

Die freie Verfügbarkeit dieses Beitrages wurde ermöglicht durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Stabsstelle »Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste«



### **Hinweis zur Nutzung dieser PDF-Ausgabe**

Für die Nutzung dieses Textes gelten die Bestimmungen des deutschen Urheberrechtsgesetzes.

Dieses Dokument ist für Privatpersonen somit ausschließlich für den persönlichen, nichtkommerziellen Gebrauch bestimmt.

Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern oder weiterverbreiten.

Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen ggf. vorhandene Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden.

© 2020 Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG, Göttingen

## **Desiderate gerontologischer Weiterbildung in Deutschland**

*The present study provides an overview of continuing education offers in gerontology in Germany. Although some universities offer degrees in gerontology, there is a large market of continuing education courses outside of the universities. However, this market seems to be hardly transparent and little systematic evaluation of the quality of those offers exists. Based on a catalog of quality-oriented criteria, we list and examine gerontological continuing education offers in Germany. Our results indicate that there is a lack of information on the quality of most offers. We suggest criteria on which continuing education providers should measure their quality and on which potential respondents can base their selection.*

### **Gerontologische Weiterbildung**

Die Bedeutung beruflicher Weiterbildung wird allein dadurch belegt, daß die Weiterbildungsbeteiligung von Erwachsenen durchschnittlich bei etwa 35 % liegt (KRUSE, 1996). Dabei kann man davon ausgehen, daß in einzelnen Berufsfeldern mit starken Veränderungen struktureller Rahmenbedingungen und Schwerpunktverlagerungen der Bedarf deutlich höher liegen dürfte. Dies trifft gerade auf den Bereich gerontologischer Arbeit zu: Da die Ausbildung vieler Mitarbeiter/-innen in die Zeit vor Einführung der Pflegeversicherung fällt, kann in diesem Sektor durch die Reformen im Gesundheitswesen, die Einführung der Pflegeversicherung sowie die veränderte Belegungsstruktur der Altenpflegeheime mit zunehmendem Anteil dementiell erkrankter Menschen (KLEIN & GABLER, 1996) von einem hohen aktuellen Weiterbildungsbedarf ausgegangen werden (HOPPE, 1996; KÜHNERT, 1995). Der gestiegene Bedarf an berufsbegleitender Weiterbildung in der Gerontologie bezieht sich dabei sowohl auf direkt arbeitsrelevantes Basiswissen als auch auf Schlüsselqualifikationen der Personal- und Organisationsentwicklung, die auch in anderen Arbeitsfeldern erforderlich sind.

Eine Reihe von Barrieren erschwert vielen Weiterbildungsinteressierten allerdings den Zugang zu beruflicher Weiterbildung. Die besondere Schwierigkeit liegt dabei in der Tatsache begründet, daß die „Passung“ eines Weiterbildungsangebotes sowohl von den Anforderungen des Berufs wie auch denen des Arbeitsmarktes abhängt, ganz gleich, ob es sich um die Vermittlung fachspezifischer Inhalte oder

berufsübergreifender Schlüsselqualifikationen handelt. Dennoch wird immer wieder gefordert, die Nutzung von Weiterbildungsmaßnahmen durch eine stärkere Adressatenorientierung der Angebote zu verbessern (KRUSE, 1996). Dies ist deshalb besonders schwierig, weil sich entsprechende Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen durch eine große Heterogenität von Zielgruppen und Zielstellungen auszeichnen. Dennoch setzt pädagogisch-psychologische Forschung voraus, sich einen Überblick über dieses Gebiet zu verschaffen. Dabei sind die Möglichkeiten einer genauen Analyse beschränkt, denn objektive Maße für die Qualität von Veranstaltungen sind zumindest umstritten. Man ist daher auf eine möglichst systematische Auswertung von Anbieteraussagen über Aufgaben, Ziele und Qualität der eigenen Maßnahmen angewiesen (PRENZEL, MANDL & REINMANN-ROTHMEIER, 1997). Trotz ihrer Problematik sind diese Aussagen durchaus relevante Informationen, da sie (a) widerspiegeln, was den potentiellen Weiterbildungsteilnehmern an Informationen zugänglich ist, (b) Indikatoren für die zu erwartende Gestaltung der Lernsituation von seiten der Lehrenden darstellen sowie (c) Aussagen über die Inhalte einzelner Maßnahmen zulassen. Ein Hauptziel der vorliegenden Untersuchung ist daher, diese Aussagen systematisch zu erfassen und auszuwerten.

In den letzten Jahren sind zur Lage der Weiterbildung im Bereich der Gerontologie mehrere Überblicksarbeiten entstanden, die jeweils die aktuelle Angebotsstruktur und Anforderungsstruktur erfassen konnten (KÜHNERT, 1995; SCHMIDT, 1989). Ein wichtiger Teil des gerontologischen Weiterbildungsbedarfs kann durch die universitären Studienangebote (mit dem Abschluß zur Diplom-Gerontologin) abgedeckt werden, wie sie in Heidelberg, Nürnberg-Erlangen, Kassel, Vechta und mittlerweile Dortmund bestehen. Über diese Studienangebote hinaus ist jedoch eine zusätzliche, flexibel angepaßte Angebotsstruktur zur ständigen Weiterbildung in diesem Arbeitsbereich wünschenswert. Leider steht aber einer Differenzierung des Weiterbildungsbedarfs keine entsprechende Angebotsplanung, -durchführung und -evaluation gegenüber. Es ist eher festzustellen, daß häufig unprofessionelle Planung und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen auch zu Unklarheiten auf seiten der potentiellen Adressaten führt (TIETGENS, 1997). Gerade wegen der starken Fluktuation an Anbietern und Angeboten besteht weiterhin der Bedarf nach Transparenz sowie regionaler und fachlicher Koordination der vorhandenen Weiterbildungsangebote (MARTIN, SCHÄFER-HOHMANN & EWERT, 1997). Dies bietet die Möglichkeit, sowohl auf Dauer die Qualität der Angebote zu verbessern als auch den Weiterbildungsinteressierten eine Entscheidungshilfe zu geben. Beides würde die Effektivität von berufsbegleitender Weiterbildung zweifellos erhöhen (KÜHNERT, 1996). Darüber hinaus ist trotz wechselnder Weiterbildungsbedürfnisse, was Form, Ort und Inhalte beruflicher Weiterbildung angeht, unklar, ob ein

entsprechendes Angebot gut zugänglich ist und inwieweit sich die Angebotslage den sich verändernden Rahmenbedingungen des Berufsfeldes tatsächlich anpaßt. Dazu ist jedoch eine differenziertere Erfassung der Angebote nötig, als sie bisher vorgenommen wurde. Dies ist das zweite Hauptziel der vorliegenden Untersuchung. Im Gegensatz zu früheren Erhebungen erfassen wir auch die Bereiche, die ein deutlicher Indikator für die Anpassung des Angebotes an die Weiterbildungsbedürfnisse des Berufsfeldes sind, wie beispielsweise Qualifizierungsmaßnahmen für die Gerontopsychiatrie, geriatrische Pflege, Praxisanleitung oder die Leitung von Sozialstationen und Pflegedienstleitung (KÜHNERT, 1995). Ebenfalls erfaßt wurden Angebote zu den Bereichen Qualitätssicherung, Qualitätsmanagement, Fachberatung für Pflege und Qualitätsberatung. Zudem wurden spezielle Bereiche, wie beispielsweise Fortbildungen, die sich mit Führungsaufgaben beschäftigen, separat ausgewertet. Erst diese detaillierte Analyse kann Aufschluß darüber geben, inwieweit sich die Angebotsstruktur in der gerontologischen Weiterbildung den veränderten Rahmenbedingungen angepaßt hat.

Bei der hohen Bedeutung gerontologischer Weiterbildung müssen entsprechend hohe Qualitätsmaßstäbe angelegt werden, die alle Bereiche der Weiterbildung einbeziehen. Dazu gehören vor allem die Transparenz der Angebotslage (d.h. Informationen in der Ausschreibung zur Dokumentation, Kosten, Methoden, Inhalten, Zielen und den Weiterbildenden), die Zielgruppenspezifisierung, die Zielgruppenadäquatheit, die Zugänglichkeit (Regionalisierung), das Qualitätsbestreben, der Qualitätsnachweis und die Evaluation der Maßnahmen. Aus der Sicht der Weiterbildungsinteressierten sind vor allem die Punkte Transparenz, Zugänglichkeit und Qualitätsnachweis von Bedeutung, da nur sie eine vollständige Entscheidungsgrundlage für die Auswahl einer geeigneten Maßnahme sein können bzw. einen echten beruflichen Fortschritt versprechen. Das dritte Hauptziel unserer Studie ist daher einen Überblick über die Angebotslage aus der Sicht der Weiterbildungsinteressierten zu geben und sie im Hinblick auf Zugänglichkeit, Transparenz und Qualitätsbestreben auszuwerten. Daraus sollen Forderungen für eine zukünftige Verbesserung der Transparenz und der Qualität der Angebote abgeleitet werden.

Die vorliegende Untersuchung verfolgt damit drei Ziele. Erstens soll ein systematischer aktueller Überblick über die Weiterbildungslage im gerontologischen Bereich aus Sicht der Weiterbildungsinteressierten gegeben werden. Zweitens legen wir besonderen Wert auf die genaue Erfassung bisher wenig beachteter Angebotsfelder. Dadurch läßt sich prüfen, ob sich die Angebotsstruktur den veränderten Rahmenbedingungen des Berufsfeldes anpaßt. Ist das der Fall, dann müßten im Vergleich zu früheren Erhebungen in Bereichen mit gestiegenem Bedarf mehr Angebote verfügbar sein. Drittens bewerten wir die Angebote im Hinblick auf Qua-

litätskriterien pädagogisch-psychologischer Natur. Daraus lassen sich Desiderate zukünftiger Weiterbildungsbemühungen ableiten.

## Methode

Die vorliegende Bestandsaufnahme der gerontologischen Fort- und Weiterbildungen wurde zwischen Januar und Dezember 1996 durchgeführt. Sie konzentrierte sich hauptsächlich auf überregionale Fort- und Weiterbildungsangebote im gesamten Bundesgebiet. Um ein Bild der Weiterbildungslage zu erhalten, wie es sich auch den Weiterbildungsinteressierten bietet, erfolgte eine Recherche der Anbieter über vier verschiedene Zugangswege. Erstens über Broschüren für berufliche Weiterbildung in den Bildungsbereichen Gesundheitswesen und Sozialwesen, die von der Bundesanstalt für Arbeit herausgegeben werden und in jedem Arbeitsamt erhältlich sind. Zweitens wurden Anbieter im Bereich der Altenarbeit über das Internet und Fachzeitschriften recherchiert, also über Medien, die auch potentiellen Kunden von Fort- und Weiterbildungen gut zugänglich sind. Die Fachzeitschriften wurden in bezug auf Artikel über Bildungsmaßnahmen, Erwachsenenbildung sowie Anzeigen und Hinweise auf Bildungsträger ausgewertet. Drittens geschah der Rückgriff auf die 1993 durchgeführte Analyse von Fort- und Weiterbildungsangeboten in der Altenarbeit des Instituts für Gerontologie in Dortmund (KOCH, KÜHNERT, 1993). Viertens wurden telefonische und schriftliche Anfragen bei Vereinen und Verbänden durchgeführt, die im Bereich der Altenarbeit tätig sind. Öffentliche Träger wie z.B. Volkshochschulen oder Fachhochschulen wurden nur einbezogen, wenn sie über die beschriebenen Zugangswege erfaßt wurden.

Die ermittelten Bildungsträger wurden dann um ihre aktuellen Fort- und Weiterbildungsangebote für 1996 bzw. 1997 gebeten. Von den 151 angeschriebenen Anbietern bekamen wir von 86 eine Rückantwort. Damit ergibt sich eine Rücklaufquote von 57 %. Die zugesandten Materialien bestanden hauptsächlich aus Veranstaltungsprogrammen, die jährlich, halbjährlich oder vierteljährlich erscheinen und sich entweder auf die aktuellen Angebote für 1996 bezogen oder das Angebot für 1997 beinhalteten. Vereinzelt wurden auch Handzettel über Einzelveranstaltungen oder ausführliche Beschreibungen von Weiterbildungsangeboten zugesandt.

In die Auswertung des Materials einbezogen wurden alle Angebote, die explizit unter der Rubrik Altenarbeit/Altenpflege aufgelistet wurden sowie alle anderen Angebote, die zwar unter anderen Rubriken, z.B. Krankenpflege oder Management erwähnt wurden, sich aber auch an Mitarbeiter/-innen aus dem Bereich der stationären bzw. ambulanten Altenhilfe richteten.

## Ergebnisse

Die vorliegenden Fort- und Weiterbildungsprogramme wurden nach Trägern, Fortbildungsthemen, Weiterbildungsangeboten, Informationen über Fortbildner, Evaluation, Inhalte, Ziele und Methoden ausgewertet. Die Träger der Bildungsangebote wurden in der Auswertung nach freien Trägern, kommerziellen und öffentlichen Trägern klassifiziert. Wie in Tabelle 1 veranschaulicht sind die freien Träger mit 79 % am häufigsten vertreten, gefolgt von kommerziellen und öffentlichen Trägern. Auffallend dabei ist der Anstieg bei den kommerziellen Trägern, die in früheren Analysen nur mit 3 % bzw. 1 % vertreten waren. (KÜHNERT, 1995; SCHMIDT, 1989).

Tabelle 1: Träger der Fort- und Weiterbildungsangebote

| <b>Gesamtangebot: 1996 = 86</b> |      |      |
|---------------------------------|------|------|
|                                 | abs. | in % |
| freie Träger                    | 68   | 79 % |
| kommerzielle Träger             | 10   | 12 % |
| öffentliche Träger              | 8    | 9 %  |

Die Verteilung der Fort- und Weiterbildungsangebote nach Bundesländern zeigte eine deutliche Vorrangstellung für die alten Bundesländer (vgl. Tabelle 2). Von den insgesamt 1455 ermittelten Angeboten werden die meisten in Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und Hessen gemacht. Fort- und Weiterbildungen in den neuen Bundesländern wurden nur in Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen angeboten.

## Fortbildungsangebote

Für 1996/97 wurden insgesamt 1.287 Fortbildungsangebote ermittelt und ausgewertet. Hierzu zählen Tagesveranstaltungen, mehrtägige Veranstaltungen, Fachtagungen und Blockseminare. Als Zielgruppe werden dabei typischerweise allgemein Mitarbeiter/-innen in der Altenhilfe angesprochen. Explizit benannt werden am häufigsten Leitungskräfte, examinierte Pflegekräfte und Lehrkräfte. Vereinzelt werden auch nichtexaminierte Mitarbeiter/-innen als Zielgruppe angesprochen. Selten werden jedoch die Zielgruppen nach stationärem und ambulantem Bereich

unterschieden. Wie in Tabelle 3 ersichtlich wurden die Fortbildungsangebote inhaltlich nach zwölf Themenbereichen ausgewertet.

Tabelle 2: Fort- und Weiterbildungsangebote in den einzelnen Bundesländern

| <b>Gesamtangebot: = 1.455</b> |      |                        |      |
|-------------------------------|------|------------------------|------|
|                               | abs. |                        | abs. |
| Nordrhein-Westfalen           | 424  | Hamburg                | 21   |
| Baden-Württemberg             | 367  | Brandenburg            | 20   |
| Hessen                        | 161  | Bremen                 | 19   |
| Bayern                        | 149  | Sachsen-Anhalt         | 16   |
| Niedersachsen                 | 78   | Mecklenburg-Vorpommern | 16   |
| Schleswig-Holstein            | 74   | Sachsen                | 7    |
| Berlin                        | 66   | Thüringen              | 0    |
| Rheinland-Pfalz               | 37   | Saarland               | 0    |

Tabelle 3: Themenbereiche der Fortbildungsangebote

| Bereiche<br>(1.287 Angebote insgesamt)  | abs. | in % * |
|-----------------------------------------|------|--------|
| pflegerisch                             | 310  | 24     |
| psycho-sozial                           | 268  | 21     |
| institutionell                          | 204  | 16     |
| sozialgerontologisch                    | 98   | 8      |
| berufskundlich                          | 80   | 6      |
| gerontopsychiatrisch                    | 73   | 6      |
| Führung                                 | 64   | 5      |
| präventiv/rehabilitativ                 | 61   | 5      |
| Qualitätssicherung/ Qualitätsmanagement | 51   | 4      |
| geriatrisch                             | 36   | 3      |
| öffentlich                              | 31   | 2      |
| Unterricht                              | 10   | 1      |

\* Die Prozentzahlen sind stets auf- bzw. abgerundet worden, so daß es zu Abweichungen bis +2 oder -2 % innerhalb einer Spalte kommen kann.

An erster Stelle stehen die pflegerischen Themen. Sie beinhalten häufig Pflege nach Bobath sowie spezielle Aspekte der Pflege wie z.B. Wundversorgung, Pflegestandards, Pflegeplanung und -dokumentation. Am zweithäufigsten sind Themen aus dem psychosozialen Bereich vertreten. Kommunikationstrainings, Möglichkeiten der psychischen und physischen Entlastung, Kompetenzen im Umgang mit Bewohnern, Mitarbeiter/-innen und Angehörigen sowie Sterbebegleitung und Gewalt und Aggression in der Pflege und deren Bewältigung wurden zu diesem Bereich gezählt. Themen aus dem institutionellen Bereich stehen in der Angebotspalette an dritter Stelle. Sie umfassen Angebote, die sich mit der Organisation von Einrichtungen, Verwaltung, Management, Personalentwicklung, EDV und Hauswirtschaft befassen. Zahlenmäßig an vierter Stelle steht der sozialgerontologische Bereich. Hierunter finden sich Angebote, die gerontologisches Wissen vermitteln wollen, sowie die Arbeit mit Älteren zum Gegenstand haben. Berufskundliche Themen befassen sich mit Rechtskunde, berufsethischen Fragen sowie mit der Pflegeversicherung. Besonders auffällig waren dabei die zahlreichen Angebote zur Pflegeversicherung, die ein Drittel aller berufskundlichen Themen ausmachen.

Angebote zur Gerontopsychiatrie wurden ebenso wie Angebote aus dem geriatrischen Bereich wegen ihrer großen Anzahl nicht unter der Rubrik „pflegerisch“ subsumiert. Mit 6 % aller Fortbildungen liegen gerontopsychiatrische Themen an sechster Stelle der Themenrangliste.

Fortbildungen, die sich speziell mit Führungsaufgaben oder Führungskompetenzen beschäftigen, wurden ebenfalls getrennt von der umfassenderen Kategorie institutioneller Bereich ausgewertet. Fünf Prozent aller Fortbildungen gehören zu dieser Rubrik. Zu dem Bereich präventiv/rehabilitativ (5 %) wurden alle Themen gezählt, die sich mit Methoden der körperlichen und geistigen Gesunderhaltung sowie mit rehabilitativen Maßnahmen, Gymnastik und Gedächtnistraining befassen. Besonders auffällig in der Analyse erwies sich die relativ große Anzahl von Fortbildungen zu den Themen Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement (4 %). 3 % der Angebote befassen sich mit geriatrischen Themen. Dieser Bereich liegt somit vor Angeboten mit sogenannten öffentlichen Themen (2 %), wie z.B. Altenpolitik und Öffentlichkeitsarbeit und Themen, die speziell Fragen zum Unterricht im Bereich der Altenarbeit (1 %) erörtern.

## Weiterbildungsangebote

Wie der Tabelle 4 zu entnehmen ist, wurden 168 Weiterbildungsangebote erfaßt. Etwa die Hälfte der angebotenen Weiterbildungen sind sogenannte Funktionswei-

terbildungen, die für die Ausübung von Leitungs- und Führungsaufgaben qualifizieren.

Tabelle 4 : Weiterbildungsangebote

| Bereiche<br>(168 Angebote insgesamt) | abs. | in % |
|--------------------------------------|------|------|
| <b>Funktionsweiterbildungen</b>      | 93   | 49   |
| Gruppen-/ Stationsleitung            | 31   | 18   |
| Praxisanleitung /Mentor              | 25   | 15   |
| Pflegedienstleitung                  | 24   | 14   |
| Management                           | 9    | 5    |
| Leitung von Sozialstationen          | 3    | 2    |
| <b>Fachweiterbildung</b>             | 40   | 24   |
| Gerontopsychiatrie                   | 14   | 8    |
| Ambulante Pflege                     | 12   | 7    |
| Altentherapeut/in                    | 5    | 3    |
| Sonstige                             | 7    | 4    |
| Unterrichtskräfte                    | 8    | 5    |
| Heimleitung                          | 15   | 9    |
| Fachberater/in für Pflege            | 7    | 4    |
| Qualitätsberater/in                  | 5    | 3    |

Die häufigsten Angebote unter den Funktionsweiterbildungen sind für Gruppen- und Stationsleitungen (18 %), Praxisanleitungen/Mentoren (15 %) und Pflegedienstleitungen (14 %). Angebote zur Übernahme von Managementaufgaben sind mit 5 % vertreten. Auffällig wenige Angebote werden für Leitungen von Sozialstationen gemacht (2 %).

Neben den Funktionsweiterbildungen und Fachweiterbildungen werden Qualifizierungsmaßnahmen für Unterrichtskräfte in der Pflege (5%), für die Heimleitung (9 %), für Fachberater/in in der Pflege (4%) und Qualitätsberater (3%) angeboten. Hierbei ist hervorzuheben, daß Maßnahmen zur Qualifizierung zum Fachberater in der Pflege und Qualitätsberater in früheren Analysen nicht vertreten waren (KÜHNERT, 1995; SCHMIDT, 1989).

Sogenannte Fachweiterbildungen haben zum Ziel, ein spezielles Gebiet, zumeist aus dem Bereich der Pflege, zu vertiefen. Mit 40 % aller Weiterbildungen liegen die Fachweiterbildungen deutlich unter den Funktionsweiterbildungen. Bei

der genauen Analyse der Fachweiterbildungen fallen im Vergleich zur Analyse von 1993 mehrere Veränderungen auf (Kühnert, 1995): Während Defizite bei den Qualifizierungsmaßnahmen für die Gerontopsychiatrie und die ambulante Pflege 1993 noch beklagt wurden, gehören beide Maßnahmen zahlenmäßig zu den meist angebotenen Fachweiterbildungen. Dagegen waren im Gegensatz zu früheren Zahlen keine Fachweiterbildungen zur Qualifizierung im Bereich der Hauswirtschaft zu finden (KÜHNERT, 1995).

### Qualität der Angebote

Alle 86 Fort- und Weiterbildungsprogramme wurden in der weiteren Analyse hinsichtlich ihrer Informationen über Inhalte, Ziele, Fortbildner, Methoden und über Evaluationen und sonstige Qualitätsbestreben ausgewertet. Nahezu alle Anbieter informieren über die konkreten Inhalte ihrer Kurse (95 %), über Kosten (98 %) und über den Umfang des Angebots (100 %). Konkrete Informationen über die Ausbildung der Fortbildner geben 72 % aller Anbieter. Nur 45 % weisen auf die Lernziele der Seminare hin und 27 % auf die beabsichtigten Methoden (Rollenspiele, Kurzreferate u.ä.). Am wenigsten informiert werden potentielle Kunden über Maßnahmen zur Evaluation der Angebote (3 %). Nur 4,6 % der Anbieter erwähnen sonstige Qualitätsbestrebungen, wie z.B. Formulierung von Qualitätsstandards und Qualitätszielen. Informationen über bereits durchgeführte Seminare und deren Teilnehmerstruktur lagen nur von einem Anbieter vor.

### Diskussion

In der vorgelegten Studie wurden drei Hauptziele verfolgt. Erstens sollte ein Überblick über außeruniversitäre Fort- und Weiterbildungsangebote gegeben werden, wie er sich den Weiterbildungsinteressierten auch darbietet. Dazu wurde nach Fort- und Weiterbildungen mit Hilfe von Internet, Fachzeitschriften, Informationsbroschüren, früheren Analysen und Anfragen im gesamten Bundesgebiet recherchiert. Dabei zeigte sich zunächst, daß die Beschaffung dieser Informationen je nach Zugangsweg sehr zeitaufwendig ist. Dies ist besonders deshalb problematisch, weil es im Weiterbildungssektor in der Regel eine hohe Fluktuation von Anbietern gibt. Darüber hinaus ergeben sich unterschiedliche Angebotsübersichten, wenn jeweils nur ein einziger Zugangsweg gewählt wird. So finden sich beispielsweise nur wenige und wenig ausführlich beschriebene Angebote im Internet, während die Ergiebigkeit schriftlicher Anfragen vor allem davon abhängt, wie um-

fangreich die dabei verwendete Adressendatei ist. Die Nutzung mehrerer Zugangswege konnte eine Vielzahl und große Bandbreite von Angeboten ausfindig machen, die jedoch regional sehr unterschiedlich zugänglich sind. Auffällig in unserer Analyse ist die scheinbar schlechte Versorgungslage besonders in den neuen Bundesländern. Dabei ist jedoch unklar, ob es tatsächlich weniger Angebote gibt, ob möglicherweise ein geringerer Weiterbildungsbedarf existiert oder ob die Öffentlichkeitsarbeit der Anbieter zu wünschen übrig läßt. Unsere Ergebnisse legen in jedem Fall ein Defizit an qualifizierten Weiterbildungen in vielen Bundesländern nahe. Dagegen wurden in den alten Bundesländern, besonders in Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg, eine Vielfalt an Anbietern und Angeboten ermittelt. Dabei lag jedoch wenig Information darüber vor, inwieweit diese Angebote den tatsächlichen Weiterbildungsbedarf abdecken. Zur Ergänzung der vorliegenden Untersuchung wären entsprechende Evaluationsmaßnahmen wünschenswert.

Zweitens wollten wir die Hypothese prüfen, daß sich die Weiterbildungsangebote dem veränderten Weiterbildungsbedarf anpassen. Dazu wurde besonders auf Angebote geachtet, die in früheren Erhebungen nicht vertreten waren oder deren Defizit an Angeboten bemängelt wurde. Dazu wurde in Erweiterung früherer Erhebungen auf diesem Gebiet eine genauere Kategorisierung der Angebote vorgenommen. Auch wenn kein vollständiger Wechsel der Inhaltsschwerpunkte stattgefunden hat, so ist doch eine Verschiebung der Angebotslage gegenüber früheren Erhebungen erkennbar. Dies wurde durch die feinere Kategorisierung der Angebote möglich. Tatsächlich belegen unsere Daten, daß früher wenig beachtete Angebotsfelder jetzt stärker vertreten sind. Die Ergebnisse belegen beispielsweise eine Zunahme von Fortbildungen mit den Themen Qualitätssicherung, Qualitätsmanagement, Gerontopsychiatrie, Personalführung sowie Themen im Zusammenhang mit der Pflegeversicherung. Bei den Weiterbildungen ist vor allem ein Anstieg der Fachweiterbildung in der Gerontopsychiatrie und in der ambulanten Pflege zu verzeichnen. Bei den Funktionsweiterbildungen werden mehr Angebote zur Qualifizierung zum Praxisanleiter und Pflegedienstleiter gemacht, jedoch immer noch wenige Angebote zur Leitung von Sozialstationen und zur Geriatrie. In der vorliegenden Erhebung erstmals erfaßte Weiterbildungen waren Qualifizierungen zum Fachberater und zum Qualitätsberater in der Pflege. Unsere genauere Kategorisierung hat sicher dazu beigetragen, Angebote in diesen neuen Weiterbildungsfeldern zu lokalisieren. Sie legen aber in jedem Fall nahe, daß der Weiterbildungsmarkt trotz geringer Durchsichtigkeit für Anbieter und Interessierte (MARTIN, SCHÄFER-HOHMANN & EWERT, 1997) auf die geänderten Weiterbildungsbedürfnisse reagiert hat. Eine aktuelle und detaillierte Erfassung der Angebotslage ist im Sinne einer größeren Transparenz und Zugänglichkeit der Angebote jedoch weiterhin wünschenswert.

Drittens wollten wir die Angebote im Hinblick auf Qualitätskriterien pädagogisch-psychologischer Natur bewerten. Daraus lassen sich Desiderate zukünftiger Weiterbildungsmaßnahmen ableiten. Zunächst läßt sich in bezug auf die Qualität der von uns erfaßten Maßnahmen sagen, daß sie in verschiedenen Aspekten der Maßnahmen in unterschiedlichem Ausmaß gewährleistet ist. So besteht beispielsweise sehr große Transparenz in bezug auf die Kosten, Inhalte und den Umfang der Angebote. Dagegen werden Weiterbildungsinteressierte in bezug auf die Qualifikation der Fortbildenden, die verfolgten Lernziele und die eingesetzten Lehrmethoden deutlich weniger informiert. Im Bereich der Qualitätssicherung bestehender Angebote fällt auf, wie wenig sie etabliert zu sein scheint bzw. wie wenig Informationen darüber erhältlich sind. In der Tat liegen die wenigsten Informationen über Qualitätsbestrebungen, wie z.B. die Evaluation der Seminare vor. Ebenso werden so gut wie keine Informationen über bereits durchgeführte Seminare gegeben. Dies wäre wichtig, weil viele Anbieter dazu übergegangen sind, alle Berufsgruppen, die auch nur entfernt an dem Veranstaltungsthema interessiert sein könnten, als Zielgruppe der Veranstaltung aufzuführen. Für potentielle Teilnehmer/-innen wäre aber wichtig, Informationen über die tatsächlich erreichte Zielgruppe zu bekommen. Dies würde zu einer besseren Passung zwischen Angebot und Weiterbildungsinteresse deutlich beitragen können. Insgesamt muß gesagt werden, daß bei den bestehenden Weiterbildungsangeboten zwar eine Reihe wichtiger Informationen für Weiterbildungsinteressierte vorliegen, aber in aller Regel ganz wesentliche qualitätsrelevante Informationen entweder nicht vorhanden sind oder nicht vermittelt werden, obwohl sie für die Auswahl und Bewertung von Angeboten von Interesse und Nutzen wären.

Aus unserem Überblick und der kritischen Bewertung von Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich der Gerontologie lassen sich sechs Desiderate für die weitere Gestaltung von Fort- und Weiterbildungsangeboten ableiten.

Erstens sollten alle Anbieter vollständige Informationen über ihre Angebote bereitstellen. Dazu gehören insbesondere Informationen in bezug auf die Lernziele, die erreichten Zielgruppen, die eingesetzten Lehrmethoden und die Qualifikation der Fortbildenden. Nur so ist es den Weiterbildungsinteressierten möglich, die Passung des Angebotes auf die eigenen Lernstile und Weiterbildungsbedürfnisse zu beurteilen.

Zweitens sollten bei allen Maßnahmen wesentliche Elemente der Qualitätssicherung etabliert werden. Die Qualitätssicherung trägt dabei zu größerer Transparenz auf seiten der Interessierten bei und dürfte darüber hinaus die hohe Anbieterfluktuation vermindern. Dies wiederum erleichtert den Überblick über die bestehenden Angebote. Besonders wichtig sind für die Qualitätssicherung Maßnahmen zur Evaluation, die zur kontinuierlichen Entwicklung von

Weiterbildungskonzepten beitragen und damit die Qualität der Angebote erhöhen.

Drittens sollten die gemachten Angebote flexibel auf den Weiterbildungsbedarf in einem Berufsfeld reagieren. Am Beispiel gerontologischer Weiterbildung konnte gezeigt werden, daß in einem Arbeitsfeld, das von starken strukturellen und inhaltlichen Veränderungen betroffen ist, eine Veränderung der Weiterbildungsbedürfnisse zu beobachten ist. Darauf haben die Weiterbildungsanbieter mit veränderten Weiterbildungsinhalten und –formen reagiert. Dies ist sowohl im Sinne der Anbieter als auch – vor allem – im Sinne der durch die Veränderungen Betroffenen.

Viertens ist eine stärkere Verankerung der Weiterbildungsmaßnahmen als Bestandteil des lebenslangen beruflichen Lernens wünschenswert, vor allem, wenn starke Veränderungen des Arbeitsgebietes anstehen. Wegen der positiven Auswirkungen der beruflichen Weiterbildung ist im Sinne einer Qualifizierungsoffensive eine breitere Beteiligung anzustreben, die auch wiederum die Qualitätsanforderungen an entsprechende Angebote erhöhen dürfte. Darüber hinaus kann Weiterbildung noch stärker berufsbegleitend, beispielsweise durch Supervision, ausgerichtet werden.

Fünftens ist eine zentrale Anlaufstelle für die Meldung und Verbreitung von Angeboten im Sinne der Interessierten notwendig. Es hat sich im Rahmen unserer Erhebung gezeigt, daß die Sichtung von Angeboten schwierig, aufwendig und wahrscheinlich unvollständig ist. Eine zentrale Anlaufstelle für Anbieter und Interessierte wie beispielsweise das Kuratorium Deutsche Altershilfe könnte hier Abhilfe schaffen.

Sechstens muß jede Durchführung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen die Grundlagen der pädagogischen Psychologie und der Erwachsenenbildung berücksichtigen. Dazu gehört zum einen, daß Faktoren wie Alter, Berufsbiographie, sozialer Hintergrund, Bildungserfahrungen und berufspolitische Interessen auf seiten der Weiterbildungsinteressierten einbezogen werden. Zum anderen sollte bei den Weiterbildenden Wissen über die Bedeutung verschiedener Elemente der Weiterbildung, von der Außendarstellung über die Organisation und Durchführung bis zur Evaluation einer Maßnahme, bestehen. Eine entsprechende Ausbildung und Qualifikation der Weiterbildenden trägt dann auch zu einem hohen Niveau der Vermittlung von Qualifikationen und einer optimalen Passung zwischen Weiterbildungsangeboten und dem individuellen Weiterbildungsbedarf bei.

#### *Literatur:*

HOPPE, B. (1996). Überlegungen zur aktuellen Situation in der Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiter/-innen in der Altenhilfe. *Theorie und Praxis der sozialen Arbeit*, 47, 14–21.

- KLEIN, T. & GABLER, S. (1996). Der Altenheimsurvey: Durchführung und Repräsentativität einer Befragung in den Einrichtungen der stationären Altenhilfe. ZUMA Nachrichten, 38, 112–134.
- KOCH, A. & KÜHNERT, S. (1993). Analyse der Ausschreibungen von Fort- und Weiterbildungsangeboten für Mitarbeiter/-innen in der Altenarbeit. In Kuratorium Deutsche Altershilfe (Hrsg.), thema (Bd. 83). Köln: Kuratorium Deutsche Altershilfe.
- KÜHNERT, S. (1995). Qualifizierungsstrategien als Instrumente der Personalentwicklung in der Altenarbeit. In S. KÜHNERT (Hrsg.), Qualifizierung und Professionalisierung in der Altenarbeit (S. 13–32). Hannover: Vincentz.
- KÜHNERT, S. (1996). Qualitätssicherung in der ambulanten Pflege: Anmerkungen zur Konzeptentwicklung. Theorie und Praxis der sozialen Arbeit, 47, 14–20.
- KRUSE, A. (1996). Bildung und Bildungsmotivation im Erwachsenenalter. In MANDL & WEINERT (Hrsg.), Enzyklopädie der Psychologie: Pädagogische Psychologie, Bd. 4, (S. 117–178). Göttingen: Hogrefe.
- MARTIN, M., SCHÄFER-HOHMANN, M. & EWERT, O. (1997). Gerontologische Weiterbildung: Bedarf, Möglichkeiten, Zukunft. Mainz: PsychoPress.
- PRENZEL, M., MANDL, H., REINMANN-ROTHMEIER, G. (1997). Ziele und Aufgaben der Erwachsenenbildung. In MANDL & WEINERT (Hrsg.), Enzyklopädie der Psychologie: Pädagogische Psychologie, Bd. 4, (S. 1–44). Göttingen: Hogrefe.
- SCHMIDT, R. (1989). Die „schlaue“ Altenhilfe. Zur Entwicklung des Fort- und Weiterbildungsmarktes in den achtziger Jahren. Beiträge zur Gerontologie und Altenarbeit, Bd. 77. Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen.
- TIETGENS, H. (1997). Allgemeine Bildungsangebote. In MANDL & WEINERT (Hrsg.), Enzyklopädie der Psychologie: Pädagogische Psychologie, Bd. 4, (S. 469–505). Göttingen: Hogrefe.

### *Kurzbiographien:*

MIKE MARTIN, Dr. phil., wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung Entwicklungsforschung am Deutschen Zentrum für Altersforschung in Heidelberg.

JENNIFER HILLEBRAND, Dipl.-Psych., wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung Entwicklungs- und Pädagogische Psychologie, Universität Mainz

Anschrift: DZFA, Bergheimer Str. 20, 69115 Heidelberg

# Verlag Empirische Pädagogik

## Materialien für Lehre, Aus- & Weiterbildung



## Lernen mit Sinn und Verstand

Arbinger, R., Frey,  
A., Hahl, A., Jäger,  
R.S. & Wosnitza, M.  
(1998)

(Materialien Bd. 16)  
203 Seiten; DM 35.-  
ISBN 3-931147-80-0

Dieses Buch soll helfen, das Lernen zu lernen. Mit Hilfe eines persönlichen Lernprofils kann das eigene Lernverhalten gezielt verbessert werden. Es werden Strategien vermittelt, um den Anforderungen ganz konkreter Situationen (Prüfungen, schriftlichen Arbeiten und Vorträgen) gerecht zu werden. Im einzelnen werden die Voraussetzungen geschaffen, um:

- ✓ eine Lernsituation positiv zu gestalten,
- ✓ Wissen aufzunehmen und weiterzugeben,
- ✓ Lernstrategien einzusetzen
- ✓ den eigenen Lernprozess zu überwachen, zu reflektieren und zu regulieren sowie
- ✓ verschiedene Lernsituationen zu bewältigen

**VEP**, Friedrich-Ebert-Str. 12, D-76829 Landau

Tel.: 06341-906-266

Fax: 06341-906-200

<http://www.rhrk.uni-kl.de/~zentrum/ep.html>