

Herausforderungen für die Fortbildungen der Landesjugendämter

beschlossen auf der 124. Arbeitstagung
der Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter
vom 02. bis 04. Mai 2018 in Hamburg

1. Einleitung

In Deutschland waren 2016/2017 rd. 863.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter¹ bei den öffentlichen und freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe in der Verwaltung und den pädagogischen Arbeitsfeldern beschäftigt. Sie sind es, die dem programmatischen Satz des § 1 SGB VIII: „jeder junge Mensch hat das Recht auf Förderung seiner Entwicklung und auf Erziehung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit“ zur Umsetzung verhelfen. Das fordert eine hohe und immer wieder aktualisierte Fachkompetenz. Zudem gibt es seit vielen Jahren stetig steigende Anforderungen im Berufsalltag, die zu bewältigen sind. Die Rolle der Jugendhilfe als familienunterstützendes System beschränkt sich seit langem nicht mehr nur auf Hilfe und Unterstützung im Krisenfall, sondern ist – insbesondere im Kitabereich – zu einem selbstverständlichen Bestandteil des „Aufwachsens in öffentlicher Verantwortung“² geworden. Zudem sind die Anforderungen an die Fachkräfte z.B. durch die Inklusions- und Bildungsdebatten, den verstärkten Kinderschutz, durch soziale und sozialräumliche Segregation, Integrationsanforderungen und demografische Veränderungen gestiegen.

Die Bedeutung der Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kinder- und Jugendhilfe ist sowohl quantitativ als auch qualitativ deutlich angestiegen und wird künftig weiter ansteigen. Gleichzeitig besteht die „Gefahr“, dass der große Arbeitskräftebedarf in Folge der steigenden Anforderungen und Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe künftig nicht mehr allein von den Absolventinnen und Absolventen der Ausbildungsstätten gedeckt werden kann, zumal sich die Kinder- und Jugendhilfe in einem immer stärkeren Konkurrenzverhältnis zu anderen, teilweise finanziell und strukturell attraktiveren Arbeitsbereichen bewegt. Daraus erwächst möglicherweise eine weitere Herausforderung für den Fortbildungs“markt“, nämlich die weitere berufliche Qualifizierung von Quereinsteigerinnen und –einstiegern in das Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe.

2. Der Auftrag der Landesjugendämter

Die Landesjugendämter haben den gesetzlichen Auftrag, Fortbildungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jugendhilfe anzubieten³, ebenso wie die Träger der öffentlichen Jugendhilfe für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jugendämter und der Landesjugendämter Fortbildungen sicherzustellen haben⁴.

Damit wird klargestellt, dass Fortbildung sowohl angeboten werden als auch eine Teilnahme sichergestellt werden muss, „weil eine kontinuierliche Fortbildung unerlässliche Voraussetzung für die Erhaltung und Verbesserung der Qualifikation der Mitarbeiter (und Mitarbeiterinnen, Einfügung vom Verfasser) ist“.⁵

Dabei wendet sich das Angebot der Landesjugendämter gem. § 72 SGB VIII vornehmlich an die Fachkräfte gem. § 72 SGB VIII, „die eine dieser Aufgabe entsprechende Ausbildung erhalten haben bzw. auf Grund besonderer Erfahrungen in der sozialen Arbeit in der Lage

¹ AKJ-Stat (Hg.):KOMdat 1/Juni 2018, S. 2, auch ders.: Empirische Befunde zur Kinder- und Jugendhilfe, Dortmund 2017; zum Vergleich: im Schuljahr 2014/15 gab es an allgemeinbildenden Schulen 752.358 Lehrkräfte

² So der programmatische Titel des 12. Kinder- und Jugendberichts der Bundesregierung

³ § 85 Abs. 2 Ziffer 8 SGB VIII

⁴ § 72 Abs. 3 SGB VIII

⁵ Wiesner, Kommentar, 3. Auflage, S. 1287, Rd.Nr. 17

sind, die Aufgabe zu erfüllen“. Damit ist der Personenkreis sehr weit gefasst und wird sich ggf. auch vor dem Hintergrund weiterer fachlicher Entwicklungen und des Personalbedarfs noch erweitern können.

Fortbildung als besonderer Teil der Weiterbildung versteht sich entsprechend der Bestimmung im Berufsbildungsgesetz BBiG als Instrument, um die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten, anzupassen oder zu erweitern oder einen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen.⁶ Dieser gesetzliche Auftrag ist eng verknüpft mit der gesamten Aufgabenstellung der Kinder- und Jugendhilfe, wie er sich aus dem § 2 SGB VIII ergibt. Der Fortbildungsauftrag umfasst somit den gesamten Aufgabenkatalog der Kinder- und Jugendhilfe und gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowohl bei den freien als auch bei den öffentlichen Trägern. Der Auftrag ist nicht auf pädagogische Aufgaben begrenzt, sondern umfassend auszulegen und gemeint, wenngleich der Schwerpunkt angesichts des Auftrages der Kinder- und Jugendhilfe sicherlich im pädagogischen Bereich liegt.

Dabei hat die Fortbildung „zentrale Bedeutung für die Fachlichkeit der Jugendhilfe“⁷.

Der Fortbildungsauftrag der Landesjugendämter konzentriert sich dabei auf die Erfüllung der Aufgaben des SGB VIII. Fortbildungen für Professionen außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe sind nur dann von diesem Auftrag umfasst, wenn diese wie z.B. bei den Netzwerken Frühe Hilfen oder dem Kinderschutz zur Erfüllung der Aufgaben des SGB VIII beitragen und erforderlich sind.

Die Landesjugendämter nehmen auf dem Feld der Fortbildung für die Kinder- und Jugendhilfe eine besondere Stellung ein. Sie sind nicht allein in diesem Feld unterwegs. Sie haben aber einerseits einen Sicherstellungsauftrag, Fortbildungen anzubieten, insbesondere für kleinere Träger und einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie dienen andererseits dazu, Fortbildungen anzubieten, um damit auf gesellschaftlich, pädagogische und rechtliche Änderungen in der Kinder- und Jugendhilfe zu reagieren. Damit wird die entsprechend beabsichtigte inhaltliche Ausrichtung der Jugendhilfe weitergegeben, um sie in der Praxis der Träger der Jugendhilfe wirksam werden zu lassen. Die Fortbildungsangebote der Landesjugendämter sind einer der „Transmissionsriemen“ zur Vermittlung von Kenntnissen bei aktuellen Entwicklungen.

Die Landesjugendämter erfüllen diesen Auftrag seit langem mit großem fachlichen Engagement und Erfolg. Die Fortbildungsangebote der Landesjugendämter für alle Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe genießen einen sehr guten Ruf und bieten seit vielen Jahren ein breites Spektrum an Fortbildungen ab. Dabei werden immer aktuelle Fortbildungsbedarfe aufgegriffen und in den verschiedenen Formaten angeboten. Trotz der vielen Herausforderungen und neuen Entwicklungen der Kinder- und Jugendhilfe gibt es nach wie vor einen großen Anteil von Fortbildungsangeboten, die beständig angeboten werden und den stetigen Bedarf der Fachkräfte abdecken. Dabei erheben alle Landesjugendämter den Fortbildungsbedarf systematisch, strukturiert und aktuell. Neben Befragungen bei freien und öffentlichen Trägern gehören die Rückmeldungen aus der Praxis, z.B. in Beratungssettings, die Rückmeldungen aus den Evaluationsbögen der Fortbildungen u.a. zu den Instrumenten der Bedarfsermittlung. Hinzu kommen Aufträge der zuständigen politischen Ebenen im Zusammenhang mit aktuellen Schwerpunktsetzungen zur Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe.

⁶ § 1 Abs. 3 des Berufsbildungsgesetzes vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), zuletzt geändert durch Artikel 436 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474)

⁷ Wiesner, a.a.O., S. 1534, Rd.Nr. 26

Damit nehmen die Landesjugendämter mit ihrem Fortbildungsauftrag eine Steuerungsfunktion wahr, um gesetzliche und fachliche Vorgaben und Anforderungen in die Fachebene zu vermitteln und damit handlungsrelevant werden zu lassen.

Den Landesjugendämtern kommt dabei ihre Bündelungsfunktion in der öffentlichen Jugendhilfe zu Gute. Dabei ist die Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterfortbildung der Landesjugendämter auch für die Träger wichtig, die selber nicht die Ressourcen und die fachliche Erfahrung aufweisen⁸.

3. Aktuelle Herausforderungen und die Aufgabe der Landesjugendämter

Die Kinder- und Jugendhilfe ist in großem Maße beeinflusst von aktuellen gesellschaftlichen, politischen und fachlichen Entwicklungen. Diese stellen die Träger sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beständig vor erhebliche neue Herausforderungen, für die es immer wieder neues Rüstzeug geben muss. „Fachleute bleiben nur dadurch solche, dass sie ständig dazu lernen“⁹, diese Aussage macht deutlich, welche Herausforderungen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den Organisationen immer wieder liegen.

Neben dem Vermitteln aktuellen Wissens über die rechtlichen, gesellschaftlichen und pädagogischen Neuentwicklungen müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darin unterstützt werden, Handlungssicherheit im Berufsalltag zu erwerben und damit die immer neuen Herausforderungen und Entwicklungen auch meistern zu können. (Thema: verpflichtende Fobis ASD in Stadtstaaten) Es geht dabei vor allem darum, Kompetenzen für die täglich sich ändernden Bedingungen sozialer Arbeit zu erwerben, was einer Abkehr von einer primär wissensbasierten (Aus-)bildung bedeutet¹⁰. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Einrichtungen und Diensten sind es, die jenseits aller Organisationsstrukturen und –vorgaben unmittelbar mit den Kindern und Jugendlichen und ihren Erziehungs- und Personensorgeberechtigten zu tun haben; mit ihnen in einem unmittelbaren Kontakt und Zusammenhang stehen. Das Gelingen sozialer Arbeit hängt damit unmittelbar von der Kompetenz, der Haltung, dem Wissen, den Fähigkeiten und dem Engagement dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab. Fortbildung ist auch ein strukturgebendes Element einer fachlichen Qualitätssicherung und –entwicklung der Kinder- und Jugendhilfe.

In einzelnen Fällen hat Fortbildung offenbar auch kompensatorischen Charakter, um andere fehlende Anreize in den Organisationen der sozialen Arbeit wie Aufstiegsmöglichkeiten, Gehaltssteigerungen und immer zahlreichere Vorschriften ausgleichen zu können¹¹.

Das „Aufwachsen in öffentlicher Verantwortung“, wie es der 12. Kinder- und Jugendbericht der Bundesregierung postulierte, hat zudem zu einer veränderten Erwartungshaltung und zu einem gestiegenen Erwartungs-, aber auch Rechtfertigungsdruck an die Kinder- und Jugendhilfe geführt. Populistische Veröffentlichungen, die ein ganzes System unter Generalverdacht

⁸ Münder, Frankfurter Kommentar zum SGB VIII, 5. Auflage, S. 974, Rd.Nr. 5

⁹ So Wolf Rainer Wendt in „Zwischen Befähigung und Zuständigkeit“, Blätter der Wohlfahrtspflege 2/2016, S. 44

¹⁰ Eb.da.

¹¹ So Stefan Gesmann: „Mehr als Joga auf Juist – Die Aufgaben von Fort- und Weiterbildung in der Sozialen Arbeit“, in: Blätter der Wohlfahrtspflege 2/2016, S. 68 ff., hier S. 68;

stellen und die gesellschaftliche Erwartung transportieren, es möge alles so organisiert werden, dass kein Kind zu Schaden kommt¹², tragen zu diesem Druck bei, der auf den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern lastet und mit dem auch der Fortbildungsauftrag der Landesjugendämter konfrontiert ist.

Hinzu kommt der Umstand, dass die Kinder- und Jugendhilfe zunehmend nicht nur familienergänzend tätig werden soll, sondern die politische, gesellschaftliche und mediale Erwartung dahin geht, dass die Kinder- und Jugendhilfe Ausfallbürge und Reparaturbetrieb sein und die Aufgabe des gelingenden Aufwachsens und Schutzes der Kinder und Jugendlichen weitgehend alleine schultern soll. Diese Erwartungs- und Drucksituation ist eine zentrale Rahmenbedingung, in der sich auch der Fortbildungsauftrag der Landesjugendämter bewegt und dem er sich stellen, ggf. auch Rechnung tragen muss.

Neben diesen geänderten Rahmenbedingungen für die Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kinder- und Jugendhilfe wird sich in den kommenden Jahren auch die Mitarbeiterschaft verändern.

Es kommt zu einem Anstieg des rentenbedingten Ausscheidens von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, bedingt durch die Expansionsphase der Kinder- und Jugendhilfe in den 1970er und 1980er Jahren. Bis 2025 wird daher insgesamt mit einem Bedarf an Fachkräften von 333.000 Personen gerechnet. Hinzu kommt der Umstand, dass wieder verstärkt Berufseinsteigerinnen und –einsteiger an Bedeutung gewinnen. Deren Anteil hat sich deutlich erhöht. Inzwischen ist der Anteil der unter 35-jährigen mit 42 % der Beschäftigten höher als der Anteil der über 45-jährigen (38 %)¹³

Hinzu kommt ein stetig steigender und qualitativer Bedarf an Fachkräften in der Kinder- und Jugendhilfe, u.a. bedingt durch den Ausbau der Unterstützungsangebote wie U-3 und Ganztagsausbau Kindertagesbetreuung, Netzwerke Frühe Hilfen, die Inklusion, Schulsozialarbeit und die Integration.

An den Hochschulen erfahren die neu ausgebildeten jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Beschäftigungsfähigkeit, d.h. „Absolvent*innen sind in der Lage, die Fertigkeiten zur Berufsausbildung im Beruf selber auszubilden.“ Die Berufs- oder Arbeitsfertigkeit dagegen entwickelt sich in der Praxis. Die neuen Kolleginnen und Kollegen eignen sich die berufsfeldspezifischen Kompetenzen daher im Regelfall erst in der beruflichen Praxis an.¹⁴

Bislang Beschäftigte arbeiten zudem ggf. länger und daher sollten die Arbeitsbedingungen so gestaltet werden, dass ältere Beschäftigte so lange wie möglich in ihren Beschäftigungsverhältnissen bleiben und Personen mit einschlägiger Berufsausbildung durch Fortbildungsangebote zum Wiedereinstieg in den Beruf gewonnen werden können¹⁵.

Es ist auch nicht auszuschließen, dass bei einer größeren Lücke zwischen Fachkräftebedarf und Fachkräfteangebot der Quereinstieg von fachfeldfremden Personen verstärkt diskutiert bzw. erforderlich wird bzw., wie auch schon in anderen Berufsfeldern der sozialen Arbeit verstärkt auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem europäischen Ausland zurückgegriffen wird. Deren Qualifikationen entsprechen trotz vorhandener nationaler Zertifizierung in vielen Fällen nicht den in Deutschland geltenden Anforderungen.

¹² Michael Tsokos, Saskia Guddat: „Deutschland misshandelt seine Kinder“, München 2014

¹³ KOMdat 2/2016, S. 10; 2006 lag das Verhältnis noch bei 34 % zu 35 % der beiden Alterskohorten.

¹⁴ Verena Klomann nach Wildt, BAGLJÄ-Fortbildungstagung Chemnitz 18.01.2018

¹⁵ Dazu ausführlich KOMdat 1&2/2011, S. 1 ff, hier S. 6

Aus all diesen prognostizierten Entwicklungen resultieren neue und weitere Anforderungen an die Fortbildungsangebote der Landesjugendämter. Es werden mehr Angebote für

- ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger
- Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger
- Personen mit Nachqualifizierungsbedarf
- neue Beschäftigte mit Einarbeitungsbedarf

entwickelt und angeboten werden müssen.

Die Kooperation mit den Hochschulen zur stärkeren Vermittlung praxisbezogener Ausbildungsanteile sollte entwickelt und wo bereits vorhanden ausgebaut und verstetigt werden. Die Landesjugendämter können dabei als Mittler zwischen den Anstellungsträgern und ihren Anforderungen und den Hochschulen tätig sein. So kann es eine Aufgabe der Landesjugendämter sein, diese Fortbildungen für die Träger der Kinder- und Jugendhilfe zu vermitteln oder in Kooperation mit den Hochschulen anzubieten. Die Mittleraufgabe der Landesjugendämter besteht dabei vor allem darin, Angebote zusammen mit den Hochschulen zu konzipieren, die stärker praxisorientiert und berufsfeldspezifisch sind, als es die üblichen Angebote im Rahmen einer Hochschulausbildung sein können. Zudem kann bei der Durchführung von Fortbildungsangeboten verstärkt auf die fachliche Kompetenz der Hochschulen zurückgegriffen werden. Andererseits könnten praxiserfahrende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärker in die Hochschulausbildung eingebunden werden.

Des Weiteren könnte es auch Aufgabe der Fortbildungsangebote der Landesjugendämter sein, einen anderen Blick auf die Arbeitsfelder zu ermöglichen und neben den bewährten Angeboten nach Arbeitsfeldern auch Angebote zu entwickeln, die einen Blick aus Sicht des Kindes oder Jugendlichen verstärken, unabhängig vom jeweiligen spezifischen Arbeitsfeld (z.B. Kita).

Auf Grund dieser Herausforderungen bedarf die Organisation und Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen der Landesjugendämter ausreichende personelle Ressourcen geeignetes Fachpersonal sicherzustellen. Die Entwicklung von Fortbildungsveranstaltungen für die Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe erfordert neben Fachkenntnissen der jeweiligen Zielgruppe auch Kenntnisse in der Erwachsenenbildung sowie der Methodik und Didaktik von Fortbildung. Zudem sind vertiefte und aktuelle Kenntnisse der Pädagogik und des Rechts der Kinder- und Jugendhilfe unerlässlich. Längere Praxiserfahrung in einem Arbeitsfeld der sozialen Arbeit und der Kinder- und Jugendhilfe sind wünschenswert, auch um den Bedarf der Zielgruppen qualifiziert beurteilen zu können.

4. Anforderungen an Fortbildungsveranstaltungen

In den vergangenen Jahren ist von Seiten der „Kunden“ eine veränderte Erwartung an Fortbildungen der Landesjugendämter zu beobachten. Tendenziell geht der Weg hin zu zeitlich flexiblen Fortbildungsformaten, Inhouse-Fortbildungen, Modulfortbildungen mit Theorie- und Praxisanteilen bis hin zu dem Wunsch, große Gruppen in möglichst kurzer Zeit zu schulen. Dies ist vor allem dem Tempo der Neuentwicklungen in der Kinder- und Jugendhilfe, aber auch dem hohen Arbeitsdruck bei den Trägern der Kinder- und Jugendhilfe geschuldet. Das erfordert eine zunehmende Flexibilität in den Fortbildungsformaten der Landesjugendämter.

Fortbildungsangebote und -formate müssen sich auf die Anforderungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Anstellungsträger einstellen, auch um Resonanz zu erzielen. Die

Formate müssen sich – wie bislang auch bereits – an Inhalt und Zielsetzung der Fortbildung orientieren. Neben den klassischen „analogen“ Fortbildungsformaten gibt es zunehmend auch die Möglichkeiten des E-Learnings und der Nutzung interaktiver digitaler Plattformen (z.B. Webinare, Chaträume). Diese digitalen Formate erweitern die Vielfalt der Fortbildungsmöglichkeiten. Sie müssen gezielt eingesetzt werden und mit den klassischen „analogen“ Formaten sinnvoll verknüpft und verschränkt werden. Die Kombination digitaler Formate (Webinare, Chaträume, Barcamp u.a.) mit anwesenheitsbasierten Angeboten ist eine sinnvolle Weiterentwicklung und Modernisierung der Fortbildungsangebote der Landesjugendämter.

Die Fortbildungsformate der Landesjugendämter bewegen sich immer (öfter) in einem Spannungsverhältnis zwischen den Anforderungen von Kunden nach praxisnaher und zeitlich kurzen Fortbildung und den didaktischen und pädagogischen Grundelementen gelingender Fortbildung. Das jeweilige Fortbildungsformat muss sich an dem zu vermittelnden Inhalt sowie an Qualitätsstandards und dem Ziel nachhaltiger Wirksamkeit orientieren.

Die Veränderung von Haltungen, die Erweiterung pädagogischer Fertigkeiten benötigen andere Formate und nicht selten auch andere zeitliche Möglichkeiten als die Vermittlung aktuellen Wissens.

Alle Lernprozesse brauchen Zeit, auch für den Erfahrungsaustausch mit anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie für Reflektion. Wenn die Fortbildungen den gesetzlichen Auftrag erfüllen und den von auch von den Abnehmern gewünschten Effekt einer nachhaltigen Entwicklung der Fachlichkeit in der Kinder- und Jugendhilfe haben sollen, müssen auch künftig bestimmte passgenaue und zielführende Fortbildungsformate angeboten werden, um differenzierte, effektive Lern- und Bildungsprozesse zu ermöglichen.

Dabei orientieren sich die Formate der Bildungsarbeit an den modernen Methoden der Erwachsenenbildung.

Gute und nachhaltige Fortbildung umfasst noch weitere Aspekte. Sie lebt in erheblichem Ausmaß von der Interaktion zwischen den Referentinnen und Referenten sowie den Teilnehmerinnen und Teilnehmern einer Fortbildung. Gerade diese Verständnis- und Reflektionsprozesse sind in vielen Themenbereichen unverzichtbar, um erfolgreiche Fortbildung in einem pädagogischen Arbeitsfeld zu gewährleisten.

5. Entwicklung der Fortbildung der Landesjugendämter bis 2025

Die Fortbildungsangebote der Landesjugendämter werden auch in den kommenden Jahren ein unverzichtbares Instrument der Fachlichkeit und Qualitätssicherung sein. Sie sind nicht die einzigen Anbieter auf dem Fortbildungsmarkt. Sie nehmen aber eine besondere Rolle für die Fortbildung in der Kinder- und Jugendhilfe ein, weil

- sie einen gesetzlichen Auftrag zur Sicherung der Qualität in der Kinder- und Jugendhilfe wahrnehmen (§ 85 Abs. 2 i.V. mit § 72 SGB VIII),
- sie für alle Felder und Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe Fortbildungen anbieten,
- sie eine Mittlerrolle zwischen der Berufsfeldpraxis und den gesellschaftlichen und politischen Auftraggebern wahrnehmen (z.B. bei der Umsetzung neuer gesetzlicher Regelungen oder von Förderprogrammen),
- sie sicherstellen, dass auch dann Fortbildungen angeboten werden, wenn im Einzelfall kein anderer Fortbildungsanbieter vorhanden ist oder Angebote macht.

Dabei werden sie sich darauf einzustellen haben, dass sich das Fortbildungsangebot in den kommenden Jahren deutlich verändern wird, um den Anforderungen der Berufspraxis gerecht werden zu können.

Es wird auch weiterhin die bewährten, arbeitsfeldbezogenen und arbeitsfeldübergreifenden Angebote geben, die bislang angeboten werden. Dabei wird es auch künftig die zentrale Rolle der Fortbildungsangebote der Landesjugendämter sein, aktuelle fachliche und rechtliche Entwicklungen zu vermitteln und durch die verschiedenen Angebotsformate neben Information auch Umsetzungssicherheit zu vermitteln.

Es sind aber auch eine Vielzahl weiterer und neuer Angebote und neue Formate notwendig. Die Herausforderungen durch die steigenden Ansprüche von Gesellschaft und Politik und der geänderte und erweiterte Auftrag der Kinder- und Jugendhilfe erfordert ebenso neue Angebote wie die Herausforderungen für die Berufseinsteigerinnen und –einsteiger und die Bewältigung des vor allem regional als sicher anzunehmenden Fachkräftemangels.

Landesjugendämter müssen dabei auch Angebote machen, um Berufseinsteigerinnen und –einsteigern die für die Praxisaufgaben erforderlichen und möglicherweise fehlenden Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln. Damit unterstützen sie die Entwicklung von der Berufsfähigkeit, die von den Hochschulen gewährleistet wird hin zu den Fertigkeiten für die berufliche Praxis. Die entsprechenden Fortbildungsangebote der Landesjugendämter sind jedoch fachliche Ergänzungen und müssen, um wirksam werden zu können, in die fachlichen Einarbeitungskonzepte der Praxis eingebettet sein.

6. Konsequenzen für die Arbeit der Landesjugendämter

- Die Landesjugendämter müssen ihren Fortbildungsauftrag gem. § 85 Abs. 2 Nr. 8 SGB VIII weiterhin aktiv und professionell wahrnehmen
- Die Fortbildungsressourcen der Landesjugendämter müssen fachlich und ressourcenmäßig in der Lage sein, dem Fortbildungsauftrag gerecht werden zu können und insbesondere auch aktuellen Fortbildungsbedarfe und –anforderungen zu erfüllen
- Die Fortbildungen der Landesjugendämter sind auf dem Markt der Fortbildung erforderlich, um unabhängig von finanziellen oder weltanschaulichen Interessen als Baustein zur Qualitätsentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe zu fungieren. Darüber hinaus sind sie ein unverzichtbarer Baustein, um kurzfristige rechtliche Veränderungen in der Kinder- und Jugendhilfe schnell und gezielt in das Arbeitsfeld transportieren zu können.
- Die Fortbildungen der Landesjugendämter dienen in erster Linie dazu, die Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schulen, damit diese ihre Aufgabe in der Arbeit mit den Klienten sachgerecht wahrnehmen können.

Der gesetzliche Fortbildungsauftrag der Landesjugendämter richtet sich in erster Linie an die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kinder- und Jugendhilfe. Es ist jedoch auch eine Frage des jeweiligen fachlichen Konzeptes der Landesjugendämter, in welchem Ausmaß der Fortbildungsauftrag auch ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und sonstige Personen wie Pflegefamilien umfasst. Wenn Fortbildungen auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anderer Arbeitsfelder (z.B. Schule) angeboten werden, dann soll der Schwerpunkt auf die Umsetzung der Aufgaben des SGB VIII gelegt werden und diese Angebote nicht zu Lasten von Angeboten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kinder- und Jugendhilfe gehen.

- Nach wie vor verlangen Fortbildungen einen zeitlichen, sozialen und strukturellen Rahmen, um Lern- und Reflektionsräume zur Verfügung zu stellen. Daher sind „moderne“ Formate wie E-Learning, Apps und andere digitale Formate nur eine Ergänzung und kein Ersatz für andere Fortbildungsformate.
- Landesjugendämter müssen ihre Rolle auf dem „Fortbildungsmarkt“ (immer wieder neu) definieren. Die Landesjugendämter befinden sich dabei im produktiven Wettbewerb mit anderen Anbietern wie Hochschulen und Bildungsstätten. Ein Auf- und Ausbau von Kooperationen mit diesen Anbietern ist weiter fortzusetzen. Auf diese Weise lassen sich sowohl neue Inhalte als auch neue Bildungsformate einbeziehen, Segmentierung auflösen, und Synergieeffekte erzielen. Das würde eine weitere Verstärkung der Verknüpfung von Theorie und Praxis ermöglichen.