüber hinaus gibt das Bayerische Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst auf der Grundlage seiner Rahmenseetzungen Informationsbroschüren und Starterkits für die Etablierung von Ganztagsangeboten heraus, und es führt u.a. über detaillierte Bilanzberichte umfangreiche Evaluationen durch, die auch für die Arbeit des Ganztagsreferats im Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung (ISB) eine wichtige Basis liefern. Damit hat sich im ISB eine Art Kristallisationspunkt für Konzeptentwicklung und Qualitätsmanagement im Bereich Ganztagschule etabliert, der u.a. mit Fachtagen, Kongressen und diversen Handreichungen schulartübergreifend und im Verbund mit den Ganztagskoordinatoren in den Bezirken Orientierungen für die jeweils in Eigenverantwortung der Schulen umzusetzenden Ganztagsangebote bietet. Was diese Orientierungen jedoch nur exemplarisch liefern können und sollen, das sind konkrete Handlungsleitfäden für die unmittelbare Arbeit in den Schulen. Das ISB stellt, so ha-

ben es Henry Steinhäuser und Ursula Weiher in einer Handreichung formuliert, »Navigationsinstrumente und Steigeisen« zur Verfügung (ISB Info 2/2015). Wenn es aber stimmt, dass die Potenziale von Ganztagschulen nicht ausgeschöpft werden und auch die Akzeptanz häufig noch gering ist: Fehlt es also vor Ort an Kreativität und Initiative?

» Die Ganztagschule kann kreatives Feuer entfachen«

Nein, es fehlt weder an Kreativität noch an Initiative, auch nicht an konzeptionellen Überlegungen, wie gute Ganztagschulen gelingen können. Der in Forchheim veranstaltete 5. Bayerische Ganztagschulkongress lieferte hierfür unter dem Motto »Grenzen öffnen – Spielräume erweitern« eindrucksvolle Beispiele (vgl. SchVw 5/2016). Mit heißen Ohren und doch auch viel zustimmendem Nicken vernahmten die Kongressteilnehmer im Hauptvortrag die Befunde des Kasseler Pädagogen Olaf-Axel Burow. Von schlechter Teamkultur an den Schulen war die Rede und wachsendem Stress bei Lehrerinnen und Lehrern, von mangelnder Wertschätzung bei gleichzeitig wachsendem Anforderungsdruck. Aber, so Burow, es gibt auch einen Weg aus der Misere: den »Glücksfaktor Kollaboration«, also das Zusammenspiel von individuellem Talent, den Unterstützern und der jeweiligen Aufgabe.

Hier nun kommt die Ganztagschule ins Spiel: Sie kann – und zwar unter Beteiligung vieler Akteure mit unterschiedlichen Perspektiven – jenes kreative Feuer entfachen, das es braucht, wenn man neue Wege in der Schulpolitik gehen will. Das Nachdenken über gute Ganztagschulen erscheint hier nicht mehr nur als Problem der Betreuung *neben* dem Regelunterricht, sondern als Chance für die Schule *insgesamt*.

Nähere Informationen zum Tagungsband »Gemeinsam Ganztagschule entwickeln. Grenzen öffnen – Spielräume erweitern« zum Ganztagschulkongress 2016 in Forchheim finden Sie in der Rubrik Kurz und Knapp.

Qualität braucht Qualifikation

Wenn aber Ganztagschulen im großen Stil etabliert und ausgebaut werden, dann liegt es auf der Hand: Zusätzliches Personal ist vonnöten. Dies erfordert finanzielle Mittel, die es den Trägern der Angebote ermöglichen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzustellen. Darüber hinaus aber gilt es zu klären, was das Personal wissen, was es können soll. Das Aufgabenspektrum ist äußerst anspruchsvoll, und je ambitionierter die Konzepte sind, desto umfangreicher werden auch die Anforderungen an die Qualifikation des Personals.

Die meisten vorliegenden *Sachbücher* zum Ganztage konzentrieren sich hinsichtlich der Personalfrage auf eine (oft knappe) Beschreibung des Status Quo. So fassen Sibylle Rahm und Kerstin Rabenstein im 2015 erschienenen Buch *Basiswissen Ganztagschule* zusammen, dass an Ganztagschulen »eine Vielzahl von Personen unterschiedlichster beruflicher Herkunft arbeitet. Entsprechend divers sind ihre Qualifikationen, ihre Erfahrungen, ihre Zeitbudgets sowie ihre Tätigkeitsmerkmale«.

» Der Weg aus der Misere: »Glücksfaktor Kollaboration«, also das Zusammenspiel von individuellem Talent, den Unterstützern und der jeweiligen Aufgabe.«

Das Personal kann hauptberuflich, nebenberuflich oder ehrenamtlich tätig sein und sowohl eine akademische als auch eine nicht-akademische Ausbildung durchlaufen haben. Und: »Nicht alle Beschäftigten haben eine pädagogische Ausbildung«. Der bereits 2011 von Jürgen Oelkers in

einer Expertise für die deutsche Kinder- und Jugendstiftung formulierte Befund, wonach die Mitarbeiter nicht hinreichend »auf eine Tätigkeit in Schulen mit einem Ganztagsbetrieb vorbereitet [werden], während hier gleichzeitig Arbeitsplätze entstehen«, hat an Aktualität kaum verloren. Gerade die Heterogenität der neuen Mitarbeiter birgt jedoch auch einen Vorteil: Die vielfältigen Berufsgruppen, die häufig eine unterschiedliche Sicht auf die Arbeit, aber auch auf die Schülerinnen und Schüler und das System Schule mitbringen, können zu einer aufgeschlossenen und wertschätzenden Zusammenarbeit finden.

» Das Personal kann hauptberuflich, nebenberuflich oder ehrenamtlich tätig sein und sowohl eine akademische als auch eine nicht-akademische Ausbildung durchlaufen haben.«

Interessant – auch hinsichtlich der gesellschaftlichen Akzeptanz von Ganztagschulen – ist ein Blick auf die Wahrnehmung in der *medialen Öffentlichkeit*. Silke Fokken widmete sich dem Thema in ihrem Artikel »Nachmittags kommt Tante Sonja«, der in der ZEIT erschienen ist. Fokken beschreibt zwar die Situation in Hamburg – dennoch illustriert sie damit ein Problem, das bundesweit anzutreffen ist: »Hausaufgaben-Betreuer gesucht! Mindestalter: 18 Jahre. So simpel kann sich eine Stellenanzeige lesen. In diesem Fall wirbt eine Hamburger Grundschule in ihrem Schaukasten um Personal für die Stunden am Nachmittag. Für die Zeit, wenn die Lehrer schon zu Hause sind, die Schule aber irgendwie noch weitergeht. Ganztagschule nennt sich dieses Modell in Deutschland. Eine groß angelegte Versuchsanordnung mit jeder Menge Personal. Fachliche Qualifikationen scheinen dabei nicht unbedingt gefordert. Es genügt, voll-

Schülerinnen und Schüler	kompetente Hausaufgabenbetreuung, spannende Angebote und verständnisvolle Ansprechpartner, Zeit zur Entspannung, ...
Eltern	kompetente Hausaufgabenbetreuung, lehrreiche Angebote und Fördermöglichkeiten, ein sicheres und angenehmes Umfeld für ihre Kinder, ...
Träger	verlässliches und kompetentes Personal, eine Erhöhung der Attraktivität des Ganztagsangebotes, eine gute Kooperation aller Beteiligten, ...
Lehrerinnen und Lehrer	Verbesserung der Leistungen der Schüler durch gute Hausaufgabenbetreuung und Übungen, Kooperationsbereitschaft, ...
Kooperationspartner	kompetente Ansprechpartner, klare Vorstellungen von Möglichkeiten und Grenzen der Kooperationen und Projekte, eine unterstützende Motivation der Schülerinnen und Schüler, ...
Schulleitungen	verlässliches und kompetentes Personal, Akzeptanz des Personals durch Lehrer und Eltern, eine Erhöhung der Attraktivität der Schule, ...

Tab. 1: Anspruchsgruppen und ihre Erwartungen an Betreuungskräfte im Ganztag

Anforderungsprofil für Ganztagschulpersonal nach Eismann/Schütz	
Sozialkompetenz	insbesondere Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Durchsetzungsvermögen, Emotionale Intelligenz, Belastbarkeit, Einfühlungsvermögen, stabile Persönlichkeit
Personale Kompetenz	insbesondere Leistungsbereitschaft, Verantwortungsbewusstsein, Sorgfalt, Selbsteinschätzungskompetenz, Frustrationstoleranz/Durchhaltevermögen, Zuverlässigkeit
Fachkompetenz	Kenntnisse von schulischen Inhalten und Lehrplänen (Hausaufgabenbetreuung insbesondere in den Fächern Deutsch, Mathematik und Englisch), selbstständiges Erschließen von Inhalten sowie themenbezogenen Fähigkeiten in den Bereichen Freizeit- und Erlebnispädagogik
Methodenkompetenz	Lehr- und Lernkompetenz, Problemlösekompetenz, Medienkompetenz, Selbstorganisation/Selbstständigkeit.

Tab. 2: Anforderungsprofil nach Gertrud Eismann und Heike Maria Schütz

jährig zu sein«. In die gleiche Richtung zielte Martina Scherf mit ihrem Beitrag »Wenn der Betreuer nicht bruchrechnen kann, ist er keine Hilfe« in der Süddeutschen Zeitung, wenn sie konstatiert, dass die fehlende Kompetenz der Mitarbeiter das Ganztagsangebot in manchen Fällen auf »Currywurst mit Hausaufgaben« beschränke. Sie weist außerdem darauf hin, dass es zu Unfällen komme, weil Mitarbeiter keine ausreichenden Kenntnisse über Sicherheitsaspekte der Angebote verfügen.

Eine solcherart einseitige journalistische Pointierung verweist durchaus auf reale Probleme:

- die mangelhafte Konkretisierung der Anforderungen an das Betreu-

ungspersonal durch Schulen und Schulbehörden

- die unzureichende Qualifikation des Personals hinsichtlich fachlich-methodischer Kenntnisse in Kernfächern, die für die wichtige Hausaufgabenbetreuung unerlässlich sind
- unsichere oder fehlende Kenntnisse in Sicherheits- und Rechtsfragen, sowohl beim pädagogischen Personal in der Schule als auch bei Kooperationspartnern

Erwartungen

Will man sich einer klaren Benennung der erforderlichen Qualifikationen für pädagogische Ganztagskräfte nähern, so ist es hilfreich, die verschie-

denen Gruppen zu betrachten, die Erwartungen an die Betreuungskraft herantragen – teils unterschiedliche, teils ähnliche (vgl. Tab. 1).

Und die Betreuungskräfte selbst? Auch diese haben Vorstellungen und Wünsche hinsichtlich der eigenen Rolle und Position in der Schulfamilie. Sie wollen über Sicherheit und Selbstbewusstsein durch angemessene Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen und für die eigene Arbeit Anerkennung und Wertschätzung durch Kolleginnen und Kollegen ebenso erfahren wie durch Vorgesetzte und die Schülerinnen und Schüler und deren Eltern. Diese Betreuungskräfte sind es ganz maßgeblich, die Ganztagschule mit Leben erfüllen und als Fachpädagogen unser Schulsystem nachhaltig bereichern können.

» Wichtig wird es in Zukunft sein, Fortbildungen auf einer sicheren Basis auszubauen und mit verbindlichen Qualitätsstandards zu versehen.«

Fortbildungen

Während Lehrerfortbildungen zu den festen Bestandteilen der schulischen Praxis gehören und von entsprechenden Finanzierungskonzepten begleitet werden, gibt es vergleichbare verbindliche Schulungen für das weitere Ganztagschulpersonal bislang nicht. Dennoch haben verschiedene Anbieter Fortbildungsmaßnahmen etabliert, die sich speziell an diesen Personenkreis richten. In Bayern gehören zu diesen Anbietern u.a. das Kolping-Bildungswerk, das Institut für Jugendarbeit Gauting, der Katholische Frauenbund, der Klein Kinder Tagesstätten (KKT) e.V., die Evangelische Jugendsozialarbeit Bayern (ejsa) e.V., die Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer Integration (gfi) und die

LEH R G A N G S M O D U L E	Modulgruppe 1 Grundlagen
	› Grundlagen der Ganztagschule
	› Pädagogische Grundprinzipien
	› Kommunikation und Gruppenführung
› Soziales Lernen	
Modulgruppe 2 Schule und Lehrplan	
› Systeme in der Schule	
› Fachliche und methodische Grundlagen	
› Freizeit- und Erlebnispädagogik	
› Medienerziehung	
Modulgruppe 3 Schülerinnen und Schüler	
› Gesundheitsförderung und Schulverpflegung	
› Entwicklungspsychologie	
› Kulturelle Vielfalt	
› Rechtliche Grundlagen	
Modulgruppe 4 Organisation	
› Projektmanagement	
› Zeitmanagement	
› Datenmanagement	
› Qualitätssicherung	

Abb. 1: Module im IHK-zertifizierten Fortbildungslehrgang »Fachpädagogin/Fachpädagoge für Ganztagschulen« der Akademie für Ganztagschulpädagogik.

Volkshochschule Mainburg und Umgebung e.V. mit dem Projekt KESS. Deren Schulungsangebote leisten einen wichtigen Beitrag zur Qualifizierung des Personals an Ganztagschulen, indem für verschiedene Sachfragen und Handlungsfelder praxisorientiertes Wissen vermittelt wird. Wichtig wird es in Zukunft sein, solche Fortbildungen auf einer sicheren Basis auszubauen und mit verbindlichen Qualitätsstandards zu versehen.

Anforderungsprofil für Ganztagschulpersonal

Der offenkundige Qualifizierungsbedarf des Personals an Ganztags-

schulen war das Leitmotiv für die im Landkreis Forchheim und in Kooperation mit dem dortigen Bildungsbüro gegründete, gemeinnützig arbeitende *Akademie für Ganztagschulpädagogik* (AfG), ein umfassendes Fortbildungskonzept zu entwickeln.

Grundlage für das Konzept ist ein von den Gräfenberger Pädagoginnen Gertrud Eismann und Heike Maria Schütz erarbeitetes Anforderungsprofil für das Personal an Ganztagschulen.

IHK-Zertifikat »Fachpädagogin/Fachpädagoge für Ganztagschulen«

Kernelement des Qualifikationskonzeptes der AfG ist ein modularisiertes Fortbildungsangebot. Nach einer Pilotphase hat im Oktober 2016 der erste reguläre Lehrgang begonnen – es war dies der Start eines ehrgeizigen Vorhabens, mit dem angestrebt wird, dem vielfältigen Anforderungsprofil für das Personal an Ganztagschulen Rechnung zu tragen.

Aus dem Fortbildungsangebot können von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern einzelne Modulgruppen belegt oder aber der Gesamtlehrgang als Kombination aus Fern- und Präsenzstudium berufsbegleitend in ein bis zwei Jahren absolviert werden. Die erfolgreiche Absolvierung des Gesamtlehrgangs, der insgesamt 500

Stunden umfasst, führt zum zertifizierten Abschluss mit der Bezeichnung *Fachpädagogin/Fachpädagoge für Ganztagschulen* (IHK). Neben der IHK-Zertifizierung und einem internen Evaluationskonzept bestätigt die Zulassung der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU), dass die Inhalte, die Strukturen und die Lehrgangspraxis die hohen Qualitätsstandards eines staatlich geprüften Bildungsangebotes erfüllen.

Fazit

Immer mehr Ganztagschulen sind kein Problem, sondern eine große Chance – sie bringen jedoch eine Vielzahl an Herausforderungen mit sich, die am besten dann bewältigt werden können, wenn Ganztagschulen nicht lediglich als zusätzliche Betreuungsangebote angesehen werden, sondern als Bereicherung für den Lebensraum Schule insgesamt. Konzepte und praxisorientierte Ideen dafür gibt es viele, wie der 5. Bayerische Ganztagschulkongress und nun sein Dokumentationsband eindrucksvoll zeigen. Damit diese Ideen kompetent umgesetzt werden können, bedarf es qualifizierter Fortbildungen für das Personal. Beides zusammen kann dazu beitragen, dass Ganztagschulen mehr und mehr zu Lebensbereichen werden, die »Grenzen öffnen und Spielräume erweitern«. ■