

Ledig, Michael

Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften an Fachschulen für Sozialpädagogik. Ergebnisse einer Interviewstudie mit Schulleitungen. Eine Studie der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF)

München : Deutsches Jugendinstitut 2011, 32 S. - (Ausbildung. WiFF Studien; 12)



Quellenangabe/ Reference:

Ledig, Michael: Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften an Fachschulen für Sozialpädagogik. Ergebnisse einer Interviewstudie mit Schulleitungen. Eine Studie der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF). München : Deutsches Jugendinstitut 2011, 32 S. - (Ausbildung. WiFF Studien; 12) - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-289031 - DOI: 10.25656/01:28903

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-289031>

<https://doi.org/10.25656/01:28903>

in Kooperation mit / in cooperation with:



**Deutsches
Jugendinstitut**

<https://www.dji.de>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Michael Ledig

Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften an Fachschulen für Sozialpädagogik

Ergebnisse einer Interviewstudie mit Schulleitungen



Die Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF) ist ein Projekt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Robert Bosch Stiftung in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Jugendinstitut e. V. Die drei Partner setzen sich dafür ein, im frühpädagogischen Weiterbildungssystem in Deutschland mehr Transparenz herzustellen, die Qualität der Angebote zu sichern und anschlussfähige Bildungswege zu fördern.

© 2011 Deutsches Jugendinstitut e. V.
Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF)
Nockherstraße 2, 81541 München
Telefon: +49 (0)89 62306-173
E-Mail: info@weiterbildungsinitiative.de

Herausgeber: Deutsches Jugendinstitut e. V. (DJI)
Koordination: Vera Deppe
Lektorat: Jürgen Barthelmes
Gestaltung, Satz: Brandung, Leipzig
Titelfoto: Kitch Bain © Fotolia.com
Druck: Henrich Druck + Medien GmbH, Frankfurt a.M.

www.weiterbildungsinitiative.de

ISBN 978-3-86379-029-5

Michael Ledig

Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften an Fachschulen für Sozialpädagogik

Ergebnisse einer Interviewstudie mit Schulleitungen

Eine Studie der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF)

Vorwort

Das Qualifizierungssystem Frühpädagogischer Fachkräfte hat sich in den letzten Jahren erheblich verändert. Die Auseinandersetzung über Stärken und Schwächen der Fachschulausbildung intensivierte sich durch die Ausweitung der Hochschulstudiengänge. Bisher gibt es wenig empirisch gestützte Erkenntnisse über dieses Arbeitsfeld sowie über Erfahrungen und Einschätzungen der Ausbildungsverantwortlichen.

Im Rahmen der *Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte* (WiFF) wurde diese Zielgruppe erstmals umfassend befragt. In 94 persönlich vor Ort durchgeführten Interviews haben Schul- und Abteilungsleitungen ihre Einschätzungen über die aktuellen Herausforderungen der Ausbildung skizziert; darüber hinaus wurden circa 1.200 Dozierende sowie 225 Schulleitungen telefonisch bzw. schriftlich befragt. Zu den persönlich vor Ort geführten Schulleitungsinterviews wurden Auswertungsberichte sowohl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Projekts als auch von projektexternen Autorinnen und Autoren erstellt.

In dieser Publikation berichtet Michael Ledig über Einschätzungen und Erfahrungen der Schulleitungen zur Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften.

Unser Dank gilt Dr. Hans Rudolf Leu, der die *Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte* (WiFF) von Beginn an bis zu seinem Ausscheiden in den Ruhestand als wissenschaftlicher Leiter begleitet und auch diese Publikation intensiv betreut hat.

München, im September 2011



Angelika Diller
Projektleitung WiFF



Bernhard Kalicki
Wissenschaftliche Leitung WiFF

Inhalt

	Methodische Vorbemerkungen	8
1	Einleitung	12
2	Rahmenbedingungen der Fort- und Weiterbildung: Trägervielfalt und Fortbildungsverpflichtung	13
3	Bereitschaft der Lehrkräfte zur Fort- und Weiterbildung	15
4	Finanzierung der Angebote	15
5	Grundqualifikationen der Lehrkräfte	16
6	Angebotsformen der Fort- und Weiterbildung	18
7	Themen der Fort- und Weiterbildung	21
8	Informationsbörse zu den Angeboten	25
9	Steuerung der Fort- und Weiterbildung im Kollegium	25
10	Zusammenfassung	26
11	Anhang	29
	Interviewleitfaden für Fachschulleitungen	29

Methodische Vorbemerkungen

Katharina Stadler

Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte
(WiFF)

Die Qualifizierung Frühpädagogischer Fachkräfte ist seit einigen Jahren Gegenstand umfangreicher fach- und bildungspolitischer Diskurse. Sowohl der bildungs- und familienpolitisch gestiegene Stellenwert der Kindertageseinrichtungen als auch die Ausbildungsgänge an Hochschulen haben den Blick auf die Qualifizierungslandschaft geschärft.

Dabei wird deutlich, dass über die Ausbildung an Fachschulen bzw. Fachakademien nur wenig empirisch fundiertes Datenmaterial zur Verfügung steht. Die *Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte* (WiFF) ermittelt durch verschiedene Erhebungen Basisdaten, die zur weiteren politischen und fachlichen Gestaltung der Qualifizierungslandschaft beitragen. Diese Aufgabe ist eingebettet in die Lektorientierung der *Weiterbildungsinitiative*, die Qualität, Transparenz und Anschlussfähigkeit des Aus-, Fort- und Weiterbildungssystems für pädagogische Fachkräfte in Tageseinrichtungen für Kinder verbessern will.

Der vorliegende Bericht „Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften an Fachschulen für Sozialpädagogik“ von Michael Ledig basiert auf einer themenspezifischen Auswertung der Interviews von Schul- und Abteilungsleitungen an Fachschulen bzw. Fachakademien, mit der die Qualifizierungslandschaft erkundet und wesentliche Kennzeichen und Probleme der Ausbildung identifiziert werden sollen.

In den 80 leitfadengestützten und vor Ort durchgeführten Interviews mit Schul- und Abteilungsleitungen von Fachschulen und Fachakademien für Sozialpädagogik werden wesentliche Themen aus dem Arbeitsfeld der Frühpädagogik aufgegriffen und aktuelle sowie zukünftige Anforderungen der Qualifizierung von Fachkräften diskutiert.

Die Interviews bieten die Möglichkeit, erste Einschätzungen der Schul- und Abteilungsleitungen über die aktuelle Situation der Aus- und Weiterbildung von Erzieherinnen und Erziehern zu erhalten.

Die Befragung diene darüber hinaus der Vorbereitung und Komplementierung einer schriftlichen Vollerhebung an Fachschulen für Sozialpädagogik.

Zielgruppen und Stichprobenauswahl

Bei den Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern in den geführten 80 Interviews an Fachschulen handelt es sich sowohl um die jeweiligen Schulleitungen (35) als auch um Abteilungsleitungen bzw. Bildungsgangleitungen (32) (insbesondere bei Bündelschulen) sowie um zwölf Lehrkräfte.

Die Interviews wurden in der Regel als Einzelinterviews geführt, auf Wunsch auch als Gruppeninterviews.

Fachschulen für Sozialpädagogik

Zur Zielgruppe zählen Schulleitungen bzw. Abteilungsleitungen von Fachschulen/Fachakademien für Sozialpädagogik. Die Grundgesamtheit stellen hierbei alle Fachschulen/Fachakademien für Sozialpädagogik in Deutschland dar, die Erzieherinnen und Erzieher ausbilden.

Aus dieser Gesamtheit von 423 Ausbildungsstätten¹ wurden 80 Fachschulen, geschichtet nach Ländern und Trägern, zufällig ausgewählt. Pro Land entspricht dies durchschnittlich etwa 20 Prozent der Fachschulen.

Tabelle 1 stellt die Länderverteilung der Fachschulen für Sozialpädagogik dar, an denen ein Interview geführt wurde.

Tabelle 2 zeigt die Trägerverteilung dieser Schulen.

1 WiFF: Eigene Recherche 2009.

Tabelle 1: Länderverteilung der ausgewählten Fachschulen/Fachakademien für Sozialpädagogik

Bundesland	Anzahl der Fachschulen/ Fachakademien (Grundgesamtheit)		Anzahl der Fachschulen/ Fachakademien (Stichprobe)	
	Anzahl	Spalten- prozent	Anzahl	Zeilen- prozent
Baden-Württemberg	64	15,1	12	18,8
Bayern	39	9,2	7	18
Berlin	10	2,4	2	20
Brandenburg	21	5,0	4	19,1
Bremen	4	0,9	1	25
Hamburg	4	0,9	1	25
Hessen	29	6,9	6	20,7
Mecklenburg-Vorpommern	10	2,4	2	20
Niedersachsen	51	12,1	10	19,6
Nordrhein-Westfalen	107	25,3	20	18,7
Rheinland-Pfalz	18	4,3	3	16,7
Saarland	4	0,9	1	25
Sachsen	23	5,4	4	17,4
Sachsen-Anhalt	11	2,6	2	18,2
Schleswig-Holstein	13	3,1	2	15,4
Thüringen	15	3,5	3	20
Deutschland	423	100	80	18,9

Quelle: WiFF – Fachschul-Basisbefragung 2009

Tabelle 2: Trägerverteilung der ausgewählten Fachschulen/Fachakademien

Träger	Anzahl der Fachschulen/ Fachakademien (Grundgesamtheit)		Anzahl der Fachschulen/ Fachakademien (Stichprobe)	
	Anzahl	Spaltenprozent	Anzahl	Spaltenprozent
Öffentlich	242	57,2	46	57,5
Katholisch	77	18,2	12	15,0
Evangelisch	53	12,5	12	15,0
Sonstige	51	12,1	10	12,5
Deutschland	423	100	80	100

Quelle: WiFF – Fachschul-Basisbefragung 2009

Unter den ausgewählten Fachschulen boten zusätzlich zur Ausbildung der Erzieherinnen und Erzieher sechs Schulen das Sozialpädagogische Seminar an, an 22 Schulen gab es auch eine Berufsfachschule für Kinderpflege und an 39 Schulen eine Berufsfachschule für Sozialassistenten. An 18 Schulen wurde keiner dieser Bildungsgänge von einer Berufsfachschule zusätzlich angeboten.

Themen der Befragung

Bei der Befragung der Schul- und Abteilungsleitungen von Fachschulen handelt es sich um leitfadengestützte Experteninterviews zu unterschiedlichen Themenblöcken. Es wurde ein Leitfaden für die Interviews an Fachschulen und Fachakademien erstellt.²

Zunächst wurde nach Strukturdaten gefragt, wie etwa Träger und Größe der Schule, Einsatz der Lehrkräfte oder Schularten bei Bündelschulen.

Im Mittelpunkt der Interviews stehen die Einschätzungen der Schul- und Abteilungsleitungen. Wesentliche Fragestellungen der Interviews an den Fachschulen und Fachakademien für Sozialpädagogik beziehen sich auf

- die Entwicklung, Lage und Zukunft der Ausbildung angesichts wachsender Ansprüche an die Qualifikation der Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen,
- die Positionierung der Fachschulausbildung zwischen Berufsfachschule und Hochschule im Spiegel der aktuellen Akademisierungsbestrebungen im frühpädagogischen Bereich,
- die Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an das Hochschul- und Weiterbildungssystem,
- den Stellenwert schulischer Fort- und Weiterbildung für die Höherqualifizierung der Fachkräfte.

Zusätzlich sind Empfehlungen der Schul- und Abteilungsleitungen für die weitere Arbeit von WiFF von Interesse. Durch eine offene Abschlussfrage wurde den Interviewten die Thematisierung weiterer Aspekte ermöglicht.

Durchführung der Interviews

Nach Genehmigung der Befragung durch die zuständigen Länderministerien wurde mit den ausgewählten Schulen bzw. mit den zuständigen Schul-, Abteilungs- oder Bildungsgangleitungen Kontakt aufgenommen. Diese wurden über das Projekt WiFF und die geplanten Befragungen sowie über die Wahrung des Datenschutzes und die Freiwilligkeit der Interviews informiert.

Die Interviews wurden im Zeitraum von Juni bis November 2009 von Referentinnen und Referenten der WiFF durchgeführt. Insgesamt wurden somit 80 Interviews an Fachschulen bzw. Fachakademien geführt.

Die Interviews dauerten durchschnittlich etwa 45 bis 60 Minuten. Da zu einem Interview keine Aufzeichnung vorliegt, wurden schließlich die Audioaufzeichnungen von 79 Interviews transkribiert. Diese Transkripte stellen den zu analysierenden Textkorpus dar.

Auswertung der Interviews

Für die Auswertung wurden die 79 Interviewtranskripte anonymisiert und inhaltsanalytisch ausgewertet.

Die qualitative Inhaltsanalyse ist nach Mayring (2000) als systematische Analyse fixierter Kommunikation zu verstehen, die vier Grundkonzepten folgt: Einordnung in ein Kommunikationsmodell, Regelgeleitetheit, Kategorien im Zentrum, Gütekriterien.³

Die Auswertung der Interviews mit Schul- und Abteilungsleitungen orientiert sich an diesen Konzepten. Das Kommunikationsmodell wird sowohl durch Hintergrund und Ziel der Befragung beschrieben als auch durch die Interpretation der Interviews und ihre Entstehung und Wirkung im Kontext der sozialpädagogischen Aus-, Fort- und Weiterbildungslandschaft.

Die Auswertung der Interviews folgt einem inhaltsanalytischen Ablaufmodell; das Kategorienschema stellt dabei die Grundlage für die systematische Analyse des Textmaterials dar. Hierbei wird das Material in Analyseeinheiten zerlegt, die in begründete Kategorien und Subkategorien gefasst werden.

² Leitfaden siehe Anhang.

³ Vgl. Mayring 2000, Abs. 7, in: Mayring, Philipp (2000): Qualitative Inhaltsanalyse [28 Absätze]. Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research, 1 (2), Art. 20. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0002204>

Die Kodierung der Transkripte erfolgte computer-gestützt mittels MAXQDA durch projektexterne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Zeitraum von November 2009 bis Februar 2010 die transkribierten Interviews nach dem vorgegebenen Kategorienschema und nach den Kodierregeln kodierten. Die externen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden in das Projekt und die Befragung eingearbeitet und während der Auswertungsarbeiten durch die Projektgruppe WiFF betreut.

Das anonymisierte und kodierte Interviewmaterial wurde nach Abschluss der Rekodierung sowohl an das Projekt WiFF als auch an die Autorinnen und Autoren für die Berichterstellung zur weiteren Auswertung nach bestimmten Fragestellungen weitergegeben.

Die Auswertungsberichte erscheinen in der Reihe *WiFF Studien* zu folgenden Themenbereichen:

- Anforderungen an die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern (Autorin: Vera Deppe)
- Das Profil sozialpädagogischer Fachschulen (Autor: Rolf Janssen)
- Zugangsvoraussetzungen zur Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern (Autor: Rolf Janssen)
- Anschlussfähige Bildungswege in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern (Autorin: Brigitte Rudolph)
- Lernfeldorientierung in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern (Autorin: Marina Mayer)
- Kooperationen zwischen Fachschulen und Praxisstätten (Autorin: Katja Flämig)
- Das Berufsbild der Erzieherinnen und Erzieher im Wandel (Autorin: Brigitte Rudolph).

Nach Abschluss aller Auswertungen wird es einen zusammenfassenden Bericht dieser Befragung geben, der die Auswertungen der Schul- und Abteilungsleitungsinterviews aller Autorinnen und Autoren vereint.

Die folgenden Auswertungen von Michael Ledig geben die Beschreibungen, Einschätzungen und Meinungen der befragten Schul- und Abteilungsleitungen von Fachschulen bzw. Fachakademien zur Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte wieder.

1 Einleitung

In der Literatur zum Thema Fort- und Weiterbildung herrscht ein uneinheitlicher Gebrauch der Begriffe vor. Von einer eindeutigen Definition dieser Bildungsbereiche kann nicht ausgegangen werden. Zum Teil werden „Fortbildung“ und „Weiterbildung“ sogar synonym verwandt, wobei manchmal die „Weiterbildung“ als der übergreifende Begriff verstanden wird.

Im *Sozialgesetzbuch* (SGB) wird eine Leistung der Arbeitsförderung, die Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Träger von Arbeitsförderungsmaßnahmen erhalten können (§ 3 I Nr. 6 SGB III), als „Weiterbildung“ benannt.

„Weiterbildung“ ist demnach der Oberbegriff für alle Lernprozesse, in denen Erwachsene ihre Fähigkeiten entfalten, ihr Wissen erweitern bzw. ihre fachlichen und beruflichen Qualifikationen verbessern oder neu ausrichten. Dementsprechend fallen darunter Umschulungen und Meisterkurse sowie Vorträge zur Tagespolitik, Kurse zur Rhetorik, Sprachunterricht oder eine Fortbildung zur Fotografie.

Im *Berufsbildungsgesetz* (BBiG) dagegen wird explizit von „Fortbildung“ gesprochen und zwar im Sinne von Berufsausbildungsvorbereitung, Berufsausbildung und beruflicher Umschulung. „Fortbildung“ wird somit als Teilbereich der Beruflichen Bildung gesehen, bei der Qualifikationen erreicht werden sollen, die bei der Berufsausbildung selbst nicht erlangt wurden.

Nach § 1 des BBiG soll die berufliche Fortbildung dem Einzelnen die Möglichkeit eröffnen, seine beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten im bisherigen Berufsfeld zu erhalten und zu erweitern, um seine Qualifikation der technischen Entwicklung anzupassen oder einen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen. Die berufliche Fortbildung kann im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Interesse von Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgen. Sie kann innerhalb des Betriebes oder durch außerbetriebliche Fortbildungseinrichtungen durchgeführt werden oder auch durch Fernunterricht.

Im allgemeinen Verständnis dient „Fortbildung“ dazu, die durch Ausbildung bzw. berufliche Tätigkeit erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten

und zu erweitern. In erster Linie geht es hierbei um die Aktualisierung des bereits erworbenen Wissens im eigenen Fachgebiet.

„Weiterbildung“ dagegen hat primär das Ziel einer Qualifizierung, um sich beruflich weiterzuentwickeln beziehungsweise um aufzusteigen. Durch Weiterbildung qualifiziert man sich über das eigene Fachgebiet hinaus: Dies können Kompetenzerweiterungen, Kompetenzergänzungen oder der Erwerb (völlig) neuer Qualifikationen sein.

„Weiterbildung“ erweitert die erlangte berufliche Qualifikation, gleichzeitig wird jedoch die vorhandene Berufsausbildung als Vorqualifikation vorausgesetzt. „Fortbildung“ wird dann in Abgrenzung zur „Weiterbildung“ meist als die Aktualisierung der vorhandenen beruflichen Qualifikation gesehen.

Die allgemeine Tendenz, die Definitionen von „Fortbildung“ und „Weiterbildung“ zu vermischen, spiegelt sich auch in der Befragung von Schulleitungen an Fachschulen für Sozialpädagogik zum Thema Fort- und Weiterbildung wider. Auch hier wird keine Trennung zwischen den beiden Bildungsbereichen gemacht, stattdessen werden beide Begriffe eher synonym verwandt. Die meisten Angebote werden dann eher im Sinne der „Fortbildung“ verstanden, wobei es in erster Linie darum geht, die durch Ausbildung bzw. berufliche Tätigkeit erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten, zu erweitern und zu aktualisieren; sie werden jedoch eher selten als berufliche Weiterbildung im Sinne einer eigenständigen Maßnahme der Qualifizierung verstanden.

2 Rahmenbedingungen der Fort- und Weiterbildung: Trägervielfalt und Fortbildungsverpflichtung

Trägervielfalt

Die Rahmenbedingungen der Fort- und Weiterbildung für Lehrkräfte an Fachschulen für Sozialpädagogik sind unterschiedlich. Im Gegensatz zum allgemeinbildenden und sonstigen beruflichen Schulwesen ist bei den Fachschulen und Fachakademien für Sozialpädagogik die staatliche Trägerschaft nicht selbstverständlich und allgemeingültig. Dies gilt für alle Bundesländer, auch wenn der Anteil der staatlichen Fachschulen in den jeweiligen Bundesländern stark variiert:

In Bayern gab es von den 39 Fachakademien für Sozialpädagogik bis 2008 keine einzige staatliche Fachakademie; sie standen allein unter katholischer, evangelischer und kommunaler Trägerschaft.

Auch in anderen Bundesländern gibt es ein breites Spektrum an unterschiedlichen Trägern von Fachschulen für Sozialpädagogik. Dabei überwiegen die großen Träger der Freien Wohlfahrtspflege, und eine größere Anzahl von Fachschulen untersteht kommunaler Trägerschaft. Die Kommune ist hierbei nicht nur Sachaufwandsträger, wie bei allen anderen Schulen, sondern auch Anstellungsträger für die Lehrkräfte.

Diese Trägervielfalt ist insgesamt gesehen durchaus eine Bereicherung für die Fachschulen für Sozialpädagogik. Nur so konnten sich äußerst unterschiedliche Schulprofile herausbilden, die unterschiedliche (trägerspezifische oder regionale) Traditionen aufgreifen. Außerdem werden dadurch die regionalen Arbeitsmarktbedingungen der Schulstandorte berücksichtigt und die Schulen fühlen sich gegenüber besonderen pädagogischen Ausrichtungen verpflichtet.

Diese positiven Aspekte der Trägervielfalt haben Konsequenzen für den Bereich der Fort- und Weiterbildung, wobei die Angebotsstruktur sowie die Zugänge zu den Angeboten selbst sich als sehr ungleich darstellen. Bei den Fachschulen für Sozialpädagogik kann man nicht – wie bei den allgemeinbildenden Schulen üblich – von einem staatlichen Lehrerfort-

bildungsinstitut ausgehen, das alle Fachschulen im Land gleichermaßen weitgehend kostenfrei bedient. Denn die großen Träger haben jeweils ihre eigenen Fortbildungseinrichtungen, die auch Angebote für Lehrkräfte von Fachschulen für Sozialpädagogik machen; dementsprechend werden auch die Lehrkräfte auf diese Angebote verwiesen.

Schulen kleinerer Träger, die keine eigenen Fortbildungseinrichtungen betreiben, haben jedoch unter diesen Bedingungen nicht selten ein erhebliches Kostenproblem. Denn erfahrungsgemäß sind die Kosten für sogenannte Fremdbeleger meist deutlich höher, was auch für die Angebote der Landesinstitute gilt.

Das hat zur Folge, dass Lehrkräfte, deren Fachschule sich in einer anderen Trägerschaft befindet als der des Fortbildungsanbieters, bestimmte Fortbildungen aus finanziellen Gründen häufig nicht wahrnehmen können:

„Es gibt die Kataloge, die für uns ja aktuell sind, die alle grundsätzlich kostenfrei sind und auch ohne Probleme zu besuchen sind. Alles, was außerhalb von solchen Katalogen läuft, ist schwierig, und wenn es in einem anderen Bundesland ist, ist es erst recht schwierig.“ (FS_I 10)

„Es gibt ein breit gefächertes, zum Teil sehr gutes Angebot von freien und anderen öffentlichen Trägern. Die zum Teil sehr hohen Kosten müssen aber privat finanziert werden, was die Bereitschaft zur Teilnahme senkt.“ (FS_I 49)

Mehrere Schulleitungen weisen zudem darauf hin, wie mühsam es für die einzelne Lehrkraft sei, sich einen Überblick zu den vorhandenen Angeboten im eigenen Bundesland, also trägerübergreifend, zu verschaffen.

Vor diesem Hintergrund wird mehrfach der Wunsch nach einer thematisch gegliederten *Datenbank zu den Fort- und Weiterbildungsangeboten der unterschiedlichen Träger* geäußert.

Fortbildungsverpflichtung der Lehrkräfte

Die Fortbildungsverpflichtung der Lehrkräfte stellt sich unterschiedlich dar, da sie ebenfalls trägerabhängig geregelt ist. So gibt es Träger, die von den Lehrkräften den Nachweis einer bestimmten Anzahl von Fortbildungstagen in einem vorgegebenen Zeitrahmen verlangen, andere Träger formulieren eine eher allgemein gehaltene Fortbildungsverpflichtung oder haben in dieser Hinsicht keinerlei Regelung und überlassen es den Lehrkräften, wie viele Fortbildungen sie besuchen:

„Das Angebot ist gut. Also, wir haben eben die Akademie in [Großstadt A], die macht hervorragende Angebote. Und der Bedarf ist sowieso da und die Verpflichtung, einmal pro Jahr an einer Fortbildung teilzunehmen. Aber manchmal erlebe ich auch einfach bei uns großen Zeitdruck und großen Druck, und insgesamt gibt es einfach auch durch die Sparmaßnahmen weniger Personal als früher. Dadurch müssen wir sehr achtgeben, dass wir das nicht aus dem Blick verlieren, weil man sich manchmal gar nicht mehr zugesteht, dreimal zu gehen.“ (FS_I 35)

Fast alle Schulleitungen betonen die regelmäßige Weiterqualifikation der Lehrkräfte als zwingend notwendig. Ein Teil der Befragten fordert sogar die Festlegung eines verbindlichen Umfangs an Fortbildungen für die Lehrkräfte, d.h. eine verbindliche Fortbildungsverpflichtung:

„Dann denke ich, die Niveausteigerung dürfen wir nicht aus den Augen verlieren, das muss so bleiben, mindestens so wie es ist, auch in der Qualifizierung des Lehrpersonals. (...) Auch denke ich, was im Grunde in der Lehrerausbildung sowieso sein sollte, ein verbindlicher Umfang von Fortbildungen, das haben wir ja sowieso, aber dass das mindestens so festgeklopft wird. Ich denke, das ist auch wichtig, unverzichtbar für die Dozenten und für die Lehrkräfte.“ (FS_I 18)

Mitunter sind die Fortbildungsverpflichtungen bereits realisiert, d.h. die Lehrkräfte müssen innerhalb eines bestimmten Zeitraumes eine vorgegebene Mindestzahl an Fortbildungen absolvieren und diese durch entsprechende Zertifikate nachweisen.

In Hessen gibt es beispielsweise *Fortbildungspunkte*, von denen eine bestimmte Anzahl in einem gewissen Zeitraum zu erbringen sind:

„Bei den Lehrern machen sie es ja in Hessen so, man muss eine bestimmte Anzahl von Fortbildungspunkten in einem bestimmten Zeitraum haben, sonst steigt einem da irgendjemand auf die Füße. Was das heißt, weiß ich nicht. Ist mir noch nicht passiert, aber ich bin auch keine staatliche Schule. Aber das wäre mir schon wichtig, weil nur so können wir die Qualität erhöhen. Und Qualität erhöhen heißt ja eben, im Prinzip am Zahn der Zeit bleiben. Also da wäre ja dann im Prinzip Stillstand ein Rückschritt. Und deswegen fände ich solche Sachen, die einen da immer so ein bisschen mal raus heben aus dem Alltagsgeschäft, sage ich mal, die sind dann immer sehr willkommen, die finde ich dann effektiv.“ (FS_I 56)

Es gibt aber auch so etwas wie eine *indirekte* Fortbildungspflicht. In Bayern beispielsweise finden im Abstand von vier Jahren sogenannte Regelbeurteilungen der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen statt, in die auch das Fortbildungsengagement mit einfließt. Um eine gute Beurteilung zu bekommen, müssen auch Fortbildungen nachgewiesen werden.

Eine Schulleitung in Sachsen weist darauf hin, dass die Ausbildungsstätte zertifiziert ist und deshalb alle Lehrkräfte ständig ihre Qualifikation durch entsprechende Weiterbildungsnachweise bestätigen müssen:

„Das ist natürlich eine Frage, die sehr wichtig ist, da wir ja auch zertifiziert sind als Träger, als Einrichtung. So haben also beispielsweise unsere Lehrkräfte, auch die Honorarlehrkräfte, ihre Qualifikationen ständig nachzuweisen. Das heißt also, wir haben die Weiterbildungsnachweise unserer Kollegen, die können wir auch ständig vorzeigen, das heißt, der Kollege muss auf dem neuesten Stand sein. Das heißt, wenn ich in der Weiterbildung tätig bin, dann muss ich auf diesem Sektor auch für mich diese Weiterbildung ständig vorweisen können.“ (FS_I 33)

Es gibt aber nicht nur eine *Fortbildungspflicht* sondern teilweise auch ein *Fortbildungsrecht*: Aus Nordrhein-Westfalen wird berichtet, dass jeder Lehrer ein Recht auf fünf Tage Sonderurlaub für Fortbildung hat.

In einigen Bundesländern bestehen demnach staatlich verordnete Verbindlichkeiten bezüglich der Teilnahme an Fortbildungen, die aber nur für öffentliche Schulen gelten. Nichtöffentliche Träger haben dagegen eigene Vorgaben, und wie bereits erwähnt sind viele Fachschulen für Sozialpädagogik in nicht-öffentlicher Trägerschaft:

In Bayern gibt es beispielsweise nur eine Fachakademie für Sozialpädagogik in staatlicher Trägerschaft, alle anderen 50 Fachakademien sind in kirchlicher, kommunaler oder freigemeinnütziger Trägerschaft. Solange der Staat die Kosten für die Fortbildungen nicht für alle Schulen übernimmt, hat er auch keinen Einfluss auf die Angebotsgestaltung und Nutzungsverpflichtungen bei Lehrkräften der nichtstaatlichen Schulen.

Dennoch wird bei allen Trägern der Fort- und Weiterbildung ein hoher Stellenwert eingeräumt; dabei sind im Sinne einer *Selbstverpflichtung* auch Verbindlichkeiten zur Fort- und Weiterbildung festgelegt. Dies zeigt sich auch in der Bereitschaft der Lehrkräfte, wieder vermehrt entsprechende Angebote der Fort- und Weiterbildung in Anspruch zu nehmen.

3 Bereitschaft der Lehrkräfte zur Fort- und Weiterbildung

Das Engagement der Lehrkräfte im Bereich der Fort- und Weiterbildung wird insgesamt als hoch eingeschätzt, und dies unabhängig von der Verweildauer im Beruf oder vom Alter der Lehrkräfte:

„Also ich glaube, für unsere Abteilung kann man sagen, dass die Kollegen, die in dieser Abteilung arbeiten, sehr viel Energie darauf verwenden, sich weiterzubilden.“ (FS_I 64)

„Die Fortbildungsbereitschaft ist bei uns sehr hoch.“ (FS_I 63)

„Die Lehrkräfte der Schule sind sehr weiterbildungsfreudig. Drei Kollegen haben einen Masterstudiengang Schulmanagement für den Bereich Qualitätssicherung gemacht.“ (FS_I 90)

Allerdings gibt es auch Ausnahmen. So verweist ein Schulleiter aus *Mecklenburg-Vorpommern* auf ein besonderes Problem: In den ostdeutschen Ländern wurden Anfang der 1990er-Jahre wegen Personalüberhängen zahlreiche Bedarfskündigungen ausgesprochen, die vor allem jüngere Kolleginnen und Kollegen betrafen, was dazu geführt habe, dass heute zahlreiche Kollegien nahezu geschlossen vor der Rente stünden und deshalb an Fortbildungen nicht mehr besonders interessiert seien.

Das starke Fortbildungsinteresse der Kollegien führt teilweise zu Engpässen an den Schulen, weshalb mitunter gefordert wird, Zeiten der Weiterbildung in die Personalzuweisung einzuberechnen. Dabei müssten die öffentlichen Schulen allerdings eine Vorreiterstellung einnehmen.

Dem hohen Stellenwert, der dem Bereich der Fort- und Weiterbildung eingeräumt wird, sowie die große Bereitschaft der Lehrkräfte, entsprechende Angebote wahrzunehmen, stehen mitunter die Unübersichtlichkeit des Angebots sowie im Besonderen die Finanzierung hinderlich gegenüber.

4 Finanzierung der Angebote

Zahlreiche Schulleitungen beklagen, dass die zur Verfügung stehenden Mittel für Fortbildung gering seien und somit nur ein kleiner Teil des Lehrkörpers an externen Fortbildungen teilnehmen könne; dies sei zudem auch noch regional begrenzt, sodass aus Kostengründen bundesweite Angebote in den meisten Fällen nicht wahrgenommen werden können.

Eine Schulleitung aus *Niedersachsen* betont, dass die Schule jeweils nur ein begrenztes Budget zur Verfügung hat und deshalb mehrtägige Fortbildungen nicht genutzt werden können, insbesondere dann, wenn sie weiter entfernt sind und extra Fahrtkosten entstehen:

„Das ist unheimlich anstrengend. Und dann ist es ein finanzielles Problem. Fortbildungen sind sauteuer und die Schule hat nur ein begrenztes Budget zur Verfügung. Und Du kannst Dir ja vorstellen, bei 80, 90 Lehrkräften, da geht's ab.“ (FS_I 75)

Auch in *Nordrhein-Westfalen* wird auf das eingeschränkte Fortbildungsbudget verwiesen; dieses errechnet sich hier nach den sogenannten Grundstellen. Ist dieses Budget verbraucht, müssen die Lehrkräfte die Fortbildungen aus der eigenen Tasche bezahlen:

„Das ist unterschiedlich. Wir haben natürlich ein Fortbildungsbudget. Das errechnet sich ja aus der Anzahl der Grundstellen einer Schule. Dieses Fortbildungsbudget wird auch regelmäßig für Fortbildungen genutzt. Was die finanzielle Unterstützung bei Fortbildungswünschen angeht? Gut, wir haben dieses Fortbildungsbudget, aber wenn es ausgegeben ist, ist es weg. Das heißt, dann müssen das die Kollegen selber bezahlen, ihre Fortbildung.“ (FS_I 51)

„Das Fortbildungsangebot für die Lehrer? Da würde ich erst mal antworten, dass es natürlich tausend Möglichkeiten gibt, sich fortzubilden. Man muss sie nur wahrnehmen und wenn da jemand kommt und sagt, ‚ich habe die und die Fortbildung‘, dann denke ich mal, dann machen wir vieles möglich im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten.“ (FS_I 9)

Aus *Hamburg* wird berichtet, dass die oft breit gefächerten und guten Angebote der freien Träger mit erheblichen Kosten verbunden sind, die im Gegensatz zu anderen Angeboten privat finanziert werden müssen:

„Das muss man unterscheiden. Wir haben ja einmal das [Institut A], was Fortbildungen anbietet. Das ist relativ breit gefächert, wobei wir selber beziehungsweise die Kollegen, muss ich sagen, mit der Qualität dieser Fortbildungen nicht sehr zufrieden sind, weil häufig doch auf einer sehr oberflächlichen Weise unterrichtet wird. Das hängt damit zusammen, dass am [Institut A] Kollegen angestellt sind, die ein sehr breites Feld abdecken müssen an Weiterbildung und natürlich nicht tief gehende Spezialisten sein können. Darüber hinaus gibt es natürlich ein breit gefächertes Angebot von freien und anderen öffentlichen Trägern, die zum Teil sehr gute Angebote machen. Wobei das Problem dort ist, wenn Kosten entstehen, zum Teil auch sehr hohe Kosten, sind die von den einzelnen Kollegen privat zu tragen, was die Teilnahme natürlich erschwert.“ (FS_I 49)

In diesem Zusammenhang wird mehrfach darauf verwiesen, dass der Fortbildungsetat für die einzelne Schule oft zu gering bemessen ist. Das Gesamtbudget wird selten der Größe des Kollegiums gerecht, eingedenk der hohen qualitativen Ansprüche, die an die Ausbildung gestellt werden. Dies trägt mit dazu bei, dass die große Fortbildungsbereitschaft im Kollegium nicht ihre Entsprechung im tatsächlichen Fortbildungsbesuch findet:

„Für die Lehrkräfte selbst wird viel in der Schule gemacht. Da setzen wir uns zusammen in den Abteilungskonferenzen, definieren Themen. Von den Rahmenbedingungen, die wir haben, ist das in Ordnung, vom Weiterbildungsbudget ist das denkbar gering. Ich weiß es nicht ganz genau, aber ich glaube, das ganze Budget ist bei 2.000 Euro für sämtliche Lehrer hier. Das ist völlig unangemessen für das, was eigentlich gewollt wird.“ (FS_I 93)

5 Grundqualifikationen der Lehrkräfte

Um den Bedarf an Fort- und Weiterbildung besser einordnen zu können, ist es notwendig, einen Blick auf die Zielgruppe der Lehrkräfte an Fachschulen für Sozialpädagogik zu werfen. Denn diese Gruppe ist bezüglich der Grundqualifikation heterogener zusammengesetzt als die Kollegien in anderen Schultypen.

Im allgemeinbildenden Schulwesen kann man in der Regel davon ausgehen, dass die hier unterrichtenden Lehrkräfte eine Lehrerinnen- und Lehrerausbildung mit Erstem und Zweitem Staatsexamen erfolgreich abgeschlossen haben. Sie sind sowohl inhaltlich als auch methodisch-didaktisch auf die Lehrfähigkeit vorbereitet; ebenso haben sie Kenntnisse im Schulrecht und in den Schulverwaltungsabläufen. Sie verfügen in ihrem Fachgebiet aber meist über wenig praktische Erfahrung.

Bei den Lehrkräften in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern stellt sich die Situation jedoch gänzlich anders dar, und es bedarf hier einer differenzierten Betrachtung:

Die Grund-Qualifikation der Lehrkräfte an den Fachschulen für Sozialpädagogik ist insgesamt sehr unterschiedlich, nicht zuletzt deshalb, weil die Vorgaben, wer jeweils unterrichten darf, in den einzelnen Bundesländern äußerst unterschiedlich sind. So ist in manchen Bundesländern für die Lehrtätigkeit an den Fachschulen ein Referendariat zwingend vorgeschrieben, in anderen Bundesländern genügt ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium der Sozialpädagogik oder ein einschlägiges Hochschulstudium verbunden mit mehrjähriger einschlägiger Berufspraxis als Eingangsqualifikation.

Dies hat den Vorteil, dass man für die Ausbildung Lehrkräfte gewinnen kann, die über eine große Erfahrung in ihrem Praxisfeld oder in der Forschung zu ihrem Fachgebiet verfügen. Diese Lehrkräfte haben sich demnach etabliert und wären deshalb kaum bereit, nochmals ein Referendariat zu durchlaufen. In gewisser Hinsicht ist dies vergleichbar mit dem Zugang der Lehrkräfte an Fachhochschulen.

Um die Bandbreite der unterschiedlichen Qualifikationen von Lehrkräften an Fachschulen für Sozialpädagogik zu verdeutlichen, werden im Folgenden einige Beispiele aufgeführt:

- Lehrkräfte, die traditionell ausgebildet sind, unterrichten zwei Unterrichtsfächer in unterschiedlichen Fächerkombinationen.
- Lehrkräfte, die speziell für die Tätigkeit in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern qualifiziert sind, also für das berufliche Schulwesen, Fachrichtung Sozialpädagogik.
- Lehrkräfte, die über ein abgeschlossenes Hoch- oder Fachhochschulstudium verfügen, und unmittelbar im Anschluss daran oder nach gesammelter Berufserfahrung ein Referendariat durchlaufen haben.
- Lehrkräfte, die neben dem Studium eine mehrjährige berufliche Praxis in unterschiedlichen sozialpädagogischen Handlungsfeldern vorweisen und unmittelbar in den Lehrdienst eintreten. Diese Lehrkräfte (Pädagogen, Psychologen, Soziologen, Juristen, Mediziner) verfügen einerseits über ein vertieftes Praxiswissen auch in den für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern relevanten Arbeitsfeldern, haben jedoch wenig bis keine Erfahrung in der Unterrichtsdidaktik.

Die Zugangsqualifikation für die Lehrkräfte ist, wie bereits erwähnt, von Bundesland zu Bundesland verschieden geregelt; entsprechend unterschiedlich ist dann auch die Zusammensetzung der Lehrerkollegien an den einzelnen Fachschulen/Fachakademien für Sozialpädagogik sowie deren Bedarf an Fortbildung.

Bei der Gestaltung des Fort- und Weiterbildungsangebots für diese Zielgruppe sollte demnach stets der jeweilige berufliche Hintergrund der Lehrkräfte mitbedacht werden. Da die Zielgruppe jeweils verschiedene Voraussetzungen mitbringt, ist bei der Bestimmung der Inhalte sowie bei der Angebotsstruktur diese Unterschiedlichkeit zu berücksichtigen.

Bei den Lehrkräften ohne Lehramt und ohne Referendariat ergibt sich zunächst ein besonderer Fortbildungsbedarf zur Unterrichtsdidaktik und Unterrichtsmethodik sowie zum Komplex Schulorganisation einschließlich Schulrecht. Bei den ausgebildeten Lehrern dagegen könnte der Bedarf wiederum stärker bei den fachlichen Inhalten unterschiedlicher Wissenschaftsdisziplinen liegen, beziehungsweise

bei aktuellen inhaltlichen Aspekten mit Bezug auf sozialpädagogische Arbeitsfelder.

Lehrkräfte die für den Sekundarbereich II qualifiziert sind, können zwar mit älteren Jugendlichen gut umgehen, benötigen aber möglicherweise Unterstützung, um sich in das sozialpädagogische Arbeitsfeld und dessen besonderes Denken einzuarbeiten.

Bei der Betrachtung des Themas „Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften an Fachschulen für Sozialpädagogik“ ist von besonders vielfältigen (Grund-)Ausbildungen und Erfahrungshintergründen auszugehen. Allerdings muss gleichzeitig betont werden, dass diese heterogene Zusammensetzung der Kollegien an Fachschulen für Sozialpädagogik für die Ausbildung angehender Erzieherinnen und Erzieher insgesamt bereichernd wirkt und dementsprechend auch so erlebt wird. Als nachteilig hat es sich jedoch erwiesen, wenn zu viele Lehrkräfte nur wenig unmittelbare Erfahrung in den Arbeitsfeldern der angehenden pädagogischen Fachkräfte haben, und somit die beschriebene Vielfalt im Sinne „Bunter Teams“ (Lehrerkollegien) nicht mehr gewährleistet ist.

6 Angebotsformen der Fort- und Weiterbildung

Die Angebote der Fort- und Weiterbildung lassen sich grundsätzlich nach folgenden Formen unterscheiden:

- Angebote des jeweils eigenen Trägers außerhalb der Schule
- Fortbildungen externer Anbieter oder von Landesinstitutionen
- Schulinterne Angebote.

Schulinterne Fortbildungen (SCHILF)

Bei dieser Form übernehmen teilweise die Kolleginnen und Kollegen der jeweiligen Fachschule aufgrund ihrer fachlichen Profilierung die Funktion der Fortbildnerin bzw. des Fortbildners. Außerdem werden Fachkräfte für die Fortbildung an die jeweilige Schule geholt. Diese Form hat an vielen Fachschulen eine lange Tradition, wobei im Laufe des Schuljahres mehrere dieser schulinternen Fortbildungen angeboten werden. Dabei wird in Angebote für das gesamte Kollegium oder für bestimmte Fachgruppen unterschieden:

„Also wir selbst organisieren, was ich vorhin sagte SCHILF, das heißt schulinterne Fortbildung. Zwei für das gesamte Kollegium je Schuljahr. Und dann noch mal jede Lernbereichskonferenz für sich ein bis zwei. Also mindestens 30 Stunden Fortbildung für jeden Kollegen innerhalb eines Schuljahres.“ (FS_I 67)

Die Inhalte dieser schulinternen Fortbildungen können sehr unterschiedlich sein. Der Vorteil liegt darin, dass diese Angebote auf die spezifischen Belange der jeweiligen Kollegien unmittelbar eingehen können:

„Wie gesagt, wir haben den SCHILF von Sozialpädagogik. Da schauen wir uns noch mal das neue Programm an, wie wir die Lernfelder realisieren, es sind ja mehrere Kollegen in den Lernfeldern. Und dann auch in mehreren Lernfeldern, sodass auch hier dann die Absprachen getroffen werden. Da wird schon festgelegt, welche Lernsituation mit welchen Inhalten, ob in Lernort Praxis oder hier stärker in der Schule. Dann haben wir auch schon Fortbildungen gehabt, wo wir uns stärker der Arbeit mit den Computern widmen. Wie können wir mit unserer Lernplattform stärker arbeiten, wie können wir als Lehrer den Schülern hier Material

zusätzlich zur Verfügung stellen in den unterschiedlichen Lernfeldern oder auch lernfeldübergreifend. Wir haben auch schon Fachkräfte hier gehabt aus der Praxis, die dann zu bestimmten Schwerpunkten gesprochen haben, zum Beispiel zur Kindeswohlgefährdung oder andere Dinge. Wir haben auch schon Schüler gehabt, die uns Projekte vorgestellt haben, die sie dann in der Praxis auch erlebt haben, um uns dann immer wieder auf den neuesten Stand zu bringen. (...) Eine ganze Menge schulinterne Fortbildung haben wir uns selbst auch auf die Fahne geschrieben, Kommunikationsstrukturen unter uns Kollegen. Wie gestalten wir Konfliktsituationen, sind wir konfliktfähig? Was machen wir zur Stressbewältigung? Wir müssen ja auch ein adäquates, ich sage mal so, ein Ventil finden, wo auch unsere Sorgen und die Belastungen der Kollegen als Fürsorgepflicht aufgefangen werden, wo man sich untereinander verständigen kann. Das ist ganz wichtig, da hatten wir uns jemand aus dem psychologischen Institut[Großstadt C]geholt. (...) Die kommt regelmäßig zu uns. Das sind ganz wertvolle Fortbildungen, wenn jemand auch von außen kommt und mit uns eigentlich arbeitet, so ein bisschen auch, na ja, Schulvisitation macht, das ist ganz wichtig.“ (FS_I 67)

Organisiert werden die Fortbildungen meist so, dass die Studierenden während dieser Zeit Praxisphasen haben oder besondere Projektaufträge im Sinne des selbstorganisierten Lernens erhalten. Dies hat den großen Vorteil, dass kein Unterricht wegen Fortbildung der Lehrkräfte ausfallen muss oder andere Kolleginnen oder Kollegen zusätzlich belastet sind, was bei externen Fortbildungen meist der Fall ist. Denn leider wird bei der Personalbemessung die Fort- und Weiterbildung nicht berücksichtigt, zumal es auch keine Stundenzuteilung für diesen Bereich gibt.

Dieser Typus Fortbildung ist auch deshalb sehr beliebt, da hiervon der gesamte Lehrkörper profitiert und gleichzeitig auf einen gemeinsamen Wissensstand gebracht wird.

Schulexterne Fortbildungen

Externe Fortbildungen haben im Gegensatz zu schulinternen oft den Nachteil, dass nur ein ganz geringer Teil des Kollegiums fortgebildet wird, was für das Gesamtkollegium meist wenig gewinnbringend ist, da der Informationsfluss an das übrige Kollegium nur selten gelingt. Die fortgebildeten Kolleginnen und

Kollegen müssen ihre in der Fortbildung gemachten Erfahrungen selbst erst einmal verarbeiten und im Alltag anwenden bzw. umsetzen. Dies verzögere und erschwere nach Aussagen der Schulleitungen erheblich den Prozess der Vermittlung und Weitergabe.

Eine Schulleitung aus *Niedersachsen* gibt mehrfach zu bedenken, dass immer nur Einzelne zu Fortbildungen fahren könnten; dies sei ineffizient, da so an der Schule nichts in Gang komme. Sinnvoller wäre die Fortbildung von Lehrerteams vor Ort, die ihre neuen Erkenntnisse dann gemeinsam in der Schule umsetzen könnten:

„Was wir uns wünschen würden, wäre wirklich, dass wir auch als Teams Fortbildung erfahren können. Und so ist das einfach immer noch dieses alte System, es fährt mal jemand irgendwo hin und das trägt nichts aus. Und dann darf nur immer eine Person fahren, das bringt auch nichts in Gang. Also so Teamfortbildung vor Ort, das fänd' ich sehr sinnvoll. Wenn man das jetzt am Beispiel Krippenpädagogik machen würde, das Team der Lehrkräfte, die in der Sozialassistentenausbildung sind, wird eine Woche fortgebildet oder aber in bestimmten Blöcken fortgebildet, das wäre ideal. Das würde unserer Ausbildung noch mal einen Schub geben. Da können wir also wirklich dann was mitgeben. Und so eignet sich jeder irgendwie was an. Es passiert der Austausch natürlich zwischen den Kollegen, wir arbeiten in Kernteams, keine Frage, aber das ist nicht besonders effizient, diese Form. Und es ist kein Geld da, der Unterricht muss stattfinden, da kann dann immer nur mal eine Kollegin raus. Also das finde ich ganz miserabel.“ (FS_I 79)

Dennoch werden externe Fortbildungen für bestimmte Inhalte als zwingend erforderlich beschrieben, insbesondere wenn es neuere Erkenntnisse für bestimmte Fachgebiete betrifft, die in der Regel nur von einzelnen Lehrkräften vertreten werden.

Aus Sicht verschiedener Schulleitungen ist es problematisch, wenn die Lehrkräfte bei einer externen Fortbildung aus verschiedenen Schularten kommen – beispielsweise 15 Lehrer aus zwölf unterschiedlichen Schulformen – dann ist ein konstruktiver Austausch nur eingeschränkt möglich. Hierbei können zwar Inhalte besprochen werden, doch kaum kann über deren konkrete Umsetzung in der Praxis sich ausgetauscht werden. Bei Fortbildungen im Kollegenkreis kann dagegen detailliert auch auf Fragen der Umsetzung und der Methoden eingegangen werden. Ein Teil der Befragten

favorisiert deshalb Teamfortbildungen, auf die der Schwerpunkt von Fortbildungen gelegt werden sollte.

Bei Fortbildungen außerhalb der eigenen Schule kommen Teilnehmende mit unterschiedlichen Erfahrungshintergründen zusammen, was zwar eine gewisse Bereitschaft zur gegenseitigen Verständigung erfordert, aber auch stark die Horizonte der Teilnehmenden erweitern kann. Man schaut sozusagen über den eignen Tellerrand hinaus. Insofern sind auch Inhouse-Fortbildungen nicht die alleinige Lösung, sondern auch hier kommt es auf die Mischung zwischen verschiedenen Angebotsformen an.

Von Schulleitungen wird auch kritisch angemerkt, dass für die Angebote häufiger Fortbildnerinnen und Fortbildner von außen geholt werden sollten, da die Idee *Lehrkräfte bilden Lehrkräfte* aus sich zum Teil als weniger effektiv erweist. Dabei wird auch auf die Schwierigkeit verwiesen, dass den fortbildenden Lehrern oftmals neue Impulse fehlen. Wenn das Konzept *Lehrer bilden Lehrer* aus primär lediglich in einen Erfahrungsaustausch mündet, ist eine solche Kritik sicher berechtigt. Vermitteln jedoch Lehrkräfte zu speziellen Themen ihre Fachkompetenz und Erfahrung, dann ist dies durchaus eine sinnvolle Angebotsform.

Mischformen

In *Sachsen* gibt es Fortbildungsangebote, die als Zielgruppe sowohl Lehrkräfte von Fachschulen als auch Erzieherinnen und Erzieher aus den Einrichtungen gleichzeitig als Adressaten ihrer Veranstaltungen ansprechen. Diese Form wird als sehr bereichernd erlebt, da auf diesem Weg die jeweiligen Gruppen gute Einblicke in den jeweils anderen Bereich erhalten und sich mit ihren Erfahrungen direkt austauschen können. Somit profitieren beide Seiten voneinander: Die Erzieherinnen und Erzieher erfahren Neues aus dem Ausbildungsbereich, was sie von den aktuell Ausgebildeten erwarten können; umgekehrt erfahren die Lehrkräfte etwas über die neuesten Themen und Entwicklungen aus dem Bereich der Praxis.

Eine Schulleitung aus *Baden-Württemberg* kennzeichnet den Praxisbesuch durch Lehrkräfte als die wichtigste Form der Fort- und Weiterbildung. Dabei übernehmen die Lehrkräfte die Praxisbetreuung und Praxisbegleitung, verbunden mit der Aufgabe, nach neuen Themen in der Praxis Ausschau zu halten. Diese Themen sollen dann in der Schule eingebracht werden, um auf diesem Wege sicherzustellen, dass die

Ausbildung sich unmittelbar an den aktuellen Themen der Praxis orientiert:

„Eine Form der Fort- und Weiterbildung für mich ist, dass die wichtigsten Lehrer alle Praxisbetreuung und Praxisbegleitung machen und dort auch die Aufgabe haben, zu gucken, was sind dort die neuesten Themen in der Praxis, worum geht es, und diese Inhalte dann mit in die Schule zu bringen. Das ist keine strukturierte Fortbildung, sondern vom Konzept her eine Form, die sicherstellen soll, dass der Lehrer nicht immer dasselbe macht; diese Befindlichkeit oder Struktur, das selber dann zu machen, also neue Themen aufzugreifen.“
(FS_I 54)

Aus Hessen wird berichtet, dass Vertreterinnen aus der Praxis in die Schule kommen und dort das Lehrerkollegium über aktuelle Entwicklungen und Themen informieren. Die Verzahnung von Ausbildung und Praxis ist ein zentrales Thema für die Lehrkräfte an den Fachschulen für Sozialpädagogik, und sie schafft eine gute Basis, um einen ständigen Transfer zwischen beiden Feldern zu gewährleisten:

„Wir haben ja viele Praxisanleitertreffen, wo dann auch die Kollegen aus der Praxis hier was für andere Kollegen anbieten. Also, es ist ja viel Kompetenz einfach da in der Praxis, ja, und wir fangen an, die auch aufzugreifen, also nicht so Schule sagt jetzt, hat mal wieder das Neueste und zeigt euch das, sondern in der Praxis haben die ja auch neue Sachen, oder alte, die gut sind. Und da entwickelt sich so ein Geben und Nehmen. Und Schule bietet sich halt an, weil wir die Ressourcen haben, die Räume, die Beamer, die Cafeteria, also wir haben eine tolle Verköstigungsmöglichkeit hier, günstig, also da ist wirklich ganz viel an Ressource da. Zentral gelegen.“ (FS_I 30)

Umfang der Angebote

Einige Schulleitungen sehen eintägige Fortbildungen in ihrer Wirksamkeit als äußerst kritisch: Für eine erste Orientierung können sie durchaus sinnvoll sein, aber zur nachhaltigen Wirkung sollten eher mehrtägige Veranstaltungen besucht werden.

Neben den Fortbildungen im traditionellen Sinne (Weiterqualifizierung im vertretenen Fachgebiet) wird von einzelnen Lehrkräften empfohlen, während der Lehrtätigkeit ein sogenanntes Fortbildungsstudium in Sozialpädagogik und Psychologie zu absolvieren oder die Lehrbefähigung zum Thema Recht und Politische Bildung zu erwerben:

„Ungefähr die Hälfte der Kollegen hat ein Fortbildungsstudium in [Großstadt D] absolviert. Dieses Studium wurde selbst finanziert und mit den entsprechenden Praktika im Bereich Erziehung durchgezogen. Das waren zum einen ein Sonderprogramm Sozialpädagogik sowie ein Sonderprogramm Psychologie. Zum anderen wurden direkt an der Universität in [Großstadt D] drei Studiengänge angeboten: Bildungsgänge mit der Lehrbefähigung Politische Bildung, mit der Lehrbefähigung Recht sowie der Lehrbefähigung Sozialpädagogik und Pflege.“ (FS_I 67)

Bereich der Weiterbildung

Von den Schulleitungen in den Neuen Bundesländern wurde häufig der Begriff „Weiterbildung“ (und was darunter verstanden wird) genannt. Offensichtlich hat sich dort nach der Wende ein besonders hoher Druck der Weiterqualifizierung ergeben, der konzeptionell über die üblichen Fortbildungen weit hinausging und zur Sicherung der beruflichen Stellung als notwendig betrachtet wurde.

Im Bereich der Weiterbildung gibt es oft Angebote, die sich über einen relativ langen Zeitraum erstrecken und häufig eine Weiterqualifizierung beinhalten, beispielsweise: supervisorische, therapeutische, erlebnispädagogische Qualifikationen oder Kompetenzen im Bereich von Musik und Theater – was sich meist jedoch nicht finanziell bei den Lehrkräften auswirkt.

Ein Schulleiter formuliert die Überlegung, dass viele Zugänge zu den Angeboten der Fort- und Weiterbildung eher zufällig seien, es aber kein Zusammenwirken der unterschiedlichen Angebote gebe. Ähnlich verhalte es sich auch mit der Anerkennung der genutzten Angebote: Es gebe zwar verschiedentlich eine Fortbildungspflicht, wobei in der Regel offen bleibe, was bei Nichterfüllung geschehe, doch unabhängig davon bleibe die Nutzung der verschiedenen Angebote ohne erkennbare Folgen in Bezug auf die berufliche Stellung.

Hier wäre zu überlegen, inwieweit durch die Wahrnehmung von Angeboten der Fort- und Weiterbildung Module erworben werden können, die weitere Qualifikationen ermöglichen und sich letztlich auch auf die berufliche Stellung auswirken würden. Es stellt sich demnach die Frage, ob über diesen Weg zukünftig ebenfalls formale Qualifikationen erworben werden, anstatt nur ausschließlich auf das erfolgreiche Durchlaufen geschlossener Ausbildungen angewiesen zu sein.

7 Themen der Fort- und Weiterbildung

Die Angebote der Landesinstitute werden von den Schulleitungen lobend erwähnt – insbesondere zu den Bereichen, die sich durch eine Neuordnung der Ausbildung ergeben haben. Viele Länder stellten die Lehrpläne für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern auf Lernfelder um und schufen von Landesseite aus ein umfassendes Fortbildungsangebot, das mittels Fortbildungskatalogen über die Schulen an die Lehrkräfte herangetragen wird.

Mangel an Angeboten zum sozialpädagogischen Bereich

Die Schulleitungen vermissen in den Fortbildungskatalogen insbesondere Angebote, die den sozialpädagogischen Bereich eher allgemein tangieren:

„Wir vermissen sehr viel stärker Angebote von der Landesregierung oder von den Bezirksregierungen. Da kommt zu wenig im sozialpädagogischen Bereich. Da müssten mehr Möglichkeiten geboten werden, dass Lehrkräfte sich auseinandersetzen können.“ (FS_I 12)

Da jüngeren Lehrkräften vor allem Erfahrungen im sozialpädagogischen Feld fehlen, wären Angebote zum sozialpädagogischen Bereich dringend erforderlich. Dazu eine Schulleitung aus Nordrhein-Westfalen:

„Ich sehe eine ganz große Notwendigkeit, die jungen Kollegen und Kolleginnen, die jetzt neu eingestellt sind, mit dieser Form von Professionalität auch vertraut zu machen. Das Problem ist, dass wir keine Lehrkräfte mehr haben oder wenige Lehrkräfte haben, die einen beruflichen Hintergrund haben. Die sind über das Studium gelaufen und haben dann, wenn man Glück hatte, sich ehrenamtlich engagiert oder vielleicht ein bis zwei Jahre in einem Praxisbereich gearbeitet, aber wir haben nicht mehr die Lehrkräfte, die lange Jahre selbst Leitungserfahrung hatten und, ich sag mal in der elementarpädagogischen Arbeit oder in der Jugendhilfearbeit und aus der direkten Praxis kommen. Da sehe ich eine Notwendigkeit, die Art der Weiterqualifizierungsangebote zu diversifizieren und neue Angebote zu unterbreiten, um da auch einfach Möglichkeiten zu schaffen.“ (FS_I 83)

Diese Aussage zeigt deutlich die unterschiedliche Vorqualifikation der Lehrkräfte an Fachschulen für Sozialpädagogik auf sowie die Notwendigkeit, ein differenziertes Angebot bereitzustellen.

Fachliche und thematische Auseinandersetzung zwischen den Fachschulen

Diese Form der Fortbildung zeigt sich beispielsweise in Bayern durch den schulübergreifenden Austausch in Fachbereichen, der über die *Arbeitsgemeinschaft Baye-rischer Fachakademien für Sozialpädagogik* (AK FAKS) organisiert wird. Die AK FAKS organisiert Fachtagungen; die Fachgruppen sind nach Unterrichtsfächern gegliedert, bei denen Lehrkräfte aus verschiedenen Fachakademien des Landes zusammenkommen und inhaltlich an aktuellen Themen arbeiten. Teilweise werden hierzu auch Referentinnen und Referenten hinzugezogen:

„Es gibt Angebote von der Arbeitsgemeinschaft der Fachakademien in Bayern, das sind gute Angebote und das sind auch geradezu verpflichtende Sachen, wo wir sagen, da muss jemand von uns hinfahren, möglichst sogar zwei oder drei. Also da sind wir wirklich sehr aktuell dabei immer, egal ob das in Medienpädagogik ist oder in Pädagogik.“ (FS_I 65)

Eine Schulleitung aus Brandenburg betont, dass durch sinkende Schülerzahlen die Fachschulen in einer größeren Konkurrenz zueinanderstehen und dass dies den fachlichen Austausch zwischen den Fachschulen erheblich bremst.

Positive Bewertung der Angebote

Insgesamt wird das Fort- und Weiterbildungsangebot vonseiten der Schulleitungen eher positiv gesehen. Die kritische Sicht des Angebots einer Schulleitung aus Mecklenburg-Vorpommern ist eine Ausnahme:

„Das Angebot im Land für Weiterbildung unserer Lehrkräfte ist, ich sag‘ mal, nicht null, aber es nähert sich. (...) Das müssen wir also selber machen. Wir müssen gucken, was wir tun.“ (FS_I 36)

Auch wenn das Angebot insgesamt tendenziell positiv gesehen wird, gibt es in den einzelnen Bundesländern Differenzierungen. So wird in Baden-Württemberg bemängelt, dass die Angebote zwar vielfältig sind, aber oft zu wenig die Themen der Fachschulen für Sozialpädagogik aufgreifen:

„Ja, gut, da passiert jetzt speziell für Fachschulen für Sozialpädagogik nicht viel, was das staatlicherseits angeht, das ist nur ab und zu mal ein Thema, was jetzt

da tatsächlich uns direkt betrifft. Aber das liegt daran, dass bei 60 Fachschulen, da hat man's nicht so nötig, da direkt was zu tun. Und was wir halt an Fortbildung selber dann machen, das ist dann mehr inhaltlicher Art. Also man holt sich dann das, was man direkt braucht, man holt es unter Umständen dann auch bei Fortbildungen, die auch für Erzieherinnen sind.“ (FS_I 20)

Vielfältige Palette der Angebote

Nach Aussagen der Schulleitungen ist die Palette der Angebote vielfältig und umfasst insbesondere:

- Themen zur Unterrichtsgestaltung
- Einführung in neuere methodisch-didaktische Unterrichtsformen
- Spezifische Angebote zu unterschiedlichen Fächern in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern
- Neue Themen, die das Arbeitsfeld unmittelbar betreffen, beispielsweise Angebote zum Thema Lerngeschichten, zur Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung oder zum lernfeldbezogenen Lehrplan.

„Das Thema Kindeswohl steht im Vordergrund. Die Veränderungen in der Jugendhilfe, die diskutiert werden durch diese Problemfälle, dass Kinder eben aufgegriffen worden sind. Wie kann man also strukturell in der Jugendhilfe noch mehr darauf aufmerksam machen, damit kein Missbrauch mit Kindern passiert. Das ist Thema. Oder psychiatrische Fortbildungen, das Kennenlernen von psychischen Störungen, und wie man in der Jugendhilfe damit umgeht. Also, das wäre wieder so ein Fortbildungsteil. Und klar, Schule, Organisation und Ähnliches.“ (FS_I 54)

„Fortbildungsakademien: Also Literacy wird angeboten für dieses Jahr, Singen, Musizieren, Bewegung in Tageseinrichtungen war ein Thema. Erziehungspartnerschaft im Kontext des Diversity-Konzeptes war eine Fortbildung. ‚Komm mit mir ins Zahlenland‘, Orientierungsplan und mathematische Grundbildung. Naturwissenschaft in der Kindertagesstätte war eine Ausschreibung. Lernen durch elementare Sinneserfahrung, die Orientierungsfähigkeit verbessern, Entdecken des Forschens und Entdecken in Chemie und Biologie, Physik und Technik. Lernen im Orientierungsplan. Von der Hirnforschung zur Neurodidaktik. Das waren in diesem Schuljahr die Themen, wo sich die Kollegen hätten anmelden können.“ (FS_I 58)

Angebote zur Frühpädagogik

Auffallend häufig weisen die Schulleitungen auf die Nutzung der Angebote zur Frühpädagogik hin, also auf den Bereich der Kinder in den ersten drei Lebensjahren. Die Fachschulen für Sozialpädagogik sind bemüht, sich den aktuellen Themen zu stellen und sich mit ihnen auseinanderzusetzen. Dies trifft für alle Bundesländer gleichermaßen zu:

„Wir versuchen auch möglichst viele aktuelle Themen wieder mit zu implizieren, also uns jetzt auch den Fokus der Frühpädagogik sehr zu Herzen zu nehmen: die Kollegen, die sich darin fortbilden, jeder hat so seinen Schwerpunkt und Horizont erweitert, und wir uns da auch gut drin, glaube ich, ergänzen, also so in den Praxis- und Theoriebereichen.“ (FS_I 43)

Allerdings wird auch angemahnt, dass im Bereich der Frühkindlichen Bildung noch erhebliche Anstrengungen in Theorie und Praxis unternommen werden müssten, um im internationalen Vergleich mithalten zu können. In der Praxis beinhaltet dies nicht nur die qualitative Seite des Angebots, sondern ebenso die quantitative.

Kenntnisse der Theorie

Was die Kenntnisse der Theorie betrifft, so wird deutlich, dass die Forschung auf dem Gebiet der Frühkindlichen Bildung in der Bundesrepublik bisher noch nicht genügend ausgebaut ist. Der Fortbildungsbedarf der Lehrkräfte an Fachschulen für Sozialpädagogik zu diesem Themenbereich scheint wesentlich größer zu sein als das bisherige Angebot. Auch besteht eine gewisse Unsicherheit hinsichtlich der notwendigen Inhalte zum Thema Frühpädagogik. Zwar wird ein qualitativer Ausbau gefordert, gleichzeitig aber wird wenig spezifiziert, worin dieser bestehen müsste:

„Ich sehe durchaus Defizite, die auch zu einer Nachqualifizierung oder Weiterqualifizierung oder Änderung der Verordnung führen müssten, führen werden. Und dass wir im Rahmen unserer frühkindlichen Ausbildung auch verstärkt Bereiche wie Naturwissenschaft, Mathematik oder auch Fremdsprachen anbieten müssen und auch den Kindern anbieten müssen. Aber die entsprechende Verordnung für die Fachschulausbildung, Fachschule für Sozialpädagogik soll im nächsten Jahr, wahrscheinlich erst im übernächsten Jahr, geändert werden. Da sind diese Bereiche vorgesehen und da müssen wir uns auch drauf einstellen, das wird auch für die Lehrkräfte einen Umbruch

bedeuten. Und es wird natürlich auch bedeuten, dass wir die ohnehin knappen Ressourcen von naturwissenschaftlichen Lehrkräften oder auch in Mathematik dass diese Ressourcen, die ohnehin knapp sind, dann noch weiter ausgeschöpft sind. Aber wir müssen dann versuchen, unsere Lehrkräfte selbst zu qualifizieren und nicht jeder, der eine Fachschule für Sozialpädagogik unterrichtet, war früher in Mathematik eine Niete oder in Physik eine Niete, da kann man also sicherlich weiterqualifizieren. Wir müssen halt die Physiklehrer intern schulen über Lehrerfortbildungsmaßnahmen. Und der Kollege (...) ist Bauingenieur, hat aber auch keine Physik studiert, er arbeitet sich jetzt in Physik ein, weil beim Bauingenieur die Affinität zur Physik ja naheliegend ist, bei anderen vielleicht nicht ganz so. Beim Kaufmann ist die Affinität nicht so gegeben.“ (FS_I 25)

Implementierung der Bildungspläne

Bei der Nennung von neueren Themenbereichen für Fortbildungen nimmt (neben der Frühpädagogik) auch die Implementierung der Bildungspläne eine zentrale Stellung ein, verbunden mit dem Wunsch nach mehr Fortbildungsangeboten.

In allen Bundesländern liegen sogenannte Bildungspläne vor, wenn auch in unterschiedlichem Umfang und mit unterschiedlichen Vorgaben für die Praxis, doch sie sind zu einem zentralen Element in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern geworden. Dabei geht es weniger um die Fachinhalte, da diese oft schon immer unterrichtet wurden, sondern um die Vermittlung der Grundgedanken und der Philosophie sowie der Struktur der Pläne:

„Es ist, was den Bildungsplan betrifft, eigentlich eine sehr gute Einführung der Einrichtung und der Lehrkräfte erfolgt. Es gab auch mit den wenigen Fachschulen für Sozialpädagogik da eine gute Zusammenarbeit. Materialien wurden zur Verfügung gestellt, Fortbildung wurde gemacht, aber es ist begrenzt, in dem Fall wo wir also sagen, es könnte jetzt die Lernfeldarbeit und die Umsetzung der Lehrpläne intensiver sein. Das ist aber auch abhängig davon, wie die Kollegen ihre Fortbildungswünsche äußern.“ (FS_I 21)

Kompetenzorientierung

Ein weiteres Thema mit starkem Fortbildungsbedarf ist die Ausrichtung der Ausbildung im Sinne der Kompetenzorientierung. Eine Schulleitung aus Nordrhein-

Westfalen beklagt, dass es wenig Material dazu gebe, wie Schülerinnen und Schüler die gewünschten Kompetenzen erwerben könnten und wie das Verhältnis von Zielen und Kompetenzen sich insgesamt verhalte. Mit Blick auf den anstehenden Qualifikationsrahmen wird dies in der Tat ein zentrales Thema in der Ausbildung sein, verbunden mit der Fragestellung, welche Inhalte und Methoden für die Vermittlung welcher Kompetenzen geeignet sind:

„Was bei uns Thema ist, ist diese Kompetenzorientierung, die jetzt auch Einzug hält in die Lehrpläne. Und das ist schon ein Riesenthema, weil es auch da zu wenig gibt. Denn man kann da oben schon die Kompetenzen hinschreiben, aber entscheidend ist ja, wie sie zu den Kompetenzen kommen, wie das Verhältnis von Zielen und Kompetenzen etwa ist. Und das sind so die Arbeiten, mit denen wir uns im Moment inhaltlich jetzt in Dienstbesprechungen und Konferenzen auseinandersetzen. Im nächsten Schuljahr werden wir oder ich den Schwerpunkt darauf legen. Die Kollegen wissen das noch nicht, das werden sie bald erfahren, dass man dann in den Lehrerteams, die in einem Modul arbeiten, ganz intensiv schaut, wie kann man diese Kompetenz, die im Lehrplan steht, auch erreichen, mit welchen Inhalten, mit welchen Methoden. Wenn dieser DQR jetzt vorliegt für die Erzieherausbildung, dann wird es natürlich auch die Aufgabe sein, zu schauen, dass wir diese Ausbildung auch so stricken auf die Zukunft hin, dass wir den erreichen. Das ist klar.“ (FS_I 15)

Praxisbetreuung

Die Schulleitungen melden auch stark Fortbildungsbedarf für den Bereich Praxisbetreuung sowie für die Anleitung von Praktikantinnen und Praktikanten an. Hierbei muss man allerdings berücksichtigen, dass die Praxislehrkräfte oft sehr kompetent auf diesem Gebiet sind, aber sich für die häufigen Problemfälle, mit denen sie in der Praxis konfrontiert werden, durch Fortbildungen Unterstützung erhoffen – und dies im Sinne einer kollegialen Beratung.

Die Bandbreite der Themen

Die Palette genutzter Fortbildungsangebote zeigt anhand der Aussagen der Schulleitungen deutlich eine Vielfalt auf:

- Medienerziehung
- Digitale Bilderbuchbetrachtung
- Klassenführung, Klassenklima, Klassenmobbing

- Methodenkompetenz
- Selbstorganisierter Unterricht
- Projektorientiertes Lernen
- Theaterpädagogik
- Musikerziehung
- Rhythmik
- Tanzpädagogik
- Erlebnispädagogik
- Konfliktmanagement
- Sprachförderung, Gesprächsführung
- Projektmanagement
- Stressbewältigung
- Unterrichtsgestaltung
- Qualitätsmanagement
- Grundlagen der Erziehungswissenschaften
- Spieltherapeutische Angebote
- Systemische Ansätze
- Hochbegabung
- ADHS
- Methodik-Didaktik
- Behindertenpädagogik
- STEP-Elterntrainer.

Die Fortbildungsthemen werden mitunter durch die landesspezifischen Vorgaben im Lehrplan bedingt. So berichtet eine Schulleitung aus *Rheinland-Pfalz* (dem einzigen Bundesland, das den Lehrplan nach Modulen gliedert), dass zu diesem Konzept sowie zum geforderten projektorientierten Unterricht dringend Fortbildungen der Kollegien erforderlich wären.

Vereinzelt wird auch betont, dass sich das Angebot, insgesamt betrachtet, in den letzten Jahren deutlich erweitert habe, nicht zuletzt auch aufgrund der zahlreichen Neuerungen im sozialpädagogischen Feld sowie in der Ausbildung selbst.

Angebote im Bereich der Methodik und Didaktik des Unterrichts werden gern besucht; ein Grund liegt darin, dass an den Fachschulen ein erheblicher Anteil an Lehrkräften unterrichtet, der keine Lehrerausbildung hat. Nach der Lehrkräftebefragung im Rahmen von WiFF haben circa 60% der 1.179 befragten Lehrkräfte kein reguläres Lehramtsstudium absolviert:⁴

„Also da wir ja vorhin schon gesagt haben, dass wir nur wenig fertig ausgebildete Lehrer haben, ist natürlich so Methodik, Didaktik des Unterrichts was gern Besuchtes.“ (FS_I 90)

Auffallend ist, dass zum Komplex der Neurowissenschaften offensichtlich kein explizites Interesse besteht, obgleich dieses Thema derzeit in verschiedenen Bereichen intensiv diskutiert wird. In keiner Aussage der Schulleitungen wurde dieser thematische Aspekt benannt – weder als bereits bekannter, noch als gewünschter Fortbildungsbereich.

⁴ Kleeberger, Fabian/Stadler, Katharina (2011): Zehn Fragen – Zehn Antworten zur Ausbildung frühpädagogischer Fachkräfte. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Lehrkräften an Fachschulen/Fachakademien für Sozialpädagogik. Erscheint in der Reihe WiFF Studien. München (in Vorbereitung)

8 Informationsbörse zu den Angeboten

Der Zugang zu den Informationen über die verschiedenen Fortbildungsangebote wird vonseiten der Schulleitungen als schwierig dargestellt. Die Angebote der Landesinstitute und der einzelnen Träger sind zwar leicht zugänglich, doch die darüber hinausgehende breite Palette an Angeboten, die für Lehrkräfte interessant sein könnten, wird eher zufällig gefunden. Dies betrifft auch Angebote, die länderübergreifend interessant sein könnten.

Vor diesem Hintergrund fordert eine Schulleitung die Einrichtung einer *zentralen Datenbank* über die Angebote der Fort- und Weiterbildung, und zwar im Sinne einer *Informationsbörse*, mit deren Hilfe man sich über Anbieter und Angebote auch überregional informieren könnte:

„Ja, es wäre sicherlich auch schön, wenn man so etwas wie eine zentrale Datenbank hätte über Aus- und Weiterbildungen, wo man sich dann informieren kann.“ (FS_I 38)

„Also ich denke, das Gesamtangebot auf dem Markt, das muss man genau durchforsten. Und genau gucken, was bringt mir das Angebot. Ich denke, es ist ganz viel auf dem Markt und wenn man mal diese Vergleiche zieht, denke ich, gibt's Dinge, die vielleicht auch nicht immer von der Qualität sind, die wir uns wünschen. Das kommt auch manchmal von den Kollegen, wenn sie auch Weiterbildungen gemacht haben, die sie sich selber gesucht haben, wo sie sagen, ‚also es hat nicht den Erwartungen entsprochen, mit denen ich eigentlich dorthin gegangen bin‘. Und ich denke, dort muss man ganz einfach schauen, inwieweit ist es passgerecht auch für das, was ich mit dieser Weiterbildung dann im Nachhinein auch machen möchte. Also ich denke, es gibt ganz viele Weiterbildungsangebote, aber wichtig ist, zu selektieren.“ (FS_I 33)

9 Steuerung der Fort- und Weiterbildung im Kollegium

In diesem Zusammenhang weist eine Schulleitung auf die Funktionsstelle des „Fortbildungsbeauftragten“ hin. Dessen Aufgabe ist es, das Fortbildungsangebot zu sichten, Fortbildungsbedarf zu identifizieren und mögliche fachliche Lücken, die durch die Pensionierung einzelner Lehrkräfte entstehen, rechtzeitig zu erkennen und dafür sorgen, dass entsprechende Fortbildungen genutzt werden, um diese möglichen Lücken erst gar nicht aufkommen zu lassen. Von einem Teil der Schulleitungen wird genau diese zentrale Steuerung im Bereich der Fort- und Weiterbildung vermisst:

„Ja, da haben wir jetzt einen Fortbildungsbeauftragten benannt mit einer A14-Stelle, also Funktionsstelle, der koordiniert, fängt jetzt grade an, wird demnächst dann auf Zukunft bezogene Schwerpunkte generieren. Manche Kollegen haben halt nicht auf dem Schirm, dass in vier Jahren der in Pension geht, ja, also wo entstehen Lücken, wo kann ich mich eigentlich einarbeiten, wo macht es Sinn und wo ist es für die Einrichtung am optimalsten. Diese Sachen, die werden jetzt gerade systematisch angegangen. Insofern kann man schon sagen, wenn dafür eine Funktionsstelle vergeben wird, also dass nicht einer mal grad irgendwann das zuhause macht. Dann ist das schon als eine wichtige Sache anerkannt, um uns zu optimieren, das alles noch effektiver zu machen.“ (FS_I 30)

Bei den befragten Schulleitungen aus Nordrhein-Westfalen wird auffällig oft auf die Funktion und Stelle eines Fortbildungskoordinators bzw. Fortbildungsbeauftragten verwiesen, dessen Aufgabe es ist, das Fortbildungsangebot zu sichten und an die Kollegien heranzutragen. Dadurch ist eine gewisse Steuerung des Fortbildungsangebots gewährleistet.

In Nordrhein-Westfalen scheint diese Funktion relativ verbreitet zu sein, was von den Schulleitungen aus anderen Bundesländern eher als Forderung angemahnt wird.

In Sachsen muss jede Schule einen Fortbildungsplan für die Lehrkräfte erstellen, wodurch ebenfalls eine gewisse Steuerung gegeben ist:

„Wir haben einen Fortbildungsplan an jeder Schule, jede Schule hat einen Fortbildungsplan für Kollegen zu machen. Und wenn ich jetzt durch den Lehrereinsatz Kollegen in andere Fächer hineinbringe, dann ist es ja hilfreich, wenn ich sage, du besuchst den Baustein so und so, bis du dann mal durch bist. Das ist seit den 1990er-Jahren gemacht worden, und ich bringe praktisch einen Kollegen in ein anderes Arbeitsfeld hinein. Dazu braucht man aber den Gleichklang mit anderen Schulen, damit sie zumindest zehn Mann oder 15, 16 Mann zusammenbringen.“ (FS_I 21)

Um die Fortbildungsaktivitäten im Kollegium zu dokumentieren, wird vereinzelt eine Fortbildungskartei geführt, aus der für das Kollegium ersichtlich ist, welche Angebote von wem besucht wurden, um sich dann mit den entsprechenden Kollegen fachlich auszutauschen oder fachlichen Rat zu holen.

Ansonsten weisen viele Schulleitungen darauf hin, dass die Fortbildung des Kollegiums durch die Schulleitung gesteuert wird. Hierbei wird auch entschieden, wer welche Fortbildung besucht, was für die einzelnen Lehrkräfte beziehungsweise für die Schule von Bedeutung ist. Auch bei der Angebotsform wird von den Schulleitungen abgewogen, welche Fortbildung schulintern organisiert wird und welche extern besucht wird. Diese Steuerung ist teilweise vom Fach abhängig oder vom notwendigen Austausch mit anderen Schulen, wobei grundsätzlich darauf geachtet wird, dass möglichst das gesamte Kollegium zu einem bestimmten Thema fortgebildet wird.

Mitunter wird durch die Schulleitung von den Kollegien auch gefordert, Angebote jenseits des eigenen Faches zu besuchen, um so den eigenen fachlichen Blick zu weiten.

10 Zusammenfassung

Große Bereitschaft zur Fort- und Weiterbildung – Wunsch nach Fortbildungsverpflichtung

Bei den Lehrkräften an Fachschulen für Sozialpädagogik besteht nach übereinstimmender Aussage der Schulleitungen grundsätzlich eine große Bereitschaft zur Fort- und Weiterbildung. Trotzdem wird mehrfach der Wunsch nach einer verbindlichen Fortbildungsverpflichtung erhoben. Diese würde es den Lehrkräften auch ermöglichen, aus der Verpflichtung ein Recht abzuleiten.

Der Fortbildungsbedarf ist heterogen

Der konkrete Fortbildungsbedarf stellt sich allerdings als sehr heterogen dar, was insbesondere mit der Vielfalt der Zusammensetzung der Lehrerkollegien, der Lehrplankonzepte und der Unterrichtsfächer zusammenhängt.

Die gewünschte Themenpalette ist dementsprechend inhaltlich breit gestreut, zudem möchten manche Lehrkräfte sich nur in ihrem fachlichen Bereich fortbilden, andere wiederum bevorzugen eher Randthemen oder haben ein starkes Interesse an Themen aus anderen Fachgebieten.

Insgesamt werden überwiegend Fortbildungen bevorzugt, die die eigene Fachlichkeit weiterentwickeln beziehungsweise aktuelle Themen aufgreifen wie Frühpädagogik, Bildungspläne für Kindertageseinrichtungen oder Lernfelddidaktik. Weniger gewünscht sind Weiterbildungen im Sinne des Erwerbs neuer beruflicher Qualifikationen.

Diesem Bedarf steht allerdings nur ein eingeschränktes Angebot gegenüber, da nach Aussage der Schulleitungen die speziellen Bedarfe für Lehrkräfte an Fachschulen für Sozialpädagogik oft zu wenig Berücksichtigung finden.

Unterschiedliche Einschätzung der Angebotsstruktur

Bei der Angebotsstruktur gibt es starke Schwankungen in der Einschätzung: Das Interesse bewegt sich zwischen den sogenannten Inhouse-Fortbildungen und den überregionalen dezentralen Angeboten. Einige halten Fortbildungen außerhalb der Schule für wenig

effizient, da immer nur ein Teil des Kollegiums davon profitiert; andere geben zu bedenken, dass man den Überblick verliere und keine Anregungen von außen bekomme, wenn man immer nur im eigenen Kollegium diskutiere.

Bei den Angebotsformen wird ausschließlich von Präsenzveranstaltungen ausgegangen. Fortbildungen in Form von Fernunterricht werden nicht erwähnt und somit auch nicht in Betracht gezogen. Den Lehrkräften scheint es offensichtlich wichtig zu sein, im Rahmen von Fortbildungen auch die kommunikative Seite nicht außer Acht zu lassen. Neben der eigentlichen Themenbearbeitung ist nach Meinung der Schulleitungen der informelle Austausch mit anderen Lehrkräften ein zentrales Element von Fortbildungen.

Das Budget für Fortbildung ist zu gering, die Kosten sind zu hoch

Als großes Hindernis erweisen sich die finanziellen sowie zeitlichen Ressourcen. Die Schulleitungen bedauern und kritisieren das zu geringe Fortbildungsbudget sowie die relativ hohen Kosten, wenn die Fortbildungsangebote als sogenannte „Fremdbeleger“ genutzt werden, da hiermit der begrenzte Fortbildungsetat der jeweiligen Schule schnell aufgebraucht werde.

Die Zusatzbelastung für das Kollegium steigt dann, wenn einzelne Lehrkräfte Fortbildungen wahrnehmen, zumal es in den Schulen kein Stundenpolster gebe, das Unterrichtsausfälle aufgrund der Fortbildungsaktivitäten von Kolleginnen und Kollegen auffangen könnte. Die Fachschulen für Sozialpädagogik benötigten deshalb die Erhöhung von Budgets, die umfassend Fortbildungen ermöglichen sowie Mittel für Zusatzkapazitäten, die fortbildungsbedingte Unterrichtsausfälle verhindern und abfedern.

Der Zugang zu Informationen ist eher zufällig

Die Möglichkeit, Informationen über die Angebote der Fort- und Weiterbildung zu bekommen, wird von den Schulleitungen mehrheitlich als eher zufällig beschrieben. Aufgrund der Fülle der unterschiedlichen Anbieter könne man sich schon im eigenen Bundesland kaum einen Überblick verschaffen. Auf der Bundesebene ist schon gar nicht daran zu denken, einen Überblick über die Palette der Angebote zu bekommen.

Forderung nach einer zentralen Datenbank

Aus diesen Gründen wird der Wunsch geäußert, eine zentrale Datenbank einzurichten, über die ein Zugang zu den vielfältigen Angeboten und Anbietern ermöglicht wird. So könnte man sich umfassend informieren und gezielter Angebote wahrnehmen – wobei die finanziellen Ressourcen für die Fremdnutzer hinderlich wirken könnten.

Die Bedeutung von Fortbildungskoordinatoren

Die von einigen Schulleitungen erwähnten Fortbildungskoordinatoren erweisen sich als eine wichtige Einrichtung zur Steuerung der Fort- und Weiterbildung im Kollegium. Dementsprechend sollte an jeder Schule diese Funktion in irgendeiner Form geschaffen werden und eine entsprechende Person mit dieser Aufgabe betraut werden. Dadurch kann dann die permanente Weiterqualifizierung des Kollegiums gezielt gesteuert und gewährleistet werden; gleichzeitig können mögliche fachliche Lücken – beispielsweise verursacht durch ausscheidende Kollegen oder durch neue Themen im Arbeitsfeld der Erzieherinnen und Erzieher – rechtzeitig erkannt und behoben werden.

Viele Schulleitungen verweisen aber auch darauf, dass sie an der Fachschule bereits ein eigenes Fortbildungskonzept haben, das den Fortbildungsbedarf steuert.

Was heißt Fortbildung an den Fachschulen für Sozialpädagogik?

Wie in der Einleitung erwähnt, werden Fortbildungen insbesondere in dem Sinne verstanden, sich auf dem Laufenden zu halten und sich Zugang zu neuen Themen zu verschaffen. Weniger vertreten wird jedoch ein Fortbildungsverständnis im Sinne des *Lebenslangen Lernens*, was die eigene Fachlichkeit deutlich erweitern könnte. Dies würde aber ein breiter gefächertes Interessensspektrum voraussetzen, was jedoch wegen der begrenzten Fortbildungskapazitäten, die dem Einzelnen sowie der Schule zur Verfügung stehen, nicht zu realisieren ist.

Einführung eines modularisierten Fort- und Weiterbildungsangebots

Die Schulleitungen schlagen perspektivisch die Einführung eines modularisierten Angebotes an Fort- und Weiterbildung vor. Dies sollte an den Kompetenzfeldern einer qualifizierten Ausbildung sowohl aus in-

haltlicher als auch aus methodischer Sicht anknüpfen sowie einen Beitrag zur Qualifizierung der Lehrkräfte an Fachschulen für Sozialpädagogik leisten.

Bei einem modularisierten Angebot könnte auch eine größere Übersichtlichkeit geschaffen werden, die es der einzelnen Lehrkraft ermöglicht, sich in der Vielfalt der Einzelthemen besser orientieren zu können. Die Wahl der Fortbildungen würde somit weniger vom Zufall geleitet sein, sondern stärker im Sinne eines aufbauenden Systems funktionieren:

„Unsere Schule fordert jetzt zum Beispiel von den Lehrern ein Portfolio, das wir also anlegen sollen im Bereich der Weiterbildung. Und ich denke mal, das ist schon ganz günstig, wenn man eben nicht nur durch Zufall etwas über bestimmte Weiterbildungsangebote erfährt, wie das jetzt bei dem [Projekt A] an unserer Schule der Fall war, sondern dass man eben auch gezielt suchen kann und dann eben sagen kann: Das interessiert mich. Und da möchte ich was tun.“ (FS_I 38)

Mit dem Erwerb einzelner Module müssten dann aber auch erworbene Formen der Weiterqualifizierung anerkannt werden, die wiederum die beruflichen Möglichkeiten erweitern und sich auch monetär auszahlen.

11 Anhang

Interviewleitfaden für Fachschulleitungen

Thematik		Inhalte/Fragen	Stichworte/Nachfragen
		Einstiegsfrage	
1.	<i>Profil der Fachschule</i>	Was ist das Besondere Ihrer Fachschule? Bei Schulen, die zugleich Kinderpflege/ Sozialassistenten anbieten, lautet die Frage: Was ist das Besondere der sozialpädagogischen Ausbildungen an Ihrer Schule?	– Welche inhaltlichen Schwerpunkte hat die Schule? – Wie ist die Nachfrage aufseiten der BewerberInnen? – Gibt es ein besonderes Verfahren bei der Auswahl der BewerberInnen?
		Erzieherinnenausbildung	
2.	<i>Bewertung der regulären Ausbildung</i>	Wie bewerten Sie die derzeitige ErzieherInnenausbildung an Ihrer Schule? Wo sehen Sie Stärken, wo Schwächen?	Im Hinblick auf [bitte unbedingt in positiver und negativer/problemorientierter Variante nachfragen]: – die Ausbildungsinhalte – den Bereich „Vermittlung und Didaktik“ (Lernfeldorientierung) – die Zugangsvoraussetzungen (Bezug zur Kinderpflege/Sozialassistenten/SPS herstellen) – das Theorie-Praxis-Verhältnis Optionale Nachfrage: – die vermittelten Kompetenzen
3.	<i>Sonstige Ausbildungsmodelle</i>	Neben der regulären ErzieherInnen-ausbildung gibt es auch andere Ausbildungsformen. Zum Beispiel die berufsbegleitende Ausbildung in Teilzeitform, Externenprüfung oder andere Modelle, wie etwa verkürzte Ausbildungsgänge für bestimmte Zielgruppen. Spielen derartige Ausbildungsformen an Ihrer Schule eine Rolle?	<i>Ausbildungsgänge vorhanden:</i> – Welche Erfahrungen haben Sie damit gemacht? – Wie sieht es im Hinblick auf die Nachfrage aus? <i>Ausbildungsgänge nicht vorhanden:</i> – Aus welchen Gründen werden derartige Ausbildungsformen von Ihrer Schule nicht angeboten? Gibt es Ihrer Einschätzung nach einen Bedarf für solche Angebote?

Thematik		Inhalte/Fragen	Stichworte/Nachfragen
		Akademisierung	
4.	<i>Positionierung des Erzieherberufs</i>	Wie schätzen Sie angesichts der derzeitigen Akademisierungsbestrebungen im frühpädagogischen Bereich die zukünftige Bedeutung der ErzieherInnenausbildung ein?	<i>Wichtige Nachfrage:</i> – Für welche Tätigkeiten, Aufgaben (Leitung, Gruppenleitung, Zweitkraft) sollte auf dem Niveau der Berufsfachschule, der Fachschule, der Hochschule jeweils qualifiziert werden? [ggf. jeweils nachhaken: Und wie sieht das mit der KinderpflegerInnenausbildung ... etc. aus?] – Angesichts des drohenden Fachkräftemangels wird zum Teil gefordert, die KiTas stärker für andere Berufsgruppen oder Seiteneinsteiger zu öffnen. Wie beurteilen Sie diese Intentionen?
5.	<i>Kooperation mit Hochschulen</i>	Kooperiert Ihre Schule mit einer Fachhochschule oder Universität?	<i>Schule kooperiert bereits:</i> – Wie sieht diese Kooperation aus? – Welche Erfahrungen haben Sie dabei bisher gemacht? – Welche Voraussetzungen sind für eine erfolgreiche Kooperation erforderlich? <i>Schule kooperiert nicht:</i> – Ist eine Kooperation zwischen Ihrer Schule und Fachhochschulen oder Universitäten in Zukunft denkbar?
6.	<i>Anschlussfähigkeit und Durchlässigkeit</i>	Wie bewerten Sie die Anschlussfähigkeit der ErzieherInnenausbildung an das Hochschulsystem?	– Auf welchen Wegen könnte eine höhere Durchlässigkeit erreicht werden? – Welche Hindernisse stehen einem Mehr an Durchlässigkeit entgegen? – Welche Anrechnungsverfahren sind denkbar?
		Fort- und Weiterbildung	
7.	<i>Relation zwischen Aus-, Fort- und Weiterbildung: inhaltliche Aufgabenteilung</i>	Gibt es aus Ihrer Sicht Aufgabenbereiche und Themengebiete, die nicht in der ErzieherInnenausbildung aufgegriffen werden können und (im Sinne einer Arbeitsteilung) durch Fort- und Weiterbildungsangebote für die berufstätigen Fachkräfte abgedeckt werden sollten?	– Welche Aufgabenbereiche und Themen betrifft dies?

Thematik		Inhalte/Fragen	Stichworte/Nachfragen
8.	<i>Schulische Fort- und Weiterbildungsangebote (Aufbaubildungsgänge)</i>	Bieten Sie selbst an Ihrer Fachschule Fort- und Weiterbildungen für pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen an?	– Um welche Angebote handelt es sich? – Welche Erfahrungen haben Sie damit gemacht? – Wie ist die Nachfrage? – Ist das Fort- und Weiterbildungsangebot ausreichend? Gibt es Lücken? – Wie bewerten Sie das bestehende Angebot?
9.	<i>Kooperation mit Weiterbildungsanbietern</i>	Bestehen Formen der Zusammenarbeit zwischen Ihrer Schule und einzelnen Weiterbildungsanbietern?	<i>Schule kooperiert bereits:</i> – Wie sieht diese Zusammenarbeit aus? – Welche Erfahrungen haben Sie dabei bisher gemacht? – Welche Voraussetzungen sind für eine erfolgreiche Kooperation erforderlich? <i>Schule kooperiert nicht:</i> – Ist eine Kooperation zwischen Ihrer Schule und Weiterbildungsanbietern in Zukunft denkbar?
10.	<i>Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte</i>	Wenn wir jetzt die Ebene der pädagogischen Fachkräfte verlassen und uns den Lehrkräften in der ErzieherInnenausbildung zuwenden: Wie zufrieden sind Sie mit dem derzeitigen Fort- und Weiterbildungsangebot für die Gruppe der Fachschullehrerinnen und -lehrer?	
		Kompetenzorientierung	
11.	<i>DQR Bezug zu Fachschulen</i>	Ist die aktuelle Diskussion über den Europäischen bzw. den Deutschen Qualifikationsrahmen bereits ein Thema für die sozialpädagogischen Ausbildungen an der Schule?	– (ggf. Verweis auf AG Qualifikationsrahmen Fachschule)
12.	<i>Konsequenzen</i>	In der Fachöffentlichkeit wird bereits seit Längerem über eine stärkere Berufsfeldorientierung der Ausbildung diskutiert. Im Vordergrund stehen die zu vermittelnden Handlungskompetenzen für die Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen. Welche Konsequenzen hat eine stärkere Kompetenzorientierung für die ErzieherInnenausbildung?	Zum Beispiel im Hinblick auf: – die didaktischen Ansätze (wie das Konzept der Lernfeldorientierung)? – den Aufbau und die Organisation (Modularisierung)? – die Gestaltung von Prüfungen?

Thematik		Inhalte/Fragen	Stichworte/Nachfragen
		Weiterentwicklung und Abschluss	
13.	<i>Zukünftige Aufgaben und Herausforderungen</i>	Was sind für Sie alles in allem die wichtigsten Entwicklungsaufgaben und Herausforderungen im Hinblick auf die Qualifizierung der Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen in den nächsten Jahren (System der Aus- und Weiterbildung)?	– Und speziell mit Blick auf die ErzieherInnenausbildung: Sehen Sie dort auf inhaltlicher oder struktureller Ebene Weiterentwicklungsbedarfe? – [Wenn noch Zeit vorhanden ist:] Sehen Sie angesichts der wachsenden Ansprüche an das Aufgabenspektrum von Erzieherinnen/Erziehern Weiterentwicklungsbedarf beim Qualifikationsprofil? Zum Beispiel: Von der breit qualifizierenden sozialpädagogischen Ausbildung für alle Felder der Kinder- und Jugendhilfe hin zur Fachkraft für Kindertageseinrichtungen?
14.	<i>WiFF: Empfehlungen</i>	Welche Empfehlungen würden Sie WiFF mit auf den Weg geben?	– In welcher Form könnte WiFF aus Ihrer Perspektive für die Weiterqualifizierung der Fachkräfte hilfreich sein?
15.	<i>Offene Abschlussfrage</i>	Von unserer Seite wäre es das dann. Gibt es von Ihnen noch etwas, das Ihnen wichtig ist und das im Interview bislang noch nicht zur Sprache gekommen ist?	

Zum Autor



Michael Ledig

studierte Erziehungswissenschaften (Diplom) in Frankfurt am Main. Von 1975 bis 1995 war er als Wissenschaftlicher Referent in der Abteilung Vorschulerziehung (später Kinder und Kinderbetreuung) in verschiedenen Modellprojekten zu Kindertageseinrichtungen sowie im Bereich Kindheitsforschung am *Deutschen Jugendinstitut* (DJI) beschäftigt. Seit 1995 ist er Schulleiter an der *Städtischen Fachakademie für Sozialpädagogik* in München, mit über 1.100 Studierenden die größte in Bayern. Außerdem ist er Vorstandsmitglied bei der *Arbeitsgemeinschaft der bayrischen Fachakademien für Sozialpädagogik* (ag faKs) und Mitglied in verschiedenen Lehrplankommissionen.

Die Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF) stellt alle Ergebnisse in Form von Print- und Online-Publikationen zur Verfügung.

Alle Publikationen sind erhältlich unter: www.weiterbildungsinitiative.de

WiFF Expertisen	WiFF Studien	WiFF Wegweiser Weiterbildung	WiFF Kooperationen
Wissenschaftliche Analysen und Berichte zu aktuellen Fachdiskussionen, offenen Fragestellungen und verwandten Themen von WiFF	Ergebnisberichte der WiFF-eigenen Forschungen und Erhebungen zur Vermessung der Aus- und Weiterbildungslandschaft in der Frühpädagogik	Exemplarisches Praxismaterial als Orientierungshilfe für die Konzeption und den Vergleich von kompetenzorientierten Weiterbildungsangeboten	Produkte und Ergebnisberichte aus der Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Partnern und Initiativen im Feld der Frühpädagogik
			
Band 18: Regine Schelle: Die Bedeutung der Fachkraft im frühkindlichen Bildungsprozess	Band 11: Vera Deppe: Anforderungen an die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern	Band 2: Kinder in den ersten drei Lebensjahren. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung	Band 1: Autorengruppe Fachschulen: Qualifikationsprofil „Frühpädagogik“ – Fachschule/Fachakademie
Zuletzt erschienen: Band 17: Johanna Gebrande: Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) im Lichte fach- und bildungspolitischer Stellungnahmen Band 16: Jörn Borke/Paula Döge/Joscha Kärtner: Kulturelle Vielfalt bei Kindern in den ersten drei Lebensjahren Band 15: Annika Sulzer/Petra Wagner: Inklusion in Kindertageseinrichtungen – Qualifikationsanforderungen an die Fachkräfte Band 14: Gerhard J. Suess: Missverständnisse über Bindungstheorie Band 13: Elmar Drieschner: Bindung und kognitive Entwicklung – ein Zusammenspiel	Zuletzt erschienen: Band 10: Katharina Baumeister/Anna Grieser: Berufsbegleitende Fort- und Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte – Analyse der Programmangebote Band 9: Rolf Janssen: Das Profil sozialpädagogischer Fachschulen Band 8: Rolf Janssen: Die Zugangsvoraussetzungen zur sozialpädagogischen Fachschulausbildung von Erzieherinnen und Erziehern Band 7: Katja Flämig: Kooperation zwischen Fachschulen/Berufsfachschulen und Praxisstätten	Zuletzt erschienen: Band 1: Sprachliche Bildung. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung	

Stand: September 2011

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Robert Bosch **Stiftung**



Deutsches
Jugendinstitut

Die Weiterqualifizierung der Dozierenden an Fachschulen ist grundlegend für die qualitative Weiterentwicklung der Ausbildung. Die Einschätzungen von Schulleitungen zur Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften an Fachschulen stehen im Mittelpunkt dieses Berichtes. In den Blick genommen werden sowohl Weiterbildungsbedarfe als auch Themen und Formen der Weiterbildungsangebote. Auch die Rahmenbedingungen sowie die unterschiedlichen Zugangs- und Finanzierungsmöglichkeiten für Fort- und Weiterbildungen von Lehrkräften werden thematisiert.