

Rheinland-Pfalz



Landesamt für
Soziales, Jugend und
Versorgung
Landesjugendamt

Fortbildungskonzept des Landesjugendamtes Rheinland-Pfalz





Fortbildungskonzept
des Landesjugendamtes
Rheinland-Pfalz

Herausgeber:

Landesamt für
Soziales, Jugend und
Versorgung
Landesjugendamt
Rheinallee 97-101
55118 Mainz

An der Arbeitsgruppe zur Erstellung dieser Konzeption wirkten mit:

Konstanze Dietsch, Ursula Eisele, Hartmut Gerstein, Beate Fischer-Glembek, Peter Krauthausen,
Susanne Kros, Martina Luig, Ralf Wetzlar, Birgit Zeller

Mainz, Juli 2007

Inhaltsverzeichnis

1	Zielsetzung der Konzeption	3
2	Der Fortbildungsauftrag des Landesjugendamtes	4
2.1	Rechtliche Grundlagen	5
2.2	Fachliche Grundlagen.....	6
2.3	Ziele von Fortbildung und Praxisberatung	7
3	Zielgruppen.....	9
4	Planung des Fortbildungsangebots	11
4.1	Bedarfsanalyse	11
4.1.1	Beobachtung und Analyse von rechtlichen und gesellschaftspolitischen Entwicklungen	12
4.1.2	Auswertung von Fachliteratur und anderer Medien	13
4.1.3	Erhebung der Fortbildungswünsche von Auftraggebern	13
4.1.4	Sammeln und Analysieren von Informationen aus Arbeits- und Kommunikationsprozessen.....	13
4.1.5	Innovation durch bundesweiten Vergleich	14
4.1.6	Evaluation von Veranstaltungen	14
4.1.7	Ergebnisse der Bedarfsanalyse und Verbesserungspotenziale.....	15
4.2	Der Weg vom Bedarf zum Angebot	15
5	Durchführung von Angeboten	17
5.1	Lerntheoretische Grundlagen	17
5.2	Veranstaltungen und Angebotsformen.....	17
5.3	Methoden und Arbeitsformen in der Erwachsenenbildung	21
5.4	Rahmenbedingungen	22
5.5	Kosten von Veranstaltungen.....	24
6	Evaluation von Angeboten.....	25
6.1	Möglichkeiten und Grenzen von Evaluation.....	25
6.2	Verfahren der Evaluation.....	25
7	Kompetenzprofil von Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildnern	28
7.1	Inhaltliche und erwachsenenbildnerische Kompetenz	28
7.2	Auswahlverfahren von freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	29
8	Kooperationspartner	30
9	Ausblick	32
10	Zahlen und Fakten zum Fortbildungsangebot	33
11	Literaturverzeichnis	36
12	Anhang	38
12.1	Beispiele für Methoden in der Erwachsenenbildung.....	38
12.2	Auswertungsbögen	39

1 Zielsetzung der Konzeption

Fortbildung und Praxisberatung sind, so sieht es das SGB VIII vor, zwei zentrale Instrumente, mit denen das Landesjugendamt die örtliche Jugendhilfe bei der Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützt. Fortbildung und Praxisberatung leisten in den Arbeitsfeldern der Jugendhilfe einen wesentlichen Beitrag zur regelmäßigen Überprüfung und Weiterentwicklung der alltäglichen beruflichen Praxis, zur Sicherung von Professionalität und Fachlichkeit und zur Unterstützung der Qualitätsentwicklung vor Ort. Sie dienen damit der Erreichung einheitlicher fachlicher Standards im jeweiligen Bundesland. Auch spielen sie bei der Personal- wie bei der Organisationsentwicklung eine wichtige Rolle.

Wie das Landesjugendamt Rheinland-Pfalz diese Instrumente versteht und nutzt, wird mit der vorliegenden Fortbildungskonzeption verdeutlicht. Auf der Basis theoretischer Erkenntnisse sowie umfangreicher praktischer Erfahrungen werden die Standards und Leistungen in diesem Bereich umfassend dargestellt und damit die Angebots- und Arbeitsstrukturen sowie die Wirkmechanismen im Bereich der Fortbildung zusammenhängend sichtbar gemacht. In dieser Konzeption ist nachlesbar, mit welchen Zielen, mit welchen Prozessen und mit welchen Ergebnissen das Landesjugendamt seinem Fortbildungsauftrag nachkommt. Durch sie soll für die Leitungs- wie für die Fachkräfte der Jugendhilfe in Rheinland-Pfalz transparent werden, welche Leistungen sie in diesem Bereich vom überörtlichen Träger zu erwarten haben.

Die Entwicklung der Konzeption erfolgte im Rahmen einer Arbeitsgruppe, in der alle Referate des Landesjugendamtes vertreten waren. Hier wurde die bisherige Praxis unter systematischen Gesichtspunkten beleuchtet, kritisch diskutiert, nachvollziehbar beschrieben und auf Verbesserungspotenziale hin untersucht. Das Ergebnis dieses gemeinsamen Arbeitsprozesses liegt hiermit vor.

Diese Konzeption wird in Zukunft regelmäßig überprüft und fort geschrieben werden. Sie repräsentiert damit einen Schritt auf dem Weg steter Weiterentwicklung, den wir als Organisation in Kooperation mit der Praxis vor Ort weiter gehen wollen.

2 Der Fortbildungsauftrag des Landesjugendamtes

Der Fortbildungsauftrag des Landesjugendamtes hat seine Grundlage im SGB VIII (vgl. Kapitel 2.1) und wird innerhalb des Landesjugendamtes von allen Referaten wahrgenommen. Die einzelnen Fachreferate setzen ihn in Bezug auf ihren spezifischen fachlichen Auftrag in enger Zusammenarbeit mit den jeweils zuständigen Trägern um. Sie führen schwerpunktmäßig landesweite Veranstaltungen zu aktuellen Entwicklungen für die Fachgruppen in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich sowie Angebote der Praxisberatung durch. Der Arbeitsfeld übergreifende Fortbildungsauftrag wird durch das Fortbildungsreferat, das Sozialpädagogische Fortbildungszentrum (SPFZ), erfüllt. Dieses hält als Querschnittsreferat eine große Bandbreite an landesweiten wie regionalen Veranstaltungen zu fachlichen, pädagogischen, konzeptionellen und strukturellen Fragestellungen für alle Zielgruppen vor und kommt auch Weiterqualifizierungsanforderungen nach.

Die Umsetzung des Fortbildungsauftrags und die Entwicklung von Fortbildungsangeboten ist eine gemeinsame Aufgabe der Fachreferate und des Fortbildungsreferats. Die Fachreferate sind auf der Basis ihrer Aufgabenstellungen nahe an den Praxisentwicklungen. Die hier gewonnenen Erkenntnisse, die nicht im Rahmen eigener Veranstaltungen umgesetzt werden, werden an das SPFZ rückgekoppelt und bilden dort eine der Grundlagen für die Planung weiterer Fortbildungsmaßnahmen. Das Fortbildungsreferat ist in besonderer Weise aufgerufen, die Fortbildungsaktivitäten des Landesjugendamtes anzuregen, zu bündeln und als transparentes umfassendes Angebot nach außen zu tragen. Das SPFZ ist darüber hinaus eine interne Servicestelle mit einer spezifischen Expertise für die Planung und Durchführung von Veranstaltungen, die auch von den Fachreferaten genutzt werden kann. Durch das Zusammenwirken von Fachreferaten und Fortbildungsreferat entstehen für die Praxis der Jugendhilfe nützliche Synergieeffekte.

Da dem Landesjugendamt in Rheinland-Pfalz einige an den Schnittstellen der Jugendhilfe angesiedelte Aufgaben übertragen wurden, finden sich auch Angebote benachbarter Bereiche in seinem Programm, so z.B. für die Schuldnerberatung, für den Bereich der Seniorenarbeit, für den Sozialdienst der Justiz oder für den Bereich Gesundheit.

Begriffsklärung

Fortbildung wird im Text als Oberbegriff verwendet, der sowohl Fortbildung als auch Praxisberatung umfasst. Das Fortbildungskonzept des Landesjugendamtes Rheinland-Pfalz folgt darin der durch das SGB VIII vorgegebenen Terminologie, in der Fortbildung als Oberbegriff für alle Bildungsmaßnahmen, die nach einer grundständigen Qualifizierung erfolgen, verwendet und nur an einzelnen Stellen zwischen Fortbildung und Praxisberatung differenziert wird. Praxisberatung ist die Beratung von Fachkräften bei berufspraktischen Arbeitsvollzügen und bewegt sich in der Nähe zur Supervision. Der Begriff Weiterbildung wird für längerfristige Maßnahmen gebraucht, die für spezifische Funktionen oder Positionen qualifizieren (z.B. Leitung, Supervision oder systemische Beratung). In anderen Erwachsenenbildungsinstitutionen wie z.B. den Volkshochschulen herrscht eine andere Begriffstradition. Hier ist Weiterbildung als Wiederaufnahme organisierten Lernens nach einer abgeschlossenen Erstausbildung und als vierter Bildungsbereich definiert und umfasst die allgemeine Erwachsenenbildung, Fortbildung, Umschulung, politische Bildung und berufliche Weiterbildung.

2.1 Rechtliche Grundlagen

Fortbildung und Praxisberatung sind von zentraler Bedeutung für die Erhaltung und Weiterentwicklung der Fachlichkeit der Jugendhilfe. Dieser Erkenntnis wird im SGB VIII sowohl bei der Beschreibung der Aufgaben des Landesjugendamtes in Bezug auf die örtliche Praxis als auch bei der Darstellung der Aufgaben der Träger der öffentlichen Jugendhilfe im Bereich Fortbildung Rechnung getragen.

Das Zusammenwirken von Landesjugendamt und örtlicher Jugendhilfe ist im SGB VIII als Beratungs- und Unterstützungsverhältnis konzipiert, das sich am besten dialogisch gestalten lässt. Für die Einflussnahme auf die (gleichmäßige) Weiterentwicklung der örtlichen Träger spielen neben der Beratung insbesondere Fortbildung und Praxisberatung eine zentrale Rolle. „Fortbildung ist die wichtigste Klammer zwischen der kooperativ angelegten überörtlichen Positionsentwicklung des Landesjugendamtes und der Qualifizierung der örtlichen Praxis.“ (Nonninger, 1997, S. 15) Die sachliche Zuständigkeit für die „Fortbildung von Mitarbeitern in der Jugendhilfe“ ist im § 85 Abs. 2 SGB VIII folgerichtig beim überörtlichen Träger angesiedelt. Das Landesjugendamt, das die Aufgaben des überörtlichen Trägers wahrnimmt, kann im Rahmen seines umfassenden landesweiten Fortbildungsauftrags ein differenziertes Angebotsspektrum und den Austausch unterschiedlicher Erfahrungen und Sichtweisen ermöglichen. Landesweite Fortbildungsplanung und -gestaltung leistet einen wesentlichen Beitrag zur gleichmäßigen Entwicklung und Ausgestaltung der Jugendhilfe über die einzelnen Kommunen und Träger hinweg.

Der überörtliche Träger ist allerdings nicht ausschließlich zuständig. § 72 Abs. 3 SGB VIII nimmt auch den örtlichen Träger in die Pflicht: „Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe haben Fortbildung und Praxisberatung der Mitarbeiter des Jugendamts und des Landesjugendamts sicherzustellen.“ Die Aufgabe der Fortbildung kann für den örtlichen Bereich demzufolge auch vom dortigen Träger der Jugendhilfe wahrgenommen werden. Auf jeden Fall ist dieser damit aber verpflichtet, die Möglichkeit zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen durch zeitliche Freistellung und eine angemessene Kostenübernahme zu gewährleisten.

Die im § 72 Abs.3 SGB VIII formulierte Norm richtet sich zunächst ausschließlich an die öffentlichen Träger der Jugendhilfe. Wegen ihrer Gesamtverantwortung für die Erfüllung der Jugendhilfepflichten vor Ort müssen diese aber durch Vereinbarungen oder Auflagen sicherstellen, dass auch die freien Träger der Fortbildungsverpflichtung nachkommen.

Das SGB VIII formuliert eine Verpflichtung zur Fortbildung, beschreibt aber nicht, in welchem Umfang Fortbildung und Praxisberatung sicherzustellen sind. Aus der gewählten Formulierung lässt sich schließen, dass der Gesetzgeber Fortbildung und Praxisberatung als eine unerlässliche Voraussetzung für den Erhalt und die Verbesserung der Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für die Bewältigung neuer fachlicher Herausforderungen betrachtet und dass er deshalb davon ausgeht, dass diese kontinuierlich erfolgt.

Im § 72 Abs. 3 SGB VIII wird überdies eine Differenzierung des Fortbildungsbegriffs in Fortbildung und Praxisberatung vorgenommen. Fortbildung steht hierbei für alle Fortbildungsmaßnahmen, die sich unterhalb einer standardisierten Zusatzausbildung bewegen. Praxisberatung bewegt sich in der Nähe zur Supervision und bezieht sich auf konkrete Handlungszusammenhänge. Sie ist zu unterscheiden vom allgemeinen Beratungsauftrag des Landesjugendamtes, der sich auf übergreifende fachliche, strukturelle und institutionelle Fragen richtet.

Das Ausführungsgesetz des Landes Rheinland-Pfalz zum SGB VIII, das AG KJHG erweitert und unterstreicht den Fortbildungsauftrag des Landesjugendamtes: „Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe haben im Rahmen ihrer Zuständigkeit die Fortbildung und Praxisberatung ihrer in der Jugendhilfe tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten. Es ist sicherzustellen, dass im Rahmen der Fortbildung und Praxisberatung Forschungsergebnisse und Erfahrungen zur Weiterentwicklung der Jugendhilfe vermittelt werden.“ Diese Vorschrift wiederholt und verstärkt

die Verpflichtung des Landesjugendamtes und der Jugendämter, Fortbildung und Praxisberatung anzubieten und benennt darüber hinaus inhaltliche Schwerpunkte.

In den 1994 von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter verabschiedeten Empfehlungen „Fortbildung und Praxisberatung in der Jugendhilfe – Aufgaben und Schwerpunkte“ wird der hier beschriebene gesetzliche Auftrag ausdifferenziert und präzisiert. Das Papier sieht die wesentlichen Leistungen von Fortbildung und Praxisberatung in einem umfassenden Beitrag zur Qualitäts-, zur Organisations- sowie zur Personalentwicklung. Hierzu gehören die Unterstützung der bedürfnis- und bedarfsgerechten Weiterentwicklung der Jugendhilfe und ihrer Angebote, die stete Reflexion von Strukturen und Handlungskonzepten sowie die Stärkung der Kompetenzen der Fachkräfte. Das Papier zeichnet den Qualitätskreislauf von der Ermittlung des Fortbildungsbedarfs und der Formulierung von Zielen über die Planung und Durchführung von Maßnahmen bis zur Evaluation nach und ist mit dieser Struktur Grundlage auch dieses Papiers.

Im Jahr 1999 wurde aufbauend auf diesen Empfehlungen eine Arbeitshilfe für Fortbildnerinnen und Fortbildner entwickelt. Dieser „Leitfaden zur Qualitätsentwicklung in der Fortbildung der Landesjugendämter“ greift die Qualitätsdebatte auf und stellt einen Katalog von Schlüsselfragen zur Bearbeitung der unterschiedlichen Qualitätsdimensionen zur Verfügung, der die Fortbildungsarbeit vor Ort systematisch unterstützen soll. Die im Folgenden ausgeführten inhaltlichen und konzeptionellen Vorstellungen beruhen auf diesen Empfehlungen sowie auf der Arbeitshilfe. Sie entwickeln sie zeitgemäß weiter und differenzieren sie aus.

2.2 Fachliche Grundlagen

Die Kinder- und Jugendhilfe hat im Laufe ihrer Entwicklung Standards und Leitlinien entwickelt, die heute allgemein anerkannte Grundlage des fachlichen Handelns sind. Das fachliche Selbstverständnis der Jugendhilfe orientiert sich am Leitbild des Kindeswohls und damit an der UN-Kinderrechtskonvention sowie an den im § 1 Abs. 3 SGB VIII und im § 1 AGKJHG formulierten Grundsätzen. Die Jugendhilfe hat danach den Auftrag, Kinder und Jugendliche in ihrer Entwicklung zu unterstützen und sie vor Gefahren für ihr Wohl zu bewahren. Darüber hinaus soll sie sich in die Gestaltung gesellschaftlicher Verhältnisse einmischen und zur Schaffung einer kinder- und familienfreundlichen Umwelt sowie zum Abbau sozialer Benachteiligungen beitragen. Auf der Basis dieses komplexen und umfassenden Auftrags müssen die Arbeitsformen, Konzepte und Methoden der Jugendhilfe permanent überprüft, aktualisiert und weiterentwickelt werden. Dies geschieht beispielsweise im Rahmen der von der Bundesregierung in Auftrag gegebenen Kinder- und Jugendberichte und der in ihnen entwickelten Maximen für die Praxis. So waren die Maximen der Lebensweltorientierung und der Partizipation (vgl. Achter Jugendbericht) sowie des Aufwachsens in öffentlicher Verantwortung (vgl. Elfter Jugendbericht) jeweils Ausgangspunkt für neue fachliche Entwicklungen in der Jugendhilfe und damit auch in der Fortbildung. Vergleichbares gilt für den Auftrag, den der Zwölfte Kinder- und Jugendbericht für die „Bildung, Betreuung und Erziehung vor und neben der Schule“ für die Jugendhilfe formuliert. Auch andere Fachdiskurse, wie sie sich derzeit beispielsweise um Fragen des Kinderschutzes und der Familienorientierung ranken, nehmen nachhaltig Einfluss auf die Planung und Gestaltung von Fortbildung. Daneben und darüber hinaus hat Fortbildung zur Herstellung und Weiterentwicklung der professionellen Haltung und Kompetenz der Fachkräfte sowie zur Qualifizierung im fachlichen Bereich und zur Unterstützung eines dienstleistungsorientierten Aufgabenverständnisses in einem umfassenden Sinne beizutragen.

2.3 Ziele von Fortbildung und Praxisberatung

Die übergeordneten Ziele von Fortbildung und Praxisberatung ergeben sich aus den in den Abschnitten 2.1 und 2.2 benannten gesetzlichen und fachlichen Grundlagen. Aufgabe von Fortbildung ist es demnach, die Qualitätsentwicklung in der Jugendhilfe insgesamt zu unterstützen und zu fördern, das heißt einen wesentlichen Beitrag zur Qualitätsentwicklung der Angebote, des Personals und der Organisationsstrukturen der Jugendhilfe zu leisten.

Hieraus abgeleitet lassen sich für Fortbildung und Praxisberatung folgende Zielsetzungen beschreiben:

- Fortbildung zielt auf die fachliche Weiterentwicklung in der Praxis der Jugendhilfe.
 - Sie regt die bedarfsgerechte Weiterentwicklung der Jugendhilfepraxis in den einzelnen Arbeitsfeldern an und unterstützt die vorhandenen Prozesse und ihre Weiterentwicklung.
 - Sie unterstützt die Vereinheitlichung und gleichmäßige Ausgestaltung der Standards und Leistungen der Jugendhilfe im Bundesland.
 - Sie leistet einen Beitrag zur ständigen Überprüfung von Organisationsformen und Handlungskonzepten.

- Fortbildung zielt auf die Weiterentwicklung des Personals in der Jugendhilfe und ist damit ein zentraler Faktor bei der Personalentwicklung.
 - Sie qualifiziert Fach- und Führungskräfte in aufgabenspezifischer und methodischer Hinsicht.
 - Sie stärkt die Kompetenzen der Fach- und Führungskräfte.
 - Sie bietet eine Plattform für Reflexion, Erfahrungsaustausch und gegenseitige Beratung.
 - Sie leistet einen wesentlichen Beitrag zur Teamentwicklung.

- Fortbildung zielt auf die Weiterentwicklung der Organisation.
 - Sie regt Entwicklungs- und Veränderungsprozessen in Organisationen an und begleitet diese.
 - Sie trägt zu einer effektiveren und effizienteren Gestaltung von Aufgaben bei.

- Auf der Ebene der einzelnen Veranstaltungen und bezogen auf die einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmer oder auf die entsendenden Träger lassen sich weitere konkretere Ziele beschreiben. Das Landesjugendamt als Fortbildungsanbieter wirkt darauf hin, dass die teilnehmenden Fachkräfte der Jugendhilfe
 - aktuelle rechtliche Grundlagen ihres Arbeitsfeldes kennen und sich mit ihnen auseinandersetzen;
 - aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse kennen lernen und sich kritisch mit ihnen auseinandersetzen;
 - die fachliche Qualität ihrer alltäglichen Praxis reflektieren und weiterentwickeln und ihre Ergebnisse verbessern;
 - über neue Arbeitsansätze und Methoden informiert werden und diese in ersten Schritten erproben können;
 - die Konzepte in ihren Einrichtungen im Hinblick auf Angemessenheit, Bedarfs- und Bedürfnisorientierung sowie die Qualität der Ergebnisse überprüfen und gegebenenfalls verändern können;
 - ihre Arbeitsbedingungen und ihre alltägliche Praxis reflektieren und gegebenenfalls auf Verbesserungen hinwirken;
 - im Hinblick auf ihre Klientinnen und Klienten eine Ressourcen orientierte Haltung entwickeln;
 - sich über ihren eigenen Arbeitsbereich hinaus kollegial austauschen.

- Darüber hinaus unterstützt das Landesjugendamt die Ziele der Träger
 - an der Förderung der beruflichen Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
 - an der beruflichen Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
 - an der Aktualisierung des Wissens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in rechtlicher, wissenschaftlicher und methodischer Hinsicht ;
 - an der effektiveren und effizienteren Erfüllung von Zielen und Aufgaben der Einrichtungen;
 - an der Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und der Leistungsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

im Rahmen seiner Fortbildungsaktivitäten.

- Werden Veranstaltungen explizit für Einrichtungsträger angeboten, so wird darauf hin gewirkt, dass
 - die Träger ihr Aufgabenverständnis klären und ausdifferenzieren;
 - die Träger sich ihrer besonderen Stellung als Garanten für das Wohl der Kinder und Jugendlichen bewusst sind und entsprechend handeln;
 - die Träger reflektieren, ob ihre Angebote dem Bedarf junger Menschen und ihrer Eltern sowie den Anforderungen der Jugendämter entsprechen;
 - die Einrichtungen in ihren Konzeptionen neue gesetzliche Regelungen und wissenschaftliche Erkenntnisse berücksichtigen und die Träger gegebenenfalls auch für deren Umsetzung Sorge tragen;
 - die Träger für die Einhaltung und Weiterentwicklung von Qualitätsstandards sorgen.

Es liegt auf der Hand, dass nicht in jeder einzelnen Veranstaltung alle der genannten Ziele verfolgt werden können. Die genannten Zielsetzungen sind aber verlässlicher Leitfaden für die inhaltliche und methodische Ausrichtung der Veranstaltungen des Landesjugendamtes.

3 Zielgruppen

Die Fortbildungsaktivitäten des Landesjugendamtes richten sich auf der Basis seines gesetzlichen Auftrags zunächst einmal an alle Fachkräfte der Jugendhilfe im Sinne des § 72 Abs. 1 SGB VIII. Darüber hinaus beziehen sie auch die Fachkräfte ein, für die das Landesjugendamt auf Grund seines erweiterten Auftrags ebenfalls zuständig ist. Bei der Planung und Konzeption der Fortbildungsangebote stehen die Orientierung an der fachlichen Entwicklung der Jugendhilfe sowie an der beruflichen Situation und den Erfahrungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Mittelpunkt. Daraus leitet sich ein zielgruppenorientierter Ansatz für den Bildungsprozess ab. Zielgruppenarbeit beinhaltet nach Siebert (1997, S. 97) „ein didaktisches Konzept, das von einer kollektiven Lebenssituation und von einem ‚Sozialcharakter‘ ausgeht“, das heißt, das eine gewisse Geschlossenheit der avisierten Teilnehmenden zu Grunde legt. Im Rahmen der Fortbildungs- und Praxisberatungsarbeit des Landesjugendamtes lassen sich Zielgruppen darüber hinaus hinsichtlich ihrer beruflichen Qualifikation, ihres Arbeitsfeldes und ihrer Funktion differenzieren. Zu diesen Zielgruppen zählen:

a Zielgruppen nach beruflicher Qualifikation

Hierzu gehören in erster Linie die Fachkräfte im Sinne des § 72 Abs. 1 SGB VIII, also

- Erzieherinnen und Erzieher,
- Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen
- Psychologinnen und Psychologen
- Pädagoginnen und Pädagogen
- Soziologinnen und Soziologen
- ...

Darüber hinaus können in bestimmten Kontexten die Zielgruppen auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit anderen beruflichen Qualifikationen umfassen, so z.B.

- Lehrerinnen und Lehrer
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit betriebs- oder volkswirtschaftlicher Qualifikation
- Verwaltungsfachkräfte
- Juristinnen und Juristen
- ...

b Zielgruppen nach Arbeitsfeld

- Fachkräfte in Kindertagesstätten
- Fachberatungen für Kindertagesstätten
- Fachkräfte der Jugendhilfeplanung
- Fachkräfte des Allgemeinen Sozialdienstes
- Fachkräfte in stationären und teilstationären Einrichtungen der Erziehungshilfe
- Fachkräfte der ambulanten Hilfen zur Erziehung
- Fachkräfte der Pflegekinderdienste
- Fachkräfte der Jugendarbeit
- Fachkräfte der Jugendsozialarbeit
- Fachkräfte der Wirtschaftlichen Jugendhilfe

- Fachkräfte der Jugendgerichtshilfe
- Fachkräfte im Kinder- und Jugendschutz
- Fachkräfte der Adoptionsvermittlung bei öffentlichen und freien Trägern
- Fachkräfte der Arbeit in sozialen Brennpunkten
- Fachkräfte der Gemeinwesenarbeit
- Fachkräfte der Kinderschutzdienste
- Fachkräfte in Beratungsstellen
- Fachkräfte der Familienförderung
- nichtschulische Kräfte in Ganztagschulen
- Fachkräfte der Schuldnerberatung
- ...

c Zielgruppen nach Funktion

- Jugenddezernentinnen und -dezernenten
- Leitungskräfte in Jugendämtern
- Leitungskräfte bei freien Trägern der Jugendhilfe
- Leitungskräfte in Kindertagesstätten
- Mitglieder in Jugendhilfeausschüssen
- Trägervertreter
- ...

Die Orientierung an in diesem Sinne homogenen Gruppen ermöglicht eine zielgerichtete Programmgestaltung, das Aufspüren von Bedarfslücken und gezielte Werbeaktivitäten. Im Rahmen der didaktischen Planung und Durchführung von Bildungsangeboten erleichtert sie das Anknüpfen an konkreten Problem- und Interessenlagen der Teilnehmenden. Dabei werden der Hintergrund und die Erfahrungen der Teilnehmenden nicht nur als Anknüpfungspunkt von Bildungsprozessen betrachtet, vielmehr geht es darum, sie auch zum inhaltlichen Gegenstand des Lernprozesses zu machen (vgl. Schiersmann 2005).

Die Darstellung der durch das Landesjugendamt erreichten Zielgruppen spiegelt die aktuelle Situation wider. Fachliche und politische Entwicklungsprozesse können zu einer Veränderung oder Erweiterung der derzeitigen Zielgruppen führen. Dies wird auf Grund der Änderungen im SGB VIII zum Beispiel für den Bereich Kindertagespflege der Fall sein. Auch können sich durch Qualifikationsangebote der Hochschulen für Erzieherinnen und Erzieher die Anforderungen an die vom Landesjugendamt entwickelten Weiterbildungen für Leitungskräfte in Kindertagesstätten verändern.

Durch sich weiter entwickelnde Kooperationsprozesse zwischen Jugendhilfe und anderen Institutionen, die sich mit Kindern und Jugendlichen befassen, geraten in letzter Zeit verstärkt auch die Partner der Jugendhilfe in den Fokus, mit denen gemeinsam Veranstaltungen geplant und durchgeführt werden. Dies gilt für die Schule, die Kinder- und Jugendpsychiatrie sowie für die Polizei, die Ordnungsbehörden und die Justiz.

Neben den auf bestimmte Zielgruppen zugeschnittenen Maßnahmen führt das Landesjugendamt auch eine große Zahl Zielgruppen übergreifender Veranstaltungen durch. Diese können sich an mehrere spezifisch benannte Zielgruppen oder auch an alle Fachkräfte der Jugendhilfe und der Kooperationspartner wenden. So wird zum einen garantiert, dass auch stark spezialisierte Fachkräfte neben ihren spezifischen Themen noch aus einem großen Repertoire an Angeboten schöpfen können. Zum anderen ist es für alle Fachkräfte hilfreich und notwendig zuweilen die Grenzen des eigenen Arbeitsfeldes hinter sich zu lassen, den fachlichen Horizont zu erweitern und gemeinsam übergreifende Handlungsstrategien zu entwickeln. Damit wird dem Zusammenarbeitsgebot des § 72 Abs. 1 SGB VIII auch im Bereich der Fortbildung Rechnung getragen.

4 Planung des Fortbildungsangebots

Die Planung des Fortbildungsangebots beinhaltet im ersten Schritt eine umfassende Bedarfsanalyse, deren Möglichkeiten unter 4.1 skizziert werden. Im zweiten Schritt erfolgt auf der Basis des erhobenen Bedarfs die Angebotsentwicklung, wie sie unter 4.2 beschrieben wird.

4.1 Bedarfsanalyse

Als Fortbildungsbedarf definiert das Landesjugendamt all das, was Fachkräfte, Träger und andere Akteure innerhalb (und auch außerhalb) der Jugendhilfe für die Weiterentwicklung der Praxis sowie der professionellen Kompetenz brauchen und was nur oder in erster Linie durch Fortbildung zu leisten ist.

Bedarf entsteht auf sehr unterschiedlichen Wegen: Er entsteht zum einen durch von außen angestoßene Prozesse wie gesetzliche Neuregelungen, neue wissenschaftliche Erkenntnisse oder bundes- und landespolitische Entwicklungen, die Auswirkungen auf die Jugendhilfe haben. Der sich aus der Wahrnehmung und Bewertung dieser Neuerungen heraus entwickelnde Diskurs der Fachpraxis ist eine zentrale Quelle für die Bestimmung von Fortbildungsinhalten. Bedarfslagen entstehen zum anderen im alltäglichen Handeln der Fachkräfte, dort wo diese feststellen, dass sie Unterstützungs- und Weiterentwicklungsbedarf haben. Dies kann z.B. der Fall sein, wenn sich die Problemlagen und Verhaltensweisen der zu betreuenden Kinder und Jugendlichen im Vergleich zu den bisherigen Erfahrungen deutlich verändern oder wenn neue Methoden oder Herangehensweisen erforderlich werden. Bedarfslagen entstehen auch, wenn Träger ihre Organisationen umstrukturieren oder ihre Einrichtungen und Dienste auf neue Konzepte hin orientieren wollen. Und Bedarf gibt es natürlich auch im normalen beruflichen Alltag, weil in der mehr oder weniger lang zurück liegenden Ausbildung nicht alle notwendigen Qualifikationen vermittelt werden konnten.

Für die Formulierung von Bedarf können konkrete Auftraggeber verantwortlich sein, die das Landesjugendamt in seiner Unterstützungsfunktion in die Pflicht nehmen. Als Auftraggeber von Fortbildung kommen in diesem Feld sowohl Ministerien, die politische Programme umzusetzen wünschen, öffentliche und freie Träger, die regionalen Veränderungsbedarf sehen oder der Landesjugendhilfeausschuss in Frage. Bedarfsfeststellungen entstehen darüber hinaus häufig im komplexen Zusammenspiel der einzelnen Referate des Landesjugendamtes mit Fachkräften und Organisationen.

Das Landesjugendamt hat mit seinem Angebot dem gesamten Spektrum von Bedarfslagen Rechnung zu tragen. Hierbei sind die Bedarfslagen, die sich aus gesetzlichen, wissenschaftlichen oder politischen Neuregelungen ergeben, noch recht einfach zu erkennen. Schwieriger ist es, den professionellen Bedarf der Fachkräfte und die organisatorischen Notwendigkeiten im Arbeitsfeld Jugendhilfe zu erkennen und zu bewerten. Hierfür bedarf es sensibler und gut gesteuerter Prozesse. Die Fachkräfte des Landesjugendamtes müssen ihr Ohr nahe an der Praxis haben und müssen aktuelle und relevante Themen erkennen. Sie müssen förmlich das Gras der fachlichen

Entwicklung wachsen hören. Die Ermittlung des bei den Zielgruppen bestehenden Fortbildungsbedarfs ist eine komplexe und anspruchsvolle Aufgabe, die neben einer guten Kenntnis des Arbeitsfeldes und klaren Konzepten und Strukturen auch eines großen Maßes an Intuition und an Erfahrung bedarf.

Darüber hinaus hat das Landesjugendamt die Aufgabe, zur Bedarfsentwicklung beizutragen, d.h. nicht nur danach zu fragen, was Auftraggeber oder die Zielgruppen selbst als Bedarf definieren, sondern aus seiner Kenntnis des Arbeitsfeldes heraus weitere innovative Angebote zu konzipieren, die einen zusätzlichen Bedarf generieren.

Folgende zentrale Fragen müssen beantwortet werden, wenn Bedarfsanalyse systematisch betrieben wird:

1. Was weiß das Landesjugendamt über die Wünsche der Zielgruppen? Wie erfährt es davon? Welche Prozesse hat es dafür entwickelt? (Wege der Bedarfsermittlung)
2. Was weiß das Landesjugendamt über die fachlichen Entwicklungen in den einzelnen Aufgabenfeldern der Jugendhilfe? Wie nimmt es diese wahr? Welche Prozesse wurden entwickelt? (Wege der Bedarfsermittlung)
3. Wie reagiert das Landesjugendamt auf den wahrgenommenen Bedarf? (Vom Bedarf zum Angebot)
4. Was müsste das Landesjugendamt noch wissen, um seine Dienstleistung verbessern zu können? Welche neuen Instrumente müssten entwickelt werden? (Verbesserungspotenziale)

Im Folgenden werden die Prozesse und Instrumente kurz erläutert und dokumentiert, mit denen das Landesjugendamt Rheinland-Pfalz die Fortbildungsplanung betreibt.

4.1.1 Beobachtung und Analyse von rechtlichen und gesellschaftspolitischen Entwicklungen

Sozialrechtliche Veränderungen auf Bundes- oder Landesebene haben immer auch Auswirkungen auf die Praxis der Jugendhilfe. Diese tatsächlichen oder vermuteten Auswirkungen werden vom Landesjugendamt regelmäßig und systematisch auf ihre Fortbildungsrelevanz hin überprüft. So ergeben sich aus den jüngsten Änderungen des SGB VIII eine Reihe neuer Qualifikationserfordernisse, z.B. in den Bereichen Kindertagesstätten, Kindertagespflege und Kinderschutz, auf die mit Fortbildungsmaßnahmen zu reagieren ist.

In gleicher Weise müssen gesellschaftspolitische Entwicklungen sorgfältig beobachtet und auf ihre Jugendhilferelevanz überprüft werden. So können die Regelungen in Hartz IV Auswirkungen auf die soziale Lage von Familien und auf die Lebenswirklichkeiten von Kindern und Jugendlichen haben, die neue Reaktionsformen oder Hilfeangebote erforderlich machen. Die veränderte Kooperation zwischen Jugendhilfe und Schule im Rahmen von Ganztagserschulungsprojekten und der sich entfaltenden Bildungsdiskussion hat ebenfalls Auswirkungen auf die Fachdiskussion und die fachliche Entwicklung. Fortbildungsangebote müssen jeweils dem neu entstehenden fachlichen Bedarf Rechnung tragen.

Das Landesjugendamt hat intern eine Reihe von Prozessen zur Erfassung und Bearbeitung dieser Veränderungen entwickelt. Hierzu gehören intensive referatsinterne oder abteilungsübergreifende Diskurse sowie die Kooperation mit Hochschulen und Organisationen auf Bundesebene.

Die aus objektiven Rahmendaten abgeleiteten Erkenntnisse werden ergänzt durch Wissen und Erfahrung aus der Arbeit der Fachreferate bei ihrer Beratung vor Ort. Wenn bspw. ein Vorfall in einer Einrichtung auf eine allgemeine Problematik hinweist, so wird dies im gemeinsamen Diskurs aufgearbeitet und auf Einzelfall übergreifende Faktoren hin analysiert und in einen Zusammenhang mit der aktuellen Fachdiskussion gestellt.

4.1.2 Auswertung von Fachliteratur und anderer Medien

Die Auswertung von Literatur und die Nutzung von Medien sind die offensichtlichsten und am einfachsten zu beschreibenden Verfahren der Bedarfsermittlung. Sie können akzidentiell betrieben, müssen aber systematisch genutzt werden, um zu brauchbaren Ergebnissen zu führen.

In den einzelnen Fachreferaten des Landesjugendamtes erfolgt die Auswertung aktueller Fachliteratur und der vorhandenen Fachzeitschriften im Hinblick auf die eigenen Aufgaben. Auf Abteilungsebene erfolgt eine systematische Auswertung von wissenschaftlichen Berichten und Studien sowie aktueller Rechtsprechung. Hierdurch lassen sich Veränderungen in den Lebenslagen von Jugendlichen frühzeitig wahrnehmen und auch neue wissenschaftliche Erkenntnisse in die eigene Praxis einbeziehen.

Daneben erfolgen Anlass bezogen Internet-Recherchen zu aktuellen Fragestellungen sowie die Auswertung von Tagespresse und Zeitschriften im Hinblick auf die Erkennung von Trends und auf die Beobachtung von Auswirkungen tagesaktueller Jugendhilfe bezogener Ereignisse.

4.1.3 Erhebung der Fortbildungswünsche von Auftraggebern

Als konkrete Auftraggeber für Fortbildungsangebote des Landesjugendamtes treten in erster Linie die beiden in Rheinland-Pfalz für die Jugendhilfe zuständigen Ministerien auf. Sie erwarten, dass die Umsetzung und Implementierung politischer Programme durch Fortbildungsmaßnahmen begleitet, unterstützt und ermöglicht wird und formulieren in diesem Zusammenhang konkrete Vorgaben und Ansprüche. Das Landesjugendamt ist in der Regel eng in die politischen Planungsprozesse eingebunden und gilt als ein Garant für die qualitätsvolle Realisierung von unterstützenden Fortbildungsmaßnahmen. Wichtige Fortbildungsprojekte aus jüngster Zeit begleiteten und begleiten die Landesprogramme „Zukunftschance Kinder – Bildung von Anfang an“ und „Viva Familia“, das Ganztagserschulprojekt, die Einführung der Bildungs- und Erziehungsempfehlungen und die Erziehungshilfeoffensive. Diese Programme stehen für zentrale jugendhilfepolitische Entwicklungsprozesse auf Landesebene, die von der Landesregierung initiiert und durch eine Reihe von Begleitmaßnahmen unterstützt werden. Bei den Fortbildungsprojekten handelt es sich zum Teil um einmalige oder auch langfristig angelegte Qualifizierungsmaßnahmen für die Fachkräfte, zum Teil um große Fachtagungen, die der Einführung und Bekanntmachung der Programme dienen. Als Auftraggeber fungieren in geringerem Umfang auch einzelne Träger oder der Landesjugendhilfeausschuss, wenn sie Veränderungsprozesse planen oder neue Projekte auf den Weg bringen wollen.

Die Kooperationsprozesse zwischen dem Landesjugendamt, den Ministerien und den anderen Partnern im Feld sind kontinuierlich, systematisch, eng und vertrauensvoll und bilden damit eine gute Basis für die Entwicklung eines bedarfsorientierten Fortbildungsangebotes.

Ziel des Landesjugendamtes ist es, durch qualifizierte Aufgabenerfüllung und enge fachliche Kooperation den derzeitigen Stand an Kooperation zu erhalten, kontinuierlich fortzuführen und nach Notwendigkeiten weiter zu entwickeln.

4.1.4 Sammeln und Analysieren von Informationen aus Arbeits- und Kommunikationsprozessen

Eine gute Quelle für die Entdeckung und Entwicklung von Fortbildungsbedarf sind gemeinsame Arbeitszusammenhänge. Fortbildungsbedarf wird oft in Beratungs- sowie „normalen“ Arbeits- und Diskussionszusammenhängen sichtbar und lässt sich dort im Nebenher, quasi absichtslos erkennen. Die hier sichtbar gewordenen Themen und Probleme müssen in der Folge als Bedarf präzise beschrieben und in ein passgenaues Angebot umgesetzt werden.

Ein zentraler Ort für das Erkennen von Fortbildungsbedarf sind die Beratungsaktivitäten der einzelnen Fachreferate des Landesjugendamtes vor Ort in den Einrichtungen und Ämtern. In den

Beratungszusammenhängen werden oft strukturelle oder systematische Handlungsnotwendigkeiten deutlich, die am besten in einem Fortbildungskontext bearbeitet werden können.

Darüber hinaus arbeiten die Fachreferate des Landesjugendamtes mit einer großen Zahl von Kooperationspartnern im Bereich ihrer Zielgruppen systematisch zusammen. Hierzu gehören insbesondere die Leitungskräfte der Jugendämter sowie der freien Träger, eine Vielzahl von Fachkräften der Jugendhilfe in unterschiedlichen Arbeitsgruppen und Gremien sowie freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Fortbildungsreferats SPFZ. Auch diese Arbeitskontexte sind ein ergiebige Feld für Bedarfsermittlung.

Für diese Arbeitszusammenhänge seien hier exemplarisch genannt:

- Fachausschüsse des Landesjugendhilfeausschusses
- Arbeitsgemeinschaften Nord und Süd der Jugendamtsleitungen
- regionale Arbeitskreise für Fachkräfte in einzelnen Arbeitsfeldern (z.B. Sozialpädagogische Familienhilfe, Pflegekinderdienste)
- Jahrestagungen der Fachreferate des Landesjugendamtes für Fachkräfte in einzelnen Arbeitsfeldern (z.B. Fachberatung in Kindertagesstätten, Jugendhilfeplanung, Jugendpflege, Jugendschutz, Adoptionswesen, Pflegekinderwesen, Schuldnerberatung); diese Tagungen haben selbst Fortbildungscharakter, sind aber gleichzeitig Informationsquelle für weiteren Fortbildungsbedarf, da hier Interessenlagen bekundet werden
- Planungs- und Auswertungsgespräche mit freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des SPFZ

Neben den o.g. Arbeitskontexten, die sich geplant und in einem größeren Zusammenhang abspielen, können auch individuelle Begegnungen eine ergiebige Quelle zur Ermittlung von Bedarf darstellen, wenn sie systematisch verstanden und ausgewertet werden.

Außerhalb dieser engen und kontinuierlichen Arbeitszusammenhänge gibt es Kooperationen mit Partnern in anderen Institutionen wie Schule, Justiz und Psychiatrie. Gerade bei der Kooperation zwischen unterschiedlichen Institutionen zeigt sich immer wieder ein Bedarf an übergreifenden Fortbildungszusammenhängen, die auch dazu dienen sollen, eine gemeinsame Sprache herzustellen und gemeinsame nicht konkurrente Handlungsfelder herzustellen.

All die genannten Arbeitszusammenhänge werden von den Fachkräften des Landesjugendamtes aktiv für die Ermittlung von Fortbildungsbedarf genutzt. Als Verbesserungspotenzial ist noch die weitere Systematisierung und Intensivierung der Kooperation mit Leitungskräften der freien und öffentlichen Träger auszumachen. Voraussetzung hierfür ist eine entsprechende „Bedarfswirkung“ bei den Leitungskräften an dieser Veränderung.

4.1.5 Innovation durch bundesweiten Vergleich

Die Kontakte auf Bundesebene, insbesondere im Rahmen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter, der Arbeitsgemeinschaft für Jugendhilfe (AGJ), des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge (DV) oder der Bundesverband für Erziehungshilfe e.V. (AFET) geben Hinweise auf aktuelle Diskussionen, die auch für die Fachkräfte in Rheinland-Pfalz von Relevanz sind. Vergleichbares gilt für den Besuch von fachbezogenen Veranstaltungen bei anderen Trägern sowie für bundesweite Fachkongresse.

Darüber hinaus informieren sich die Fachkräfte des Landesjugendamtes fortlaufend über die Fortbildungsprogramme anderer vergleichbarer Anbieter und befinden sich im Rahmen von bundesweiten Veranstaltungen mit diesen in einem produktiven Austausch.

4.1.6 Evaluation von Veranstaltungen

Bedarf lässt sich auch im Rahmen von Evaluationsverfahren, wie sie in Kapitel sechs beschrieben werden, erkennen. Dies ist beispielsweise möglich im Rahmen der standardisierten Auswer-

tungsbögen, in denen nach weiteren Fortbildungswünschen gefragt wird. Als besonders ergiebig haben sich in diesem Zusammenhang die systematischen Auswertungsgespräche mit den Fachkolleginnen und -kollegen der Referate sowie mit den freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Anschluss an Seminare erwiesen. In diesen wird bei entsprechender Gesprächsführung deutlich, was die zentralen Anliegen der Teilnehmenden waren, wie weit diese erfüllt wurden und wie weitgehend das Angebot damit bedarfsgerecht war, was in Zukunft verändert werden müsste oder auch welche neuen Themen und Anliegen sichtbar wurden.

4.1.7 Ergebnisse der Bedarfsanalyse und Verbesserungspotenziale

Aus der Beschreibung der unterschiedlichen Wege der Bedarfsanalyse wird deutlich, dass es sich hier nicht um ein schrittweise erfolgreiches chronologisches Verfahren handelt, sondern dass hier ein komplexer sich überlagernder Prozess bewältigt werden muss. Die einzelnen Wege hängen miteinander zusammen und müssen parallel gegangen und inhaltlich bearbeitet werden.

Das Landesjugendamt hat darüber hinaus den Anspruch, nicht nur Bedarf zu decken sondern auch Bedarf zu generieren. Dies geschieht immer dort, wo neue fachliche Entwicklungen am Horizont sichtbar werden und vorausschauend bearbeitet werden sollten.

Als gelungen ist die Bedarfsanalyse als Gesamtkomplex zu bezeichnen, wenn das Fortbildungsangebot insgesamt gut bis sehr gut genutzt und positiv bewertet wird und es nur in Einzelfällen zu weiteren Bedarfsmeldungen kommt. Dies ist auf der Ebene der einzelnen Veranstaltung in gleicher Weise zu fragen. Hier ist die Zahl der Anmeldungen sowie die Zahl der tatsächlich Teilnehmenden ein verlässlicher Indikator. Die Verfahren zur Überprüfung der Qualität der Bedarfsanalyse werden im Kapitel Evaluation beschrieben.

Als Verbesserungspotenziale für das Landesjugendamt im Bereich Bedarfsanalyse wurden folgende Prozesse und Verfahren ausgemacht:

- Die Ankoppelung an die Arbeits- und Entwicklungsprozesse in Institutionen und Organisationen der Jugendhilfe sowie bei den Kooperationspartnern sollte noch enger werden. Dies kann erreicht werden durch Anlass bezogene gemeinsame Arbeitsprozesse, die insbesondere mit der Schule, der Psychiatrie und der Justiz verstärkt gesucht werden sollten.
- Die Zusammenarbeit mit den Führungskräften öffentlicher und freier Träger ist zu intensivieren – sowohl was die Entwicklung von Angeboten für diese selbst als auch für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betrifft. Die Rolle, die gezielte Fortbildung bei der Personal- wie der Organisationsentwicklung spielen kann, wird noch nicht überall gesehen. Es ist Aufgabe des Landesjugendamtes, zur Transparenz in diesem Bereich beizutragen. Es ist stärker als bisher deutlich zu machen, dass „die systematische Wahrnehmung von Fortbildung als gemeinsame Verantwortung für die Weiterentwicklung der Profession und der sozialen Organisationen“ zu gelten hat. (Konzept Deutscher Verein 2006)
- Die Evaluationsprozesse können stärker als bislang für die Ermittlung von Bedarf heran gezogen und genutzt werden. Hierzu bedarf es einer Weiterentwicklung der internen Rückkopplungsschleifen.
- Die internen Prozesse für die Weitergabe von Informationen innerhalb der Abteilung sollten weiter ausgebaut werden.

4.2 Der Weg vom Bedarf zum Angebot

Der mit Hilfe der oben beschriebenen Verfahren erhobene Bedarf ist Grundlage für die Entwicklung des Fortbildungsangebotes. Was als Bedarf formuliert wurde, muss nun in eine für die Zielgruppen sinnvolle und ansprechende Angebotsstruktur überführt werden. In diesem Prozess wer-

den die im Rahmen der Bedarfsermittlung sichtbar gewordenen Mosaiksteine zu einem möglichst stimmigen Bild zusammen gefügt. Hierzu ist eine Reihe von Schritten erforderlich:

- a. Priorisierung des wahrgenommenen Bedarfs
- b. Präzisierung des Bedarfs
- c. Auswahl der Angebotsform
- d. Verankerung bei den Zielgruppen
- e. Realisierung der Angebote

Zunächst einmal wird der insgesamt wahrgenommene Bedarf nach Prioritäten geordnet. Hierbei spielt eine Rolle, von welcher Aktualität die genannten Fragestellungen und Probleme sind, wer in welcher Funktion bestimmte Themen und Fragestellungen benannt hat, ob ein Thema von verschiedenen Seiten eingebracht wurde und welche Relevanz es aus der fachlichen Sicht des Landesjugendamtes besitzt. Wenn eine Bedarfsformulierung aus einem Leitungsgremium der öffentlichen oder freien Träger oder aus einem überregionalen Arbeitskreis heraus erfolgt, so ist diese in hohem Maße bindend. Einzelmeldungen werden im Gesamtkontext der fachlichen Entwicklung betrachtet und entsprechend gewertet. Der Bedarf wird daraufhin überprüft, ob er sowohl aus der Sicht von Wissenschaft, Politik und Praxis erkennbar ist, welche Bedeutung er für die Weiterentwicklung der Praxis vor Ort hat und ob er bereits von anderen Trägern abgedeckt wird. Diese Überprüfung geschieht Fall bezogen entweder in den einzelnen Referaten des Landesjugendamtes oder quer über die gesamte Abteilung.

Im nächsten Schritt wird der Bedarf, der zuweilen in eher allgemeinen Kategorien benannt wurde, genauer beschrieben. Hierzu sind Verdichtungs- und Rückkoppelungsschritte mit den Auftraggebern oder den Adressatengruppen erforderlich. Dazu gehören je nach Fragestellung weitere Literaturrecherchen oder weitere Gespräche mit Fach- und Leitungskräften oder den Verantwortlichen in den Ministerien. Auf dieser Basis werden die operationalisierbaren Ziele sowohl bezogen auf die Zielgruppe wie bezogen auf die Träger beschrieben und zu dem erkannten Bedarf eine präzise Themenstellung entwickelt.

Wenn Zielgruppe, Ziele und Thema bekannt sind, kann die geeignete Angebotsform – Seminar, Fachtagung, Praxisberatung etc. – bestimmt werden. Nach welchen Kriterien dies geschieht, ist dem Kapitel zu den Angebotsformen zu entnehmen. Das Gesamtprogramm des Landesjugendamtes bzw. des SPFZ muss alle Angebotsformen und alle relevanten Inhalte entsprechend den im Prozess der Bedarfsermittlung gewonnenen Erkenntnissen angemessen berücksichtigen.

Insbesondere bei Angeboten, die sich an eng umgrenzte Zielgruppen wenden, ist die Verankerung bei den jeweils Betroffenen oder ihren Trägern von hoher Bedeutung. Diese sollten am besten schon im Vorfeld spätestens aber bei der Implementierung des Angebots einbezogen werden. Dies gilt ganz besonders dann, wenn es um die Kooperation verschiedener Zielgruppen geht. Veranstaltungen, bei denen eine Verbesserung der Kooperation zwischen den Institutionen angestrebt wird, haben nur dann eine Chance auf Verwirklichung, wenn die betroffenen Organisationen ein Eigeninteresse daran haben und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Besuch der Veranstaltung motivieren.

Im letzten Schritt geht es um die konkrete Realisierung der Angebote. Zentral hierbei ist die Suche nach qualifizierten Referentinnen und Referenten, die die Angebote adäquat umzusetzen verstehen und die formulierten Ziele erreichen können. Sind sie gefunden, wird mit ihnen gemeinsam ein Konzept entwickelt oder abgesprochen, das neben Zielen und Inhalten auch die Methoden und Arbeitsformen, den geplanten Ablauf sowie die organisatorischen Rahmenbedingungen (Zeitpunkt, Tagungsort) umfasst. Auch ist zu klären, ob und in welcher Form der Seminarverlauf dokumentiert wird. Danach ist eine Seminaurausschreibung zu erstellen und, wenn die Veranstaltung nicht im jährlichen Fortbildungsprogramm des SPFZ enthalten ist, über die Gestaltung, das Layout, den Verteiler und die Art der Bekanntmachung (Postversand, E-Mail, Internet) zu entscheiden. Auch ist zu klären, ob eine Veröffentlichung über Pressemedien Sinn macht. Ein Kosten- und Finanzierungsplan ist zu erstellen und abteilungsintern abzustimmen.

5 Durchführung von Angeboten

5.1 Lerntheoretische Grundlagen

Das Landesjugendamt verortet sich, was die Gestaltung seiner Angebote betrifft, im Rahmen des aktuellen Verständnisses von Erwachsenenbildung, wie es sowohl die theoretische wie die praktische Diskussion bestimmt. Lernen wird nicht mehr, wie in traditionellen Lern-Settings üblich, hierarchisch sondern dialogisch begriffen. Lernen ist – aus der Perspektive der Lernenden wie der Lehrenden – aktiv, selbst gesteuert, Kontext gebunden und sozial. (Andreas Gold, Gerold Scholz S. 11) Unser Lernbegriff verortet sich demgemäß in den kognitiv-konstruktivistischen Theorien, wie sie im Rahmen der Lernpsychologie in den neunziger Jahre entwickelt wurden. „Die entscheidenden Bestandteile der konstruktivistischen Ideen sind, dass es sich lernerseitig um einen aktiven Vorgang handeln muss, dass eine starke Selbststeuerungskomponente im Spiel ist, dass die Lerner eigenverantwortlich ihren eigenen Lernvorgang gestalten, überwachen, bewerten und kontrollieren. Jede Art von Lernen ist demnach situativ und sozial.“ (Andreas Gold, Gerold Scholz S. 40)

Die Aufgabe der Erwachsenenbildnerinnen und -bildner ist die der Anregung, Begleitung und Steuerung von Lernprozessen und in der Regel nicht die der Instruktion. Das Lernen wird unterstützt durch die Entwicklung von „Strategien der sachgerechten wie effektiven Vermittlung zwischen Subjekt und Objekt“ (Meueler in Tippelt S. 678) und durch „planvolle Lehre. Als planvoll wird Lehre dann angesehen, wenn es zur bewußten Organisation von Lehr-Lernprozessen durch die Auswahl und Überprüfung von Zielen, Inhalten und Arbeitsformen kommt.“ (ebda.) Ein weiterer wichtiger Faktor ist der Austausch und das Lernen in der Gruppe in einem Kreis von Teilnehmenden mit gleichartigen Interessenslagen. Die Gruppeninteraktion stellt ein eigenständiges Lernfeld dar.

In der Erwachsenenbildung dominieren deshalb in der Regel dialogische und in einem hohen Maße selbst bestimmte oder doch selbst bestimmbar Lernformen das Geschehen, wie wir sie im Folgenden näher beschreiben werden.

5.2 Veranstaltungen und Angebotsformen

Die Qualität von Fortbildungsangeboten entsteht aus dem Zusammenwirken von klarer inhaltlicher und didaktischer Planung, methodischer Umsetzung und einem hohen Maß an kundiger Teilnehmer- und Prozessorientierung. Der Planungsbogen muss dementsprechend stringent sein; Ziel und Aufbau der Veranstaltung sollen für die Teilnehmenden gut nachvollziehbar und transparent sein. Inhalte sind sachgerecht und ansprechend zu vermitteln. Didaktik und Methodik orientieren sich an der Form und den inhaltlichen Zielen von Fortbildungsangeboten und unterstützen den Fortbildungsprozess. Die Angebotsformen hängen ab von Anlass und Ziel der jeweiligen Veranstaltung.

Folgende Formen finden sich im Fortbildungsangebot des Landesjugendamtes:

1. Fachtagung
2. Seminar
3. Inhouse-Seminar
4. Praxisberatung
5. Weiterbildung
6. Jahrestagung

Im Folgenden werden die spezifischen Leistungen der einzelnen Angebotsformen beschrieben und es wird dargelegt, unter welchen Umständen sie am besten geeignet sind.

1. Fachtagung

Bei Fachtagungen geht es um die Vermittlung aktueller Inhalte für ein breites Publikum. Sie richten sich meist an eine große Zahl von Teilnehmenden, die sich zwischen 20-30 und mehreren 100 bewegen kann. Im Zentrum steht ein fachlicher Input, der den Teilnehmenden möglichst verständlich und anregend vermittelt werden soll. Hierzu werden in der Regel bundesweit oder zumindest landesweit bekannte Expertinnen und Experten eingeladen, die neue fachliche Inhalte, neue methodische Ansätze oder aktuelle Fragestellungen präsentieren und zur Diskussion stellen. Dies lässt sich für ein großes Publikum am leichtesten in der Form von Vorträgen gestalten. Diese Vorträge sollen didaktisch gut aufbereitet und nachvollziehbar sein und nach Möglichkeit neue Blickwinkel und neue Sichtweisen auf das jeweilige fachliche Feld eröffnen.

Wenn dieser fachliche Input schon im Rahmen der Tagung verarbeitet und vertieft werden soll, ist es vorteilhaft, den Vortragsinput durch weitere Arbeitsformen zu ergänzen. Dies können Arbeitsgruppen sein, die sich mit einem Aspekt des in den Vorträgen entwickelten Themas befassen oder ihn für eine besondere Zielgruppe eigens beleuchten. Auch die Umsetzung eines neuen theoretischen Ansatzes in die Praxis kann Thema sein. Moderierte offene Gruppen, die sich gut angeleitet und begleitet das Thema weiter aneignen, sind ebenfalls eine geeignete Möglichkeit. Als anregungsreich erweisen sich auch methodische Schritte aus Großgruppenverfahren wie Open Space oder World Cafe, die auch in Plenumsphasen Diskussionen in Gruppen ermöglichen und dadurch eine höhere Lebendigkeit und Beteiligung der Teilnehmenden erreichen. (vgl. Internetadressen im Literaturverzeichnis)

Eine besondere Herausforderung bildet meist der Abschluss der Tagung, der einen Knoten an die Diskussionen der Veranstaltung knüpfen und deren Themen bündeln soll. Möglich sind hier Podiumsdiskussionen, die sich mit den politischen Aspekten und Umsetzungsmöglichkeiten von Themen befassen oder Abschlussrunden mit allen Referentinnen und Referenten oder mit Vertreterinnen und Vertretern der Teilnehmenden an der Tagung. Von besonderer Bedeutung ist in allen Fällen eine kompetente und Ziel orientierte Moderation. Möglich sind die auch die bereits genannten Elemente aus Großgruppenverfahren oder ein abschließendes Kabarett, das die Tages Themen aufgreift. Auf jeden Fall sollte der Abschluss kreativ und bereichernd gestaltet werden, damit die Teilnehmenden am Schluss etwas mitnehmen können und zufrieden nach Hause gehen.

2. Seminar

Seminare sind Arbeitsformen, in denen die vertiefte Aneignung eines Themas, eines neuen methodischen Ansatzes, die Reflexion der eigenen Praxis oder das Einüben von neuen Techniken im Zentrum stehen. Ziel ist dabei eine Weiterentwicklung der eigenen fachlichen Arbeit. Die Einbeziehung der einzelnen Teilnehmenden ist hier erheblich intensiver als bei einer Fachtagung. Es geht um die Gestaltung gemeinsamer Prozesse von Lehrenden und Lernenden und über weite Strecken um die Organisation und Unterstützung von selbst gesteuertem Lernen.

In der Einstiegsphase sollten die Erwartungen und Voraussetzungen der Teilnehmenden geklärt werden. Die Orientierung an ihren konkreten Interessen und Bedarfslagen ist Ausgangspunkt des gemeinsamen Lern- und Arbeitsprozesses.

Auch in diesem Kontext spielen Inputs eine wichtige Rolle. In der Regel fallen sie kürzer aus als bei einer Tagung und sind stärker an den Bedürfnissen einer kleineren Gruppe auszurichten. Die klare didaktische Aufbereitung und die anregende methodische Präsentation spielen ebenfalls eine größere Rolle als bei einer Tagung. Auf jeden Fall müssen Inputs durch andere methodische Settings ergänzt und erweitert werden. Diese müssen passend zum Thema gewählt werden. Möglich sind Arbeitsgruppen mit klarem anregendem Arbeitsauftrag, Rollenspiele, Planspiele, kollegiale Beratung oder andere Beratungssettings. Der Wechsel und die Vielfalt der Methoden sollten für die Teilnehmenden anregend und transparent sein. Die gewählten Methoden sollten das Lernen, die Konzentration und die Erarbeitung neuer Inhalte oder Instrumente unterstützen und erleichtern.

Ein Seminar braucht eine offene Planung und unterscheidet sich hierdurch von einer Tagung. Hinter dieser offenen Planung muss allerdings ein klares Seminarkonzept stecken, denn nur klare Planung ermöglicht souveräne Variabilität. Die Seminargestaltung sollte sich durch eine hohe Prozessorientierung auszeichnen. Die Wahl der Methoden und die Art ihrer Anwendung müssen sich am Gruppenprozess und an den Bedürfnissen der einzelnen Teilnehmenden orientieren. Ziel ist eine flexibel und gleichzeitig konsequent gesteuerte Moderation von Lernprozessen.

In der Auswertung am Ende des Seminars sollte neben einem Urteil über den Seminarverlauf und die eingesetzten Methoden sowie die Rahmenbedingungen immer auch danach gefragt werden, wie die Teilnehmenden die Transfermöglichkeiten in die Praxis beurteilen. Dies ist nicht als Aussage über den künftigen realen Transfer zu werten, die Rückmeldung ist aber ein Indikator dafür, wie praxisrelevant die Fortbildung eingeschätzt wird.

3. Inhouse-Seminar

Bei Inhouse-Seminaren handelt es sich um interne Veranstaltungen. Sie richten sich an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer oder mehrerer Organisationen oder Organisationseinheiten. Hierher rührt auch der Name „Inhouse“; er impliziert nicht, dass die Veranstaltungen zwangsläufig in den Räumlichkeiten der betreffenden Organisation statt finden. Für Inhouse-Seminare gelten im Wesentlichen dieselben Kriterien, Indikatoren und Verfahrensweisen wie für Seminare im Allgemeinen. Inhouse-Seminare unterscheiden sich von diesen allerdings grundlegend dadurch,

- dass es einen konkreten Auftraggeber mit in der Regel klaren Vorstellungen zu den Zielen und Ergebnissen der Veranstaltung gibt,
- dass sie sich an eine geschlossene Gruppe richten,
- dass sich alle Teilnehmenden kennen.

Diesen Tatsachen ist bei der Planung von Inhalten und Methoden Rechnung zu tragen.

Inhouse-Seminare werden vor allem dann gewünscht und eingesetzt, wenn es um Fragen der Organisationsentwicklung geht, wenn ein bestimmter methodischer Ansatz oder ein neues Thema umfassend eingeführt werden sollen. Binnen kurzer Zeit kann ein ganzes Team oder eine ganze Einrichtung zu diesen Fragestellungen geschult werden.

Vorbedingung insbesondere für einen erfolgreichen Verlauf von Organisationsentwicklungsprozessen ist eine klare Kontraktierung mit dem Auftraggeber, bei der die erwarteten Leistungen präzise vereinbart werden. Auch ist im Vorfeld genau zu klären, welche Ebene der Organisation Auftraggeber ist. Davon hängen nämlich die erwarteten und auch die zu leistenden Ergebnisse ab. Im Verlauf der Vorbereitung wird in manchen Fällen auch deutlich, dass unterschiedliche Ebenen der Organisation unterschiedliche Erwartungen an die Veranstaltung haben. Hier muss dann nach Möglichkeit ein gemeinsamer Verständigungsprozess eingeleitet werden, da sonst eine konfliktreiche oder ergebnisarme Veranstaltung zu erwarten ist.

Auch muss bei Inhouse-Veranstaltungen damit gerechnet werden, dass die Motivationslage der Teilnehmenden anders ist als bei offenen Seminaren. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn der Wunsch nach Fortbildung nicht von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sondern von Vorgesetzten formuliert wurde. Es ist ratsam, solche Faktoren bei der Planung und Durchführung der Veranstaltung zu berücksichtigen. Methoden und Vorgehensweisen können entsprechend gewählt werden.

Der besondere Fokus dieses Veranstaltungstyps liegt auf dem Blick nach innen, vergleichende Betrachtungen mit anderen Organisationen sind eher offenen Seminaren vorbehalten.

4. Weiterbildung

Eine Weiterbildung ist eine längerfristig angelegte Qualifizierungsmaßnahme, die aus einer Reihe von Bausteinen oder Modulen besteht. Sie qualifiziert bspw. für einen methodischen Ansatz wie systemisches Arbeiten, für Führungsaufgaben, für die Durchführung von Verfahren der Qualitätsentwicklung oder sie leistet einen Beitrag zur systematischen Weiterentwicklung in einem Arbeitsfeld wie dem ASD oder der Kindertagesstätte.

Eine Weiterbildung geht in ihren Anliegen über die eines Einzelseminars hinaus. Es geht um eine umfassendere Wissensaneignung, um die sichere Einübung von neuen Verhaltensweisen, um die umfassende Aneignung neuer Kenntnisse und Strategien und um die Überprüfung des Gelernten in der Praxis zwischen den einzelnen Bausteinen. Angestrebt werden also längerfristig angelegte Veränderungsprozesse auf der persönlichen und der fachlichen Ebene, wie sie im Rahmen einer Einzelveranstaltung nicht zu realisieren sind.

Diesen Zielen müssen die eingesetzten Arbeitsweisen und Methoden entsprechen. Diese stimmen in hohem Maße mit den für die Seminare beschriebenen überein, gehen aber an einigen Stellen darüber hinaus. In aller Regel ist im Rahmen von Weiterbildungen neben der Erweiterung der fachlichen Kompetenzen auch die persönliche Entwicklung der Einzelnen ein zentrales Thema, da sie Grundlage für die umfassende fachliche Weiterentwicklung ist. Haltungen und Einstellungen werden überprüft, Vorgehensweisen hinterfragt. Die Entwicklung einer gemeinsamen Lernkultur und die große Nähe, die in längerfristig zusammen arbeitenden Gruppen entsteht, leisten einen erheblichen Beitrag zur Weiterentwicklung der einzelnen Teilnehmenden.

Ein wesentlicher Unterschied zu Einmalveranstaltungen ist die Möglichkeit, Erlerntes in der Praxis zu überprüfen und die Ergebnisse in der Lerngruppe erneut zur Diskussion zu stellen. Dort werden sie gemeinsam reflektiert und auf ihre Verbesserungspotenziale hin überprüft. So sind längerfristig angelegte Lernschleifen möglich, die nachhaltige Veränderungen der eigenen Praxis ermöglichen. Diese können im Rahmen von Evaluationsverfahren überprüft werden. Im Rahmen von Weiterbildungen können also die Wirkungen von Fortbildung umfänglicher erfasst werden als dies bei Einzelseminaren möglich ist.

Für die Vorgehensweisen und methodischen Verfahren in Weiterbildungen gelten ansonsten die bei den Seminaren bereits beschriebenen.

5. Jahrestagung

Die Jahrestagung ist eine für das Landesjugendamt spezifische Form der Fortbildung. Sie richtet sich an klar umrissene Zielgruppen, wie z.B. an die Fachkräfte der Pflegekinderdienste, des Adoptionswesens, der Schuldnerfachberatung oder an die Jugendpflegerinnen und Jugendpfleger in Rheinland-Pfalz. Anbieter sind die jeweils zuständigen Fachreferate. Es handelt sich um regelmäßige einmal im Jahr stattfindende Tagungen, die von den jeweiligen Fachkräften im Feld ebenso regelmäßig besucht werden und die für sie ein verlässliches Forum darstellen. Diese Veranstaltungen bieten einerseits die Möglichkeit zur Information über neue Entwicklungen und zur fachlichen Orientierung und sind andererseits ein Forum des Austauschs und der Diskussion. Sie sind

auch ein Ort der Begegnung und der überregionalen Vernetzung und bieten damit einen zentralen Ansatzpunkt für die örtliche Weiterentwicklung. In der Regel gibt es einen oder mehrere Fachvorträge und anschließende Arbeitsgruppen. Von der Form her steht die Jahrestagung damit zwischen der Fachtagung und dem Seminar. Verfahrensweisen und Prozesse werden deshalb beiden Formen entnommen.

6. Praxisberatung

Praxisberatung bewegt sich in der Nähe der Supervision und bezieht sich direkter auf konkrete Handlungszusammenhänge. (vgl. Kunkel S. 774) Die zu bearbeitenden Fragestellungen können „psychische und sachliche, affektive und institutionelle Dimensionen“ (vgl. Wiesner, S. 1369) der Zusammenarbeit mit den Klientinnen und Klienten oder auch des Verhältnisses zwischen Fachkraft und Institution berühren. Sie können sowohl mit Einzelnen als auch mit Gruppen bearbeitet werden, wobei die Arbeit in Gruppen immer auch die Möglichkeit der gegenseitigen Beratung der Fachkräfte beinhaltet und damit deren Kompetenzen zum Tragen bringt. Praxisberatung ist im Unterschied zur Fortbildung eher situationsabhängig und weniger langfristig geplant zu gestalten. Sie setzt dabei auf Seiten der Beratenden die notwendigen Kompetenzen für eine zielgerichtete systematische Beratungsarbeit voraus, die eine angemessene Balance zwischen gut strukturierter konkreter Fallarbeit und übergeordneten fachlichen Einsichten herzustellen vermag. Grundlage eines gelingenden Beratungsprozesses sind klare Regeln für die gemeinsame Gesprächsführung, die garantieren, dass die Grenzen der einzelnen Teilnehmenden nicht verletzt werden.

5.3 Methoden und Arbeitsformen in der Erwachsenenbildung

Der Erfolg erwachsenenbildnerischer Maßnahmen hängt entscheidend von einer adäquaten methodischen Aufbereitung ab. Methoden „strukturieren, regeln das Miteinander und regen an zu selbst-erlebendem und selbst-erfahrendem Lernen. Sie stehen immer im Bezug zum Thema und zur Absicht, die mit dem Inhalt verfolgt wird: das, was man als Didaktik bezeichnet. Insofern lässt sich Didaktik und Methodik nicht voneinander trennen. Inhalt und Weg sind direkt miteinander verbunden, beides bedingt sich gegenseitig und hat die gleiche Bedeutung.“ (Strötges 2000, S. 3). Die Aufgaben, die Methoden im Rahmen einer Fortbildung erfüllen können, sind vielseitig. Eine differenzierte Aufstellung hierzu findet sich bei Gisela Strötges (2004, S. 4). Demnach dienen Methoden vor allem dazu,

- „eine Verbindung herzustellen zwischen Thema und Teilnehmenden;
- Interesse zu wecken und zu verstärken;
- das Thema in Bezug auf die eigene Person erlebbar und erfahrbar werden zu lassen;
- die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf der intuitiven und analytischen Ebene anzusprechen;
- Erkenntnisse zu fördern;
- Wissen zu erweitern;
- Begegnungen zu initiieren, das Gespräch zu fördern, ein Gruppengefühl zu entwickeln;
- eigene Potenziale zu entdecken, neues Verhalten einzuüben;
- Freude und Spannung entstehen zu lassen;
- die Eigenverantwortlichkeit zu fördern“.

Methodenwechsel und Methodenvielfalt sind Grundprinzipien moderner Erwachsenenbildung. Der Wechsel und die Vielfalt der Methoden sollten für die Teilnehmenden anregend und transparent sein. Die gewählten Methoden sollten das Lernen, die Konzentration und die Erarbeitung neuer Inhalte oder Instrumente unterstützen und erleichtern.

Ob das methodische Vorgehen passend gewählt wurde, lässt sich bspw. an einer Reihe von Indikatoren ablesen, die wir im Folgenden exemplarisch auflisten:

- Die Aufmerksamkeit gegenüber Referentin/Referent und vortragenden Teilnehmenden ist während der ganzen Veranstaltung gewährleistet.
- Alle bleiben beim Thema.
- Die Teilnehmenden beteiligen sich aktiv an der Gestaltung der Veranstaltung.
- Die Teilnehmenden lassen sich auf den Fortbildungsprozess ein.
- Auch die Teilnehmenden übernehmen Verantwortung für den Prozess und für die Erfüllung ihrer Vorstellungen.
- Blitzlichttrunden demonstrieren positive Befindlichkeit.
- Ergebnisse von Arbeitsgruppen sind aussagekräftig.
- Die Teilnehmenden haben das Gefühl, etwas Neues gelernt zu haben.
- Auch in den Pausen wird angeregt (inhaltlich) diskutiert.
- Die Körpersprache der Teilnehmenden signalisiert Interesse.

Hierbei ist allerdings zu beachten, dass das Verhalten der Teilnehmenden nur zu einem Teil von den gewählten Methoden abhängt. Andere Einflussfaktoren können ebenfalls maßgeblichen Einfluss auf die Wirkung methodischer Vorgehensweisen haben.

Um die Entscheidung für eine bestimmte Methode zu erleichtern, können nachfolgende Kriterien herangezogen werden:

- Thema/Ziel (Wo soll die Methode hinführen?)
- Teilnehmerinnen/Teilnehmer (Anzahl, Zusammensetzung nach Alter, Geschlecht, Pflicht, Freiwilligkeit etc.)
- Gruppensituation (In welcher Phase befindet sich die Gruppe? Wie ist die aktuelle Stimmung? Was hat die Gruppe in welcher Arbeitsform gerade gemacht?)
- Zeit (Tageszeit, Form der Veranstaltung – Tagesveranstaltung, Wochenseminar, ..., Jahreszeit)
- Art des Zugangs (In welchem Zugang ist die Gruppe geübt – intuitiv oder analytisch? Welche Sozialform – Einzel/Kleingruppe/Plenum?)
- Raum (Sitzordnung, Mobiliar, vorhandener Platz)
- Zugang der Leiterin oder des Leiters zur Methode (Sie/er sollte die Methode schätzen, selbst erlebt und das Anleiten geübt haben.)

(vgl. Strötges 2000, S. 5)

In der Literatur werden Methoden oftmals nach ihrer Funktion in Bezug auf den (Erwachsenen-) Bildungsprozess beschrieben. So findet sich beispielsweise häufig die Grobdifferenzierung nach Methoden zur Gestaltung der Anfangsphase, Methoden zur Erschließung von Inhalten und Methoden zur Gestaltung der Endphase. Für die Auswahl geeigneter Methoden verweisen wir auf die im Anhang genannte Literatur. Methodenbeispiele für die Gestaltung der einzelnen Phasen finden sich ebenfalls im Anhang.

5.4 Rahmenbedingungen

Der organisatorische Ablauf einer Veranstaltung hat möglichst reibungsfrei zu funktionieren. Klare Verfahren und klare Regeln ermöglichen maximalen Fortbildungserfolg. Im Folgenden werden die wesentlichen Rahmenbedingungen beschrieben, die das Landesjugendamt als Fortbildungsveranstalter garantiert.

Eine wichtige Voraussetzung für gelingende Fortbildungsarbeit ist ein aussagekräftiger Ausschreibungstext, der möglichst genau die Ziele und die geplanten Inhalte der Veranstaltung beschreibt. Schon im Titel sollte das zentrale Thema deutlich werden – der klare Titel ist dem originellen hier-

bei vorzuziehen, da er ein schnelleres Erfassen der relevanten Fragestellungen ermöglicht. In den Ausschreibungen des Landesjugendamtes finden sich in der Regel keine Hinweise auf die methodischen Vorgehensweisen, da hier ein aktuelles erwachsenenbildnerisches Verständnis von Fortbildung vorausgesetzt werden kann und von den Teilnehmenden auch vielfach erfahren wurde. Einzelverweise erübrigen sich damit.

Im Rahmen des auf die Ausschreibung folgenden Anmeldeverfahrens ist zu gewährleisten,

- dass die Teilnehmenden von Seminaren und Weiterbildungen rechtzeitig eine Anmeldebestätigung erhalten (ca. vier Wochen vor Seminarbeginn; bei Fachtagungen entfällt dieser Punkt);
- dass sie schnell erfahren, wenn sie nicht teilnehmen können, weil eine Veranstaltung bereits belegt ist (binnen weniger Tage nach Anmeldung);
- dass die Teilnehmenden bei Rückfragen am Telefon freundlich, schnell, umfassend und kompetent informiert werden;
- die Teilnahmebestätigungen alle relevanten Daten zum Tagungsort, zu den Anfahrtsmöglichkeiten, zu den Tagungszeiten, zu Übernachtungsmöglichkeiten und Verpflegung enthalten;
- dass die Seminarleitungen alle wichtigen Vorinformationen und die notwendigen organisatorischen Unterlagen (Teilnahmeliste, Unterschriftenliste, Teilnahmebescheinigungen) erhalten;
- dass das Seminarhaus umfassend informiert wird über die Teilnehmenden und die notwendigen medientechnischen und sonstigen Anforderungen der Veranstaltung.

Die Lernumgebung und das Tagungsambiente haben einen wesentlichen Einfluss auf den Erfolg und die Wirkung von Veranstaltungen. Externe Tagungshäuser, die vom Landesjugendamt belegt werden, sollten deshalb folgende Standards aufweisen:

- Alle für eine zeitgemäße Fortbildung erforderlichen Medien und Materialien stehen in guter Qualität zur Verfügung und werden entsprechend gewartet.
- Seminarräume stehen in ausreichender Zahl und in ausreichender Größe zur Verfügung.
- Das Personal ist freundlich und dienstleistungsorientiert und geht auch mit Problemen und Konflikten souverän um.
- Die Übernachtungsmöglichkeiten sind ansprechend gestaltet.
- Die Verpflegung ist schmackhaft und vielseitig; auch vegetarische Verpflegung ist möglich.
- Ein angemessenes Preis-Leistungsverhältnis ist gewährleistet.
- Die Anreise sollte auch mit öffentlichen Verkehrsmitteln möglich sein (ist nicht in allen Fällen zu gewährleisten).

Nicht alle Anforderungen lassen sich in allen Fällen gleichzeitig erfüllen. Tagungshäuser, die vom Landesjugendamt belegt werden wollen, sollten allerdings möglichst vielen der genannten Kriterien entsprechen.

Die externen Tagungshäuser finden sich in unterschiedlichen Regionen in Rheinland-Pfalz. Manche Teilnehmende nehmen wegen eines Themas auch weite Anreisewege auf sich, andere wiederum bevorzugen aus familiären Gründen eher Tagungshäuser vor ihrer Haustür. Mit dem regional ausdifferenzierten Angebot versucht das Landesjugendamt allen Bedürfnissen Rechnung zu tragen, ohne dass dies für den Einzelfall gewährleistet werden kann.

Mehrtägige Seminare werden teilweise mit, teilweise ohne Übernachtung angeboten. Seminare mit Übernachtung werden nur zum Teil gut nachgefragt, z.B. Seminare im beraterisch-therapeutischen Bereich. Der Vorteil bei diesen Seminaren ist, dass die Seminarzeiten flexibel gestaltbar sind und auch informelle Begegnungen und Gespräche sowie überregionale Zusammenschlüsse ermöglicht werden.

Aus Kostengründen werden immer mehr mehrtägige Seminare ohne Übernachtung in den Regionen angeboten.

5.5 Kosten von Veranstaltungen

Für jede Veranstaltung wird ein eigener Kosten- und Finanzierungsplan erstellt. Die Kosten, die für Übernachtung und Verpflegung in Tagungshäusern entstehen, werden in der Regel vom Landesjugendamt auf die Teilnehmenden umgelegt. Dabei geht das Landesjugendamt davon aus, dass die Arbeitgeber diese Kosten übernehmen und so ihre Verantwortung für die Sicherung der Fortbildung und damit der Qualität der Arbeit vor Ort wahrnehmen.

Für die Bezahlung von freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht ein Sockelbetrag zur Verfügung, der aber für die Vielzahl von Veranstaltungen des Landesjugendamtes bei weitem nicht ausreicht. Deshalb wird ein Teil der Kosten für die Honorare bei Fachtagungen und Seminaren über Teilnahmebeiträge refinanziert. Die Weiterbildungen, die vor allem der individuellen Qualifizierung dienen, werden durch Teilnahmebeiträge weitgehend refinanziert. Bei den Jahrestagungen der Fachreferate, mit denen das Landesjugendamt seinem Fortbildungsauftrag im engsten Sinne nachkommt, werden lediglich Beiträge zu den Übernachtungs- und Verpflegungskosten erhoben.

6 Evaluation von Angeboten

6.1 Möglichkeiten und Grenzen von Evaluation

Die Erreichung von Zielen wie sie im Teil 2.2 für die fachliche, personelle und organisationsbezogene Weiterentwicklung in der Jugendhilfe beschrieben wurden, lässt sich nur schwer messen und kontrollieren. Hierzu wäre eine umfassende Datenerhebung erforderlich, mit deren Hilfe die durch Fortbildung erzielten Entwicklungen in Organisationen und im Feld der Jugendhilfe nachvollziehbar beschrieben werden könnten. Dies wäre nur im Rahmen umfangreicher Projekte zur Wirkungsforschung zu leisten, die für den Bereich der Fortbildung bislang nicht durchgeführt wurden. Deshalb stehen entsprechende Daten nicht zur Verfügung. Überprüft werden kann von Seiten des Landesjugendamtes ausschließlich, wie die einzelne Veranstaltung von den Teilnehmenden und von den Ausrichtenden bewertet wurde im Hinblick auf verschiedene Merkmale und Kriterien. Bei Weiterbildungen sind darüber hinaus gehende Evaluationsverfahren möglich, die die Umsetzung des Erlernten in die Praxis und die Einschätzung von Vorgesetzten zum Gegenstand von Erhebungsverfahren machen.

6.2 Verfahren der Evaluation

Die Evaluation, d.h. die Überprüfung der Qualität und der Wirksamkeit von Angeboten ist ein zentrales Element der Qualitätsentwicklung des Landesjugendamtes im Bereich Fortbildung. Evaluation bedeutet „bewerten‘ oder ‚auswerten‘ auf der Grundlage einer systematischen Informationssammlung, bei der man sich unter anderem der klassischen Verfahren der empirischen Sozialforschung, z.B. Befragung, teilnehmende Beobachtung, bedient“ (Heiner 1995, 133). Ziel der Evaluation ist es, „ein bestimmtes Projekt oder Programm dahingehend zu hinterfragen, ob und mit welchem Aufwand die Programmziele erreicht [...] wurden und welche [...] Wirkungen das Projekt/Programm auf einen vorher bestimmten Praxis- oder Personenkreis hat.“ (Liebald 1996, 9). Die Aus- und Bewertungsverfahren des Landesjugendamtes orientieren sich an den Qualitätsdimensionen Strukturqualität, Prozessqualität und Ergebnisqualität. Folgende Qualitätskriterien werden im Rahmen der Auswertungsbögen und weiterer Verfahren evaluiert:

1. Strukturqualität

- Ausschreibungstext (siehe Kapitel 5.4)
- Referentin/Referent – Qualifikation, inhaltliche und erwachsenenbildnerische Kompetenz (siehe Kapitel 7)
- Angebotsformen (siehe Kapitel 5.2)
- Gegebenheiten des Tagungsortes (siehe Kapitel 5.4)
- Unterbringung/Verpflegung (siehe Kapitel 5.4)
- Seminarunterlagen (siehe Kapitel 7)
- ...

2. Prozessqualität

- Anmeldeverfahren (siehe Kapitel 5.4)
- Methodeneinsatz (siehe Kapitel 5.3)
- Medieneinsatz/Visualisierung (siehe Kapitel 7)
- Strukturiertheit des Vorgehens (siehe Kapitel 5.3)
- Anteil an Theorie und praktischen Übungen (siehe Kapitel 5.3)
- Gruppenprozess (siehe Kapitel 5.2)
- Zeit für Erfahrungsaustausch (siehe Kapitel 5.2)
- ...

3. Ergebnisqualität

- Zufriedenheit der Teilnehmenden mit den Seminarinhalten
- Zufriedenheit der Teilnehmenden mit den erhaltenen Anregungen für die Praxis
- Übereinstimmung zwischen Erwartungen der Teilnehmenden und Angebot
- Veränderungen in der Praxis
- Zufriedenheit der freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Veranstaltung
- Zufriedenheit der Verantwortlichen des Landesjugendamtes mit der Veranstaltung
- ...

Diese Qualitätskriterien wurden bzw. werden (wenn es um die inhaltliche Seite der jeweiligen Veranstaltungen geht) in messbare Indikatoren der Zielerreichung übersetzt, immer entlang der Frage: Woran können wir erkennen, dass das Ziel erreicht wurde?

Zum Einsatz kommen hierbei verschiedene Evaluationsverfahren:

a. mündliche Befragung/Gespräche

- mündliche Auswertung mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Veranstaltung (z.B. Blitzlicht, Feedbackrunde am Ende einer Veranstaltung)
- Auswertungsgespräche mit den Kolleginnen und Kollegen aus dem Landesjugendamt
- Auswertungsgespräche mit den freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Jahresauswertung in der Referentenrunde und im Team des SPFZ
- Gespräche mit den Vorgesetzten der TN – in der Regel bei längerfristigen Veranstaltungen (Weiterbildungen)
- Gespräche/Nachfragen im Rahmen von Praxisbesuchen

b. schriftliche Befragung

- schriftliche Auswertung mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Veranstaltung mit Hilfe verschiedener erwachsenenbildnerischer Methoden (Kartenabfrage, Grafiken, Smiley-Tabelle)
- standardisierte Evaluationsbögen für kurzfristige (Fortbildungen), längerfristige Veranstaltungen (Weiterbildungen) sowie Fachtagungen¹

c. teilnehmende Beobachtung

- Beobachtungsprotokolle (angefertigt von der verantwortlichen Mitarbeiterin/dem verantwortlichen Mitarbeiter des Landesjugendamtes)

d. Dokumentensammlung

- Hausarbeiten, die z.B. als Voraussetzung für ein Zertifikat erstellt wurden

¹ Die Entwicklung unserer aktuell eingesetzten, standardisierten Instrumente erfolgte durch Mitarbeiterinnen unseres Sozialpädagogischen Fortbildungszentrums in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess, bei dem sowohl grundlegende Erkenntnisse der Fragebogen-/Evaluationsforschung als auch die Erfahrungen aus der eigenen Fortbildungsarbeit einfließen. Darüber hinaus wurden für spezifische Veranstaltungen einzelner Fachreferate durch die dort Verantwortlichen entsprechende standardisierte Fragebögen entwickelt.

Die Auswahl und Zusammenstellung der Verfahren richtet sich nach der jeweiligen Veranstaltung. So wird z.B. bei Veranstaltungen, die das erste Mal durchgeführt werden, neben dem Einsatz der standardisierten Instrumente besonderer Wert auf die mündliche Auswertung mit den Teilnehmenden und Referierenden sowie auf teilnehmende Beobachtung während eines Teils des Seminars durch eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter des Landesjugendamtes gelegt.

Die im Rahmen der aufgeführten Instrumente und Verfahren gewonnenen Daten werden schließlich mit den entwickelten Qualitätskriterien bzw. den abgeleiteten Indikatoren verglichen. Die Evaluationsergebnisse fließen in den internen Qualitätsentwicklungsprozess ein und dienen als Basis für die Planung, Durchführung und Weiterentwicklung der Veranstaltungen des Landesjugendamtes.

Die von den Teilnehmenden erstellten Auswertungen sagen etwas aus über ihre individuelle Zufriedenheit mit einer einzelnen Veranstaltung. Die Auswertungsgespräche mit den freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erlauben darüber hinaus eine differenziertere Betrachtung des gesamten Seminarverlaufs und eine Analyse der Gründe und Anlässe für Zufriedenheit oder auch Unzufriedenheit mit Inhalten, Methoden oder Rahmenbedingungen. Sie zeigen darüber hinaus die Selbsteinschätzung der jeweiligen Referentin oder des Referenten, was weitere Schlussfolgerungen ermöglicht.

Der Jahresrückblick betrachtet den Erfolg des Gesamtprogramms des Landesjugendamtes und bewertet damit die Bedarfsgerechtigkeit des Angebotes. Hier wird analysiert, warum Angebote zu einem Erfolg oder zu einem Flop wurden – auch wenn die Gründe hierfür nicht immer leicht festzustellen sind.

Die genannten Kriterien erfassen nur den Fortbildungsprozess selbst. Längerfristige Wirkung anzeigende Indikatoren bleiben hier zwangsläufig unberücksichtigt. In den Evaluationsbögen wird danach gefragt, ob die Teilnehmenden glauben, dass die Teilnahme an der Veranstaltung Auswirkungen auf ihre praktische Arbeit haben wird. Die Antwort darauf ist aber allenfalls ein Indikator dafür, wie anregend die Teilnehmenden die neuen Inhalte und Methoden erlebt haben und für wie übertragbar sie diese halten. Ob die Veranstaltung Früchte trägt und in der Praxis der Teilnehmenden beobachtbare Veränderungen eintreten, kann im vorgegebenen Rahmen nicht festgestellt werden. Über die Wirkung von Fortbildung auf die alltägliche Praxis der Teilnehmenden und über die Umsetzung des neu erworbenen Wissens lässt sich nur im Rahmen langfristiger Weiterbildungen Auskunft geben, da sie nur in diesem Kontext erhoben werden können.

Im Rahmen langfristiger Weiterbildungen wird erhoben, inwieweit in den Zeiträumen zwischen den Seminaren Veränderungen in der Praxis eingetreten sind oder Ergebnisse von Lernprozessen zu beobachten waren. Dies geschieht eingebunden in das jeweilige Weiterbildungsangebot und gestaltet sich unterschiedlich aus.

Bei einzelnen Weiterbildungen, deren Erfolg für die Vorgesetzten der Teilnehmenden von besonderer Bedeutung ist, erfolgt auch eine Einbindung dieses Personenkreises. Dies kann in Form einer telefonischen oder schriftlichen Befragung erfolgen oder durch die Einbindung in die Abschlussveranstaltung.

7 Kompetenzprofil von Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildnern

7.1 Inhaltliche und erwachsenenbildnerische Kompetenz

Im Rahmen der Darstellung des gesetzlichen Auftrags und der Zielformulierungen in Teil zwei wurde das fachliche Grundverständnis des Landesjugendamtes beschrieben, das als grundlegendes Werte-Gerüst auch von allen freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit zu tragen ist. Daneben wird selbstverständlich eine gründliche Kenntnis des jeweiligen Themenfeldes oder auch des Arbeitsfeldes, mit dem das Seminar sich beschäftigt, erwartet. Diese inhaltliche Kompetenz ist in aller Regel der Grund für die Anfrage. Im nächsten Schritt wird überprüft, ob die künftige Referentin oder der Referent auch über die notwendigen erwachsenenbildnerischen Voraussetzungen verfügt. Die Verfügungsmacht über Spezialwissen garantiert noch nicht den erfolgreichen Verlauf einer Fortbildungsveranstaltung. Referentinnen und Referenten müssen über ein solides didaktisches und methodisches Repertoire der Erwachsenenbildung verfügen, um erfolgreich fortbilden zu können. Hiervon kann allenfalls abgesehen werden, wenn es um einen Fachvortrag bei einer Tagung geht. Eine weitere zentrale Anforderung bezieht sich auf die Haltung im Umgang sowohl mit den Teilnehmenden wie auch mit den zu bearbeitenden Themen und Inhalten. Hier wird ein großes Maß an Reflektiertheit der eigenen Positionen voraus gesetzt sowie eine Ressourcen orientierte Grundhaltung, die einen wertschätzenden Umgang auch mit schwierigen Fragestellungen oder Personen ermöglicht. Die Ressourcenorientierung hat sich dabei sowohl auf den Umgang mit den Teilnehmenden wie auch auf das Verständnis von und den Umgang mit Klientinnen und Klienten zu beziehen. Die Orientierung an den vorhandenen Ressourcen bedeutet dabei nicht, dass Defizite nicht mehr in den Blick genommen werden können. Ausnahmen sind denkbar, wenn im Rahmen einer pluralen Veranstaltung auch eher Defizit orientierte Standpunkte in der Auseinandersetzung deutlich werden sollen.

Als Kernkompetenzen bei freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden erwartet:

- die gründliche Kenntnis des Arbeitsfeldes und/oder des Themenfeldes, auf das sich die jeweilige Veranstaltung bezieht;
- ein differenziertes inhaltliches Verständnis, das nicht auf Simplifizierungen zurück greift;
- Kompetenzen und Erfahrungen in der Erwachsenenbildung;
- reflektierte und ressourcenorientierte Haltung im Umgang mit Themen, Problemen und Personen;
- ein klares fachliches Ethos auf der Grundlage eines umfassenden Verständnisses von Kindeswohl.

Als Kriterien, an denen sich erwachsenenbildnerische Kompetenz von freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erkennen lässt, wurden folgende Indikatoren entwickelt:

- Sie kennen und verstehen die Erwartungen der Zielgruppe und können diese einschätzen.
- Sie arbeiten Prozess orientiert und steuern dabei klar. Sie unterstützen Gruppenprozesse und den aktiven Austausch mit und unter den Teilnehmenden.
- Sie präsentieren und vermitteln Fachlichkeit sicher und souverän.

- Sie haben eine hohe Kompetenz zur Moderation, auch in schwierigen Situationen und bei Konflikten.
- Die angewandten Methoden passen zur Person; die Zugangsformen werden zielgruppenspezifisch gewählt.
- Der Medien- und Technikeinsatz ist souverän und dient der Unterstützung von Inhalten; Technikeinsatz darf nicht Selbstzweck sein.
- Die Seminare werden gut geplant und vorbereitet.
- Schriftliche Materialien stehen als Handout zur Verfügung. Die Seminarunterlagen sind von hoher Qualität in inhaltlicher und formaler Hinsicht.

7.2 Auswahlverfahren von freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Anspruch des Landesjugendamtes ist es, den oben genannten Kriterien bei der Auswahl aller freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entsprechen. Das Landesjugendamt kann bei der Gestaltung seiner Veranstaltungen auf eine Reihe bewährter „fester“ freier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zurück greifen, die auch immer wieder bereit und in der Lage sind, neue Themen und neue Aspekte in den Blick zu nehmen. Bei der Gewinnung neuer Referentinnen und Referenten wird sehr viel Wert auf Empfehlungen durch verlässliche Dritte gelegt. In allen Fällen findet im Rahmen der Veranstaltungsplanung ein ausführliches Vorgespräch statt, bei dem sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter des Landesjugendamtes ein möglichst umfassendes Bild von der künftigen Referentin oder dem Referenten machen und auf der Basis ihrer Erfahrungen die vorhandenen fachlichen, erwachsenenbildnerischen und kommunikativen Kompetenzen prüfen. Dies geschieht nicht zwangsläufig entlang einer abgehakten Check-Liste, sondern sehr viel häufiger auf der Basis der fortbildnerischen Intuition. Diese lässt auf der Grundlage umfangreicher Erfahrung oft sehr schnell erkennen, ob die Bewerberin oder der Bewerber das nötige Rüstzeug für ein erfolgreiches Fortbildungsunternehmen mitbringt. Die Eindrücke werden mit Kolleginnen und Kollegen gemeinsam reflektiert und im Austausch überprüft. Wenn bereits Fortbildungen bei anderen Trägern durchgeführt wurden, so wird zu diesen Kontakt aufgenommen, um sich über die Qualität der bisherigen Arbeit zu versichern.

Ein wenig anders gelagert ist der Auswahlprozess, wenn Referentinnen und Referenten für große Fachtagungen oder für spezialisierte Themenstellungen gesucht werden. Hier wird auf die einschlägige Fachliteratur, die gängige Fachpresse sowie auf die bundesweiten Diskussionszusammenhänge zurückgegriffen, um geeignete Persönlichkeiten zu finden. Die Vorgespräche finden hier in der Regel telefonisch statt und stellen eher die fachlichen Qualifikationen sowie die inhaltlichen Anforderungen ins Zentrum.

Ein weiterer Faktor, der die Auswahl bestimmt, ist die Kostenfrage. Eine Einrichtung wie das Landesjugendamt kann keine Honorare bezahlen, wie dies in Industrie-Unternehmen möglich ist. Gleichwohl werden dem Umfang und der Qualität entsprechend Honorarsätze übernommen, die auch für Freiberuflerinnen und Freiberufler akzeptabel sind. Wie genau das Honorar aussieht, ist in jedem Einzelfall zu klären und gestaltet sich nicht unabhängig von der Marktlage.

8 Kooperationspartner

Die systematische Gestaltung von Kooperationsbeziehungen ist eine zentrale Grundlage aller gemeinsamen Arbeitsprozesse und damit auch aller gelingenden Fortbildungsaktivitäten, die ja immer einen kooperativen Zusammenhang von Anbietern und Nutzern voraussetzen. Kooperation zielt „notwendig auf ein gemeinsames Arbeitsprodukt ab“ und findet überwiegend in persönlichen Aushandlungsprozessen statt. (Schweitzer, S. 25)

Das Landesjugendamt arbeitet mit einer großen Zahl von Kooperationspartnern innerhalb und außerhalb der Arbeitsfelder der Jugendhilfe regelmäßig zusammen und klärt in diesen Zusammenhängen, wo welcher Fortbildungsbedarf besteht und für welche Bereiche Angebote entwickelt werden sollten. Das Landesjugendamt sieht sich als Serviceeinrichtung jeweils in der Pflicht, wenn nicht an anderer Stelle schon passende Angebote vorgehalten werden. In diesem Zusammenhang sind an erster Stelle die Jugendämter zu nennen. Übergreifender Fortbildungsbedarf wird im Rahmen der mehrmals jährlich stattfindenden Jugendamtsleitertagungen diskutiert, an denen Vertreterinnen und Vertreter des Landesjugendamtes regelmäßig teilnehmen. Weitere Prozesse auf Ebene der Fachkräfte finden in den regelmäßig tagenden Arbeitskreisen z.B. der Pflegekinderdienste, der Sozialpädagogischen Familienhilfe, der Adoptionsfachdienste oder in der Zusammenarbeit mit den Jugendpflegerinnen und Jugendpflegern statt. Im Bereich der Träger von Einrichtungen (Kindertagesstätten, stationäre und teilstationäre Einrichtungen der Hilfen zur Erziehung) ist die Beratungsarbeit der zuständigen Fachreferate vor Ort eine wichtige Quelle für das Erkennen von Fortbildungsbedarf und ggf. für die Evaluation von Veranstaltungen ebenso wie die regelmäßigen Kontakte mit Vertreterinnen und Vertretern der freien Träger. Zentraler Ort für den landesweiten übergreifenden fachpolitischen Diskurs ist der Landesjugendhilfeausschuss, in dem neben Vertreterinnen und Vertretern aus allen Bereichen der Jugendhilfe auch die sonstigen Kooperationspartner mit am Tisch sitzen.

Im Folgenden findet sich eine Zusammenstellung der Kooperationspartner gegliedert nach jugendhilfeinterner und jugendhilfeexterner Kooperation.

Kooperationsnetzwerke innerhalb der Jugendhilfe:

- Jugendämter – Leitungsebene und Fachkräteebene
- Kindertagesstätten
- Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe
- LIGA der freien Wohlfahrtsverbände
- Landesjugendring
- stationäre und teilstationäre Einrichtungen der Hilfen zur Erziehung
- Erziehungsberatungsstellen
- Oberste Landesjugendbehörden
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter
- Arbeitsgemeinschaft für Jugendhilfe (AGJ)
- Bundesverband der Erziehungshilfe e.V. (AFET)
- Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge
- Deutsches Jugendinstitut
- Deutsches Institut für Jugendhilfe und Familienrecht (DIJuF)
- ...

Kooperationspartner außerhalb der Jugendhilfe:

- Gesellschaftswissenschaftliche Fakultäten der Hochschulen
- sozialpädagogische Ausbildungsstätten
- Schule
- Schuldnerfachberatungszentrum
- Arbeitsverwaltung
- Gesundheitswesen
- Psychiatrie
- Polizei
- ...

Naturgemäß gestalten sich nicht alle Beziehungen zu den Kooperationspartnern gleichzeitig in der gleichen Intensität. Die Notwendigkeit zu einer intensiven Kooperation ergibt sich aus den aktuellen fachpolitischen Entwicklungen. So hat zurzeit die Kooperation mit der Schule einen besonders hohen Stellenwert, was sich auch in der Zahl der gemeinsam verantworteten Fortbildungsangebote niederschlägt.

Die Kooperation kann sehr unterschiedliche Formen annehmen. Sie kann von gemeinsamen Prozessen bei der Bedarfsermittlung bis zur gemeinsamen Planung oder auch Durchführung von Veranstaltungen reichen. In allen Fällen ist darauf zu achten, dass alle Kooperationspartner gleichermaßen sichtbar werden und dass die Arbeitsbelastung angemessen aufgeteilt wird. Hierzu bedarf es im Vorfeld klarer und für alle Seiten transparenter Absprachen, die am besten schriftlich zu dokumentieren sind. Nicht zuletzt hat Kooperation auch mit der Tragfähigkeit und Verlässlichkeit persönlicher professioneller Beziehungen zu tun.

Die systematische Erhebung von Fortbildungsbedarf, die Formulierung von Zielsetzungen für die Fortbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder die Überprüfung, ob der Besuch von Veranstaltungen innerinstitutionell Nutzen zu entfalten vermag, sind bislang in den meisten sozialen Institutionen in Rheinland-Pfalz nicht gängige Praxis. Von daher ist das Landesjugendamt bei der Ausgestaltung und der Bewertung der Kooperationsbeziehungen im Bereich Fortbildung auf die Evaluation der Einzelveranstaltungen sowie auf die allgemeinen Rückmeldungen von Führungskräften auf Behörden- oder Trägerebene angewiesen.

Die Kooperationskultur im Bereich Fortbildung ist insgesamt gut aber noch ausbaufähig und das Landesjugendamt wird entsprechende Anstrengungen zur Systematisierung und weiteren Intensivierung der Zusammenarbeit unternehmen.

9 Ausblick

Die rasanten Entwicklungen im sozialen Bereich insgesamt, in der Jugendpolitik und in der Jugendhilfe im Besonderen lassen das Wissen und die Erkenntnisse aus Studium und Berufsausbildung immer schneller veralten. Lebenslanges Lernen ist in diesem Kontext kein Schlagwort sondern eine schiere Notwendigkeit. Die einmal erworbenen Qualifikationen reichen nicht mehr für ein ganzes Berufsleben aus, sie müssen stetig erneuert und erweitert werden. In diesem Zusammenhang wird der Fortbildung eine wachsende Bedeutung zukommen, die auch dazu führen wird, dass Organisationen sie bewusster und systematischer nutzen und zum Einsatz bringen werden.

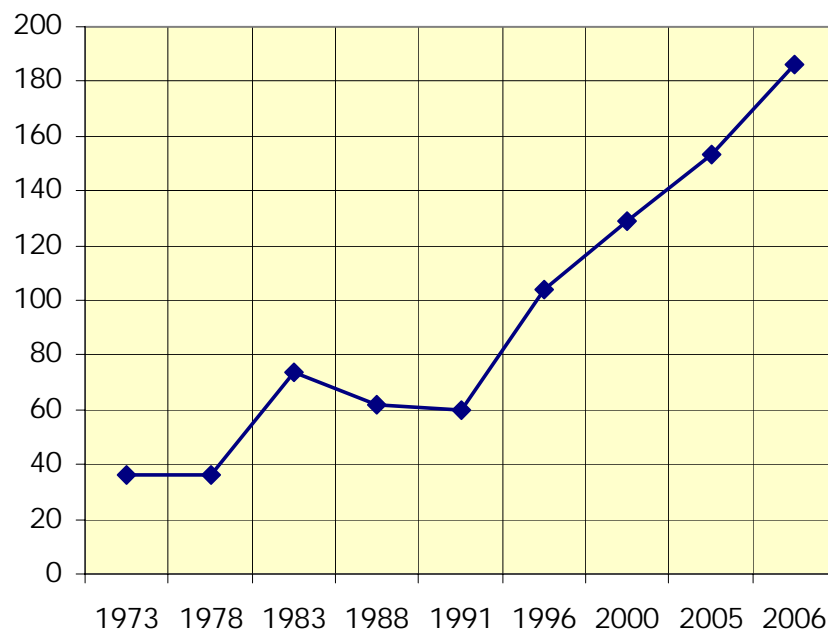
Aktuelle große Herausforderungen, denen sich das Landesjugendamt zu stellen hat, sind die Folgen, die sich aus der Föderalismusreform für die Organisationsform und die Strukturen der Jugendhilfe ergeben werden sowie die Veränderung der Ausbildungsgänge an den Hochschulen hin zu Bachelor und Master. Ziel der Fortbildungsaktivitäten muss es sein, auch unter veränderten organisationalen Rahmenbedingungen die Fachlichkeit der Jugendhilfe aufrecht zu erhalten und zu sichern. Weiter muss die Fortbildung in der Jugendhilfe sich darauf einstellen, dass die Berufsanfängerinnen und -anfänger mit anderen Qualifikationsprofilen als bislang in den Beruf einsteigen und deshalb veränderte Fortbildungswünsche haben werden. Das künftige Profil ist im Moment für die Praxis noch schwer zu erkennen, da die Diskurse zwischen Hochschule und Praxis über die Qualität und die Inhalte der neuen Studienabschlüsse noch in den Anfängen stecken.

Gleichzeitig muss das Landesjugendamt sich darauf einstellen, dass die Hochschulen stärker als bisher als Anbieter auf dem Fortbildungsmarkt auftreten und hier mit Masterabschlüssen punkten, die für die potentiellen Zielgruppen möglicher Weise eine hohe Attraktivität haben. Der Fortbildungsanbieter aus der Praxis der Jugendhilfe darf nicht in Konkurrenz zu diesen sich immer weiter spezialisierenden Angeboten gehen, sondern muss seine spezifischen Qualitäten bei der Vermittlung praxisorientierter fachlicher Weiterentwicklung deutlich machen und zeigen, dass eine umfassende Kenntnis der Bedingungen und Prozesse vor Ort unerlässliche Voraussetzung gelingender Fortbildungsarbeit ist.

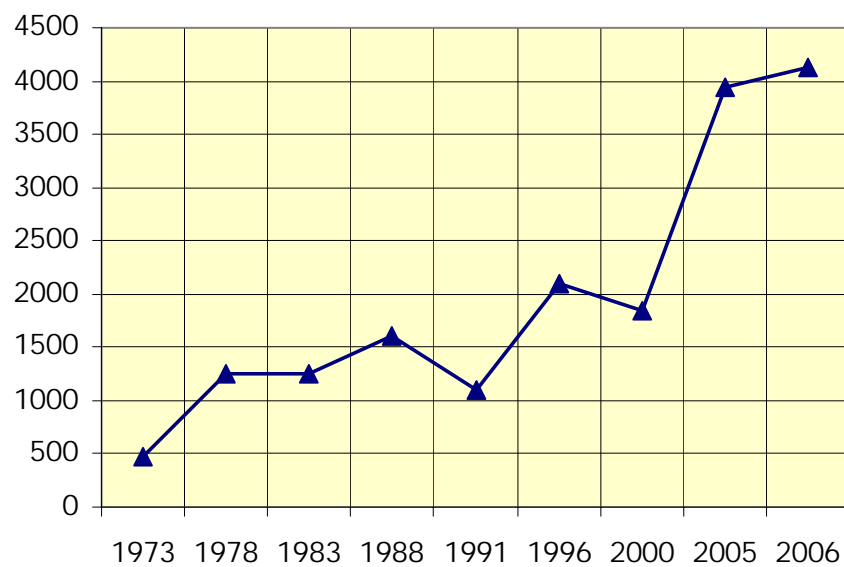
Das Landesjugendamt wird die Entwicklungen beobachten, begleiten und diese Konzeption nach den aktuellen Erfordernissen überarbeiten und sie an diese anpassen.

10 Zahlen und Fakten zum Fortbildungsangebot

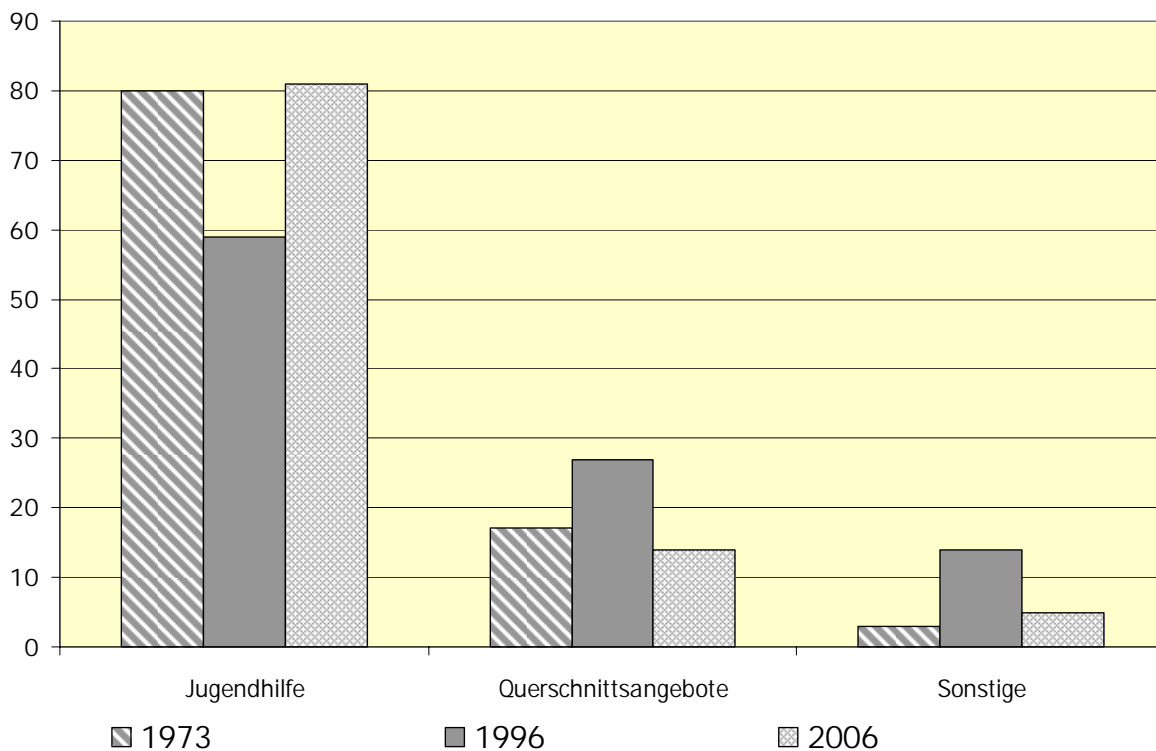
Anzahl der Fortbildungsangebote von 1973 bis 2006



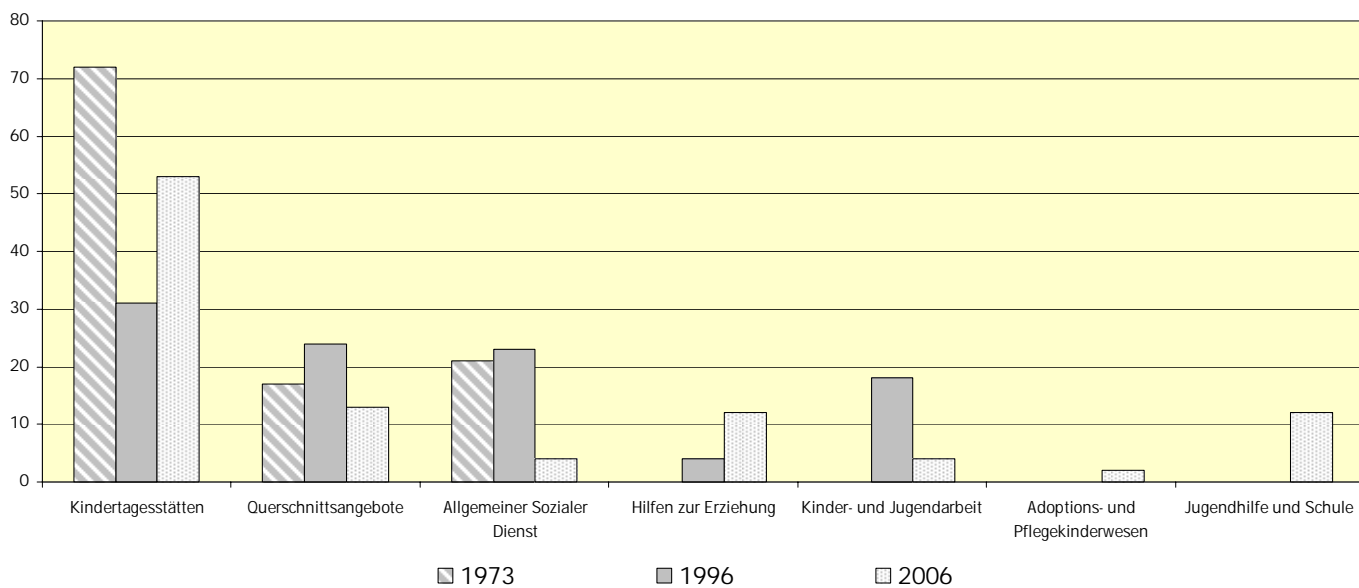
Anzahl der Teilnehmenden von 1973 bis 2006



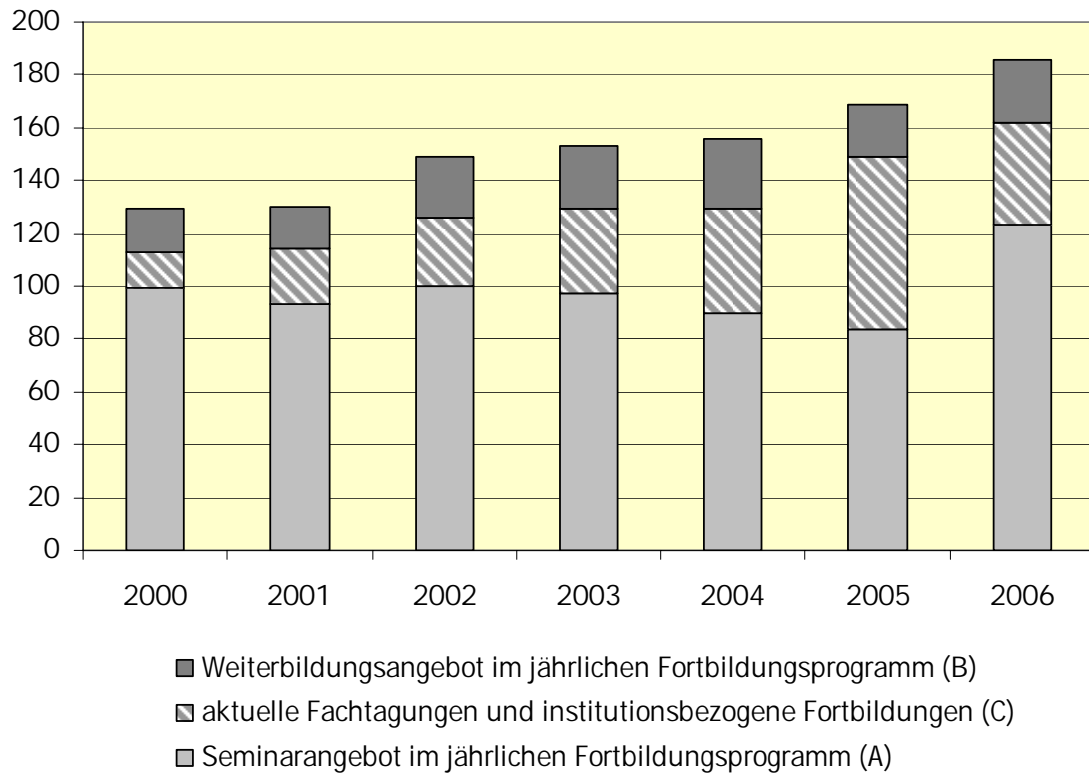
Verteilung des Angebots 1973, 1996 und 2006



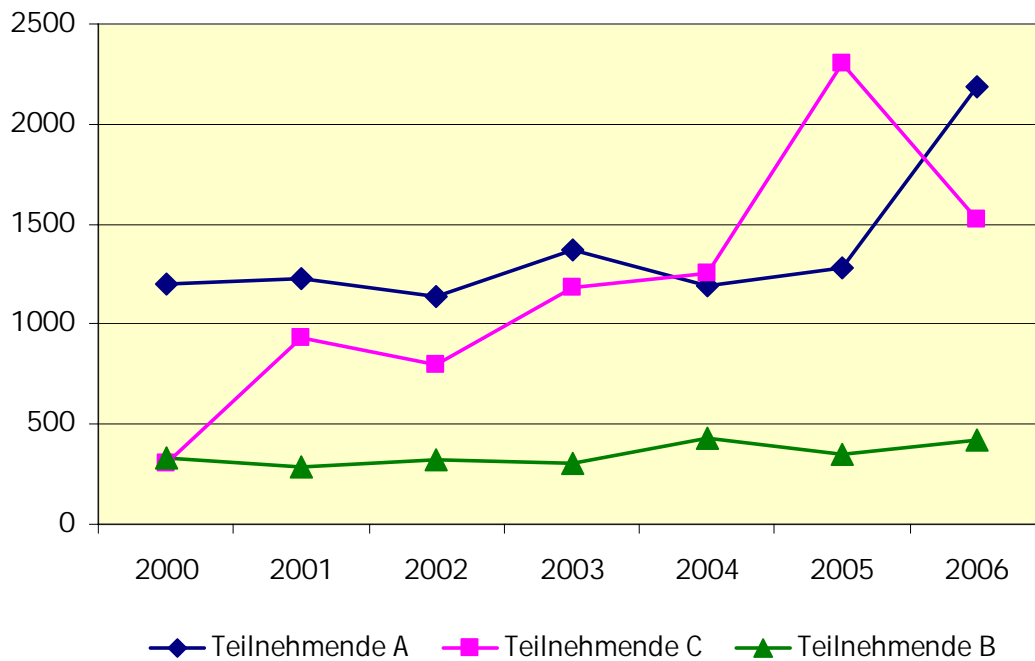
Verteilung des Angebots innerhalb der Jugendhilfe 1973, 1996 und 2006



Seminare und Weiterbildungen 2000-2006



Seminarteilnehmende nach Kursen 2000-2006



11 Literaturverzeichnis

- AGJ: Diskussionspapier zur Fort- und Weiterbildung in der Jugendhilfe, 2004
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter: Fortbildung und Praxisberatung in der Jugendhilfe – Aufgaben und Schwerpunkte, 1994
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter: Leitfaden zur Qualitätsentwicklung in der Fortbildung der Landesjugendämter, Arbeitshilfe für Fortbildnerinnen und Fortbildner, 1999
- Gold, Andreas, Scholz, Gerold: Lernen als Verhaltensänderung – Lernen als Kommunikation, Überlegungen zu einem erziehungswissenschaftlichen Lernbegriff; Frankfurt am Main 2002
- Heiner, Maja: Reflexion und Evaluation methodischen Handelns in der Sozialen Arbeit. Basisregeln, Arbeitshilfen und Fallbeispiele. In: Maja Heiner, Marianne Meinold, Hiltrud von Spiegel, Silvia Staub-Bernasconi: Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit. Freiburg im Breisgau 1995, S. 102-183
- Institut für sozialpädagogische Forschung Mainz e.V.: Das rheinland-pfälzische Kooperations-Rezepte-Buch, Manuskript, Mainz 2001
- Kade, Jochen, Nittel, Dieter, Seitter, Wolfgang: Einführung in die Erwachsenenbildung, Weiterbildung, Stuttgart 1999
- Knoll, Jörg: Kurs- und Seminarmethoden, Ismaning 1988
- Kunkel, Peter Christian: Sozialgesetzbuch VIII Kinder- und Jugendhilfe, 3. Aufl., 2006
- Liebald, Christiane: Evaluation der kulturellen Kinder- und Jugendarbeit. Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe, Heft QS 29, Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 1996
- Meueler, Erhard: Didaktik der Erwachsenenbildung/Weiterbildung als offenes Projekt, in: Tippelt, a.a.O.
- Nonninger, Sybille: Qualität als Leitbegriff. Zum Bildungsauftrag des Landesjugendamtes, in: 25 Jahre Sozialpädagogisches Fortbildungszentrum – Profil, Entwicklung, Perspektive 1997
- Schiersmann, Christiane: Zielgruppenforschung, in: Tippelt, a.a.O.
- Schweitzer, Jochen: Gelingende Kooperation. Systemische Weiterbildung in Gesundheits- und Sozialberufen, Weinheim und München 1998
- Siebert, Horst: Seminarplanung und -organisation, in: Tippelt, a.a.O.
- Siebert, Horst: Theorien für die Praxis, Studentexte für Erwachsenenbildung des die, Bielefeld 2004
- Strötges, Gisela: Gewußt wie? Methoden für die Bildungsarbeit, Bergisch Gladbach 2000

- Tippelt, Rudolf (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung, 2. Auflage, Wiesbaden 2005
- Weidenmann, Bernd: Erfolgreiche Kurse und Seminare. Professionelles Lernen mit Erwachsenen, Weinheim und Basel 1995
- Wiesner, Prof. Dr. Dr. h.c. Reinhard, SGB VIII Kinder und Jugendhilfe, München 2006

11.1 Internetadressen

Open Space

<http://www.michaelmpannwitz.de/index.php?id=6>

World Cafe

www.all-in-one-spirit.de/pdf/cafetogo_d.pdf

12 Anhang

12.1 Beispiele für Methoden in der Erwachsenenbildung

Ein Beispiel für die Eingangsphase ist das so genannte Kugellager. Bei dieser Methode setzt sich die Hälfte der Gruppe in einen Außenkreis und schaut die andere Hälfte der Teilnehmenden an, die sich in den Innenkreis gesetzt haben und nach außen blicken. Es sitzen sich also immer zwei Teilnehmende gegenüber. Sie begrüßen sich gegenseitig, stellen sich vor und tauschen sich etwa fünf bis zehn Minuten zu einem Thema aus, das von der Erwachsenenbildnerin bzw. dem Erwachsenenbildner vorgegeben wird (z.B. die ersten fünf Minuten nach dem Aufwachen, Erwartungen an das Seminar). Nach Ablauf der Zeit wird das jeweilige Gespräch abgebrochen, die Teilnehmenden im Innenkreis rücken im Uhrzeigersinn einen Platz weiter, so dass sich bei jeder Runde neue Partner gegenüber sitzen. Diese Methode dient sowohl dem gegenseitigen Kennenlernen als auch dem Einstieg in die Fortbildung und das Thema. Je nach dem, welche Fragen vorgegeben werden, wird der eine oder andere Aspekt verstärkt. So könnte man als eine persönliche Frage die nach dem Hobby einflechten mit der Absicht, die Atmosphäre aufzulockern und das Einprägen von Namen durch die Verbindung mit dem Hobby zu verstärken.

Eine interessante Methode für die Erarbeitung eines Themas, die zugleich das selbst bestimmte Lernen fördert und die Bedeutung der Thematik für die Einzelne/den Einzelnen beachtet, ist die Sandwichmethode. Bei dieser Methode arbeitet zunächst jede/jeder Teilnehmende etwas zum Thema aus, dann erfolgt ein Austausch in der Kleingruppe. Schließlich referiert die Erwachsenenbildnerin resp. der Erwachsenenbildner etwa zehn Minuten zum Thema. Danach begeben sich die Teilnehmenden wiederum in ihre Kleingruppen, um sich darüber auszutauschen, wie die Ergebnisse der Einzelarbeit, des Austauschs in der Kleingruppe und des Referats in Bezug zueinander stehen. Abschließend erfolgt nochmals ein Austausch im Plenum.

Der Schlussteil einer Fortbildungsveranstaltung könnte beispielsweise in Form einer Zugreise gestaltet werden: In der Mitte eines Stuhlkreises stehen sechs Stühle – jeweils drei auf der einen und drei auf der anderen Seite einander zugewandt (wie im Zug). Die Teilnehmenden können in den Zug (der z.B. von Mainz nach Bad Kreuznach fährt) einsteigen, sich über die Fortbildungsveranstaltung unterhalten, sich verabschieden und wieder aussteigen. Die frei werdenden Plätze können immer wieder belegt werden, bis der Zug am Ziel „angekommen“ ist. Damit können sich die Teilnehmenden reflektierend äußern, die dies wünschen. Andere Teilnehmende werden zu einer Rückmeldung angeregt, aber alle können die reflektierenden Gespräche aufnehmen. Weitere methodische Anregungen finden sich beispielsweise in Knoll, Jörg: Kurs- und Seminarmethoden. Ein Trainingsbuch zur Gestaltung von Kursen und Seminaren, Arbeits- und Gesprächskreisen. 10. Aufl. Weinheim: 2003; Weidenmann, B: Erfolgreiche Kurse und Seminare. Professionelles Lernen mit Erwachsenen. Weinheim: 2001.

12.2 Auswertungsbögen

Im Folgenden finden sich beispielhaft die vom SPFZ eingesetzten Auswertungsbögen. Die Fachreferate verwenden je nach Bedarf leicht abgewandelte Bögen.

Auswertungsbogen für Fachtagungen



Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung/Landesjugendamt

SPFZ

Sozialpädagogisches Fortbildungszentrum Mainz

Auswertungsbogen der Fachtagung

Name der Veranstaltung

Liebe Tagungsteilnehmerinnen und -teilnehmer, mit der Beantwortung der nachfolgenden Fragen helfen Sie uns bei der Evaluation dieser Veranstaltung und gleichzeitig bei der Weiterentwicklung unseres Gesamtprogramms. Ihre Angaben werden selbstverständlich vertraulich behandelt.

In welcher Funktion haben Sie in erster Linie an der Fachtagung teilgenommen?

Wenn Sie – ganz pauschal – an die Veranstaltung denken: Wie hat Ihnen die Fachtagung insgesamt gefallen?

sehr gut	gut	zufriedenstellend	weniger gut	schlecht

Wie bewerten Sie die fachliche und didaktische Kompetenz der Hauptreferenten?

Referent/-in:	sehr gut	gut	zufriedenstellend	weniger gut	schlecht
Name					
Fachliche Kompetenz					
Didaktische Kompetenz					

Referent/-in:	sehr gut	gut	zufriedenstellend	weniger gut	schlecht
Name					
Fachliche Kompetenz					
Didaktische Kompetenz					

→ bitte wenden

Wie bewerten Sie die inhaltliche und erwachsenbildnerische Kompetenz der AG-Leitung ?

AG Nr.:

AG-Leitung:	sehr gut	gut	zufriedenstellend	weniger gut	schlecht
Name					
Fachliche Kompetenz					
Didaktische Kompetenz					

Wie bewerten Sie die inhaltliche und erwachsenbildnerische Kompetenz der Leitung des Fachforums?

Fachforum Nr.:

Forumleitung:	sehr gut	gut	zufriedenstellend	weniger gut	schlecht
Name					
Fachliche Kompetenz					
Didaktische Kompetenz					

Wie bewerten Sie die Tagungsorganisation in Bezug auf:

	sehr gut	gut	zufriedenstellend	weniger gut	schlecht
Ausschreibungstext					
Veranstaltungsort					
Unterbringung/Verpflegung					

Haben Sie Anregungen für Ihre Praxis erhalten? ja nein

Wenn ja, welche?

Wünschen Sie weitere Angebote aus dem Themenbereich dieser Veranstaltung oder aus anderen Themenbereichen?

Vielen Dank für Ihre Rückmeldung.

Das SPFZ-Team



SPFZ

Sozialpädagogisches Fortbildungszentrum Mainz

Auswertungsbogen der Veranstaltung A _____

Liebe Fortbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer,
mit der Beantwortung der nachfolgenden Fragen helfen Sie uns bei der Evaluation dieser Fortbil-
dungsveranstaltung und gleichzeitig bei der Weiterentwicklung unseres Gesamtprogramms. Ihre
Angaben werden selbstverständlich vertraulich behandelt.

Was hat Sie bewogen, an der Fortbildung teilzunehmen? _____

I. Seminarinhalte

Welche Themenschwerpunkte...

... fanden Sie wichtig?

... haben Ihnen gefehlt?

... waren unnötig?

Haben Sie Anregungen für Ihre Praxis erhalten?

ja

nein

Wenn ja, welche?

II. Seminarleitung

Wie bewerten Sie die inhaltliche und erwachsenenbildnerische Kompetenz der Seminarleitung?

	sehr gut	gut	zufrieden stellend	weniger gut	schlecht
Referent/-in : _____ <small>Name</small>	0	0	0	0	0
Referent/-in : _____ <small>Name</small>	0	0	0	0	0

III. Seminargestaltung

Wie beurteilen Sie die Seminargestaltung hinsichtlich folgender Kriterien:

	sehr gut	gut	zufrieden - stellend	weniger gut	schlecht
Verständlichkeit	0	0	0	0	0
Struktur des Vorgehens	0	0	0	0	0
Eingesetzte Methoden	0	0	0	0	0
Anteil an Theorie	0	0	0	0	0
Anteil praktischer Übungen	0	0	0	0	0
Gruppenprozess	0	0	0	0	0
Zeit für Erfahrungsaustausch	0	0	0	0	0

Wie bewerten Sie die Seminarorganisation in Bezug auf:

IV. Seminarorganisation

	sehr gut	gut	zufrieden stellend	weniger gut	schlecht
Ausschreibungstext	0	0	0	0	0
Anmeldeverfahren	0	0	0	0	0
Veranstaltungsort	0	0	0	0	0
Unterbringung/Verpflegung	0	0	0	0	0

Würden Sie die Veranstaltung weiterempfehlen? 0 ja 0 nein

V. Zukünftige Programmplanung

Wünschen Sie weitere Angebote aus dem Themenbereich dieser Veranstaltung oder aus anderen Themenbereichen?

VI. Ergänzungen, Anmerkungen, Anregungen

Vielen Dank für Ihre Rückmeldung!

Das SPFZ-Team

Auswertungsbogen für Weiterbildungsveranstaltungen

1. Eingangsfragen



Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung/Landesjugendamt

SPFZ

Sozialpädagogisches Fortbildungszentrum Mainz

Eingangsfragen zu Veranstaltung B___

Liebe Weiterbildungsnehmerin, lieber Weiterbildungsteilnehmer,
mit der Beantwortung der nachfolgenden Fragen helfen Sie uns bei der Evaluation dieser Weiter-
bildungsveranstaltung und gleichzeitig bei der Weiterentwicklung unseres Gesamtprogramms.
Ihre Angaben werden vertraulich behandelt.

I. Über Kenntnisse/Erfahrungen hinsichtlich der Thematik verfüge ich bereits, und zwar _____

II. Ich habe mich entschlossen an der Weiterbildung teilzunehmen, weil _____

III. Ich erwarte von dieser Weiterbildung, dass _____

IV. Wie bewerten Sie den Ausschreibungstext für die Veranstaltung? _____

V. Wie bewerten Sie das Anmelde- und Auswahlverfahren? _____

Vielen Dank für Ihre Angaben.

Das SPFZ-Team

2. Zwischenauswertung



Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung/Landesjugendamt

SPFZ

Sozialpädagogisches Fortbildungszentrum Mainz

Zwischenauswertung der Veranstaltung ____

Liebe Weiterbildungsteilnehmerin, lieber Weiterbildungsteilnehmer,
mit der Beantwortung der nachfolgenden Fragen helfen Sie uns bei der Evaluation dieser Veranstaltung und gleichzeitig bei der Weiterentwicklung unseres Gesamtprogramms. Ihre Angaben werden selbstverständlich vertraulich behandelt.

I. Seminarinhalte

Welche Themenschwerpunkte

fanden Sie wichtig ?

haben Ihnen gefehlt ?

waren unnötig?

Haben Sie Anregungen für Ihre Praxis erhalten? ja nein

Wenn ja, welche? _____

II. Seminarleitung

Wie bewerten Sie die inhaltliche und erwachsenenbildnerische Kompetenz der Seminarleitung?

	sehr gut	gut	zufrieden stellend	weniger gut	schlecht
Referent/-in : _____ Name	0	0	0	0	0
Referent/-in : _____ Name	0	0	0	0	0

III. Seminargestaltung

Wie beurteilen Sie die Seminargestaltung hinsichtlich folgender Kriterien:

	sehr gut	gut	zufrieden stellend	weniger gut	schlecht
Verständlichkeit	0	0	0	0	0
Strukturiertheit des Vorgehens	0	0	0	0	0
Eingesetzte Methoden	0	0	0	0	0
Anteil an Theorie	0	0	0	0	0
Anteil an praktischen Übungen	0	0	0	0	0
Wechsel von Groß- und Klein- gruppen	0	0	0	0	0
Raum für Erfahrungsaustausch	0	0	0	0	0

IV. Seminarorganisation

Wie bewerten Sie die Seminarorganisation in Bezug auf:

	sehr gut	gut	zufrieden stellend	weniger gut	schlecht
Organisatorische Betreuung durch das SPFZ	0	0	0	0	0
Veranstaltungsort	0	0	0	0	0
Unterbringung/Verpflegung	0	0	0	0	0

V. Umsetzung in die Praxis

Welche Anregungen aus der Weiterbildung fließen bereits in Ihre Praxis ein

VI. Ergänzungen, Anmerkungen, Anregungen

Vielen Dank für Ihre Rückmeldung.

Das SPFZ-Team

3. Abschlussauswertung



Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung/Landesjugendamt

SPFZ

Sozialpädagogisches Fortbildungszentrum Mainz

Abschlussauswertung

Liebe Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer, mit der Beantwortung der nachfolgenden Fragen helfen Sie uns bei der Evaluation dieser Weiterbildungsveranstaltung und gleichzeitig bei der Weiterentwicklung unseres Gesamtprogramms. Ihre Angaben werden selbstverständlich vertraulich behandelt.

Veranstaltung Nr.: _____

I. Rückmeldung zum Gesamtkonzept

Wie bewerten Sie die Weiterbildung in Bezug auf:

▪ Ausschreibung

	sehr gut	gut	zufrieden stellend	weniger gut	schlecht
Titel	0	0	0	0	0
Verständlichkeit	0	0	0	0	0
Anregungsgehalt	0	0	0	0	0
Medium (Programm, Flyer)	0	0	0	0	0

▪ Bewerbungsverfahren

	sehr gut	gut	zufrieden stellend	weniger gut	schlecht
Auswahlkriterien ??	0	0	0	0	0
Dauer/zeitl. Ablauf	0	0	0	0	0
Vortreffen	0	0	0	0	0

▪ Aufbau

	sehr gut	gut	zufrieden stellend	weniger gut	schlecht
Schlüssigkeit der Zusammenstellung/ Abfolge der Inhalte	0	0	0	0	0
Zusammenspiel der Bausteine und Lern- orte (sofern gegeben)	0	0	0	0	0

▪ **Kursleitung**

	sehr gut	gut	zufrieden stellend	weniger gut	schlecht
Ansprechpartner im SPFZ	0	0	0	0	0
Auswahl der Referentinnen/Referenten	0	0	0	0	0
Gestaltung des Lernprozesses	0	0	0	0	0

▪ **Inhalte**

Welche Themenschwerpunkte

fanden Sie wichtig?

haben Ihnen gefehlt?

waren unnötig?

Haben Sie Anregungen für Ihre Praxis erhalten? ja nein

Wenn ja, welche? _____

II. Zukünftige Programmplanung

Würden Sie die Veranstaltung weiterempfehlen? ja nein

Wünschen Sie weitere Angebote aus dem Themenbereich dieser Veranstaltung oder aus anderen Themenbereichen? _____

III. Ergänzungen, Anmerkungen, Anregungen

Vielen Dank für Ihre Rückmeldung.

Das SPFZ-Team