

# Mehr Wirksamkeit in der Weiterbildung durch Programmförderung

Autor(en): **Brunold, Herbert**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **SuchtMagazin**

Band (Jahr): **23 (1997)**

Heft 2

PDF erstellt am: **30.06.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-801080>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrücke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

# Mehr Wirksamkeit in der Weiterbildung durch Programmförderung

Die Anforderungen an die im Suchtbereich tätigen Personen sind hoch. Programmförderung im Weiterbildungsbereich ist ein effizientes, qualitätssicherndes und ökonomisches Instrument zur Zusatzqualifizierung einzelner Berufsgruppen.

HERBERT BRUNOLD\*

Das Arbeitsfeld «Sucht» ist durch unterschiedlichste Anforderungen geprägt. Die Handelnden im Feld bewegen sich in einem gesellschaftspolitisch heiklen Gebiet, zumal die öffentliche Meinung in Fragen der Suchtproblematik nicht als eine Stimme auftritt. Unter den gegebenen Voraussetzungen ist es naheliegend, dass bestimmte Vielfalten – aus welchen Motiven auch immer – in den Fokus der Aufmerksamkeit rücken.

## Bestehende Weiterbildungsangebote und institutionelle Strukturen

Ohne auf eine vollständige Übersicht der Bildungsmassnahmen im Suchtbereich zurückgreifen zu können, wird schnell offensichtlich, dass eine Viel-

falt von Angeboten unterschiedlicher Dauer, Inhalte und Qualität, geprägt von verschiedenen institutionellen Strukturen und Kulturen, auf dem Markt anzutreffen sind.

## Berufliche Voraussetzungen

Die beruflichen Qualifikationen des Zielpublikums von Weiterbildung im Arbeitsfeld «Sucht» sind äusserst heterogen. Ein Grossteil der im Suchtbereich Tätigen nimmt die Funktion eines/einer SozialarbeiterIn wahr (vgl. Gertsch, 1994). Ob diese Gruppe auch tatsächlich als solche ausgebildet ist, lässt sich nach Gertsch nicht beantworten. Daneben arbeiten PsychiaterInnen, MedizinerInnen, Pflegepersonal, PsychologInnen, Lehrpersonen, Berufsfachleute und weitere in diesem Arbeitsfeld. Mindestens punktuell sind PolizistInnen, JuristInnen, administratives Personal, VerwaltungsbeamtInnen, Personal des Strafvollzugs und andere mit der Suchtproblematik konfrontiert. Zudem sind in diesem Tätigkeitsfeld nicht nur verschiedene Professionen anzutreffen; es hat auch eine nicht zu unterschätzende Anzahl von MitarbeiterInnen ohne jede Vorbildung.

## Tätigkeitsbereiche und therapeutische Modelle

Das Arbeitsfeld «Sucht» ist nach Tätigkeitsschwerpunkten segmentiert. So orientieren sich in der Prävention, dem Entzug, der stationären bzw. ambulanten Behandlung, der Nachsorge, der Sozialhilfe oder in der Überlebenshilfe tätige Personen an unterschiedlichen Zielsetzungen. Dies hat einen Einfluss auf den Qualifikationsbedarf einzelner Berufsgruppen.

In der Praxis der Suchttherapie werden unterschiedliche theoretische und/oder aus der Praxis selbst entwickelte

Modelle angewandt. Sie führen zum Teil zu einer sehr unterschiedlichen Interventionspraxis.

## Fehlende Standards

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass im Suchtbereich Tätige sich vielfältigen Herausforderungen gegenübergestellt sehen. Verschiedene Akteure mit zum Teil unterschiedlichsten Voraussetzungen, Erwartungen und Vorstellungen bewegen sich in einem wenig strukturierten und gesellschaftspolitisch sensiblen Feld. Dieses wird ohne allgemein verbindliche professionelle Standards von verschiedenen Berufsgruppen mit je unterschiedlichen Zugängen zum Feld geprägt. Aktivitäten von sehr uneinheitlicher Qualität kennzeichnen zudem den Weiterbildungsmarkt.

Angesichts dieser Situation ist es nicht überraschend, dass bis heute kein umfassender Aus- oder Weiterbildungsgang, der explizit auf die Erfordernisse der Praxis im Arbeitsfeld «Sucht» zugeschnitten wäre, existiert. Vielmehr führen in einem bestimmten Bereich Ausgebildete – zwangsläufig wenig professionell – Tätigkeiten aus, für die andere Berufsbereiche bzw. deren Ausbildungsgänge vorbereiten. Andererseits werden in verschiedenen Ausbildungsgängen gleiche Themen (z. B. «Betreuung») – wenn auch mit unterschiedlichen Schwerpunkten – aufgenommen. Es herrscht die Maxime «Alle machen alles».

Auf diese Situation haben künftige Massnahmen zur Weiterbildung von Berufstätigen im Suchtbereich zu reagieren. So drängt sich die Koordination verschiedener Bildungsangebote oder einzelner Bestandteile zur berufsspezifischen Qualifikation im Arbeitsfeld «Sucht» auf.

Das in den letzten Jahren erworbene Know-how der in der Weiterbildung

\* Universität Bern, Koordinationsstelle für Weiterbildung (KWB), Falkenplatz 16, 3012 Bern

von Suchtfachleuten engagierten Institutionen ist mit Blick auf eine neue Konzeption zu nutzen. Künftige Massnahmen werden – mindestens zum Teil – auf bestehenden Angeboten aufbauen müssen.

Die grosse Herausforderung an ein Konzept zur Weiterbildung im Arbeitsfeld «Sucht» besteht letztlich darin, von den bestehenden komplexen Strukturen und Angeboten, wie sie heute im Feld anzutreffen sind, auszugehen und gleichzeitig eine das gesamte Feld koordinierende und prägende Struktur zu initiieren.

### Programmförderung der «Weiterbildung im Arbeitsfeld Sucht»

Um Interventionen im Drogenbereich wirksamer gestalten zu können, müssen inter- und intraprofessionelle Weiterbildungsmassnahmen ausgestaltet, koordiniert und reguliert werden. Das Instrument der Programmförderung ist ein ökonomisches, qualitätssicherndes und direktes Steuerungsinstrument, das sich anbietet. Programmförderung ist in zweierlei Hinsicht zu verstehen:

- Es werden nicht Bildungseinrichtungen sondern Weiterbildungsprogramme finanziert.

- Es werden Weiterbildungsprogramme gefördert, die sich in ein kohärentes Ganzes das heisst in einen vorgegebenen curricularen Rahmen einfügen.

Programmförderung ist kein «Allheilmittel», zumal es einer gewissen Akzeptanz bedarf, die den Willen für eine Zusammenarbeit verschiedenster Handelnder im Feld bedingt.

### Organisation der Programmförderung

Im Januar 1996 hat das Bundesamt für Gesundheit (BAG) die ExpertInnenkommission «Fort- und Weiterbildung im Suchtbereich» eingesetzt. Eine Hauptaufgabe der Kommission besteht darin, Kriterien zur Förderung und Unterstützung von Weiterbildung der im institutionalisierten Bereich illegaler und/oder legaler Drogen Beschäftigten zu entwickeln. Die Koordinationsstelle für Weiterbildung (KWB) der Universität Bern wurde mit der Begleitung und Unterstützung dieser Arbeiten beauftragt. Sie führt das Sekretariat der ExpertInnenkommission.

In einem ersten Schritt wurde ein «Konzept zur Weiterbildung im Arbeitsfeld Sucht» erarbeitet, das zur Zeit

überarbeitet, ergänzt und weiter konkretisiert wird. Im folgenden werden einzelne Teile dieses z. T. noch provisorischen Konzeptes kurz skizziert.

Als **Angebotsträger** der Programmförderung werden Bildungseinrichtungen des tertiären Bereiches angesprochen. Sie sind am ehesten in der Lage, Weiterbildung berufsgruppenspezifisch zu institutionalisieren und Qualitätsstandards in der Weiterbildung durchzusetzen. Zudem sind sie berechtigt, Diplome oder Zertifikate an WeiterbildungsabsolventInnen abzugeben, was berufspolitisch von grosser Bedeutung ist. Weiterbildung versteht sich in diesem Rahmen primär als Zusatzqualifikation zu einer Grundausbildung in Sozialarbeit, Psychologie, Medizin, Krankenpflege oder weiterem.

Ziele der Weiterbildungsmassnahmen Die generellen Ziele der Weiterbildungsmassnahmen im Arbeitsfeld «Sucht» sind:

- Aneignung und Vertiefung des inter- und intraprofessionellen suchtspezifischen Wissens (Erhöhung fachlicher und sozialer Kompetenzen)
- Förderung professioneller Berufsausübung
- Stärkung der beruflichen Stellung
- Verstärkung der Interdisziplinarität (fachübergreifender Zugang) und der Interprofessionalität (Zusammenarbeit zwischen Berufen)
- Erhöhen der Arbeitszufriedenheit, Vermindern der Fluktuation
- Förderung des weiterbildungsspezifischen Management-Know-hows der beteiligten Institutionen

### Struktur der Weiterbildung

Wie sieht der Rahmen aus, in dem koordinierte und effiziente Weiterbildung im Suchtbereich stattfinden soll? Die Struktur der Weiterbildung bildet ein Gefäss, das in der Folge mit bestimm-

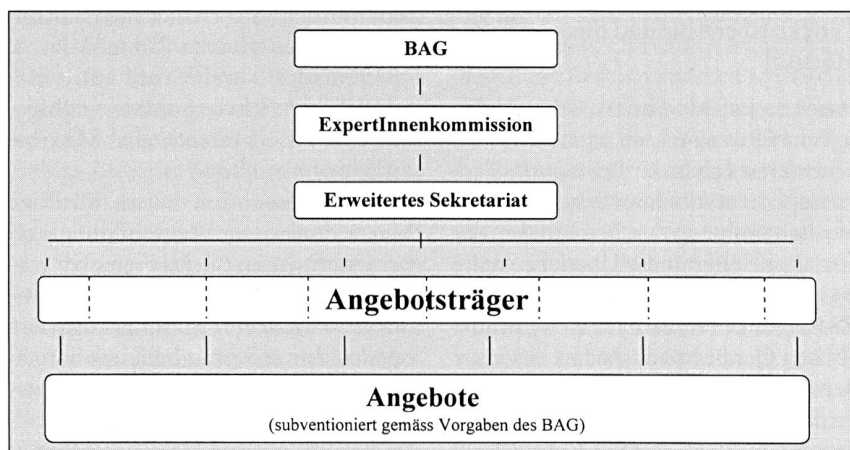


Abb. 1: Organigramm «Programmförderung der Weiterbildung im Suchtbereich»

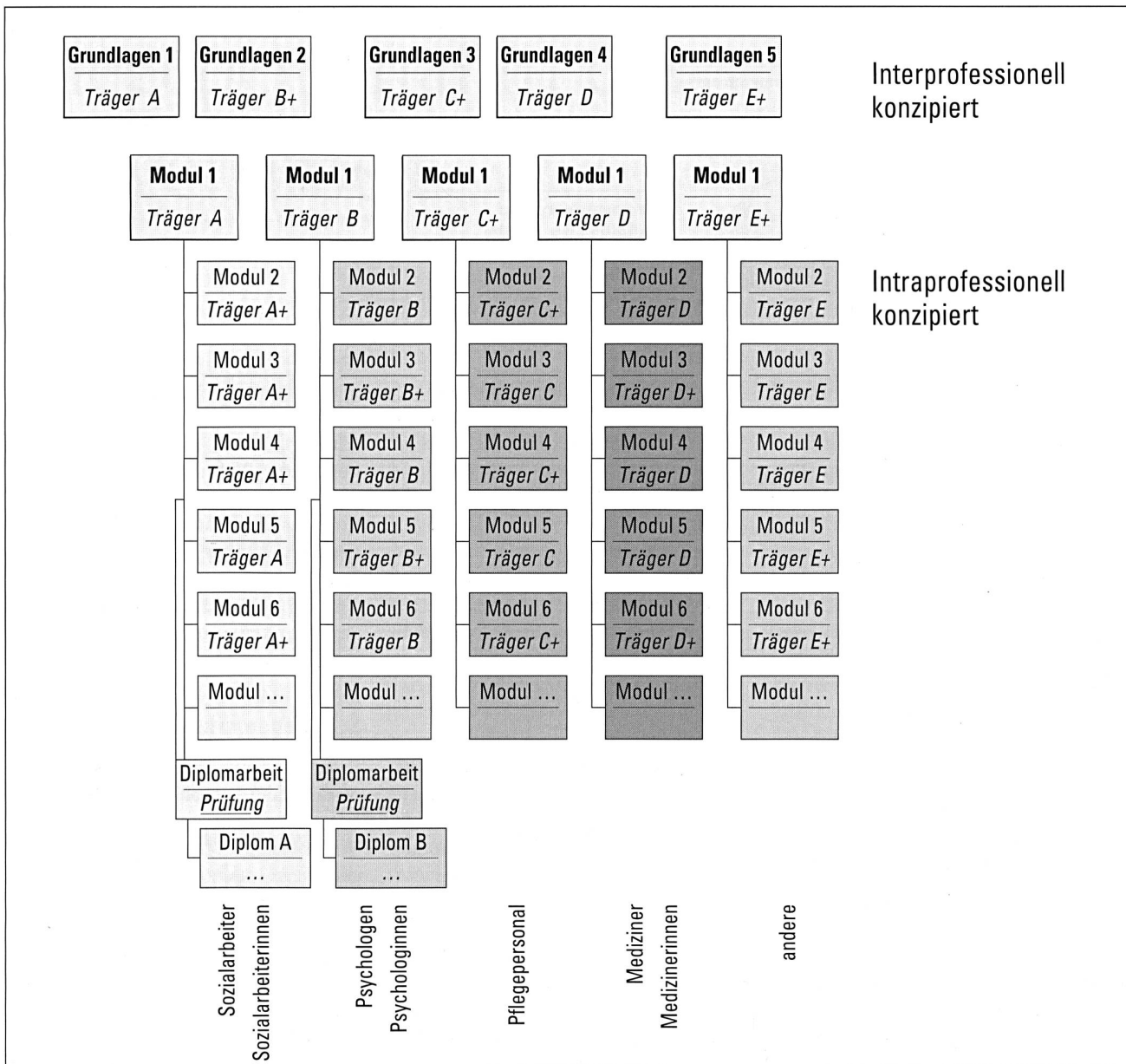


Abb. 2: Strukturschema «Weiterbildung im Suchtbereich». Die Abbildung beinhaltet keine Aussage über die zeitliche Abfolge der Veranstaltungstypen.

ten Inhalten gefüllt werden kann. Sie soll das Erreichen der generellen und konkreten Ziele der Weiterbildungsmaßnahmen ermöglichen und begünstigen.

Die Gestaltung der Angebote geht von den Voraussetzungen der Grundqualifikation der WeiterbildungsteilnehmerInnen aus, das heisst TeilnehmerInnen eines Weiterbildungsganges sollen aufbauend auf ihrer bereits erworbenen Ausbildung (z. B. SozialarbeiterIn, PsychologIn, usw.) zusätzliche Qualifikationen für ihre Arbeit im Suchtbereich erwerben. Die Module können auch einzeln bezogen werden.

Ein Weiterbildungsgang besteht aus verschiedenen Veranstaltungstypen und ist Teil eines modularen Systems

(vgl. Abbildung 2), das nach bestimmten Regeln zwischen einzelnen Weiterbildungsgängen durchlässig ist. Er hat einen hauptverantwortlichen Träger. Dieser konzipiert je nach Gegenstand der Weiterbildung Module mit anderen Trägern. Ziel ist es, «Modul-Kompetenzzentren» mit einer spezifischen Angebotsstruktur zu schaffen. Die Module werden bezüglich Zielgruppen adressiert. Sie können auch einzeln bezogen werden, ohne den gesamten Ausbildungsgang zu absolvieren. Zudem wird der Besuch von Modulen an bestimmte Bedingungen geknüpft (z.B.: Zu Modul 5 hat nur Zugang wer vorher bereits die Module 2 und 4 besucht hat). Ein Weiterbildungsgang muss ein in der Abfolge sinnvolles Ganzes ergeben.

### «Veranstaltungstypen»

(In Klammern ist jeweils der minimale Aufwand für AbsolventInnen eines Weiterbildungsganges, der mit einem Diplom abschliesst, angeführt.)

- Interprofessionell konzipierte Module: Grundlagenmodule vermitteln Basiskenntnisse und haben für die TeilnehmerInnen eine Orientierungsfunktion (4 Module à 20 Std.); weitere Module vermitteln den TeilnehmerInnen über das eigene Berufsfeld hinaus spezifische Einblicke in die Suchtarbeit anderer Berufsfelder (2 Module à 20 Std.)
- Intraprofessionell konzipierte Module: Diese Module vermitteln in der Hauptsache berufsgruppenbezogene Weiterbildung (9 Module à 20 Std.).

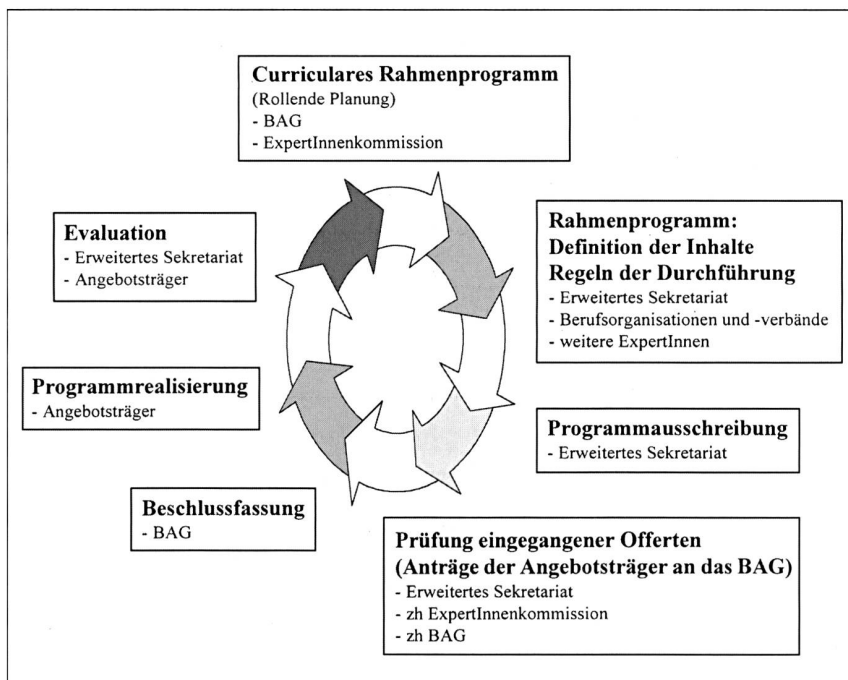


Abb. 3: Planungs- Realisierungs- und Evaluationszyklus. In den Kästen werden die Phasen eines Zyklus in Fettdruck dargestellt. Angeführt sind die beteiligten Institutionen/Gremien.

Die Angebotsstruktur muss wechselseitige Verknüpfungen zwischen verschiedenen Berufsfeldern und Suchtbereichen beinhalten, gleichzeitig aber auch gewährleisten, dass das spezifische Berufsprofil der einzelnen Berufsgruppen erhalten bleibt.

- Diplomarbeit, Prüfung: Ein «Diplom-Weiterbildungsgang» wird mit einer Diplomarbeit und einer Prüfung abgeschlossen (ca. 100 Std.). Der minimale Gesamtaufwand für einen «Diplom-Weiterbildungsgang» beträgt ca. 400 Std.

Zusammenfassend lässt sich die Grundidee der Angebotsstruktur wie folgt kennzeichnen. Alle Auszubildenden sollen:

- Grundkenntnisse und -fähigkeiten
- Kenntnisse in anderen Arbeitsfeldern als dem eigenen und
- vertiefte, berufsbezogene Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben. Dabei geht es um eine gezielte Spezifizierung und nicht um eine zugespitzte Spezialisierung.

### Planungs-, Realisierungs- und Evaluationszyklus

Auf der Basis des vorgängig skizzierten Strukturschemas wird gegenwärtig ein **curriculares Rahmenprogramm** für die Weiterbildung innerhalb der Programmförderung erstellt. Ein **inhaltliches Rahmenprogramm** definiert

die Inhalte einzelner Module sowie bestimmte Regeln der Durchführung. Auf Herbst 97 ist vorgesehen, eine erste **Programmausschreibung** durchzuführen. Der weitere Ablauf ist in Abbildung 3 dargestellt.

In jedem Fall ist eine **Selbstevaluation** vorgesehen, d. h. eine Programmevaluation mit eigenen Mitteln, für die die Träger selber verantwortlich sind. Eine **externe Evaluation** kann von den Trägern selber, der ExpertInnenkommission oder vom BAG initiiert werden. Externe Evaluationen werden unter der Verantwortung des BAG durchgeführt.

### Methodik / Didaktik

Für eine effiziente Weiterbildung ist es unerlässlich, den Kursmodulen neben der inhaltlichen eine methodisch-didaktische Konzeption zugrunde zu legen. Die Prinzipien der Erwachsenenbildung sollen dabei starke Beachtung finden. In diesem Sinne werden:

- die theoretischen und praktischen Vorkenntnisse der TeilnehmerInnen den Curricula und den Lernprozessen zugrundegelegt
- verbindliche Lehr-Lern-Beziehungen hergestellt
- die TeilnehmerInnen aktiv in den Lernprozess miteinbezogen und
- Prozesse zur Selbststeuerung des Lernens gefördert.

Theoretisches Wissen soll, wenn im-

mer möglich, in Verbindung mit praxisrelevanten Fragestellungen vermittelt werden.

Besondere Aufmerksamkeit verdient die methodisch-didaktische Aufbereitung der Lerninhalte der «Interprofessionellen Module» (vgl. Abbildung 2). Die Betrachtungsweisen einzelner Berufsgruppen sind zu identifizieren und gezielt miteinander zu konfrontieren (vgl. Brunold, 1995).

### Schlussbemerkung

Es ist durchaus denkbar, dass «Denktraditionen» durch das Konzept der Programmförderung gestört werden. Viele beteiligte Handelnde sind herausgefordert – nicht zuletzt die einzelnen Berufsgruppen, welche unter Umständen noch ein spezifisches Profil entwickeln müssen. Ich bin überzeugt, dass sich mit einer positiven und aktiven Grundhaltung aller Beteiligten die Programmförderung ohne grosse Reibungsverluste im Feld durchsetzen wird und zu wirksameren Interventionen im Suchtbereich beiträgt. ■

### Literatur:

- Brunold, H., 1995** : Wissen vermitteln, Wissen schaffen – Vorstellung eines didaktischen Konzepts. In: Das Hochschulwesen HSW, Vol. 2/95, Luchterhand: Neuwied
- Gertsch, M., 1994**: Der Weiterbildungsbedarf der Institutionen der schweizerischen Drogenhilfe. Arbeitsbericht 12 der Koordinationsstelle für Weiterbildung der Universität Bern
- Wicki, M., 1994**: Komparative Evaluation zweier Fort- und Weiterbildungsprojekte im Suchtbereich. Arbeitsbericht 13 der Koordinationsstelle für Weiterbildung der Universität Bern
- Hafen, M., 1995**: Fort- und Weiterbildung im Suchtbereich. In: Drogenmagazin – Zeitschrift für Suchtfragen, 21. JG Nr. 6, Basel. Derselbe: Die Zukunft der Weiterbildung im Suchtbereich: Interview mit René Stamm BAG. In: Drogenmagazin – Zeitschrift für Suchtfragen, 21. JG Nr. 6, Basel 1995.