
ZEHN PUNKTE FÜR BESSERE BILDUNGSCHANCEN

Angesichts des digitalen Wandels wird Bildung zu einer noch entscheidenderen Zukunftsressource unserer Gesellschaft. Die Chancen auf Bildung sind in Deutschland jedoch immer noch stark davon abhängig, aus was für einem Elternhaus man kommt. Deshalb hat sich die Vodafone Stiftung in ihren Studien – gemeinsam mit vielen exzellenten Partnern aus Wissenschaft und Praxis – in den vergangenen Jahren intensiv mit der Frage beschäftigt, wie Bildungschancen verbessert werden können. Unsere wichtigsten Erkenntnisse haben wir in den folgenden zehn Punkten zusammengefasst, um die Verantwortlichen in Politik und Praxis bei dieser wichtigen Aufgabe zu unterstützen.

- 1) ELTERN STÄRKEN**
- 2) LEHRER BESSER FÖRDERN**
- 3) SCHÜLER RICHTIG MOTIVIEREN**
- 4) GANZTAGSSCHULEN QUALITATIV AUSBAUEN**
- 5) FERIEN SINNVOLL NUTZEN**
- 6) STADTTEILE ALS BILDUNGSORTE VERSTEHEN**
- 7) BERUFSORIENTIERUNG PRAXISNÄHER GESTALTEN**
- 8) AUSBILDUNGSABBRÜCHEN VORBEUGEN**
- 9) WEITERBILDUNG EFFEKTIVER ERMÖGLICHEN**
- 10) FREIWILLIGE HELFER MOBILISIEREN UND UNTERSTÜTZEN**

Hintergrund und Ziel dieses Berichts

von Dr. Johanna Börsch-Supan und Sebastian Gallander

Angesichts des digitalen Wandels wird Bildung noch einmal mehr zur entscheidenden Zukunftsressource unserer Gesellschaft. In Deutschland sind die Chancen auf Bildung jedoch immer noch stark davon abhängig, aus was für einem Elternhaus man kommt. Dies verengt die Zukunftsperspektiven von vielen jungen Menschen. Künftig wird sich dieses Problem wahrscheinlich weiter verschärfen, denn es leben immer mehr Kinder und Jugendliche in Deutschland, deren Eltern ihnen nicht so gut auf ihrem Bildungs- und Berufsweg helfen können, weil sie selbst gerade erst nach Deutschland geflohen oder eingewandert sind. Dadurch wird die soziale Spaltung von heute in die Zukunft verlängert – und vielleicht sogar vergrößert. Damit verschlechtern sich aber auch die Aussichten der Wirtschaft, künftig genügend gut ausgebildete Fachkräfte zu finden, die aufgrund des demografischen Wandels bereits heute dringend gesucht werden. Es ist also nicht nur ein Gebot der Gerechtigkeit, sondern auch des Zusammenhalts unserer Gesellschaft und der Zukunftsfähigkeit der Wirtschaft, die Chancen auf individuelle Entfaltung, Bildung und sozialen Aufstieg in Deutschland zu verbessern.

Die Vodafone Stiftung Deutschland hat sich gemeinsam mit vielen exzellenten Partnern aus Wissenschaft und Praxis in den vergangenen Jahren intensiv mit Fragen der Chancengerechtigkeit in der Bildung beschäftigt. In den folgenden zehn Punkten haben wir zusammengefasst, was wir dabei gelernt

haben. Hierbei handelt es sich nicht um ein erschöpfendes und abschliessendes Programm aus schnellen, einfachen Antworten. Vielmehr geht es darum, die verschiedenen Teil-Aspekte dieses komplexen Gesamtproblems, an denen wir bisher gearbeitet haben, in einem Bericht zusammenzuführen. Dabei zeigen wir jeweils unsere zentralen Studienerkenntnisse sowie die daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen für Politik und Praxis auf. Am Ende jedes dieser zehn Punkte stehen die Links zu den ausführlichen Studien, auf denen diese beruhen, sowie die Verweise auf unsere jeweiligen Partner, denen wir hier noch einmal sehr herzlich danken.

Insgesamt bietet diese Liste also aktuelle, wissenschaftlich fundierten Anregungen, die jeweils für sich als auch zusammengekommen dazu beitragen können, die Chancen auf Bildung und sozialen Aufstieg in Deutschland zu verbessern. Wir hoffen, damit die Verantwortlichen in Politik und Praxis bei dieser wichtigen Aufgabe zu unterstützen.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde in dieser Publikation auf die Verwendung von Paarformen verzichtet. Stattdessen wird die grammatikalisch maskuline Form verallgemeinernd verwendet (generisches Maskulinum). Diese Bezeichnungsform umfasst gleichermaßen weibliche und männliche Personen, die damit selbstverständlich gleichberechtigt angesprochen sind.

10 Punkte für bessere Bildungschancen

1) Eltern stärken



Bisher konzentrieren sich die politischen Debatten um Bildungschancen vor allem auf das Bildungssystem. Einen mindestens ebenso wichtigen Einfluss haben aber Eltern. Viele von ihnen, insbesondere aus benachteiligten Verhältnissen sowie Eltern mit Migrationshintergrund, fühlen sich jedoch unsicher, wie sie ihre Kinder auf ihrem Bildungsweg unterstützen können. Sie wünschen sich hierzu mehr Informations- und Beratungsangebote; dabei vertrauen sie –über alle sozialen Schichten hinweg– vor allem auf Lehrer. Deshalb braucht es auch eine noch engere Koordination von familien- und bildungspolitischen Initiativen.

2) Lehrer besser fördern



Für Lehrer ist das eigene Lernen entscheidend in ihrem Beruf, aber sie fühlen sich dabei an ihren Schulen oft nicht genügend unterstützt. Gerade angesichts des digitalen Wandels sind die Weiterbildungsanforderungen an Lehrkräfte jedoch nicht „nebenbei“ zu bewältigen. Deshalb sollte ein größerer Teil ihrer Arbeitszeit explizit als Fortbildungs- und Lernzeit vorgesehen werden.

3) Schüler richtig motivieren



Der Lern-Erfolg hängt nicht nur von Strukturen des Bildungssystems ab, sondern auch von der Motivation der Schüler. Um diese zu steigern, können Lehrer und Eltern verhaltenswissenschaftliche Erkenntnisse nutzen – diese sind einfach und oft sogar ohne Kostenaufwand umsetzbar. Beispielsweise indem sie den Kindern und Jugendlichen eingefahrene Denkmuster bewusst machen, und bei ihnen durch die richtige Art des Feedbacks ein dynamisches Selbstbild fördern.

4) Ganztagschulen qualitativ ausbauen



Zwei Drittel der Schulen in Deutschland machen mittlerweile Ganztagsangebote. Dies bietet viele neue pädagogische Potenziale. Allerdings werden diese oftmals nicht genutzt, denn es gibt keine bundesweit vergleichbaren Qualitätskriterien, an denen sich Schulen und Politik orientieren können. Ein klarer Qualitätsrahmen sollte unter anderem folgende Aspekte umfassen: verbindliche Öffnungszeiten, multi-professionelle Teams sowie einen abgestimmten Rhythmus aus Arbeits- und Erholungsphasen. Hierfür benötigen Schulen größere organisatorische Gestaltungsfreiheit und Unterstützung sowie mehr Personal.

5) Ferien sinnvoll nutzen



Rund ein Viertel des gesamten Schuljahres sind die Schüler gar nicht im Unterricht, sondern in den Ferien. Viele Kinder und Jugendliche aus benachteiligten Verhältnissen erhalten in dieser Zeit kaum geistige und soziale Anregungen. Für einen Teil der Ferienzeit braucht es mehr kostengünstige Angebote, in denen sie sich erholen können und zugleich –sinnvoll mit der Schule verknüpft– gefördert werden.



6) Stadtteile als Bildungsorte verstehen

Bildungschancen von Kindern und Jugendlichen werden nicht nur von Elternhaus, Schule oder Internet beeinflusst, sondern auch vom dem Sozialraum, in dem sie täglich einen großen Teil ihrer Zeit verbringen. Um Städte und Stadtteile besser als Bildungs- und Integrationsraum zu erschließen, sollten Bildungssystem und Stadtplanung künftig noch enger zusammenarbeiten. So können zum Beispiel Schulen noch stärker im Quartier vernetzt oder Einkaufsstraßen, Plätze, Parks und Gewerbegebiete gezielt als Lernorte gestaltet werden.



7) Berufsorientierung praxisnäher gestalten

Die Berufsorientierung ist entscheidend für den weiteren Bildungsweg und auch für die Lern-Motivation in den letzten Schuljahren. Doch fast alle Schüler –insbesondere diejenigen aus benachteiligten Verhältnissen– tun sich damit schwer. Sie wünschen sich hierfür mehr praxisnahe Orientierungsangebote, welche künftig noch stärker im Verbund mit Arbeitgebern bereitgestellt werden sollten.



8) Ausbildungsabbrüchen vorbeugen

Fast ein Viertel aller beruflichen Ausbildungsverträge wird jedes Jahr vorzeitig gelöst. Ein häufiger Grund ist mangelhafte innerbetriebliche Kommunikation. Um dem vorzubeugen, braucht es unter anderem mehr externe Beratungsmöglichkeiten für die Azubis wie auch für die Ausbilder gerade in den kleineren Betrieben.



9) Lebenslanges Lernen ermöglichen

Aufgrund des digitalen Wandels kommt es künftig noch stärker darauf an, dass sich die Beschäftigten in allen Lebensphasen kontinuierlich weiterqualifizieren. Dies erfordert jedoch auch von Betrieben, dass sie beispielsweise Fortbildungsangebote bereitstellen, die arbeitsplatznah sind und abgestimmt auf die unterschiedlichen Lern-Stile von Erwachsenen. Führungskräfte wiederum sollten sich stärker als Lern-Coaches für ihre Mitarbeiter verstehen.



10) Freiwillige Helfer mobilisieren und unterstützen

Die steigende gesellschaftliche Heterogenität in Deutschland stellt gerade auch das Bildungssystem vor neue und komplexe Herausforderungen. Ehrenamtliche Helfer leisten hier wichtige Unterstützung, zum Beispiel als Mentoren und Lesepaten. Um ihren Einsatz so effektiv wie möglich zu gestalten, bedarf es in Kommunen und Bildungseinrichtungen einer zentralen Koordination, gezielten Schulungen und kontinuierlicher Betreuung sowie einer ausgeprägten Danksagungs- und Wertschätzungskultur für Freiwillige.



1

Eltern stärken

Bisher konzentrieren sich die politischen Debatten um Bildungschancen vor allem auf das Bildungssystem. Einen mindestens ebenso wichtigen Einfluss haben aber Eltern. Viele von ihnen, insbesondere aus benachteiligten Verhältnissen sowie Eltern mit Migrationshintergrund, fühlen sich jedoch unsicher, wie sie ihre Kinder auf ihrem Bildungsweg unterstützen können. Sie wünschen sich hierzu mehr Informations- und Beratungsangebote; dabei vertrauen sie –über alle sozialen Schichten hinweg– vor allem auf Lehrer. Deshalb braucht es auch eine noch engere Koordination von familien- und bildungspolitischen Initiativen.



Hintergrund

Die Familie ist der erste und lebensbegleitend wichtigste Bildungsort für Kinder. Alle Eltern möchten ihre Kinder bestmöglich auf ihrem Bildungsweg unterstützen. Unabhängig vom Bildungsgrad investiert die große Mehrheit der Eltern viel Zeit in die Hausaufgaben- und Lernhilfe und motiviert so ihre Kinder. Gerade sozial benachteiligte Eltern und Eltern mit Migrationshintergrund tun sich damit jedoch häufig schwer. Dabei hat die soziale Herkunft in Deutschland einen stärkeren Einfluss auf Bildungsergebnisse als schulische Rahmenbedingungen. Die Stärkung von Eltern in ihren Erziehungs- und Bildungskompetenzen sowie die enge Zusammenarbeit von Elternhaus und Schule sind damit zentrale Aufgaben, um sozial benachteiligten Kindern und Jugendlichen in Deutschland faire Bildungschancen zu ermöglichen. Grundlegend hierfür ist eine enge Koordination familien- und bildungspolitischer Initiativen.

Erkenntnisse & Handlungsempfehlungen

Eltern suchen in Bildungs- und Erziehungsfragen nach Orientierung – und zwar bei Lehrern

Über die Hälfte der sozial benachteiligten Eltern ist sich unsicher, wie sie ihre Kinder am besten in der Schule unterstützen können. Das sind mehr als doppelt so viele wie bei den sozial besser gestellten Müttern und Vätern. Diese Eltern beklagen zudem doppelt so häufig wie sozial besser gestellte Eltern, dass es nur unzureichende Informationsangebote zu Bildung und Erziehung gibt. Die überwiegende Mehrheit (70 Prozent) aller Eltern von Schulkindern setzt bei Fragen zu Erziehung und Bildung auf die Lehrer. Über alle sozialen Schichten hinweg genießen sie das größte Vertrauen. Denn zwei Drittel der Eltern, die sich an Lehrkräfte wenden, finden, dass sie dort auch gute Ratschläge bekommen. Nur eine Minderheit nutzt Beratungsstellen oder Jugendämter, und Informationsangebote zu Bildung und Erziehung im Internet spielen lediglich eine untergeordnete Rolle.



Eltern wünschen sich mehr Beratungsangebote an Schulen

Dementsprechend wünschen sich zwei Drittel der Eltern einen Ausbau der Informationsangebote an den Schulen. Dies gilt vor allem auch für die überwiegende Mehrheit von Eltern mit Migrationshintergrund. Die Politik sollte das Vertrauen der Eltern in Lehrer nutzen und die Schulen beim Ausbau der Informations- und Beratungsangebote für Eltern unterstützen. Dies sollte nicht zu einem weiteren Aufgabenkatalog für Lehrer führen; vielmehr können Lehrer als Vermittler fungieren, die Eltern Informations- und Beratungsangebote innerhalb und außerhalb der Schule empfehlen. Dazu muss Eltern- und Familienarbeit bei der personellen und finanziellen Ausstattung von Schulen konsequent mitgedacht sowie die Schulsozialarbeit fester Bestandteil jeder Schule werden. Zudem sollten Lehrer in Aus- und Fortbildung auf die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Eltern vorbereitet werden.

Familien- und bildungspolitische Initiativen im Sozialraum sollten besser verzahnt werden

Schule ist für Eltern eine natürliche und alltagstaugliche Anlaufstelle für Fragen rund um Bildung und Erziehung. Es bietet sich daher an, auch externe Akteure aus der Sozialarbeit für die Familienarbeit an Schulen zu integrieren. Vor allem der Ausbau der Ganztagsangebote kann genutzt werden, um sich an Kindertagesstätten zu orientieren, die als Familienzentren neben der Betreuung und Bildung von Kindern Beratungs- und Informationsangebote für Eltern und Familien bündeln. Das jeweilige Angebot sollte sich dabei aus den Wünschen und Bedürfnissen der Familien ergeben, die im lokalen Sozialraum der Schule zusammenkommen. Zugleich ist es für Schulen ratsam, sich in ihrem Stadtteil noch stärker zu vernetzen, beispielsweise in sogenannten Bildungsketten, in denen Schulen, Eltern und außerschulische Bildungsakteure strategisch zusammenarbeiten.

Integration erfordert weitere interkulturelle Öffnung von Kitas und Schulen

Eltern mit Migrationshintergrund investieren viel Zeit und Ressourcen, um den Bildungsweg ihrer Kinder bestmöglich zu unterstützen. Den hohen Bildungsaspirationen von Migrantinnen



stehen jedoch noch immer zahlreiche Hürden entgegen. Befragte Eltern bemängeln insbesondere eine mangelnde interkulturelle Öffnung von Kitas und Schulen in Deutschland. So beklagen sich viele über fehlende Wertschätzung von kultureller Vielfalt an Kitas und Schulen und einen Mangel an aufgeschlossenen und sensibilisierten Erziehern und Lehrern. Zudem bedarf es mehr interkulturell geschulter pädagogischer Fachkräfte, die mit spezifischen Angeboten auf die Heterogenität der Elternschaft eingehen.

Niedrigschwellige Informationsangebote können die Zusammenarbeit zwischen Eltern und Bildungsinstitutionen erleichtern:

Der in Kooperation mit der Karl Kübel Stiftung für Kind und Familie verfasste **Leitfaden „Qualität der Zusammenarbeit mit Eltern im frühpädagogischen Bereich“** bietet eine Übersicht leicht umsetzbarer Vorschläge für alle Stationen der Kita-Zeit. Dem Leitfaden ist ein Poster beigelegt, das Eltern auf ermutigende Art zeigt, wie sie sich in den Kita-Alltag einbringen können.

Der **Leitfaden „Qualitätsmerkmale Schulischer Elternarbeit“** unterstützt die Entwicklung von wirksamen Konzepten einer Erziehungs- und Bildungspartnerschaft zwischen Schule und Elternhaus. Zu den Themen Willkommens- und Begegnungskultur, Kommunikation, Erziehungs- und Bildungskooperation und Partizipation der Eltern gibt er Leitbilder und konkrete Umsetzungsvorschläge vor.

Das **Elterninformationsmaterial** für Kita und Schule enthält grundlegende Informationen zum deutschen Kita- und Schulalltag sowie zum deutschen Bildungssystem. Es dient darüber hinaus auch als Leitfaden im Gespräch zwischen Eltern, Kitapersonal und Lehrkräften. Das Elterninformationsmaterial steht neben Deutsch auch in Arabisch, Kurdisch und Türkisch zur Verfügung.

Kooperationspartner & Studiendetails

Für die **Studie „Was Eltern Wollen“** befragte das Institut für Demoskopie Allensbach im September 2014 mehr als 1.100 Eltern von Schulkindern. Die Studie wurde wissenschaftlich begleitet



von Prof. Dr. Sabine Walper, Forschungsdirektorin des Deutschen Jugendinstituts (DJI). Für die **Studie „Große Vielfalt, weniger Chancen“** untersuchte die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf mit Förderung der Stiftung Mercator und der Vodafone Stiftung zwischen 2012-2014 die Bildungserfahrungen und Bildungseinstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland. Dazu wurden in 120 qualitativen Interviews Detailinformationen sowie Bild- und Videomaterial gesammelt, die durch eine repräsentative Befragung von 1.700 Personen mit Migrationshintergrund quantifiziert wurden.

In Kooperation mit dem Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) entstanden zwischen 2012-2014 die folgenden Publikationen zur kooperativen Elternarbeit:

- **„Baustelle Elternarbeit“** Eine Bestandsaufnahme der Zusammenarbeit zwischen Schule und Elternhaus
- **„Hürdenlauf zur Kita“** Warum Eltern mit Migrationshintergrund ihr Kind seltener in die frühkindliche Tagesbetreuung schicken
- **„Migrantenorganisationen in der kooperativen Elternarbeit“** Potenziale, Strukturbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten
- **„Kitas als Brückenbauer“** Interkulturelle Elternbildung in der Einwanderungsgesellschaft
- **„Eltern als Bildungspartner“** Wie Beteiligung an Grundschulen gelingen kann

Mehr Details unter: eltern.vodafone-stiftung.de
vielfalt.vodafone-stiftung.de



2

Lehrer besser fördern

Für Lehrer ist das eigene Lernen entscheidend in ihrem Beruf, aber sie fühlen sich dabei an ihren Schulen oft nicht genügend unterstützt. Gerade angesichts des digitalen Wandels sind die Weiterbildungsanforderungen an Lehrkräfte jedoch nicht „nebenbei“ zu bewältigen. Deshalb sollte ein größerer Teil ihrer Arbeitszeit explizit als Fortbildungs- und Lernzeit vorgesehen werden.



Hintergrund

Die Digitalisierung führt zu einem beschleunigten Wandel von Arbeits- und Lernprozessen. Von Beschäftigten wird erwartet, dass sie ihre Fähigkeiten und Kompetenzen diesem Wandel stetig anpassen. Lehrer stehen in dieser Hinsicht unter besonderem Erwartungsdruck, ihre Schüler angemessen auf die Herausforderungen der Zukunft vorzubereiten. Gleichzeitig wird in Schulen der Grundstein zum lebenslangen Lernen gelegt. Hier trainieren Lehrer mit Schülern, wie diese sich eigenverantwortlich Wissen und Kompetenzen aneignen und neue Informationen einordnen und bewerten können. Um dies leisten zu können, müssen auch Lehrer ihre eigene Weiterbildung strategisch vorantreiben. Die Vodafone Stiftung hat daher Lehrer zu ihren eigenen Lernerfahrungen befragt.

Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen

Lehrer lernen gerne, werden dabei aber oft unzureichend unterstützt

Zwei Drittel der Lehrer haben Freude an der Auseinandersetzung mit neuen Themen und die meisten (75 Prozent) sehen Lernen als entscheidend für ihren Beruf an. Allerdings werden ihre Weiterbildungsbemühungen an den Schulen nicht genug unterstützt. So sind lediglich drei Prozent der befragten Lehrer mit der Lernkultur an ihrer Schule zufrieden. Nur ein gutes Viertel (27 Prozent) der befragten Lehrer findet, dass Weiterbildung, Innovationsfähigkeit und Lernen gelebte Werte an ihrer Schule sind. Und nicht einmal jeder Dritte (31 Prozent) meint, dass Lernen an seiner Schule auch bedeutet, Fehler machen zu dürfen. Darüber hinaus stoßen Lehrer an organisatorische Grenzen: Mehr als der Hälfte (52 Prozent) fällt es schwer, das Lernen in ihre Arbeitszeit zu integrieren und nur 12 Prozent werden in Fortbildungsfragen durch ihre Vorgesetzten beraten. Gleichzeitig wird klar, dass es wenig Anreize zur Weiterqualifizierung gibt: Die Mehrheit der Lehrkräfte (70 Prozent) gibt an, keine Auswirkungen auf ihre berufliche Zukunft zu befürchten, wenn sie sich nicht fortbilden.



Selbstgesteuertes Lernen bei Lehrern noch nicht verankert

Obwohl die überwiegende Mehrheit (83 Prozent) der Befragten davon ausgeht, die Fähigkeiten zu haben, die für das Lernen in ihrem Beruf benötigt werden, zeigt die Selbsteinschätzung der Lehrer zum eigenen Lernmanagement jedoch, dass nur eine Minderheit die Planung, Organisation und Evaluierung der eigenen Weiterbildung strategisch vorantreibt: Nicht einmal die Hälfte (44 Prozent) der befragten Lehrer plant ihren Lernprozess. Auch nur jeder Zweite (53 Prozent) fragt aktiv nach für ihn geeigneten Weiterbildungsangeboten nach und lediglich gut jeder Dritte (38 Prozent) setzt sich messbare Lernziele. Ebenso überprüfen weniger als die Hälfte (42 Prozent) der Lehrer, ob sie beim Lernen ihre Ziele erreicht haben und suchen sich nach dem Lernen gezielt Aufgaben, in denen sie ihr neues Wissen üben können (49 Prozent). Für Lehrer sind all diese Fähigkeiten umso wichtiger, da sie ihre Schüler mit dem selbstgesteuerten Lernen vertraut machen sollen.

Digitale Lernformate haben sich bei Lehrern noch nicht durchgesetzt

Zwar sehen immerhin zwei Drittel (65 Prozent) der Lehrer den Computer und neue Medien als wesentliche Bereicherung ihrer beruflichen Lernprozesse an, aber andere Berufsgruppen sind hier schon deutlich routinierter. In einer parallel durchgeführten Befragung von Beschäftigten unterschiedlichster Branchen gab die überwiegende Mehrheit (92 Prozent) an, der sichere Umgang mit Computern sei eine notwendige Voraussetzung, um sich weiterzubilden. Bei den befragten Lehrern sagte dies jedoch nur gut die Hälfte (55 Prozent).

Allerdings: Lehrer stark im kritischen Umgang mit digitalen Informationsquellen

Lehrer sind besonders gut in einer anderen wichtigen Fähigkeit für die digitale Wissensgesellschaft: der kritischen Auseinandersetzung mit Online-Inhalten. Zwei Drittel (63 Prozent) der Lehrer hinterfragt digitale Informationen. Bei den sonstigen befragten Arbeitnehmern aus anderen Branchen tut dies nicht einmal die Hälfte (45 Prozent). Wenngleich Lehrer also bei den technischen Kompetenzen zurückliegen, können sie ihren Schülern fundiert dabei helfen, Informationen aus dem



Internet besser einzuordnen. Gerade in Zeiten der sogenannten Fake News ist dies von besonderer Bedeutung.

Handlungsempfehlung: Fortbildungszeiten stärker in Arbeitszeiten von Lehrkräften integrieren

Gerade angesichts des digitalen Wandels sind die Weiterbildungsanforderungen an Lehrkräfte nicht „nebenbei“ zu bewältigen. Es ist daher notwendig, einen angemessenen Teil der Arbeitszeit von Lehrkräften explizit als Fortbildungs- und Lernzeit vorzusehen und damit der Weiterbildung eine zentralere Rolle an Schulen zu geben.

Kooperationspartner und Studiendetails

Für die **Studie „Wie lernen Lehrer?“** befragte die Hochschule für angewandtes Management im April-Juni 2016 in einer deutschlandweiten Onlinebefragung mehr als 10.000 Arbeitnehmer aus unterschiedlichen Sektoren und Branchen –darunter 361 Lehrer und Lehramtsstudierende– zu ihren Lernerfahrungen. Die Studienergebnisse für Lehrer wurden eingeordnet und kommentiert von der erfahrenen Schulberaterin und Schulinspektorin Anke Kliewe. Details zum Forschungsdesign und alle weiteren Ergebnisse finden sich in der Publikation „Gebrauchsanweisung für das lebenslange Lernen“ (s. S.41).

Mehr Details unter: lehrerumfrage.vodafone-stiftung.de



3

Schüler richtig motivieren

Der Lern-Erfolg hängt nicht nur von Strukturen des Bildungssystems ab, sondern auch von der Motivation der Schüler. Um diese zu steigern, können Lehrer und Eltern verhaltenswissenschaftliche Erkenntnisse nutzen – diese sind einfach und oft sogar ohne Kostenaufwand umsetzbar. Beispielsweise indem sie den Kindern und Jugendlichen eingefahrene Denkmuster bewusst machen, und bei ihnen durch die richtige Art des Feedbacks ein dynamisches Selbstbild fördern.



Hintergrund

Die individuelle Förderung von Schülern kann maßgeblich zur Chancengerechtigkeit in der Bildung beitragen. Dabei müssen wirksame Ansätze nicht notwendigerweise teuer oder aufwändig sein. Lehrer und Eltern können verhaltenswissenschaftliche Erkenntnisse nutzen, um Motivation und Lern-Erfolg ihrer Schüler zu verbessern.

Erkenntnisse & Handlungsempfehlungen

Durch die richtige Art des Feedbacks bei Kindern und Jugendlichen ein dynamisches Selbstbild fördern

Das Selbstbild eines Kindes hat auch deutliche Auswirkungen auf seinen schulischen Erfolg. Es kann aber durch die richtige Art des Feedbacks beeinflusst und verbessert werden. Schüler haben es beim Lernen schwerer, wenn sie ein statisches Selbstbild haben, also meinen, dass ihre geistigen Fähigkeiten von vornherein festgefügt sind. Sie erzielen dagegen bessere Leistungen und können besser mit Rückschlägen umgehen, wenn sie davon überzeugt sind, dass ihre geistigen Leistungen durch Übung verbessert werden können. Um dieses dynamische Selbstbild bei Schülern zu fördern, sollten Lehrer und Eltern sie nicht für ein bestimmtes Ergebnis oder gar ihre Klugheit loben, sondern dafür, wie sehr sie sich angestrengt haben. Dies festigt bei den Schülern die Überzeugung, dass ihre geistigen Fähigkeiten keine unveränderbaren Eigenschaften sind, sondern es stark auf Anstrengung, Übung und Fleiß ankommt.

Eingefahrene Denkmuster immer wieder bewusst machen

Die meisten Menschen glauben, dass sie wohlüberlegt und unvoreingenommen urteilen. Doch Studien der Verhaltensforschung zeigen, dass jeder Mensch in seinem Denken zu Verzerrungen neigt. So tendieren wir beispielsweise dazu, nach Informationen zu suchen, die unsere bestehenden Überzeugungen stützen und Informationen, die wir zuerst erhalten haben, überzubewerten. Solche Verzerrungen können auch den Lern-Erfolg beeinflussen. Lehrer können dem entgegenwirken,



indem sie mit den Schülern immer wieder ihre Denkmuster reflektieren und sie für das Berücksichtigen von Gegenargumenten loben.

Wirksame Lern-Anreizsysteme schaffen

Es gibt aber auch ein menschliches Denkmuster, das man sich möglicherweise zunutze machen kann, um Schüler zu besseren Leistungen anzuregen. Die meisten von uns ärgern sich nämlich mehr, wenn sie eine Sache verlieren, als sie sich freuen, wenn sie die gleiche Sache gewinnen. Dies wird als Verlust-Aversion bezeichnet und ist bereits im Schulwesen erprobt worden. Bei Tests fielen die Ergebnisse besser aus, wenn die Schüler vorher eine Belohnung bekamen, die sie nur bei einer guten Prüfungsleistung behalten durften, als wenn sie sich dieselbe Belohnung durch eine gute Prüfungsleistung erst verdienen mussten. Dabei muss die Belohnung nicht finanzieller Natur sein. Vielmehr sollten Lehrer und Bildungspolitiker ganz offen prüfen, ob sich diese Erkenntnis im Anreizsystem in der Schule einsetzen lässt.

Austausch und Reflexion im Lehrerkollegium unterstützen

Lehrer können verhaltenswissenschaftliche Erkenntnisse nutzen, um Schülern Freude und Ehrgeiz am Lernen zu vermitteln und ihre Leistungen zu steigern. Es reicht aber nicht aus, Lehrer über kognitive Verzerrungen und dynamische Selbstbilder zu informieren. Um tief verankerte Überzeugungen und Praxismethoden zu verändern, sind strukturierte Maßnahmen auf Schulebene und im Schulsystem erforderlich. Weiterbildungsprogramme können zur dauerhaften Umsetzung von Verhaltensänderungen beitragen. Vor allem aber sollte die Schulleitung Lehrer dabei unterstützen, die erlernten Erkenntnisse im Schulalltag umzusetzen. Studien zur beruflichen Entwicklung von Lehrern belegen übereinstimmend, dass wechselseitiger Austausch innerhalb eines von Vertrauen geprägten kollegialen Umfelds, Lehrer dazu ermutigt neue Lernmethoden nachhaltig umzusetzen. Zudem sind sie eher bereit, die Annahmen offen zu legen, die ihren Lehrmethoden zugrunde liegen. Damit schärfen sie ihr Selbstbild



und öffnen sich einem gegenseitigen konstruktiv-kritischem Dialog. Schulleiter sollten dafür sorgen, dass Lehrer den nötigen Raum haben, Erkenntnisse aus der Verhaltensforschung offen untereinander zu besprechen.

Kooperationspartner und Studiendetails

Für die **Studie „Schüler richtig motivieren“** hat das gemeinnützige Forschungszentrum der Royal Society for the encouragement of Arts, Manufactures and Commerce (RSA) aus London im Auftrag der Vodafone Stiftung die neuesten Erkenntnisse aus Theorie und Empirie der Verhaltenswissenschaften auf ihre Anwendbarkeit in der Schule geprüft. Die Ergebnisse wurden in Fokusgruppen mit Lehrern in Deutschland und England diskutiert, um deren Einschätzungen in die Studie einfließen zu lassen und somit ihre praktische Anwendbarkeit zu erhöhen.

Mehr Details unter: motivation.vodafone-stiftung.de



4

Ganztagschulen qualitativ ausbauen

Zwei Drittel der Schulen in Deutschland machen mittlerweile Ganztagsangebote. Dies bietet viele neue pädagogische Potenziale. Allerdings werden diese oftmals nicht genutzt, denn es gibt keine bundesweit vergleichbaren Qualitätskriterien, an denen sich Schulen und Politik orientieren können. Ein klarer Qualitätsrahmen sollte unter anderem folgende Aspekte umfassen: verbindliche Öffnungszeiten, multi-professionelle Teams sowie einen abgestimmten Rhythmus aus Arbeits- und Erholungsphasen. Hierfür benötigen Schulen größere organisatorische Gestaltungsfreiheit und Unterstützung sowie mehr Personal.



Hintergrund

In den letzten 15 Jahren hat sich das Schulangebot in Deutschland grundsätzlich verändert. Noch in 2002 haben weniger als 10 Prozent aller Schüler eine Ganztagschule besucht, inzwischen sind es fast 40 Prozent. An guten Ganztagschulen ist das „Mehr an Zeit“ ein Qualitätshebel, mit dem die Bildungschancen für Schüler aller Leistungsniveaus durch vielseitige Lern- und Freizeitangebote verbessert werden können. Diese Vorteile der Ganztagschulen werden derzeit jedoch nur vereinzelt wirksam, denn es fehlen verbindliche zeitliche Strukturen, einheitliche Qualitätsmerkmale und adäquate Rahmenbedingungen. Deshalb braucht es einen klaren Qualitätsrahmen für die Ganztagschule in Deutschland.

Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen

Dieser Qualitätsrahmen sollte die folgenden fünf Handlungsfelder abdecken, die aus den Praxiserfahrungen erfolgreicher Ganztagschulen abgeleitet wurden:

1) Wieviel Zeit und Struktur braucht ein guter Ganztag?

Die befragten Schulen halten eine Unterscheidung in gebundene oder offene Ganztagschulen nicht für hilfreich. Sie sprechen sich vielmehr für eine wöchentliche Mindestöffnungszeit von acht Zeitstunden an fünf Tagen in der Woche aus. Innerhalb dieser Öffnungszeit sind alle Angebote inklusive Mittagessen kostenfrei. Die Mindestöffnungszeit der Schule ist jedoch nicht gleichzusetzen mit einer Mindestteilnahmezeit für Schüler. Vielmehr gliedert sich die Mindestöffnungszeit in verpflichtende („Kernzeiten“) und freiwillige Zeitkontingente („Angebotszeiten“). Die Kernzeiten sind dabei rhythmisiert und können je nach Schulstufe im Umfang flexibel gestaltet werden. Hierfür sollen die Unterschiede zwischen Unterricht und außerunterrichtlichem Lernen weitgehend eingeebnet werden.

2) Aus welchen Elementen besteht ein guter Ganztag?

Schüler gehen vor allem dann gerne in die Schule, wenn sie erleben, dass alle beteiligten Professionen an einem Strang ziehen. Diese gemeinsame Grundhaltung schlägt sich in allen



Elementen des Ganztags nieder. Dazu gehören Unterricht, Arbeitszeiten, Lernzeiten, Spiel und Freizeiten, Pausen- und Mittagszeiten. Um eine solche Grundhaltung zu etablieren und weiterzuentwickeln, brauchen Schulen entsprechende Freiräume. Sie möchten in multiprofessionellen Teams eine breite Palette von Angeboten erarbeiten und sich dabei an dem orientieren, was Schüler, aber auch deren Eltern, gerade an dieser Schule nachfragen. Dazu gehört beispielsweise die Umwandlung von Hausaufgaben in zeitlich ausreichende und kontinuierlich gesicherte Lernzeiten.

3) Wie wird eine gute Ganztagschule gesteuert und weiterentwickelt?

Die interviewten Schulen sind sich einig, dass in der Steuerung der Ganztagschule unterschieden werden können muss, wer für Konzept und übergreifende Steuerung zuständig ist (Schulleitung) und wer sich mit der alltäglichen Organisation befasst. Letzteres kann von Ganztagskoordinatoren (zum Beispiel für diese Aufgabe entlastete Lehrkräfte oder Sozialpädagogen) verantwortet werden, die damit zum erweiterten Schulleitungsteam gehören. Geht es dagegen um Schulentwicklungsprozesse, die sich auf den Ganzttag beziehen, muss das gesamte Kollegium einbezogen werden. Für diese Aufgaben sind Ressourcen bereitzustellen. Sie dürfen nicht als zusätzliche Belastung erlebt werden. Zudem fordern die befragten Schulleitungen mehr Freiraum bei der Mittelbewirtschaftung, der Leistungsbewertung, der Versetzungspraxis und der Gestaltung der Unterrichtszeiten.

4) Welche Professionen und Kooperationsformen braucht eine gute Ganztagschule?

Ein guter Ganzttag verändert die Zeitstrukturen der Lehrerarbeitszeit. Das erfordert eine Vereinbarung schulinterner Arbeitszeitmodelle, denn Lehrer verbringen in der Ganztagschule einen größeren Teil ihrer Arbeitszeit und sind involviert in alle Elemente des Ganztags. Sie unterrichten, bereiten Unterricht vor und nach, machen (Mittags-)Pause und bieten den Unterricht ergänzende Lern- und Arbeitsformen an. Somit entwickelt sich der Ganzttag nicht nur für Schüler, sondern auch für die Lehrkräfte zum Lebensraum. Fehlende Arbeitsplätze, Rückzugsmöglichkeiten und wenig vorhandene Funktionsräume erschweren ihnen nicht nur den Aufenthalt in der Schule, sie machen ihn je nach Lage auch zu einer Zumutung.



In guten Ganztagschulen arbeiten Lehrkräfte in multiprofessionellen Teams. Sie bieten Kindern und Jugendlichen neben dem Unterricht weitere Lern-, Spiel- und Erfahrungsmöglichkeiten an. Zu den Teams gehören –neben den Lehrkräften– Sozialpädagogen, Erzieher, ggf. Integrationshelfer und Sonderpädagogen sowie weitere Fachkräfte aus Kunst, Kultur und Sport. Die Arbeitsorganisation innerhalb dieser Teams ist anspruchsvoll, zumal alle Akteure als gleichberechtigte Mitglieder wahrgenommen werden. Damit Kooperation gelingt und nicht zulasten der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie des professionellen Engagements geht, sind fest verankerte Kooperationszeiten und überlappende Anwesenheitszeiten für die verschiedenen Personalgruppen unabdingbar.

5) Was sollte bei der räumlichen Ausgestaltung beachtet werden?

Kinder brauchen Raum für Gemeinschaft, Rückzug mit Freunden und Alleinsein, brauchen Bewegung und Ruhe, Anregung und Entspannung, Zeit zum Spielen und Toben im Freien und in Innenräumen. Der Raum als „dritter Pädagoge“, der Chancendimensionen guter Ganztagsbildung nach innen wie nach außen spiegelt, muss in seiner Architektur und seinen Möglichkeiten so flexibel angelegt sein, dass Konzept und Räume zueinander passen. Wo Ganztagschulen zu Lern- und Lebenswelten werden, da sind räumliche Differenzierungen unumgänglich. Das betrifft nicht nur den Raum im engeren Sinne, sondern bezieht sich ebenso auf die flexible Nutzung von Tischen, Stühlen oder Regalen sowie auf den Einsatz von Lehr- und Lernmaterial (PC, Flipchart, Bücher etc.).

Kooperationspartner und Detail-Informationen

Mit der **Studie „Mehr Schule wagen“** legen die Bertelsmann Stiftung, die Robert Bosch Stiftung, die Stiftung Mercator und die Vodafone Stiftung Deutschland erstmals ein umfassendes Konzept zur Qualität im Ganztage vor, das Rahmenbedingungen und Qualitätsmerkmale gemeinsam betrachtet. Der Qualitätsrahmen basiert auf einer systematischen Auswertung des Handlungswissens exzellenter Ganztagschulen durch die Bildungsforscher Prof. Dr. Falk Radisch (Universität Rostock), Prof. em. Dr. Klaus-Jürgen Tillmann (Bielefeld) und Prof. em. Dr. Klaus Klemm (Essen).

Mehr Details unter: ganztage.vodafone-stiftung.de



5 Ferien sinnvoll nutzen

Rund ein Viertel des gesamten Schuljahres sind die Schüler gar nicht im Unterricht, sondern in den Ferien. Viele Kinder und Jugendliche aus benachteiligten Verhältnissen erhalten in dieser Zeit kaum geistige und soziale Anregungen. Für einen Teil der Ferienzeit braucht es mehr kostengünstige Angebote, in denen sie sich erholen können und zugleich –sinnvoll mit der Schule verknüpft– gefördert werden.



Hintergrund

Rund ein Viertel des gesamten Schuljahres sind die Schüler gar nicht im Unterricht, sondern in den Ferien. Ferienzeiten stellen nicht nur viele Eltern vor organisatorische Herausforderungen, die Unterbrechung des Schulrhythmus führt bei vielen Schülern und Schülern auch zu einem Leistungsabfall. Dabei zeigen Studien aus den Vereinigten Staaten, Europa und Deutschland, dass sich vor allem über die langen Sommerferien die Leistungen, insbesondere von Kindern aus sozial benachteiligten Familien und Kindern mit Migrationshintergrund, verschlechtern. In den USA summiert sich dies bis zur fünften Klasse auf einen Kompetenzunterschied von knapp eineinhalb Jahren zwischen Kindern aus niedrigen sozialen Schichten und solchen aus der Mittelschicht. In Deutschland sind die Sommerferien zwar viel kürzer, dennoch finden Wissenschaftler auch hier, dass Schüler mit Migrationshintergrund nach den Sommerferien signifikant schlechtere Leistungen erzielen als Kinder ohne Migrationshintergrund. Der Ferieneffekt ist dabei international besonders prägnant im Fach Mathematik. Um die soziale Spaltung im deutschen Bildungssystem zu verringern, muss man daher nicht nur innerhalb des Systems ansetzen, sondern auch außerhalb – in den Ferien. Ein sinnvoller Lösungsansatz sind mit der Schulzeit verknüpfte Ferienangebote, bei denen sich die Schüler erholen können und zugleich gefördert werden.

Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen

Ferienangebote können Schulleistungen verstetigen und sogar steigern

Ob die Ferienzeit schön, anregend und lehrreich ist, darf nicht allein der sozialen Herkunft überlassen bleiben. Vor allem, da es viele Projekte gibt, die dies miteinander verbinden, wie beispielsweise die Sommerakademie, die an der Leuphana Universität Lüneburg entwickelt wurde. Ziel des erfolgreich evaluierten Projekts ist es, Grundwissen, Motivation, Selbstwirksamkeit und Realitätswahrnehmung der Jugendlichen so zu stärken, dass sie ihren weiteren Lernweg aktiv gestalten.



ten können. Eine Evaluation des Mathematikunterrichts der Sommerakademie belegt, dass die Teilnehmenden nach den Ferien nicht nur deutlich besser in Mathematik waren als vorher, sondern, dass sie ihre gesteigerten Leistungen auch im Verlauf des Schuljahres halten konnten. Auch im Vergleich zu einer Kontrollgruppe konnte der nachhaltige Effekt der Sommerakademie festgestellt werden.

Investitionen in Ferienangebote zahlen sich volkswirtschaftlich aus

Das Angebot der Sommerakademie ist für die Jugendlichen zwar gebührenfrei, kostet aber pro Teilnehmer mindestens 4.000 Euro. Dies allen Schülern zu ermöglichen, die nach dem Bildungsbericht der Bundesregierung aus einem zugleich bildungsfernen, erwerbslosen und armutsgefährdeten Elternhaus kommen, kostet zwar sehr viel Geld, ist aber auch eine kluge Investition. Schliesslich nützen Bildungsinvestitionen nicht nur den „Betroffenen“, sondern der ganzen Gesellschaft. Denn wenn mehr Menschen qualifizierte Jobs bekommen, belasten sie die Sozialsysteme nicht, sondern zahlen selbst Steuern, kaufen mehr ein und kurbeln die Wirtschaft an.

Kooperationspartner und Detail-Informationen

Die **Leuphana Sommerakademie** bietet Hauptschülern in den Sommerferien vor ihrem letzten Schuljahr ein dreiwöchiges Sommercamp an. Neben Freizeit- und Sportangeboten sowie der gemeinsamen Produktion eines Musicals, nehmen die Jugendlichen an einem anspruchsvollen, individuell zugeschnittenen Curriculum zur Stärkung ihres Selbstbewusstseins und einer positiven Zukunftsorientierung teil. Dabei wird grundlegendes Wissen in Mathematik und Deutsch sowie der Umgang mit Computern gestärkt und es erfolgt ein intensives Bewerbungstraining. Das Programm wird abgerundet durch Einzel- und Gruppen-Coaching in Kommunikation und Selbstpräsentation. Nach dem dreiwöchigen Sommercamp erhalten die teilnehmenden Jugendlichen eine wöchentliche Nachbetreuung durch pädagogische Fachkräfte



und Studierende bis zum Schulabschluss. Im Sommer 2016 wurde das Konzept der Sommerakademie in Kooperation mit der Vodafone Stiftung im Piloten „Deine Stärken, Deine Zukunft“ um therapeutische, sprachliche und interkulturelle Elemente erweitert, um jungen Geflüchteten die Teilnahme an der Sommerakademie zu ermöglichen und damit langfristig eine verbesserte gesellschaftliche und berufliche Integration zu fördern.

Mehr Details unter: sommerakademie.vodafone-stiftung.de



6

Stadtteile als Bildungsorte verstehen

Bildungschancen von Kindern und Jugendlichen werden nicht nur von Elternhaus, Schule oder Internet beeinflusst, sondern auch vom dem Sozialraum, in dem sie täglich einen großen Teil ihrer Zeit verbringen. Um Städte und Stadtteile besser als Bildungs- und Integrationsraum zu erschließen, sollten Bildungssystem und Stadtplanung künftig noch enger zusammenarbeiten. So können zum Beispiel Schulen noch stärker im Quartier vernetzt oder Einkaufsstraßen, Plätze, Parks und Gewerbegebiete gezielt als Lernorte gestaltet werden.



Hintergrund

In der aktuellen, bildungspolitischen Diskussion in Deutschland wird bisher noch vergleichsweise wenig berücksichtigt, dass die Bildungschancen von Kindern und Jugendlichen nicht nur von Schule, Elternhaus und Internet beeinflusst werden, sondern auch vom gesamten Sozialraum –der Stadt bzw. dem Stadtteil–, in dem sie jeden Tag einen großen Teil ihrer Zeit verbringen. Das nachbarschaftliche Umfeld kann sogar, laut einer neuen, groß angelegten Studie des „Equality of Opportunity Project“ der Harvard University, ein Schlüsselfaktor für den langfristigen Erfolg eines Kindes sein. Deshalb hat sich die Vodafone Stiftung Deutschland der Frage zugewandt: Wie können Städte bzw. Stadtteile so gestaltet und organisiert werden, dass dadurch Bildungschancen so gut wie möglich gefördert werden? Diese Frage wurde kreativen Nachwuchsstadtplanern aus ganz Deutschland gestellt, die unterschiedliche Lösungsansätze entwickelten und anschließend zu einer Summer School in Berlin zusammenkamen. Dort erarbeiteten sie in kleinen Teams konkrete Ideen – am Beispiel eines sozialen Brennpunktquartiers. Ihre Entwürfe und Anregungen für eine bildungsorientierte Stadtplanung finden sich auf der unten genannten Website. Solche konzeptionellen Ansätze werden künftig noch wichtiger werden, um Städte und Stadtteile besser als Bildungs- und Integrationsraum für die vielen Zuwanderer zu erschließen.

Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen

Bildungseinrichtungen zu Orten des Zusammenlebens und Lernens im Stadtteil machen

So könnten Bildungseinrichtungen eine zentrale Rolle für die Quartiersentwicklung spielen. Schließlich sind Kitas, Schulen, Berufsschulen und Hochschulen wichtige Stadtbausteine, die Städte, Stadtteile und Gemeinden prägen. Diese Bildungsbauten sollten noch stärker auch durch die Nachbarschaft genutzt werden können. Hierfür müssten die Bildungseinrichtungen multifunktionaler gedacht und zu Freizeit- und Lernräumen sowie nachbarschaftlichen Versammlungsorten weiterentwickelt werden.



Durch vielseitig gestaltete Stadträume Lernerfahrungen im Alltag fördern

Aber auch andersherum: Straßen und Plätze, Parks und Gewerbegebiete, Wohnsiedlungen und Einkaufsmeilen können Orte für Bildung und Erfahrungserwerb sein. Bereits der Schulweg lässt sich als Lernort anlegen: auf zentralen Plätzen können Informationsplattformen zu Bildungs- und Beteiligungsangeboten im Stadtteil aufgestellt werden, und Mauern und Zäune zu Gewerbebetrieben oder Kleingartenanlagen lassen sich so umgestalten, dass sie keine strikten Trennwände mehr sind, sondern den Schülern einen Einblick in die dahinterliegende Welt bieten. Der öffentliche Raum sollte also stets möglichst auch als Lernraum verstanden und gezielt dahingehend gestaltet werden.

Bewohner und Stadtplaner mit- und voneinander lernen lassen

Nicht zuletzt sollte bei der Stadtplanung auch das Wissen der Bürger nutzbar gemacht werden. Sie sollten Mitsprache- und Mitwirkungsmöglichkeiten erhalten, um sich aktiv in die Gestaltung ihres Quartier einbringen zu können. Solche partizipativen Ansätze können nicht nur der positiven Weiterentwicklung der Stadt, sondern auch als Lernprozess für die Bürger dienen.

Kooperationspartner und Detail-Informationen

Die **Publikation „Die Bildende Stadt“** dokumentiert die gesamten Ergebnisse dieses Gemeinschaftsprojekts von Nachwuchsstadtplanern und Wissenschaftlern von zehn Hochschulen aus ganz Deutschland: RWTH Aachen, BTU Cottbus-Senftenberg, TU Dortmund, FH Erfurt, HCU Hamburg, Universität Kassel, Universität Siegen, Universität Stuttgart, Bauhaus-Universität Weimar und der TU Berlin, die dies im Rahmen der Initiative „Fachlicher Nachwuchs entwirft Zukunft“ koordiniert hat. Vor Ort wurde die Projektgruppe durch die Quinoa-Schule in Berlin-Wedding unterstützt. Gefördert wurde dieses Projekt gemeinsam mit dem Bundesbauministerium.

Mehr Details unter: sozialraum.vodafone-stiftung.de



7 **Berufsorientierung praxisnäher gestalten**

Die Berufsorientierung ist entscheidend für den weiteren Bildungsweg und auch für die Lern-Motivation in den letzten Schuljahren. Doch fast alle Schüler –insbesondere diejenigen aus benachteiligten Verhältnissen– tun sich damit schwer. Sie wünschen sich hierfür mehr praxisnahe Orientierungsangebote, welche künftig noch stärker im Verbund mit Arbeitgebern bereitgestellt werden sollten.



Hintergrund

Nur gut die Hälfte der Schüler in Deutschland fühlt sich ausreichend über ihre beruflichen Möglichkeiten informiert und viele beklagen, nicht zu wissen, welche Berufe gute Zukunftsaussichten haben. Vor dem Hintergrund eines sich rasch verändernden und komplexer werdenden Arbeitsmarktes, ist eine Professionalisierung der Berufsorientierung notwendig bei den Schulen, Unternehmen und die zuständigen Behörden gemeinsam vor allem praxisnahe Angebote schaffen, um Schülern individuelle Entwicklungschancen unabhängig von ihrer Herkunft zu ermöglichen.

Erkenntnisse & Handlungsempfehlungen

Umbruchphase Berufsorientierung: Unsicherheit und Sorgen dominieren bei vielen Schülern

Gut 60 Prozent der Schüler in Deutschland freuen sich auf die Zeit nach der Schule. Dennoch macht sich mehr als jeder vierte Schüler Sorgen, wie es nach der Schule beruflich weitergeht; bei Kindern von Alleinerziehenden ist es sogar fast jeder zweite. Zudem gibt, unabhängig von der besuchten Schulart, fast die Hälfte der Schüler an, dass ihnen die Berufswahl schwer fällt.

Berufswünsche werden von traditionellen Geschlechterrollen beeinflusst

Die beruflichen Pläne von Jungen und Mädchen unterscheiden sich erheblich und entsprechen weitgehend tradierten Rollenmustern. Männliche Schüler bevorzugen weit häufiger technische und handwerkliche Berufe. Schülerinnen streben vor allem Berufe im medizinischen und sozialen Bereich an. Auch künstlerische, gestaltende Berufe, eine Tätigkeit als Lehrer oder in einem Bereich, in dem man mit Tieren zu tun hat, sind für Mädchen weitaus reizvoller als für Jungen. Besonders bedenklich ist, dass die Zukunftsbranche des IT- und Computersektors auf dem letzten Platz der von Schülern benannten Traumberufe rangiert.

Zukunftspotenziale über Sprachbarrieren hinweg erfassen

Zu Beginn der schulischen Berufsorientierung findet in der Regel eine Potenzialanalyse statt, die allen Schülern ermöglicht, ihre Stärken zu reflektieren. Um der wachsenden Vielfalt an Schule und insbesondere den Bedürfnissen junger Geflüchteter gerecht zu werden, wurden bei der „Düsseldorfer Potenzialanalyse“ drei innovative Elemente verankert:

Interaktive Übungen ermöglichen praktisches Erleben: Praktische Erfahrungen erleichtern Schülern die Ausbildungs- und Berufswahl. Bei interaktiven Übungen wie beispielsweise einem gespielten Markteinkauf, einer Rechnungsprüfung und dem Aufbau eines Regals können die Jugendlichen den sicheren Umgang mit Zahlen, ihr räumliches Vorstellungsvermögen und ihre motorischen Fähigkeiten erleben.

Über Sprachbarrieren hinweg Stärken sichtbar machen: Visualisierte Elemente wie Bilder-Wörterbücher und Übungen, die non-verbale Kommunikation nutzen, machen Stärken über Sprachbarrieren hinweg sichtbar. Eine biografie-orientierte Übung, bei der die Jugendlichen mit Fotokarten eigene Lern-Erfahrungen reflektieren, ermöglicht es Kompetenzen zu erfassen, die informell, also außer-schulisch, erworben wurden. Damit können junge Geflüchtete und Migranten rasch in die schulische Berufsorientierung integriert und individuell beraten werden.

Kreative und soziale Kompetenzen wappnen für die digitale Zukunft: Soziale und kreative Fertigkeiten werden in einem digitalisierten Arbeitsmarkt noch wichtiger, da sie auf absehbare Zeit nicht von Robotern übernommen werden. In der Potenzialanalyse werden bei einem simulierten Erste-Hilfe-Einsatz die Empathie, Belastbarkeit und Kommunikationsfähigkeit der Jugendlichen auf die Probe gestellt. Ihrer Kreativität können die Schüler bei der Neugestaltung eines fiktiven Hauses und an einem dreidimensionalen Kunstwerk freien Lauf lassen.

Die „Düsseldorfer Potentialanalyse“ wurde 2016/2017 auf Initiative der Landeshauptstadt Düsseldorf von einem Expertenteam aus Wissenschaftlern und Praktikern weiterentwickelt und erfolgreich mit Schülern mit Fluchthintergrund erprobt. Die Potenzialanalyse besteht aus flexiblen Modulen, die für unterschiedliche Sprach- und Kompetenzniveaus praktische, interaktive und biografie-orientierte Übungen anbieten. Das Verfahren kann deutschlandweit in geeigneten Berufs- und Studienorientierungsprogrammen eingesetzt werden.

Alle Übungsmaterialien stehen zum kostenlosen Download bereit unter:
potenzialanalyse.vodafone-stiftung.de

Schüler suchen praxisnahe Informationen und wünschen sich Brücken-Rolle der Schulen

Nur ein Drittel der Schüler, die sich online zur Berufswahl informierten, fanden dort gute Informationsangebote. Stattdessen legen Schüler Wert auf praxisnahe Informationen: Praktika und Gespräche mit Berufstätigen aus dem angestrebten Berufsfeld wurden von der überwiegenden Mehrheit (75 bzw. 63 Prozent) als die hilfreichsten Informationsquellen angegeben. Mehr als die Hälfte empfand zudem Informationstage und -angebote von Unternehmen als hilfreich (53 bzw. 52 Prozent). Hier können demnach Unternehmen und Betriebe eine wichtige Rolle in der Berufsorientierung übernehmen. Von den Schülern, die



sich mehr Unterstützung bei der Berufsorientierung wünschen, sehen die überwiegende Mehrheit (81 Prozent) ihre Schule als zentralen Bezugsort für weitere Informationen. Mehr als ein Drittel (35 Prozent) wünscht sich das Engagement von Unternehmen. Die Kooperation zwischen Schulen, Unternehmen und den zuständigen Behörden gilt es weiter zu stärken.

Gerade Schüler aus benachteiligten Elternhäusern brauchen mehr Unterstützung

Auch bei der Berufsorientierung zeigt sich die enge Verknüpfung von sozialer Herkunft und Bildungschancen in Deutschland. Denn obgleich fast die Hälfte der Schüler (46 Prozent), unabhängig von der besuchten Schulart, angibt, dass ihnen die Berufswahl schwer fällt, und die Berufsorientierung damit eine grundsätzliche Herausforderung für junge Menschen darstellt, wünschen sich doppelt so viele Schüler aus bildungsfernen Elternhäusern ein Mehr an Unterstützung bei der Ausbildungs- und Berufsorientierung als Kinder aus Akademikerhaushalten. Dies ist auch deshalb besonders relevant, weil die Eltern bei der Berufswahl eine zentrale Rolle spielen: Denn denjenigen, die von ihren Eltern intensiv unterstützt werden, fällt die Berufswahl nach eigenen Angaben leichter. Umso wichtiger sind daher professionelle wie altersgemäße individuelle Beratungsangebote von öffentlicher Seite, um die Effekte der sozialen Herkunft auf den weiteren Berufsweg zu verringern.

Kooperationspartner & Studiendetails

Für die **Studie „Schule, und dann?“** befragte das Institut für Demoskopie Allensbach im Auftrag der Vodafone Stiftung im September 2014 528 Schüler der letzten 3 Klassen an allgemeinbildenden weiterführenden Schulen sowie 483 Eltern, deren (ältestes) Schulkind eine der letzten 3 Klassen an einer allgemeinbildenden weiterführenden Schule besucht. Die Studie wurde wissenschaftlich begleitet von Prof. Dr. Kaul Hurrelmann von der Hertie School of Governance.

Mehr Details unter: berufsorientierung.vodafone-stiftung.de



8

Ausbildungsabbrüchen vorbeugen

Fast ein Viertel aller beruflichen Ausbildungsverträge wird jedes Jahr vorzeitig gelöst. Ein häufiger Grund ist mangelhafte innerbetriebliche Kommunikation. Um dem vorzubeugen, braucht es unter anderem mehr externe Beratungsmöglichkeiten für die Azubis wie auch für die Ausbilder gerade in den kleineren Betrieben.



Hintergrund

Fast ein Viertel aller beruflichen Ausbildungsverträge wird jedes Jahr vorzeitig gelöst. Dabei setzen sich bei Vertragslösungen soziale Ungleichheiten, die Bildungschancen und Bildungsverläufe in Deutschland generell prägen weiter fort: Denn Auszubildende aus bildungsfernen Elternhäusern brechen fast dreimal so häufig ihre duale Ausbildung ab wie Kinder aus Akademikerhaushalten. Aber auch wirtschaftlich betrachtet sind vorzeitige Vertragslösungen vor dem Hintergrund eines sich verstärkenden Fachkräftemangels problematisch und verursachen jedes Jahr betriebliche Kosten in Millionenhöhe. Verfügbare Statistiken sagen wenig über die Gründe oder Motivation für eine Vertragslösung aus. Die Erfahrungen von Ausbildungsexperten, die Auszubildende bzw. Betriebe während der Ausbildungszeit begleiten und beraten, können hier wichtige Erkenntnisse liefern.

Erkenntnisse & Handlungsempfehlungen

In Kleinbetrieben kommen viele Risiken zusammen

Klein- und Kleinstbetriebe, die fast die Hälfte aller Ausbildungsplätze stellen, stehen oft unter hohem wirtschaftlichem Druck und haben wenige Ressourcen, um eine Ausbildung zu gestalten. Der Betrieb wird dann oft für die Auszubildenden kaum als Lernort, sondern vor allem als Arbeitsort erlebt, an dem sie sich völlig den Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen des Betriebes unterordnen müssen, so die Beobachtung der Ausbildungsbegleiter. Zudem gebe es oft eine strenge Hierarchie und der Ausbilder sei zugleich der Betriebsleiter. Dies würde die Auszubildenden zusätzlich hemmen, ihre Interessen deutlich zu machen, und eine sachliche Kommunikation bei Konflikten werde erschwert.

Mangelnde innerbetriebliche Kommunikation führt zum Eindruck mangelnder Wertschätzung

Für erfolgreiche Ausbildungsverhältnisse, die von Respekt und Vertrauen geprägt sind, ist ein beidseitiger offener Meinungs- und Interessensaustausch wichtig. Die Erfahrung der Ausbildungsbegleiter zeigt, dass Ausbildungsverhältnisse eher schei-



tern, wenn in einem Betrieb keine „Gesprächskultur“ gepflegt wird. In diesen Fällen haben die Auszubildenden keine klaren Ansprechpartner und es werden keine regelmäßigen Anleitungs- und Feedbackgespräche geführt. Sie nehmen einen Mangel an Kommunikation dann als fehlenden kollegialen Respekt und als Ausdruck der eigenen Machtlosigkeit wahr.

Da eben dieser innerbetrieblichen Kommunikation eine Schlüsselrolle zukommt, um Konflikte von vornherein zu entschärfen, empfehlen die befragten Ausbildungsbegleiter genau dort anzusetzen. Hierfür geben sie unter anderem folgende Anregungen, durch die Auszubildende wie auch Ausbilder auf ihre Rollen vorbereitet werden können.

Schüler sollten durch praxisnahe Berufsorientierung und realistischeres Erwartungsmanagement besser auf den Ausbildungseinstieg vorbereitet werden

Schüler sollten in den letzten Schuljahren bessere Möglichkeiten erhalten, die Betriebs- und Berufsrealitäten kennenzulernen, um diese mit ihren eigenen Interessen und Fähigkeiten abzugleichen. Hierfür sollten ihnen konkretere und umfassendere Informationen über die Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen in den unterschiedlichen Berufen und Branchen zur Verfügung gestellt werden. Außerdem bedarf es mehrerer sowie längerfristiger Praktika.

Externe Beratung für Auszubildende sowie Betriebe sollte gebündelt, gestärkt und verstetigt werden

Um vor allem kleinere Betriebe dabei zu unterstützen, die Ausbildung bei ihnen bestmöglich zu gestalten, gibt es bereits einige Angebote für eine externe Ausbildungsberatung und -begleitung. Allerdings handelt es sich hierbei bisher häufig nur um befristete Projekte, die unterschiedlichsten Zuständigkeiten unterliegen. Dies wird von Auszubildenden ebenso wie von Betrieben oft als kurzatmig und unübersichtlich empfunden und erschwert den Kontakt zu geeigneten Vertrauenspersonen bei Fragen oder Konflikten. Um hier eine größere Transparenz und Stabilität zu schaffen, sollten solche ausbildungsbezogenen Dienstleistungen für jede Region durch zentrale sowie dauerhaft finanzierte Informations- und Beratungsstellen gebündelt werden.



Ausbilder in den Betrieben sollten gezielt unterstützt und regelmäßig weitergebildet werden

Um auch innerbetrieblich die Qualität und das Management der Ausbildung zu stärken, sollte die Ausbilderrolle noch stärker professionalisiert werden. Ein wichtiger Hebel hierfür ist die bessere Qualifizierung des Ausbildungspersonals, beispielsweise durch pflichtgemäße Fortbildungen, um sie im konstruktiven Umgang mit Konflikten und anderen Kommunikationsfähigkeiten zu stärken. Diese Angebote sollten so zugeschnitten sein, dass sie die zeitlichen Kapazitäten der Ausbilder nicht übersteigen.

Kooperationspartner & Studiendetails

Für die **Studie „Reden ist Gold“** befragte das Soziologische Institut Göttingen (SOFI) an der Georg-August-Universität erstmals systematisch außerbetriebliche Ausbildungsexperten, die Auszubildende bzw. Betriebe hauptberuflich während der Ausbildungszeit ganz allgemein sowie speziell in Konfliktfällen begleiten und beraten. Was europäische Länder voneinander lernen können, um die Berufsausbildung zu verbessern und die Jugendarbeitslosigkeit zu bekämpfen, zeigt die **Publikation „Berufsausbildung für Europas Jugend“** des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW).

**Mehr Details unter: abbrecher.vodafone-stiftung.de
berufsausbildung.vodafone-stiftung.de**



9 Lebenslanges Lernen ermöglichen

Aufgrund des digitalen Wandels kommt es künftig noch stärker darauf an, dass sich die Beschäftigten in allen Lebensphasen kontinuierlich weiterqualifizieren. Dies erfordert jedoch auch von Betrieben, dass sie beispielsweise Fortbildungsangebote bereitstellen, die arbeitsplatznah sind und abgestimmt auf die unterschiedlichen Lern-Stile von Erwachsenen. Führungskräfte wiederum sollten sich stärker als Lern-Coaches für ihre Mitarbeiter verstehen.



Hintergrund

Die Digitalisierung verändert unsere Arbeitswelt immer schneller und verlangt von jedem Einzelnen die Bereitschaft und Kompetenz zum lebenslangen Lernen. Um Beschäftigte kontinuierlich und flexibel weiter zu qualifizieren und auch in späteren Lebensphasen beruflichen und sozialen Aufstieg zu ermöglichen, ist es unter anderem wichtig, dass sich die Entwicklung von Weiterbildungsangeboten am tatsächlichen Lernverhalten von Erwachsenen orientiert.

Erkenntnisse & Handlungsempfehlungen

Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten ist sich bewusst, dass sie im Berufsleben Neues hinzulernen müssen. Die meisten von ihnen können sich jedoch nicht so effektiv weiterbilden, wie sie es gerne möchten. Denn nur die Wenigsten fühlen sich von ihrem Arbeitgeber ausreichend unterstützt und Vielen fehlen die Kompetenzen, ihr eigenes Lernen effektiv zu planen und umzusetzen.

Lern-Stile: Erwachsene zeigen drei Arten des Lern-Verhaltens, die bei der Weiterbildung berücksichtigt werden sollten

Im Erwachsenenalter zeigen sich drei unterschiedliche Lern-Stile:

- **Aktivisten** sind neugierig, praktisch orientiert und experimentieren gerne. Sie lernen am liebsten durch eigene Erfahrungen, wie zum Beispiel das Bearbeiten von Fallstudien oder das Hantieren mit Lerngegenständen.
- **Beobachter** sind zurückhaltend, vorsichtig und bevorzugen es, anderen erst einmal bei Übungen zuzusehen. Hospitationen und Mentoring sind ihre präferierten Lernmethoden.
- **Nachdenker** zeichnen sich durch analytisches und logisches Denken aus. Sie möchten verstehen, wie Dinge funktionieren und sammeln dazu gerne erst Fakten und Informationen, um sich neuen Lerngegenständen zunächst gedanklich zu nähern.

Diese Lern-Stile sind keine feste Charaktereigenschaft und können sich im Laufe des Berufslebens ändern. Vor allem Jüngere



lernen beispielsweise häufig durch Beobachtungen. Der Lern-Stil des Nachdenkers wird mit steigender Schulbildung bzw. dem beruflichem Bildungsgrad zunehmend bevorzugt. Befragte ohne Schulabschluss lernen hingegen bevorzugt als Aktivisten. Unternehmen können ihren Mitarbeitern vor allem den Einstieg ins Lernen erleichtern, wenn sie ihnen Fortbildungs- und Weiterqualifizierungsmaßnahmen zur Verfügung stellen, die sich an ihrem bevorzugten Lern-Stil orientieren.

Lern-Formate: Mitarbeiter begrüßen digitale Weiterbildung, lernen aber auch gerne im Austausch mit Anderen

Fast drei Viertel der Befragten empfinden den Computer und neue Medien als eine wesentliche Bereicherung ihrer beruflichen Lernprozesse. Allerdings zeigen sich dabei je nach Altersgruppe unterschiedliche digitale Kompetenzen: Vor allem die 21- bis 35-Jährigen fühlen sich sehr sicher in der Nutzung von Computern und neuen Medien, ältere Mitarbeiter setzen ein größeres Augenmerk auf die kritische Auseinandersetzung mit online-basierten Lern- und Informationsquellen. Hier können Beschäftigte über kollegialen Austausch voneinander profitieren.

Immerhin ein Drittel der befragten Mitarbeiter wünscht sich zudem einen weiteren Ausbau computergestützten Lernens. Zugleich gibt jedoch über die Hälfte der befragten Mitarbeiter an, gerne im Austausch mit anderen zu lernen. Betriebe sollten also neben einer Förderung digitaler Kompetenzen und den Ausbau digitaler Weiterbildungsangebote auch kollaborative Formen des Lernens anbieten.

Lern-Unterstützung: Führungskräfte und Personalentwickler müssen Lern-Coaches werden

Nur die Allerwenigsten (8 Prozent) der Befragten sehen die Lernkultur in ihrem Unternehmen als gut beziehungsweise sehr gut an und nur knapp jeder Zehnte fühlt sich von ihren Vorgesetzten gut bis sehr gut beim Lernen unterstützt. Die Etablierung selbstgesteuerter Lernprozesse von Mitarbeitern setzt voraus, dass Führungskräfte und Personalentwickler sich als Lern-Coaches verstehen und in dieser Rolle die individuellen Lernkompetenzen ihrer Mitarbeiter fördern und deren Lernprozesse begleiten.



Lern-Management: Beschäftigte müssen lernen zu lernen

Die meisten der befragten Mitarbeiter sehen nicht nur die Betriebe, sondern auch sich selbst in der Verantwortung für die Weiterbildung. Vielen fällt selbstgesteuertes, eigenverantwortliches Lernen aber schwer: Vor allem jüngere Mitarbeiter haben Probleme mit dem Einstieg ins Lernen und sie lassen sich leicht bei schwierigen Lerninhalten entmutigen. Insgesamt gibt nicht einmal ein Viertel der Befragten an, ein gutes Durchhaltevermögen beim Lernen zu haben. Nicht zuletzt schätzen lediglich 27 Prozent von ihnen, dass sie das neu Gelernte erfolgreich in den Arbeitsalltag übersetzen können. Deshalb ist es wichtig, dass Mitarbeiter ihre eigenen Lernkompetenzen kennenlernen, damit sie selbst ihre Weiterbildung daraufhin ausrichten und von ihren Arbeitgebern dabei zielgerichtet unterstützt werden können.

Kooperationspartner & Studiendetails

Für die **Studie „Gebrauchsanweisung fürs lebenslange Lernen“** befragte die Hochschule für angewandtes Management im April-Juni 2016 in einer deutschlandweiten Onlinebefragung mehr als 10.000 Arbeitnehmer aus unterschiedlichen Sektoren und Branchen zu ihren Lernerfahrungen und Weiterbildungswünschen.

Mehr Details unter: weiterlernen.vodafone-stiftung.de



10 **Freiwillige Helfer mobilisieren und unterstützen**

Die steigende gesellschaftliche Heterogenität in Deutschland stellt gerade auch das Bildungssystem vor neue und komplexe Herausforderungen. Ehrenamtliche Helfer leisten hier wichtige Unterstützung, zum Beispiel als Mentoren und Lesepatren. Um ihren Einsatz so effektiv wie möglich zu gestalten, bedarf es in Kommunen und Bildungseinrichtungen einer zentralen Koordination, gezielten Schulungen und kontinuierlicher Betreuung sowie einer ausgeprägten Danksagungs- und Wertschätzungskultur für Freiwillige.



Hintergrund

Gerade angesichts der dringenden Notwendigkeit, eine immer heterogenere Schülerschaft – beispielsweise die vielen jungen Geflüchteten und Zuwanderer – zu integrieren, braucht es sicher mehr Lehrkräfte und Erzieher. Sie sind die unverzichtbaren Experten und der Kern des Bildungssystems. Doch gerade weil deren Aufgaben immer vielfältiger und schwieriger werden, brauchen sie mehr Unterstützung von außen – durch freiwillige Helfer. Die Flüchtlingskrise führte zu einer großen Welle des ehrenamtlichen Engagements. Um diese nun auch für das Bildungssystem richtig nutzbar zu machen und mit dem bereits vorhandenen Engagement effektiv zusammenzuführen, müssen aber einige Faktoren berücksichtigt werden. Es gibt jedoch einige wenige gemeinnützige Organisationen, die bereits seit Jahren sehr effektiv den Einsatz von freiwilligen Helfern in Kitas, Schulen und Hochschulen organisieren, um Kinder und Jugendliche zu unterstützen, die schlechtere Startchancen haben als andere. Die Vodafone Stiftung Deutschland hat diese Organisationen ursprünglich gefördert und nun befragt, um aus ihren Erfahrungen zu lernen und daraus Erfolgsfaktoren für die aktuelle Situation abzuleiten.

Erkenntnisse & Handlungsempfehlungen¹

Erfolgsfaktor I: Koordination

In jeder Kommune sollte es eine zentrale Stelle geben, die die freiwilligen Helfer an die Bildungseinrichtungen vermittelt – diese Aufgabe könnte beispielsweise der neue Bildungs Koordinator für Geflüchtete übernehmen, den jeder Landkreis und jede kreisfreie Stadt mithilfe des Bundesbildungsministeriums einstellen kann. Spiegelbildlich sollte in jeder Bildungseinrichtung ein fester Ansprechpartner bereitstehen, der die Freiwilligen in

¹ Die hier aufgelisteten Erfolgsfaktoren für Freiwilligen-Management an der Schnittstelle zum staatlichen Bildungssystem sind nicht erschöpfend und spiegeln nicht notwendigerweise in allen Punkten die Meinung jeder einzelnen befragten Organisation wider. Sie wurden vielmehr möglichst allgemeingültig zusammengefasst, so dass sie für möglichst viele Bildungseinrichtungen (Kitas, Schulen, Berufsschulen und Hochschulen) individuell nutzbar gemacht werden können.



Empfang nimmt, sie koordiniert und jederzeit für Fragen offen ist. Dies könnte alle nun folgenden Punkte deutlich erleichtern bzw. überhaupt erst richtig ermöglichen. Deshalb sollte die Politik hier –möglichst schnell und unbürokratisch– für zusätzliche Stellen in den Bildungseinrichtungen sorgen.

Erfolgsfaktor II: Zusammenarbeit mit den Hauptamtlichen

Freiwillige und hauptberuflich angestellte Mitarbeiter in den Bildungseinrichtungen sollten die Rolle des jeweils anderen respektieren sowie offen und vertrauensvoll kooperieren.

Erfolgsfaktor III: Aus- und Fortbildung

Die Bildungseinrichtungen sollten die Ehrenamtlichen gut auf ihren Einsatz vorbereiten und kontinuierlich begleiten bzw. betreuen. Die öffentliche Verwaltung sollte die Bildungseinrichtungen dabei unterstützen, indem –neben den oben genannten Stellenaufstockungen– auch fundierte Praxisinformationen (online- und offline) bereitgestellt werden, die den Ehrenamtlichen dabei helfen, beispielsweise junge Geflüchtete auf ihrem Bildungsweg bestmöglich zu unterstützen (interkulturelle Aspekte, Umgang mit Traumatisierung, Vermittlung gesellschaftlicher Werte, Lernen von Deutsch als Fremd- oder Zweitsprache etc.). Dadurch muss dies nicht von jeder Bildungseinrichtung einzeln geleistet werden. Gleiches gilt für zentrale Fortbildungskurse in jedem Ort, bei denen sich die freiwilligen Helfer zudem untereinander austauschen können, voneinander lernen und ein Zusammengehörigkeitsgefühl entwickeln.

Erfolgsfaktor IV: Kinder- und Jugendschutz

Jede Bildungseinrichtung muss ihr Schutzkonzept vor Gewalt und Missbrauch, das sie ohnehin haben sollte (entsprechend den Empfehlungen des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs der Bundesregierung), nahtlos auf den Einsatz von freiwilligen Helfern übertragen. Zudem muss sie sicherstellen, dass sie sich von allen Helfern vor Beginn ihres Einsatzes ein aktuelles erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen lässt.



Erfolgsfaktor V: Anerkennung und Wertschätzung

Alle Freiwilligen sollten die große Anerkennung bekommen, die sie verdienen – vom kleinen, ehrlichen Danke im Alltag bis hin zur großen Dankesfeier, bei der der Bürgermeister oder auch der Ministerpräsident alle Helfer für ihren Einsatz auszeichnet (und dies mit intensiver Pressearbeit zu den ehrenamtlichen Helfern begleitet). Dies verursacht fast keine Kosten, setzt aber ein weithin sichtbares Zeichen für den gesellschaftlichen Wert des freiwilligen Engagements insgesamt und kann auch dazu beitragen, noch mehr Menschen dafür zu gewinnen.

Kooperationspartner & Studien-Informationen

Für die **Studie „Nachhilfe für die Integration“** hat die Vodafone Stiftung die fünf gemeinnützigen Bildungsorganisationen – Rock your Life!, Das Bürgernetzwerk Bildung Berlin, Tausche Bildung für Wohnen, Teach First Deutschland, ArbeiterKind.de – befragt, die sich mit rund 10.000 Freiwilligen an Kitas, Schulen und Hochschulen in ganz Deutschland engagieren und dabei über 50.000 Kinder und Jugendliche aus benachteiligten Verhältnissen unterstützen.

Mehr Details unter: engagement.vodafone-stiftung.de

Impressum

Über die Vodafone Stiftung Deutschland

Wir sind eine gemeinnützige Unternehmensstiftung, die Teil des weltweiten Vodafone Stiftungsnetzwerkes ist. Schwerpunkt unserer Arbeit ist die Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts in Zeiten des digitalen Wandels. Dabei verstehen wir uns als Partner von Staat, Zivilgesellschaft und Wissenschaft. Als Thinktank initiieren wir Studien und Tagungen, die Ideen und Lösungsansätze für Öffentlichkeit und Politik entwickeln. Außerdem unterstützen wir –finanziell sowie ideell– bereits seit vielen Jahren ausgewählte Organisationen und Initiativen in ihrer praktischen Arbeit.

www.vodafone-stiftung.de

Herausgeber:

Vodafone Stiftung Deutschland gGmbH
Ferdinand-Braun-Platz 1
40549 Düsseldorf
www.vodafone-stiftung.de
Verantwortlich: Dr. Mark Speich

Projektleitung:

Dr. Johanna Börsch-Supan, Leiterin Thinktank
Sebastian Gallander, Geschäftsführer

Gestaltung:

Phillip Staffa / mint medien, Berlin

Disclaimer:

Dieses Dokument enthält Verlinkungen zu anderen Webseiten („externe Links“). Diese Webseiten unterliegen der Haftung der jeweiligen Seitenbetreiber. Bei Verknüpfung der externen Links waren keine Rechtsverstöße ersichtlich. Auf die aktuelle und künftige Gestaltung der verlinkten Seiten hat der Anbieter keinen Einfluss. Die permanente Überprüfung der externen Links ist für den Anbieter ohne konkrete Hinweise auf Rechtsverstöße nicht zumutbar. Bei Bekanntwerden von Rechtsverstößen werden die betroffenen externen Links unverzüglich gelöscht.

Wir danken unseren Partnern aus Wissenschaft und Praxis:

ArbeiterKind.de
Bauhaus-Universität Weimar
Bertelsmann Stiftung
BTU Cottbus-Senftenberg
Bundesbauministerium
Das Bürgernetzwerk Bildung Berlin
Deutsches Jugendinstitut (DJI)
Fachhochschule des Mittelstands (FHM)
FH Erfurt
Hans-Böckler-Stiftung
HCU Hamburg
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
Hertie School of Governance
Hochschule für angewandtes Management
Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW)
Institut für Demoskopie Allensbach
Karl Kübel Stiftung für Kind und Familie
Konrad-Adenauer-Stiftung
Landeshauptstadt Düsseldorf
Leuphana Universität Lüneburg
Quinoa
Robert Bosch Stiftung
Rock your Life!
Royal Society for the encouragement of Arts, Manufactures and Commerce (RSA)
RWTH Aachen
Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR)
Soziologisches Institut Göttingen (SOFI)
Stiftung Mercator
Tausche Bildung für Wohnen
Teach First Deutschland
TU Berlin
TU Dortmund
Universität Kassel
Universität Rostock
Universität Siegen
Universität Stuttgart



Vodafone
Stiftung
Deutschland