

Michael Kriegel

Das Ende der getrennten Wege – neue Beweglichkeit in der Weiterbildung sozialer Arbeit

Meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich darf mich ganz herzlich bei den Veranstaltern für ihre Einladung zu dieser Tagung bedanken.

Insbesondere möchte ich Ihnen dafür danken, dass Sie bei der Frage der sozialpädagogischen Professionalisierung und der Ausbildungssituation für die Schulsozialarbeit den Expertenkreis geöffnet haben und neben den Hochschulen auch eine bundeszentrale Fortbildungsakademie zu Wort kommen lassen. Dies halte ich für bemerkenswert, da die zentralen Wohlfahrtsakademien seit längerem bereits sowohl auf BAGFW-Ebene, als auch im Deutschen Verein mit Ausbildungskriterien und Ausbildungsstandards Sozialer Berufe, insbesondere im Hinblick auf Bachelor- und Masterstudiengänge auseinandersetzen. Darüber hinaus gibt es inzwischen eine Vielzahl von Kooperationen in Gremien und vor Ort zwischen den zentralen Wohlfahrtsakademien und Hochschulen, um die Professionalität Sozialer Arbeit durch eine generelle Akademisierung zu erhöhen.

In diesem Sinne hoffe ich, Ihren Ansprüchen gerecht zu werden und Sie mit meinen Ausführungen ein wenig in Ihrem Diskussionsprozess unterstützen zu können.

Ich vertrete als Leiter einer bundeszentralen Wohlfahrtsakademie – wenn so wollen – den Bildungsbereich der beruflichen Nach- oder Weiterqualifizierung, der sich aufbauend auf eine grundständige Ausbildung direkt oder zeitverzögert anschließt, auf einen erlernten Beruf oder eine Erstqualifizierung aufsattelt, der einer spezifischen Kompetenzerweiterung dient oder dazu beiträgt, professionelle Sicherheit im beruflichen Alltag zu erwerben.

Mein Blickwinkel hinsichtlich Ihres Tagungsthemas scheint damit abgesteckt: Aus Sicht des eher statisch angelegten Säulenmodells unseres deutschen Bildungssystems argumentiere ich aus dem Praxisfeld eines Qualifizierungsbetriebes heraus. Das alleine reicht m.E. aber nicht aus, um die aktuellen weiterbildungspolitischen und fortbildungsrelevanten Veränderungsprozesse, sowohl in methodisch-didaktischer als auch in marktbezogener Hinsicht erfassen und einordnen zu können. Erlauben Sie mir deshalb, einen etwas subjektiven Blick auf das zu werfen, was in unserer Akademie und um uns herum an Entwicklungen vor sich geht.

Das Thema meiner Ausführungen lautet: „Das Ende der getrennten Wege – neue Beweglichkeit in der Weiterbildung sozialer Arbeit“. Was meine ich damit? Vordergründig möchte ich damit zum Ausdruck bringen, dass der Bologna-Beschluss in einer seiner Konsequenzen die Möglichkeit der Durchlässigkeit im Hinblick auf Weiterbildungsstudiengänge zwischen verschiedenen Ausbildungsinstitutionen bietet, insbesondere bei modularen Ausbildungsgängen. Der Beschluss lässt Kooperationsmodelle zwischen unterschiedlich strukturierten und organisierten Aus- und Weiterbildungsanbietern zu. Ich weiß, dass viele Professoren dabei in erster Linie oder generell an die inhaltliche und strukturelle Durchlässigkeit zwischen Fachhochschule und Universität denken. Die hier an-

wesenden Hochschulvertreter/-innen mögen es mir nachsehen, dass ich an dieser Stelle die Durchlässigkeitspraxis erweitere und die bundeszentralen Wohlfahrtsakademien mit einbeziehe und es dafür gute Gründe gibt – die ich im weiteren Verlauf meines Beitrages hoffe, deutlich zu machen.

Bei der Auswahl meines selbst gewählten Themas, meine Damen und Herren, bin ich über den ersten Teil zugegebenermaßen plötzlich erschrocken und fühlte mich bemüßigt, die etwas apodiktisch daher kommende Behauptung vom „Ende der getrennten Wege“ zu relativieren und durch den Hinweis auf „neue Beweglichkeiten“ abzumildern. Beides hat dennoch seine Legitimation: Das „Ende der getrennten Wege“ steht für den Wunsch, die „neue Beweglichkeit“ für die Realität.

Hintergrund meiner Vorsicht ist das nach wie vor in weiten Teilen diffuse Verhältnis zwischen Hochschulen und Fortbildungsakademien, hinsichtlich der beruflichen und akademischen Weiterbildung, obwohl die AWO-Akademie, wie oben bereits angedeutet, bereits seit mehreren Jahren mit Fachhochschulen und Universitäten recht erfolgreich kooperiert.

Um diesen vermeintlichen Widerspruch näher zu erläutern, muss ich etwas weiter ausholen. Ich werde diesbezüglich in vier Schritten vorgehen: Als

1. möchte ich Sie kurz in den Kontext der AWO-Akademie einführen, Ihnen den Auftrag und konzeptionellen Ansatz der Akademie sowie den Facettenreichtum der Fort- und Weiterbildungsarbeit unserer Institution näher bringen, um Ihnen danach
2. zu erläutern, wie sich das Umfeld der Weiterbildungslandschaft aus unserer Sicht verändert hat. Ich möchte Ihnen hierzu anhand praktischer Bei-

spiele die Zusammenarbeit zwischen der AWO-Akademie und Hochschulen vorstellen, und

3. möchte ich einen Ausblick auf die zukünftig mögliche Weiterbildungspraxis wagen.

Zum 1. Punkt:

Die AWO-Akademie *Helene Simon* wurde 1999 auf der Basis der seit 1972 bestehenden Zentralen Fortbildung und der Anfang der neunziger Jahre hinzu gekommenen Führungsakademie des Bundesverbandes der Arbeiterwohlfahrt gegründet.

Die AWO-Akademie hält auf der Grundlage ihrer jahrzehntelangen Erfahrung ein breites Spektrum von Themen für fast alle Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit bereit. Sie stützt sich dabei auf die Fachkompetenz der bundesverbandsinternen Referenten und Referentinnen ebenso wie auf die Zusammenarbeit mit qualifizierten externen Dozentinnen und Dozenten.

Als eine bundeszentrale Fortbildungseinrichtung sind wir, wie alle anderen Bundesakademien der Freien Wohlfahrt auch, Mitglied der "Konferenz der zentralen Fortbildungsinstitutionen für Jugendarbeit und Sozialarbeit" (einem Zusammenschluss von derzeit 15 bundesweit agierenden Akademien).

Die AWO-Akademie basiert funktional und organisatorisch auf einem 4-Säulen-Modell. In der Säule Fach- und Methodenlehre wird die Planung, Organisation und Durchführung aller Veranstaltungsangebote subsumiert, die für die Vielzahl sozialer Arbeitsfelder, von der Pädagogik in Kindertagesstätten bis zur Altenpflege, steht. In der Säule Sozialmanagement bieten wir Qualifizierungen für

Entscheidungsträger und verantwortliche Leitungs- und Führungskräfte unseres Verbandes an. Die Säule Europa steht für internationale und europäische Themen und Inhalte und in der Säule Theorie-Praxis-Dialog werden Großveranstaltungen, wie Tagungen und Kongresse zum interdisziplinären Austausch organisiert.

Die Akademie wird darüber hinaus als strategisches Instrumentarium genutzt, um verbandsinterne Organisationsprozesse zu begleiten und zu befördern. Ihr Auftrag ist es, bedarfs- und praxisorientierte Qualifizierungsangebote zu gestalten, die der Kompetenzerweiterung der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen sowie der Unterstützung der Verbandsentwicklung dienen.

Soweit, meine Damen und Herren, zur der Arbeit und dem Auftrag der AWO-Akademie, wie wir diese seit ihrer Gründung mehr als einmal präsentiert haben. Auch wenn das Grundgerüst der Akademie nach wie vor Gültigkeit besitzt, so müssen wir jedoch seit geraumer Zeit feststellen, dass es hinter den Mauern, im Inneren der Akademie, kräftig brodelt. Uns bläst inzwischen, wie wohl allen Institutionen, die in der beruflichen Weiterbildung tätig sind, der Wind kräftig ins Gesicht.

Eine der Ursachen hierfür ist – und damit wäre ich bei meinem zweiten Punkt – dass sich das Marktumfeld in der Weiterbildungslandschaft der Wohlfahrtsakademien in den letzten Jahren gravierend gewandelt hat. Wir sehen uns einem spürbaren Veränderungs- und Innovationsdruck ausgesetzt, der allerdings auch ungeahnte Möglichkeiten der Modernisierung bietet. Die hierbei hervorzuhebenden Momente sind:

1. Die veränderten sozialstaatlichen Rahmenbedingung und das damit einhergehende veränderte Anforderungsprofil an Fachkräfte der Sozialen Arbeit.
2. Die Individualisierung der Fort- und Weiterbildung.
3. Die zunehmende Akademisierung der Fort- und Weiterbildung im Sozialen Sektor.

Hinsichtlich des ersten Punktes, der die Veränderungen sozialstaatlicher Rahmenbedingungen benennt, kann ich im Grunde nur wiederholen, was an anderer Stelle schon unzählige Male analysiert und erörtert worden ist und was Ihnen entweder bestens oder leidlich bekannt ist: Hier nur zur Erinnerung einige Headlines: Umunkehrbarer Systemwechsel sozialstaatlicher Versorgungsmechanismen, gesellschaftliche Modernisierungsprozesse, Technologisierung des Arbeitsplatzes, Novellierung der BSHG- und KJHG-Gesetzgebung, Ökonomisierung der Sozialen Arbeit, Umsetzung der Hartz-Vorschläge, Europäisierung des sozialen Dienstleistungssektors –Sie merken schon, man muss tief Luft holen, um die ganze Palette der Neuerungen in einem Atemzug benennen zu können. Dabei ließe sich die Liste noch entsprechend weiter fortsetzen.

Ob wir es wollen oder nicht: Dies alles sind Entwicklungslinien, die unmittelbar auf Ihre Professionalität und Ihre Fachlichkeit einwirken und die hinlänglich bekannt zu einem Paradigmenwechsel in der Sozialen Arbeit geführt haben. Die Veränderungsprozesse mobilisieren wohl noch über den heutigen Tag hinaus einen gewollten oder ungewollten Reformwillen, der immense Anstrengungen der Reorganisation sozialer Organisationen, Einrichtungen und Unternehmen erfordert. Bezieht man die Kürzungen öffentlicher Mittel sowie den zunehmen-

den Wettbewerbsdruck mit ein, so könnte man lapidar sagen: Aus dem Süßwasserteich Soziale Arbeit ist ein Haifischbecken geworden.

In diesem Kontext werden an das Personal multifunktionale und mehrdimensionale Aufgaben gestellt, verbunden mit dem Bereitschaftswillen und der Motivation, die Umwälzungsprozesse mitzugestalten.

Die damit einhergehenden Herausforderungen und Anforderungen in der Sozialen Arbeit beziehungsweise in der Sozialwirtschaft werden von Anstellungsträgern und Arbeitgebern paradoxerweise nicht durch gezielte und systematische Qualifizierungen des Personals aktiv abgesichert, sondern verleiten umgekehrt zur einer weiterbildungspolitischen Passivität, die der Binnenansicht mehr Wert beimisst als äußeren Unterstützungssystemen. Da in der Verbandspraxis nicht anderes wie überall Personal oftmals als reiner Kostenfaktor und nicht in erster Linie als „Humankapital“ gewertet wird, grenzt es schon an einen pawlowschen Reflex, dass in schwierigen wirtschaftlichen Zeiten der Rotstift zu aller erst an der Fortbildung angesetzt wird. Fehlt dann noch – wie nicht selten der Fall – ein wirkungsvolles Personalentwicklungskonzept in den Organisationen, Betrieben und Unternehmen, sieht es mau aus mit dem viel gepriesenen „Erfolgsfaktor Personal“, was die notwendigen Reformvorhaben im Sozialen Sektor m. E. geradezu konterkariert.

Die Folge ist eine zunehmende Individualisierung der Fort- und Weiterbildung, meine Damen und Herren. Haushaltsdefizite, rückläufige Förderpraxis der öffentlichen Hand und eine insgesamt Knappheit bei monetären und personellen Ressourcen haben in den letzten Jahren dazu geführt, dass immer weniger Mitarbeiter/-innen Fortbildungsdeputate von ihren Anstellungsträgern gewährt be-

kommen, geschweige denn Fort- und Weiterbildung bezahlt wird. Folglich organisieren sich viele Fachkräfte des Verbandes ihre eigenen Fortbildungsmaßnahmen. Die Gefahr hierbei – der m.E. viel zu wenig Beachtung geschenkt wird – besteht in der zunehmenden Abkoppelung des Gelernten vom beruflichen Anforderungsprofil und von den betrieblichen Interessen. Anstelle einer institutionalisierten Personalentwicklung, die beiden Seiten zugute kommt, Mitarbeitern und Betrieb, tritt für Bildungsinteressierte die eigene Persönlichkeitsentwicklung in den Vordergrund, die dazu dienen soll, einen Vorsprung auf dem Arbeitsmarkt gegenüber der Konkurrenz zu sichern. Das ist völlig legitim. Allerdings gilt es zu bedenken, dass sich bei einer ausschließlich individualisierten Fortbildungsplanung das Risiko für den Arbeitgeber dahingehend erhöht, immer weniger Verwertbarkeitsnutzen für die eigene Organisation oder den eigenen Betrieb zu generieren.

Andererseits muss man jedoch konstatieren: Das höchste Gut in unserer Arbeit sind Zeit und Geld. Das Jammern über die vermeintliche oder tatsächliche Nachlässigkeit der Arbeitgeber im Hinblick auf die Fortbildungsbedarfe ihrer Beschäftigten verhallt im Nichts, wenn nicht gleichzeitig die unterschiedlichen Motivlagen im Dreiecksverhältnis Fortbildungsanbieter – Fortbildungsinteressent – Anstellungsträger immer wieder von uns selbst als Fortbildungsakteure neu analysiert und überdacht werden. Die Interessen können ganz unterschiedlich sein, weshalb erforderlich ist, eine Balance zwischen den Interessengruppen herzustellen. Begriffe wie Verwertbarkeit, Effektivität und Effizienz von Fort- und Weiterbildung sind hierbei für die einen Zauberwörter für die anderen Teufelszeug. Wir sollten uns jedoch den Blick nicht durch ideologisierende Diskussionen verbauen, sondern für neue Modelle hellwach sein.

Als Bundesakademie eines Wohlfahrtsverbandes sind wir in die Zukunft blickend gefordert, uns zu öffnen, sowohl strukturell-organisatorisch wie inhaltlich-methodisch. Meines Erachtens ist es schon seit längerem notwendig, sich aus dem weiterbildungspolitischen Elfenbeinturm zu begeben, Verbundsysteme zu gründen und Netzwerke zu initiieren zwischen uns und den Personalverantwortlichen unserer verbandlichen Organisationen, Betrieben und Unternehmen; Kooperationen herzustellen zwischen den Wohlfahrtsakademien untereinander und zwischen den Akademien und den Hochschulen

Die Aufgabe, die diesen Zusammenschlüssen und Verbundsystemen zukommt, habe ich an anderer Stelle einmal als „weiterbildungsrelevanten Dreiklang“ deklariert: Gespür für Innovation – Herstellen von Akzeptanz – Sicherung von Qualität.

Gespür für Innovation meint a) Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt sozialer Berufe zu beobachten und neue Bedarfe im sozialen Dienstleistungssektor zu erkennen sowie Nischen für neue Berufszweige in der Sozialwirtschaft zu entdecken. Und es meint b) Binnenwelten potenzieller Kunden zu erfassen. Dies betrifft sowohl die Individualinteressen der Beschäftigten als auch die Interessen der Anstellungsträger im Hinblick auf entsprechende Fortbildungsbedarfe.

Praktisch haben wir diesbezüglich mit der Fachhochschule Dortmund im letzten Jahr eine Untersuchung durchgeführt, in der Fortbildungsbedarfe in der Sozialwirtschaft, konkret in Landes-, Bezirks- und Kreisgeschäftsstellen sowie in Kindertagesstätten und Alteneinrichtungen abgefragt, analysiert und bewertet wurden. Die Untersuchung gab uns Aufschlüsse darüber, welche Themen und Inhalte in den Einrichtungen beziehungsweise Geschäftsstellen oben rangieren, wel-

chen Einfluss äußere Rahmenbedingungen auf das Fortbildungsverhalten nehmen, welche Faktoren die Weiterbildungsbereitschaft fördern usw. Darüber hinaus war für uns wichtig, den Stellenwert von Bachelor- und Masterstudiengängen innerhalb des Verbandes herauszuarbeiten und es verblüffte uns, dass drei von vier der befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der AWO sich zugunsten der Masterabschlüsse aussprachen, da wir zum damaligen Zeitpunkt davon ausgingen, dass die neuen Studiengänge noch einen geringen Bekanntheitsgrad im Verband besitzen. Das Bologna-Projekt kann mithin in der AWO nach Ansicht von Herrn Prof. Rainer Berger, der die Untersuchung leitete, auf einen günstiges Reformklima hoffen.

(Die Ergebnisse, meine Damen und Herren, stellen wir Ihnen bei Interesse gerne zu Verfügung.)

Um sich auf dem Weiterbildungsmarkt der Sozialen Arbeit und Sozialwirtschaft dauerhaft platzieren zu können - und damit komme ich zum zweiten Aspekt meiner Ausgangsthese, dem der Akzeptanzgewinnung – um sich platzieren zu können, bedarf es „passender“ Angebote. Eine der Prioritäten hierbei sehe ich in dem Anspruch, Kompatibilität (passgenaue Verbindung) zwischen Persönlichkeitspotenzialen und Berufsrealitäten zu befördern. Wir wissen, dass die Themenauswahl in der Weiterbildung in jeder Zeit von bestimmten Trends und Modernitäten geprägt war. In den 70er erinnere ich mich an einen gruppendynamischen Fokus in der Fort- und Weiterbildung, in den 80er waren therapeutische Zusatzausbildungen sehr gefragt und in den 90er wurden betriebswirtschaftliche Themen präferiert. Zum jetzigen Zeitpunkt werden neben methodischen Inhalten, die zur Kompetenzerweiterung der Berufsfähigkeit beitragen sollen, vor allem strategische, organisationstheoretische und managementbezogene Support-

leistungen erwartet. Darüber hinaus wird nach Anschluss- und Beteiligungsmöglichkeiten in unserer Wissens- und Informationsgesellschaft gesucht. Heutige Bildungsinteressierte wollen Lernen anders organisieren, formelle, informelle und nicht-formelle Bildung miteinander kombinieren und dafür anspruchsvolle und moderne Lernorte geboten bekommen.

Diese Erkenntnis hat uns ermutigt, zunächst experimentell, danach sehr konkret, ein europäisches Kooperationsmodell zu konzipieren, das insgesamt zwei Jahre an Projektdauer in Anspruch genommen hat und mehrere Dimensionen der eben erwähnten Aspekte umfasst: Gemeint ist das trinational angelegte Weiterbildungskonzept: „Qualifizierungsinitiative Europäisches Sozialmanagement“ (kurz QUIS genannt). Die Beteiligten, u.a. AWO-Akademie, Uni Straßburg, Uni Linz, Arbeiterkammer Oberösterreich und Volkshilfe Österreich gründeten ein Konsortium, das 2003 einen 3-jährigen weiterbildenden Projektstudiengang aus der Taufe hob. 21 Teilnehmende aus 3 Ländern beteiligen sich an dem von *Leonardo* geförderten Projektstudium, das mit dem französischen Akademietitel Maitrise, vergleichbar mit dem hiesigen Magister, endet.

QUIS hat zwei prägnante Merkmale:

- 1) Das von den Studierenden während der Weiterbildungsmaßnahme bearbeitete Projekt muss europäisch angelegt sein.
- 2) Die methodische Basis des Projektstudiums ist die sogenannte „Recherche action“, ein in Deutschland noch recht unbekannter Ansatz der Erwachsenenbildung. Die Recherche Action befördert vereinfacht ausgedrückt einen Prozess, der entlang autobiographischer und beruflicher Wissenserfahrungen durch persönliche Erfordernisse angepasst und vervollständigt wird. Dies impliziert, dass den Erfahrungen und Selbststeuerungsprozessen

sen der Teilnehmenden Vorrang gegeben wird. Im Mittelpunkt steht die Idee, die eigenen sozialen und beruflichen Erfahrungen zum Gegenstand des Lernens zu machen. Neu erworbenes Wissen wird auf bereits vorhandenes Wissen draufgesattelt, womit - wie wir gerne formulieren – Wissen produziert, statt konsumiert wird.

Der erste Durchgang dieses europäischen Projektstudiums wird im Herbst nächsten Jahres abgeschlossen. Zeitgleich wird ein Evaluationsgutachten veröffentlicht, dessen Inhalt das Ergebnis mehrerer Zwischenbefragungen ist, die ein extern beauftragtes Institut während der laufenden Maßnahme durchführt.

Evaluation als Teil der Qualitätssicherung, meine Damen und Herren, ist das Stichwort für die dritte zentrale Aufgabe von oben genannte Verbundsystemen der Weiterbildung: Die Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung.

Grundlage für Messbarkeit und Vergleichbarkeit von Qualität ist die Entwicklung gemeinsamer Standards. So haben Vertreter/-innen der Hochschulen und der Wohlfahrtsakademien vor einigen Monaten eine Arbeitsgruppe gebildet, die sich mit Standards hinsichtlich der Sozialmanagementausbildung auseinandergesetzt: Hierbei geht es um die inhaltliche, zeitliche und organisatorische Struktur der Ausbildung, um Art und Anzahl der Module, Zugangsvoraussetzungen, Qualifikation der Lehrenden, Abschlussbezeichnung etc.

Die AWO-Akademie ist im Hinblick auf die Qualitätsanforderungen zur Zeit in zweierlei Hinsicht eingebunden. Zum einen befindet wir uns als Organisationseinheit der Bundesgeschäftsstelle im AWO-Qualitätsmanagement-System, in dessen Verlauf wir die erste Phase, die der Prozessbeschreibungen hinter uns

haben. Die Vorbereitungen zur Zertifizierung laufen zweigleisig. Erstens: Nach den Kriterien der DIN EN ISO 9000 ff, 2000 und zweitens an den Grundwerten und Leitbildern der AWO orientiert.

Die andere Einbindung findet mittelbar durch die Kooperation mit Fachhochschulen im Bereich der Masterstudiengänge Sozialmanagement statt. Diesbezügliche Kooperationspartner sind die FH Braunschweig/Wolfenbüttel und die Alice-Salom-Fachhochschule Berlin. Die weiterbildenden Studiengänge der mit uns kooperierenden Hochschulen sind akkreditiert und erfüllen damit die notwendigen Anforderungskriterien und das gesetzte Anforderungsprofil.

Sie sehen an diesen praktischen Beispielen, meine Damen und Herren, wie sich die Weiterbildungslandschaft verändert, welche Verflechtungen im positiven Sinne stattfinden und welche Managementanforderungen sowohl von uns als Akademie, aber auch von den Hochschulen abverlangt werden. Zudem ist der Weiterbildungsmarkt, wie Sie ja alle mitbekommen, schwungvoll in Bewegung. Es entstehen neue Konkurrenzen, aber auch neue Allianzen. Hochschulen begeben sich in traditionelle Segmente und Märkte der Weiterbildungsinstitutionen und Erwachsenenbildung, binden aber gleichzeitig anwendungsorientierte Praktiker mit ein. Die Wohlfahrtsakademien wollen ihrerseits Qualifizierungsmaßnahmen auf ein höheres Abschlussniveau ziehen und folgen in der Zusammenarbeit mit Hochschulen dem allgemeinen Akademisierungstrend in der Weiterbildung. Angesichts dieser Entwicklungen ist für uns seit längerem schon nicht mehr die Frage, ob wir mit Hochschulen kooperieren, sondern wie.

Ich möchte Ihnen zur Veranschaulichung ein weiteres Beispiel liefern und greife hierbei Ihr Arbeitsfeld der Schulsozialarbeit heraus. Die AWO-Akademie hat in

Zusammenarbeit mit dem zuständigen Fachbereich der Bundesgeschäftsstelle und anderen Partnern von 2002-2004 eine berufsbegleitendes Qualifizierungsangebot im Form einer Kursreihe zum Thema „Schulsozialarbeit – Schnittstelle zwischen Jugendhilfe und Schule“ durchgeführt. Der zuständige Kollege des Bundesverbandes, Herr Eckert, ist hier anwesend, ebenso einige der kompetenten Dozenten dieser Kursreihe – Herr Segel und Herr Ludewig. Die Qualifizierung beschäftigte sich inhaltlich u.a. mit Gesetzen, strategischer Konzeptentwicklung und Arbeitsansätzen, Förderrichtlinien und Methoden der Schulsozialarbeit, Projektentwicklung und Qualitätsentwicklung. Einem breit angelegten Spektrum also in diesem Arbeitsfeld. Die Teilnahme an dieser Kursreihe wurde mit einem Zertifikat der AWO-Akademie bescheinigt. Eine Praxis, wie sie bei vielen anderen methodischen Kursreihen von der AWO-Akademie angewandt wird.

Was meinen Sie, was passiert, wenn nun eine Hochschule diese Thematik aufgreift, ein modularisiertes Curriculum dazu erstellt, es mit ECTS-Punkten versieht, akkreditieren lässt und einen akademischen Abschluss in Aussicht stellt? Wofür würden Sie sich entscheiden? Für das qualitativ hochwertige Produkt der Akademie mit Zertifikatsabschluss oder für ein ähnliches Angebot mit – sagen wir – Masterabschluss? Egal wie, aber in jedem Fall haben wir hiermit plötzlich ein Ungleichgewicht im Abschlussniveau, worüber wir sprechen und verhandeln müssen.

Nun möchte ich mit dieser etwas provokanten Frage an Sie nicht den Eindruck vermitteln, dass jedwede Form der Weiterbildung dieser akademisierten Entwicklung folgen wird. Das wäre ja auch geradezu absurd und würde die Realitäten völlig verkennen. Was wir allerdings akzeptieren müssen, ist die Tatsache,

dass sich der Markt für langfristige und hochwertige Weiterbildungsprodukte verändert und dass langfristige Qualifizierungsmaßnahmen nicht mehr wie bisher ausschließlich von uns, den Weiterbildungsakademien getragen und angeboten werden, sondern auch oder gerade von Hochschulen.

Aller Konkurrenz zum Trotz: Ich finde, diese Entwicklung birgt viele Chancen. So befördert das Anheben qualifizierter Weiterbildungsmaßnahmen letztendlich auch einen höheren Statuswert sozialer Fachkräfte in unserer Gesellschaft. Besonders plastisch kann dies an der Frage der Erzieherinnen-Ausbildung gemacht werden. Sie haben die Ergebnisse der zweiten Pisa-Studie verfolgt und Sie haben gelesen oder gehört, dass die OECD fordert, wie generell üblich in Europa, die Erzieherinnen-Ausbildung auch in Deutschland auf Hochschulniveau zu bringen. Das finde ich völlig richtig und auch hier gilt, dass sich sozialpädagogische Fachschulen öffnen und gemeinsam mit Hochschulen Wege zu einer höherwertigen Ausbildung für diesen Berufszweig suchen sollten, statt eine Debatte zu führen, die u.U. in erster Linie der Besitzstandswahrung dient. Diese Thematik betrifft weniger Weiterbildungsstudiengänge als vielmehr grundständige und ggf. berufsbegleitende Studiengänge mit Bachelor-Abschluss. Deshalb möchte ich das Thema hier auch nicht vertiefen, Ihnen aber auch nicht verschweigen, dass wir für die Erzieherinnen der AWO in Kooperation mit der FH Dortmund einen berufsbegleitenden Bachelor-Studiengang vorbereiten und uns die konkrete Umsetzung im Herbst 2005 erhoffen.

Zu jeder anständigen Kooperation gehören Verträge, in denen die Modalitäten und Konditionen der Zusammenarbeit, einschließlich der finanziellen Absicherung beider Seiten, festgehalten werden. Noch viel wichtiger als Verträge erscheint mir jedoch das Vertrauen zu- und untereinander. Wenn wir neue bil-

dungspolitische Grenzen ziehen, Durchlässigkeiten zulassen und gewohnte Pfade traditioneller Bildungssysteme verlassen, dann gehört dazu gegenseitige Akzeptanz und Respekt. Dies muss die Basis sein, um eine genuine Rollenverteilung zwischen Akademien und Hochschulen vornehmen zu können.

Und damit komme ich zum Schluss meiner Ausführungen zu einem Ausblick zukünftiger gemeinsamer Wege in der Weiterbildung sozialer Berufe.

Die Akademisierung der Fort- und Weiterbildung wird – zumindest was den langfristigen, hochpreisigen und hochwertigen Weiterbildungsmarkt anbetrifft – weiter voranschreiten. Ziel hierbei muss sein, eine Durchlässigkeit von der beruflichen zur akademischen Aus- und Weiterbildung herbeizuführen, die nur durch vertrauensvolle Kooperationen zwischen originären Weiterbildungsträgern (wie z.B. den zentralen Wohlfahrtsakademien) und Hochschulen möglich wird. Die Modularisierung der Weiterbildung und eine enge Verzahnung theoretischer, praktischer und wissenschaftlicher Lehrinhalte bietet Fachkräften in der Sozialen Arbeit und in der Sozialwirtschaft die Möglichkeit, gezielt auf ihre grundständige Ausbildung aufzubauen, akademisch weiterführende Abschlüsse zu erlangen, um damit ihre spezifischen Aufstiegschancen zu erhöhen.

Die anfängliche Zusammenarbeit, die darin bestand, dass Akademien, ähnlich wie An-Institute an den Hochschulen, die Organisation und die Hochschule den inhaltlich-lehrenden Teil übernahmen, hat sich im Laufe der Zeit grundlegend verändert. Beide Seiten haben erkannt, dass sie mehr davon haben, wenn sich interdisziplinäres Fachwissen miteinander verbindet, wissenschaftlich-theoretische Fachlichkeit mit anwendungspraktischer Fachlichkeit verknüpft wird.

In dem Wechselspiel zwischen den Akademien und Hochschulen können wir auf der Haben-Seite - und hierbei beziehe ich alle zentralen Wohlfahrtsakademien mit ein - jahrzehntelange Erfahrungen in der Erwachsenenbildung verbuchen, hohe Professionalität in der Organisation und Vermarktung von Weiterbildungsmaßnahmen verzeichnen und last but not least auf den direkten Zugang zur Praxis verweisen.

Das Soll, das es zu erfüllen gilt, besteht darin, Weiterbildungsprodukte so auszurichten, dass sie ECTS-kompatibel werden. Ziel hierbei sollte sein, die Abschlusszertifikate der Akademien qualitativ so auszustatten, dass sie als Einstiegsvoraussetzung an einer Hochschule anerkannt werden. Es macht deshalb Sinn, Weiterbildungsmodule direkt mit Hochschulen abzustimmen, um letztendlich auch den Anforderungen von Akkreditierungsagenturen standhalten können.

Bei all der hier skizzierten Konkretion konstruktiver Kooperationen zwischen den BAGFW-Akademien und Hochschulen, gibt es aber auch noch viel Ungeklärtes. Beide, Akademien und Hochschulen befinden sich zuweilen noch in einer Art kollektiver Suchbewegung, wohin der Weg der beruflichen Weiterbildung im Hinblick auf eine stärkere Akdademisierung letztlich gehen soll. Bei der gesamten Komplexität, die sich an Begriffen wie Modularisierung, Creditpoints, europäischer Vergleichbarkeit, erforderlichen workloads und so weiter und so fort festmacht, raucht mir so manches Mal der Kopf und lässt mich zwischen Aufbruchstimmung und Resignation osszilieren.

Aber ich denke, es ist wie mit allen Reformen: Sind sie erst mal in die Welt gesetzt, hilft es nicht, wegzuschauen, sondern sie fordern dazu auf, sich einzumi-

schen und mitzugestalten. Und das tun wir im Sinne einer „neuen Beweglichkeit in der Weiterbildung Sozialer Arbeit“.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

(Der Vortrag wurde anlässlich einer Fachtagung gehalten, die vom 08.-09. Dezember 2004 in Frankfurt a.M. stattfand. Thema: "Sozialpädagogische Professionalität für die Schule. Expertentagung zur Ausbildungssituation und zum Berufsbild für die Schulsozialarbeit an Fachhochschulen und Hochschulen in Deutschland")

Kontakt:

Michael Kriegel
Leiter der AWO-Akademie

Oppelner Str. 130
53119 Bonn

Tel: 0228/6685-141
Fax: 0228/6685-211
e-mail: kri@awobu.awo.org

www.awo.org/pub/akademie/orga