

Schulpädagogik und Bildungsforschung durchgeführt. Das schleswig-holsteinische Institut hat Interesse bekundet, im Jahre 1995 Gastgeber zu sein. Auch aus anderen Instituten wurde grundsätzliche Bereitschaft signalisiert, ein Treffen durchzuführen. Es besteht also Grund zu der Zuversicht, daß die jetzt erfolgte Kontaktaufnahme zu einer stetigen Kooperation ausgebaut werden kann.

Eine Dokumentation der Tagung ist voraussichtlich ab August unter folgender Anschrift erhältlich: Landesinstitut für Schule und Weiterbildung, Referat 1/5 (Curriculumentwicklung, Berufliche Bildung), Postfach 17 54, 59491 Soest.

## **Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter/-innen und Führungskräfte im Bereich der sozialen Dienste**

**Gabriele Csongár**

**Vor dem Hintergrund geringerer Sozialbudgets von Bund, Ländern und anderen Kostenträgern wird sich in den kommenden Jahren bei gleichzeitig wachsendem Bedarf der Trend zu größerer Effizienz sozialer Dienstleistungen verstärken müssen. Auch wird angesichts der demographischen Entwicklung im Bereich der sozialen Dienste eine Qualitätssteigerung und Professionalisierung der sozialen Arbeit, besonders in den neuen Bundesländern, notwendig. Die mannigfaltigen Angebote von Weiterbildungsträgern, die jetzt auch dort den Weiterbildungsmarkt beleben, bilden häufig die einzige Grundlage für die Arbeit in Einrichtungen sozialer Dienste.**

Die Angaben zur beruflichen Weiterbildung und zum Sozialmanagement sind das Ergebnis einer Erhebung in Ostberlin und Brandenburg sowie von Sachverständigen-Gesprächen im Rahmen eines Vorhabens des BIBB 1993. Wesentliche Ergebnisse zum Sozialmanagement basieren auf der hervorzuhebenden Arbeit des Brandenburgischen Instituts für Umschulung und Fortbildung (BIUF) Potsdam, Leitung Dr. Gabriele Girke.

### **Zur Situation der Weiterbildung**

Die Situation der Weiterbildung im Bereich der sozialen Dienste ist von vielfältigen Unsicherheiten der Maßnahmeträger geprägt — in bezug auf die Finanzierung von Maßnahmen (auch der eigenen Existenzgründung) und durch das Betreten von „inhaltlichem Neuland“. Gleichzeitig aber überfluten Maßnahmeträger — vornehmlich aus den alten Bundesländern — den Markt mit einer Vielzahl von Angeboten. Bei Bildungsträgern, die schon mehrfach Fort- und Weiterbildungskurse durchgeführt haben, zeichnet sich ab, daß die Teilnehmerakquirierung immer schwieriger wird: Selbst bei Maßnahmen mit hundertprozentigem Vermittlungserfolg hat die Belegung der Kurse häufig um bis zu 50 Prozent abgenommen. Dieser Trend hält bis heute an.

Generell ist im sozialen Bereich ein Trend zu staatlich anerkannten Maßnahmen auf Facharbeiterebene zu erkennen. Andere Maßnahmetypen wurden vom Arbeitsamt nur noch zögerlich genehmigt oder gefördert. In der Konsequenz setzte sich bei Trägern eine Art von „Sicherheitsdenken“ durch, womit z. B. die Ausbildung zum/zur Altenpfleger/-in (oder auch Arbeits- und Beschäftigungstherapeut/-in), anstelle der Qualifikation zum/zur Gerontotherapeuten/-in trat. Begonnene Maßnahmen wurden nur noch zu Ende, aber nicht weitergeführt. Dahingegen ist heute die Förderung von Altenpflegeausbildung erstaunlicherweise weitgehend zu-

rückgestellt. Die Gründe hierfür sind — sieht man den steigenden Bedarf an Altenpflegekräften — nicht logisch nachvollziehbar. Da jetzt die Altenpflegeausbildung auch in den neuen Bundesländern auf gesetzlicher Grundlage durchgeführt wird, scheinen die zuständigen Stellen über eine Mittelleinsparung um jeden Preis (z. B. auch durch den Einsatz von weniger qualifiziertem Personal in Sozialstationen) den objektiven Bedarf nicht zu sehen.

### **Schwerpunkte der Weiterbildung**

Ungeachtet der restriktiven Förderungspraxis ist trotzdem ein vielfältiges Angebot an Bildungsmaßnahmen auf dem gesamten sozialen Gebiet zu verzeichnen. Die Palette von Lehrgangsangeboten für Führungskräfte reicht von der Weiterbildung im „sozialen Management“ (auch „Krankenhaus-Management“) über berufliche Fortbildung wie „Verwaltung in sozialen Einrichtungen“ oder „Führungskraft in sozialen Einrichtungen mit Helferausbildung“ bis hin zu speziellen Weiterbildungskursen wie „Fachkraft für soziale Arbeit“, „Fachreferent/-in für die Organisation sozialer Dienstleistungen“.

Für Mitarbeiter in sozialen Diensten aus den neuen Bundesländern sind problembezogene Weiterbildungsangebote — vor allem in der Jugendhilfe und der Sucht-/Drogenprävention — inhaltliches Neuland. Erstaunlich ist es, daß in der Jugendhilfe bereits ein breit gefächertes Angebot an Bildungsmöglichkeiten und Lehrgängen vorliegt: Es reicht von Nach- bzw. Aufbauqualifizierungen „Berufsbegleitende Qualifizierung für sozialpädagogisches Fachpersonal“, Brückenkurse „Soziale Arbeit“, „Fortbildung für freie Träger der Jugendhilfe“, „Gestaltung-Sozialtherapie“, „Jugendkultur und Sozialarbeit“ über zielgruppenbezogene Angebote „Einzelfall und lebenslageorientierte Arbeit“, „Gruppen- und gemeinwesenorientierte Arbeit“, „Ausbildungs- und Lernortbegleitung“,

sowie die Ausbildung zum/zur „Arbeitserzieher/-in“ bis hin zu Kursen mit ausgewiesenen Spezialthemen „Umgang mit Verhaltensauffälligkeiten in der Ausbildung“ oder „Gewalt in Jugendgruppen“.

Ein vergleichbar differenziertes Spektrum ist in dem immer mehr an Bedeutung gewinnenden Bereich der Sucht/Drogenhilfeprävention zu verzeichnen. Auch hier ist ein breites Spektrum von berufsbezogenen Weiterbildungsangeboten zu verzeichnen: „Fortbildung für Suchtprävention“, „Psychosoziale Diagnostik und sozialpraktische Stellungnahmen“, die Fortbildung zum/zur „Referenten/-in für Sozialarbeit im Suchtbereich“ sowie zum/zur „Sozialtherapeuten/-in in der Sucht- und Drogenarbeit“ u. a.

Bei allen Weiterbildungsmaßnahmen liegt der Frauenanteil bei ca. 90 Prozent: Auch in den neuen Bundesländern

- sind soziale Berufe Frauenberufe;
- werden viele Arbeitsplätze für eine befristete Zeit eingerichtet. Die Bezahlung hält einem Vergleich mit der gewerblichen Wirtschaft und mit „Männerberufen“ nicht Stand.
- werden als Eingangsqualifikationen zu meist pädagogische oder sozialmedizinische und pflegerische Qualifikationen verlangt bzw. erwünscht. Dem entsprechen — vor allem unterhalb des Hochschulabschlusses — vornehmlich Frauen.

### **Spezielle Aspekte der Weiterbildung „Sozialmanagement“ in den neuen Bundesländern**

#### **Neues System — andere Schwerpunkte**

Die Sozialmanagementausbildung in den neuen Bundesländern wurde in der Situation der offenen Umstrukturierung und des Neuaufbaus von sozialen Einrichtungen begonnen. Das Konzept der Umstrukturierung war dabei an den grundsätzlichen Traditionen und Bedingungen des sozialen Systems der DDR orientiert.

Dennoch ergaben sich durch die rasante Anpassung an das soziale Netz der Bundesrepublik Deutschland für die Teilnehmer/-innen im Vergleich zu Teilnehmer/-innen aus den Altbundesländern drei wesentliche Problembereiche:

- In der DDR-Tradition stehende soziale Werte und Wertehierarchien waren nicht „bruchlos“ auf das neue soziale System übertragbar. Zu den positiv erlebten DDR-spezifischen Werten zählen Aspekte der sozialen Sicherheit, der relativ geringen sozialen Rangunterschiede, dauerhaftere und ernsthaftere zwischenmenschliche Beziehungen im Vergleich zu den in der Bundesrepublik erlebten, etc.<sup>1</sup> Es scheint, daß eine Orientierung an allgemeinmenschlichen Werten noch ausgeprägter als in den alten Bundesländern ist, wahrscheinlich erklärbar mit der allgemeinen Tendenz des Werteverfalls bzw. Wertewandels.
- Fehlende Alltagserfahrungen und nicht gewachsene Umgangsformen mit sozialen Angeboten erschweren die Arbeit innerhalb des Systems der sozialen Sicherung.
- Differierende Organisationserfahrungen, vor allem in der Teamarbeit und Mitarbeiterführung sowie andere Rechtskenntnisse und betriebswirtschaftliche Fähigkeiten machen Nachqualifizierungen notwendig.

Aus diesen Gründen haben die Ziele und Inhalte der Sozialmanagementfortbildung bis heute und wahrscheinlich noch für eine längere Übergangszeit auch den Charakter einer Schlüsselqualifikation für den sozialen Sektor. Dieser Charakter ergibt sich auch aus der Tatsache, daß das Fehlen qualifizierter Sozialarbeiter und der mangelnde Nachwuchs eine große Lücke im Aufbau sozialer Projekte und neuer sozialer Strukturen aufweisen.

In bezug auf Lerngewohnheiten gibt es häufig tradierte Erwartungen an eine Wissens-

vermittlung und an das Üben von Verhalten (Modelle). Diese tradierten Lerngewohnheiten schließen Erfahrungen mit den notwendigen Bereichen Supervision, Selbstgestaltung, Selbsterfahrung und Gruppenarbeit aus. Inzwischen geht der Trend dahin, daß die Teilnehmer offener gegenüber teilnehmeraktiveren Lehr-Lern-Methoden und einem direkten Einbeziehen und Einbringen in das Seminargeschehen sind.

### **Das Konzept „Sozialmanagement“**

Vor diesem Hintergrund sollten Fortbildungsangebote im Sozialmanagement methodisch mindestens zwei Qualitätsanforderungen genügen:

Die Ausbildung von grundlegenden **sozialplanerischen und administrativen Kompetenzen**. Dazu gehört insbesondere der Interpretationsspielraum bei der Umsetzung allgemeinen Rechts in konkrete Hilfen, die Herstellung betriebswirtschaftlicher Effektivität und Effizienz, der sachkundige Einsatz von Marketinginstrumentarien im Non-Profit-Bereich, die Kooperation von Verwaltung und Sozialarbeit sowie die Einbeziehung der Hilfesuchenden. Das Konzept muß davon ausgehen, daß die Organisation sozialer Arbeit sich durch eine besondere Komplexität der Handlungsanforderungen auszeichnet sowie durch arbeitsfeldübergreifende und vernetzende Tätigkeiten. Führen und Leiten in der sozialen Arbeit erfordert ein hohes Maß integrativen Wissens aus Sozial- und Betriebswirtschaftslehre. Ein Konzept sollte insbesondere darauf abzielen, Hilfesuchende in die Arbeit einzubeziehen. Soziales Management erfordert deshalb kooperative Teamarbeit und Kreativität.

Die **Orientierung an der Praxisnähe** ist ein Schwerpunkt von Sozialmanagement-Fortbildung. Leider wird der Grundsatz nicht durchgehend realisiert, daß Teilnehmer/-innen während der Fortbildung die Projekte erar-

beiten, die sie im Praktikum oder in der begleitenden Berufstätigkeit entwickeln, ausbauen und unter Beratung durch die Träger der Weiterbildungsmaßnahme umsetzen können (z. B. die Errichtung eines soziokulturellen Zentrums, das Erarbeiten einer Konzeption für ein Begegnungszentrum etc.).

Aufgrund des Fehlens von ausreichend qualifiziertem Fachpersonal wird insbesondere die Fortbildung auf dem Gebiet des „Sozialmanagements“ weiterhin als notwendige Basis-Qualifikation im Leitungsbereich sozialer Dienste profiliert werden müssen. Für eine Professionalisierung dieser Fortbildung sollte Sorge getragen werden.

#### Anmerkung:

<sup>1</sup> Vgl. Erpenbeck, J.; Weinberg, J.: *Menschenbild und Menschenbildung 1993*

## Neues Fernstudium „Erwachsenenbildung“

Rolf Arnold, Carla Sievers

**Weiterbildung hat heute einen hohen Stellenwert. Die Notwendigkeit einer stetigen sowohl beruflichen als auch persönlichen Weiterqualifizierung bzw. Weiterbildung steht in nahezu allen Bereichen des beruflichen als auch privaten Lebens außer Frage.**

Der Weiterbildungsmarkt erfährt eine ständige Expansion und ist in seiner Vielfalt an Anbietern, Trägern, Institutionen, Themen und Vermittlungsmethoden kaum noch zu überblicken. Die finanziellen Aufwendungen, besonders der privaten Wirtschaft, für betriebsinterne und -externe Weiterbildungsmaßnahmen belegen eindrucksvoll ihren Bedeutungszuwachs.

Die Gründe dafür liegen in den sich vollziehenden technologischen Innovationszyklen und den sich daraus ergebenden arbeitsorganisatorischen Veränderungen, deren Herausforderungen ohne eine stetige Weiterqualifizierung heute nicht mehr zu bewältigen sind. Dies führt z. B. dazu, daß die berufliche Erstausbildung eine tendenzielle Entwertung zugunsten einer Aufwertung späterer ergänzender Weiterbildungsmaßnahmen erfährt. Unabhängig davon wird auch die allgemeine Erwachsenenbildung/Weiterbildung ihre Bedeutung aufrechterhalten bzw. ausweiten.

Der Bedeutungszuwachs, den die Weiterbildung erfährt, muß seine Entsprechung in einem professionellen erwachsenenpädagogischen Handeln auf seiten der Weiterbildungsanbieter finden. Diese Forderung kommt u. a. in der z. Z. aktuellen Diskussion um die „Qualität“ in der Weiterbildung zum Ausdruck. Danach reicht einerseits eine rein fachlich-inhaltliche Kompetenz nicht aus, um eine Weiterbildungsmaßnahme auch erwachsenenpädagogisch adäquat durchzuführen. Eine solide fachgebundene Kompetenz muß mit einer erwachsenengerechten didaktischen und organisatorischen Kompetenz Hand in Hand gehen, die nicht einfach aus dem sog. „gesunden Menschenverstand“ abgeleitet werden kann, sondern vielmehr erlernt werden muß (und kann!). Andererseits erfordert erfolgreiche Bildungsarbeit mit Erwachsenen — neben einer hohen Vermittlungskompetenz — auch fundiertes Wissen und Handlungsstrategien im Bereich des Bildungsmarketings, des Bildungsmanagements, aber auch der Finanzierung und Budgetierung von Bildungsmaßnahmen. Daneben spielen auch die sich im Weiterbildungsbereich weitgehend etablierenden Moderations-, Präsentations- und Visualisierungsmethoden sowie die Fähigkeit zur Beratung von Weiterbildungsteilnehmern eine Rolle. Bezüglich der erwachsenenpädagogischen Handlungskompetenzen besteht ein erheblicher Qualifizierungsbedarf, der bislang nur unzureichend gedeckt wird.

Das an der Universität Kaiserslautern entstehende viersemestrige „Fernstudium Erwachsenenbildung“ will einen Beitrag zur Deckung dieses Qualifizierungsbedarfs leisten und Personen, die in unterschiedlichen Bereichen der Weiterbildung bzw. Erwachsenenbildung tätig sind oder eine solche Tätigkeit anstreben, die Möglichkeit zur Erweiterung, Vertiefung und Aktualisierung ihrer didaktischen, methodischen und organisatorischen Handlungskompetenzen bieten.

Bei diesem Fernstudienangebot das im Wintersemester 1994/95 starten wird, handelt es sich um ein weiterbildendes Studium, das im Anschluß an ein berufsqualifizierendes Examen und nebenberuflich aufgenommen werden kann. Das Fernstudium wird durch ein angeleitetes Selbststudium realisiert. Im Semesterturnus finden Präsenzveranstaltungen statt, die der Kontrolle des Selbststudiums dienen.

Das Studienangebot gliedert sich in vier Studienbereiche „Erwachsenenpädagogische Grundlagen“, „Mikrodidaktik“, „Weiterbildungsmanagement“ und „Spezielle Bereiche der Erwachsenenbildung“. Der Aufbau des Fernstudiums ermöglicht den Studierenden eine berufsfeld- bzw. interessenbezogene Schwerpunktsetzung durch die Kombination unterschiedlicher Studienbausteine aus den genannten Studienbereichen. Pro Semester müssen vier Module, die je ca. zwei bis drei Studienbriefe umfassen, bearbeitet werden. Die Teilnahme an einem Präsenzwochenende pro Semester ist verpflichtend. Erforderliche Leistungsnachweise können studienbegleitend in Form von Einsendeaufgaben und Klausuren/Studienarbeiten erbracht werden. Nach erfolgreichem Abschluß des Studiums erhalten die Teilnehmer/-innen ein Zertifikat. Die Studiengebühren betragen 350,— DM pro Semester. Nähere Informationen können bei Universität Kaiserslautern, Zentrum für Fernstudien und Universitäre Weiterbildung, Erwin-Schrödinger-Straße, Gebäude 58, 67663 Kaiserslautern, Tel.: 06 31/20 17-2 28, Fax: 06 31/20 17-1 93 angefordert werden.