



Fort- und Weiterbildung in der Kinder- und Jugendhilfe

Diskussionspapier des AGJ-Fachausschusses „Personal, Qualifikation, Forschung“

Das Kinder- und Jugendhilfegesetz formuliert im § 72 den Auftrag zur Fortbildung und Beratung der Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe. Dennoch zählt das weite Feld der Fort- und Weiterbildung zu den mit am wenigsten systematisch beobachteten Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe. Auch aus diesem Grund hat sich der AGJ-Fachausschuss „Personal, Qualifikation, Forschung“ mit diesem Feld der Qualifizierung von Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe befasst und die dringende Notwendigkeit einer intensiveren, empirisch unterfütterten und breiter angelegten Fachdebatte betont. Die Umstrukturierungen der akademischen und nicht-akademischen Qualifizierungswege für die Handlungsfelder der Sozialen Arbeit allgemein und der Kinder- und Jugendhilfe insbesondere sowie der Umstand, dass gesellschaftliche Veränderungs- und Modernisierungsprozesse die beruflichen Akteurinnen und Akteure der Sozialen Arbeit noch stärker als bislang dazu anhalten, ihr Wissen und Können permanent zu erneuern und auszubauen – lebenslang zu lernen – begründen eine entsprechende fachliche Auseinandersetzung mit dem Thema Fort- und Weiterbildung.

Der AGJ-Fachausschusses „Personal, Qualifikation, Forschung“ möchte mit diesem Bericht und den formulierten Überlegungen zum Handlungsbedarf einen Diskussionsprozess anstoßen, der sowohl die Fachkräfte, als auch die Anstellungsträger und die Qualifizierungsinstitutionen gleichermaßen einbezieht. Der AGJ-Fachausschusses betont dabei nachdrücklich, dass eine Debatte zur Fort- und Weiterbildung nicht losgelöst von einer Diskussion um die Qualifizierung von Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe insgesamt geführt werden kann. Umgekehrt ist in den aktuellen Auseinandersetzungen um die grundständige Qualifizierung von Fachkräften für die Kinder- und Jugendhilfe auf die Möglichkeiten und Aufgaben der Fort- und Weiterbildung zu verweisen.

Zum gegenwärtigen Stand – erste Beobachtungen

Zunächst ist festzuhalten, dass die Begriffe Fort- und Weiterbildung willkürlich und häufig synonym verwandt werden, obwohl sie bisweilen ganz unterschiedliche Gegenstände markieren. Im Kern scheint jedoch eine Differenzierung der beiden Felder möglich. Von Fortbildung sollte die Rede sein, wenn es sich um kurzfristige Bildungsmaßnahmen handelt, deren Besuch zudem noch an bereits erworbene Qualifikationen anknüpft. Demgegenüber bezeichnet Weiterbildung in der Regel berufsbegleitend und längerfristig angelegte, an erste Bildungs- und Ausbildungsphasen sich anschließende, curricular durchsystematisierte und mit einem Zertifikat abschließende Zusatzqualifikationsmaßnahmen (vgl. Cloos/Thole 2004). Eine entsprechend trennscharfe Differenzierung findet jedoch nicht allerorten statt. In der Regel wird mit dem Begriff Weiterbildung beziehungsweise mit dem Terminus Fort- und Weiterbildung das weite Feld der Maßnahmen im Anschluss an eine erste Qualifizierung benannt.

Die Bereitschaft der Fachkräfte zur Weiterentwicklung ihres Wissens und Könnens mit Hilfe

von Fort- und Weiterbildung ist nach wie vor beachtlich, wenn auch die Anstellungsträger von ihren Fachkräften in zunehmendem Maße Eigenbeteiligung an der Finanzierung von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen und vermehrt auch die Bereitschaft zur Teilnahme an diesen Veranstaltungen außerhalb der bezahlten Arbeitszeit erwarten. Es stellt sich somit die Frage, ob die Anstellungsträger ihrer Verantwortung für die Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch weiterhin im erforderlichen Maße gerecht werden.

Eine quantitative Dimensionierung des Feldes der Fort- und Weiterbildungsangebote für die Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe liegt gegenwärtig nicht vor. Eine erste, keineswegs alle Angebote umfassende Auswertung der bei der Bundesanstalt für Arbeit erfassten Fort- und Weiterbildungsangebote im Segment »Sozialarbeit/Sozialpädagogik« weist für das Jahr 2002 insgesamt 4.687 ein- und mehrtägige beziehungsweise mehrjährige Veranstaltungsangebote aus¹. Eine Spezifizierung auf das Segment der Kinder- und Jugendhilfe ist nicht möglich, aber auch nicht angebracht, da Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich in ihren Qualifizierungsabsichten vermutlich breit und nicht auf das Handlungsfeld konzentriert zu qualifizieren wünschen. Die von der Bundesanstalt für Arbeit erfassten Angebote werden neun verschiedenen Bereichen zugeordnet. In der Subkategorie »Sozialarbeit/Sozialpädagogik allgemein, Supervision und Praxisanleitung« finden sich allein knapp 550 Maßnahmen, darunter mehr als 200 zum Thema Supervision. Im Bereich »Gruppendynamik, -arbeit und -leitung« sind knapp 200 Maßnahmen verzeichnet. Der »Beratung« und der »Elementarerziehung« werden mehr als 750 Maßnahmen, der »Jugend-, Familien- und Altenhilfe« ca. 1.150 und der »Heilpädagogik« 810 Maßnahmen zugeschrieben. Neben den eher marginalen Bereichen »Heimerziehung« und »Sozialbetreuung« werden der Kategorie »Sonstige Lehrgänge« zudem mehr als 400 Angebote zugeordnet (vgl. Cloos/Thole 2004). Das Profil hat sich zudem, dies dokumentiert zumindest ein Blick auf die Themen der Veranstaltungen, in Richtung auf eine Qualifizierung von Fachkräften für Leitungsfunktionen verlagert. Das Angebot für die Fachkräfte der fallbezogenen, adressatenorientierten Praxis scheint sich zunehmend mehr auszudünnen.

Neben diesen Qualifizierungsangeboten finden sich jedoch noch eine Vielzahl an Angeboten auf dem Portal dokumentiert, die das Personal Sozialer Arbeit und somit auch die Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe als Zielgruppe angeben, wie beispielsweise Veranstaltungen zur betrieblichen Organisation, zur Mitarbeiterführung, zu rechtlichen und soziologischen Fragestellungen, zu Themen der Organisation öffentlicher Verwaltungen sowie zu psychologischen und -therapeutischen Fragen. Allein unter der Rubrik »Psychologie« sind z. B. über 2.000 psychotherapeutische Fortbildungen notiert, die zu nicht unwesentlichen Teilen auch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Sozialen Arbeit besucht werden (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 2002).

In den letzten Jahrzehnten, so ist unterschiedlichen Beobachtungen zu entnehmen, hat sich ein thematischer Wandel bei den Fort- und Weiterbildungsangeboten eingestellt. Psychologische und psychosoziale, methodische und adressatenbezogene Fragestellungen wichen betriebswirtschaftlichen, managementorientierten und organisationsbezogenen Frage- und Problemstellungen. Forciert wird diese Tendenz in den letzten Jahren durch das Hinzukommen neuer Anbieter von Fort- und Weiterbildung in ganz unterschiedlicher Trägerschaft. Die Angebote und Profile der unterschiedlichen Träger werden nur selten hinsichtlich ihrer Qualität evaluiert und sie sind insgesamt nur in geringem Maße miteinander vernetzt. Zudem existieren kei-

¹ Es handelt sich hier um eine Datenbank der bei der Bundesanstalt für Arbeit gemeldeten Maßnahmen. Angebote, die nicht der BA zur Verfügung gestellt wurden, sind darin nicht erfasst.

ne Standards, geschweige denn verlässliche Hinweise und Empfehlungen hinsichtlich der Qualifikation der in dem Bereich der Fort- und Weiterbildung tätigen Beschäftigten. Insgesamt fehlt es an verlässlichen Regulierungen der Angebote. Gleichzeitig scheint sich der fachliche Bedarf nicht immer in der Nachfrage widerzuspiegeln. So erweist sich der Bedarf an Qualifizierungen zur »Gender-Dimension« sowie zu Fragen der »Interkulturalität« in der Praxis nach wie vor als sehr groß, die Nachfrage ist laut einschlägiger Erfahrungen der Praktikerrinnen und Praktiker der Fort- und Weiterbildung jedoch eher gering.

Darüber hinaus, so ist ebenfalls unterschiedlichen Berichten zu entnehmen, finden insgesamt zunehmend mehr Qualifizierungen auf regionaler oder auch örtlicher Ebene statt, nicht selten eng an die Anstellungsträger gebunden. Diese Entwicklung verdankt sich auch und insbesondere Umorientierungsprozessen bei den Arbeitgebern und Trägern der Kinder- und Jugendhilfe. Öffentliche, aber auch viele freie Träger der Kinder- und Jugendhilfe ziehen sich aus der Finanzierung von externen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zurück und favorisieren zunehmend mehr »Inhouse-Maßnahmen«, zum Ersten, weil die Qualifikationen so den spezifischen Problemstellungen der einzelnen Handlungsfelder unter Beachtung von regionalen Besonderheiten angepasst werden können, nicht zuletzt steht aufgrund der gestiegenen Anforderungen an den Leistungsumfang der jeweiligen Fachkräfte die Optimierung des Einsatzes in einem bestimmten Aufgabenbereich im Mittelpunkt, aber auch – zum Zweiten – weil bundesweite Fort- und Weiterbildungen mit höherem Zeit- und Kostenaufwand verbunden sind. Diese Umorientierung birgt sicherlich den Vorteil, das erarbeitete Wissen und Können direkter auf konkrete Aufgabenstellungen der Praxis beziehen zu können. Sie hat sich aber gleichzeitig dem negativen Effekt zu stellen, mit der Verkürzung und Technokratisierung der bildungsorientierten Praxis von Fort- und Weiterbildungen auf das Erlernen bestimmter Handlungsmuster und -methoden auf die vergleichende und über andere Erfahrungen provozierte Reflexion der Praxis ebenso weitgehend zu verzichten wie auf eine von konkreten Vor-Ort-Problemen abstrahierende innovative, wenn zuweilen auch nur gedankliche Fortschreibung der Kinder- und Jugendhilfe.

Insgesamt spiegelt diese Entwicklung die auch in der Kinder- und Jugendhilfe allgemein wahrzunehmenden Prozesse der Ökonomisierung, effizienzgesteuerten Rationalisierung auf der Ebene der Fort- und Weiterbildung. Die Konzepte und Angebote des Fort- und Weiterbildungsmarktes orientieren sich so beispielsweise zunehmend deutlicher an spezifischen Arbeitsplatzanforderungen, weniger beispielsweise an Fragen der professionellen Persönlichkeitsbildung und des beruflichen Selbstverständnisses. Möglicherweise – konkrete Analysen stehen hierzu noch aus – wird dieser Trend durch die Weiterbildungsgesetze der Bundesländer forciert, da allgemeine Bildungsangebote und die individuelle Professionalität reflektierende Qualifizierungsangebote nicht in dem Umfang als förderungswürdig angesehen werden, wie Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die auf das Erlernen von anwendungsbezogenem Wissen abzielen. Die Bewertung dieser Entwicklung fällt sicherlich aus den verschiedenen Perspektiven von Anstellungsträgern, Fachkräften und Bildungsanbietern unterschiedlich aus. Daneben sind Entwicklungen in den Blick zu nehmen, die zukünftig auf eine verstärkte Einbeziehung von Formen und Angeboten des informellen, selbstgesteuerten Lernens sowie E-Learning-Angeboten auch in der Fort- und Weiterbildung von Fachkräften der Sozialen Arbeit hindeuten.

Der Bereich der Fort- und Weiterbildung hat sich zu einem wesentlichen Element der individuellen beruflichen Biografie von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Kinder- und Jugendhilfe entwickelt und stellt inzwischen für diejenigen, die ihren primären Qualifikations-

weg abgeschlossen haben, das wesentlichste Bildungsforum lebenslangen Lernens dar (vgl. u. a. Dewe 2001, S. 412). Die Wahrnehmung von Qualifizierungsangeboten ist Teil der »Normalbiografie« geworden. Gleichwohl erhält der Komplex der Fort- und Weiterbildung für Fachkräfte der Sozialen Arbeit allgemein und der Kinder- und Jugendhilfe speziell im Fachdiskurs wie auch in der fachlichen Alltagspraxis eher eine marginalisierte Aufmerksamkeit, was sich unter anderem auch am gegenüber der Wirtschaft niedrigen Anteil der Fortbildungskosten an den Personalkosten zeigt. Oft liegen bei Anstellungsträgern nur mangelnde Konzepte zur Fort- und Weiterbildung sowie zur Personalentwicklung in den Einrichtungen vor. Viele Anstellungsträger haben einen Entwicklungsbedarf bezogen auf Konzepte zur Fort- und Weiterbildung und ihre Einbindung in Konzepte der Personalentwicklung in den Einrichtungen.

Zum Handlungsbedarf – Diskussionsimpulse

Vor dem Hintergrund der Situationsbeschreibung hält der AGJ-Fachausschuss „Personal, Qualifikation, Forschung“ die folgenden Überlegungen für diskussionswürdig:

- Zur Stabilisierung und Entwicklung des fachlichen Standards der Kinder- und Jugendhilfe sind Fachkräfte, Träger der Kinder- und Jugendhilfe und Bildungsanbieter grundständiger Qualifizierungen aufgefordert, der Fort- und Weiterbildung der Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe mehr Bedeutung beizumessen.
- Eine Debatte um sinnvolle Fort- und Weiterbildungskonzepte, die sowohl Fachkräfte, Anstellungsträger und Bildungsanbieter beteiligt, ist unbedingt notwendig. In der Diskussion sind sowohl im Kontext von Fort- und Weiterbildung als auch im Bereich Personalentwicklung die selbstbestimmten Bildungsprozesse der Fachkräfte im Hinblick auf ihre Berufsbiographie ebenso in den Blick zu nehmen wie die Verantwortung der Träger und sonstigen Arbeitgeber der Kinder- und Jugendhilfe für die fachliche Qualität ihrer Einrichtungen, Dienste und Angebote.
- Die Träger der Kinder- und Jugendhilfe sollten Fort- und Weiterbildungskonzepte als wesentliches Element ihrer Personal-, Organisations- und Qualitätsentwicklung akzeptieren und erarbeiten. Die Frage einer kontinuierlichen Weiterqualifizierung der Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe ist in den jeweiligen Arbeits- und Förderungsverträgen zu verankern sowie bei Ausschreibungs- und Zuteilungsverfahren verbindlich zu berücksichtigen.
- Das Konzept des lebensbegleitenden Lernens in einer »Wissengesellschaft« gilt auch für die Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe aktuell. Fort- und Weiterbildung im Sozialen Bereich muss auch über den konkreten Arbeitsplatzbezug hinaus Angebote umfassender Persönlichkeitsbildung beinhalten. Darüber hinaus erscheint eine Weiterentwicklung des Fort- und Weiterbildungsangebots der Hochschulen in diesem Kontext überlegenswert.
- Der Qualifizierung der auf dem Gebiet der Fort- und Weiterbildung tätigen Fachkräfte sollte eine stärkere Beachtung geschenkt werden. Insbesondere die Hochschulen sollten sich dieses Feldes stärker annehmen.
- In Bezug auf eine nachhaltige Qualitätssicherung der Kinder- und Jugendhilfe ist eine systematische Bestandsaufnahme und Analyse des gegenwärtigen Fort- und Weiterbildungsmarktes und der dort angesiedelten Qualifizierungsangebote anzustreben.
- Darüber hinaus ist die Entwicklung von Standards für Fort- und Weiterbildung zu erwägen, die dann in den zentralen Gremien der Kinder- und Jugendhilfe verabschiedet werden sollten.

Literatur

- Arnold, R./Giesecke, W. (Hrsg.): Die Weiterbildungsgesellschaft, Band 1 und 2. Neuwied u. Kriftel 1999.
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMBF) (Hrsg.): Berichtssystem Weiterbildung VII. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn 2000.
- Cloos, P./Thole, W.: Weiterbildung. In: Kreft, D./Mielenz, I. (Hrsg.): Wörterbuch Soziale Arbeit. Weinheim und Basel 2004 (im Erscheinen).
- Dewe, B.: Erwachsenenbildung. In: Otto, H.-U./Thiersch, H. (Hrsg.): Handbuch Sozialarbeit/Sozialpädagogik. Neuwied u. Kriftel 2001, S. 411 ff.
- Peter, H.: Weiterbildung und Professionalisierung. In: Otto, H.-U./Thiersch, H. (Hrsg.): Handbuch Sozialarbeit/Sozialpädagogik, Neuwied u. Kriftel 2001, S. 1961ff.
- Schulze-Krüdener, J./Homfeldt, H.-G.: Professionalisierung der Sozialen Arbeit durch Weiterbildung. Begründung der wissenschaftlichen Weiterbildung für soziale Berufe im Horizont von beruflicher Erstausbildung und pädagogischer Tätigkeit. In: Müller, S. u. a. (Hrsg.): Soziale Arbeit. Gesellschaftliche Bedingungen und professionelle Perspektiven. Neuwied u. Kriftel 2000, S. 495 ff.
- van Santen, E./Mamier, J./Pluto, L./Seckinger, M./Zink, G.: Kinder- und Jugendhilfe in Bewegung - Aktion oder Reaktion? Eine empirische Analyse. München: DJI-Verlag 2003 S. 83 - 112
- Wilke, H.: Organisierte Wissensarbeit. In: Zeitschrift für Soziologie, 27 Jg., 1998, S.161ff.

Berlin, im März 2004

*Kontakt: Arbeitsgemeinschaft für Jugendhilfe (AGJ)
 Mühlendamm 3
 10178 Berlin
 Tel.: (030) 400 40 200
 Fax: (030) 400 40 232
 E-Mail: agj@agj.de
 www.agj.de*

*Die Arbeitsgemeinschaft für Jugendhilfe wird aus Mitteln
 des Kinder- und Jugendplans des Bundes gefördert.*