

Brigitte Bosche, Barbara Veltjens

Qualitätstestierung in der Weiterbildung

Zusammenfassende Darstellung des BLK-
Verbundprojekts, erste Durchführungsphase Mai 2003
bis August 2005

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung

Online im Internet:

URL: http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2006/bosche06_01.pdf

Online veröffentlicht am: 25.04.2006

Stand Informationen: 27.03.2006

Dokument aus dem Internetservice [texte.online](http://www.die-bonn.de/publikationen/online-texte/index.asp) des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung

<http://www.die-bonn.de/publikationen/online-texte/index.asp>

Dieses Dokument wird unter folgender [creative commons](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/de/)-Lizenz veröffentlicht:



<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/de/>

Abstract

Brigitte Bosche, Barbara Veltjens (2006): Qualitätstestierung in der Weiterbildung. Zusammenfassende Darstellung des BLK-Verbundprojekts, erste Durchführungsphase Mai 2003 bis August 2005

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bund-Länder-Kommission fördern die Entwicklung, Bekanntmachung und Etablierung von Qualitätskonzepten, die sich vom Ansatz her an den Bedürfnissen und Möglichkeiten von Weiterbildungseinrichtungen orientieren. Eines dieser Konzepte ist das im Rahmen des BLK-Verbundprojekts „Qualitätstestierung in der Weiterbildung“ entwickelte und bis zur Marktreife geförderte Konzept der „Lernerorientierten Qualitätstestierung in der Weiterbildung, Version 2 (LQW 2)“. Die Autorinnen beschreiben die Ziele, Aufgaben und Umsetzung des Projekts. Dabei gehen sie ausführlich auf die Qualifizierung, Professionalisierung und Vernetzung der LQW-Gutachter/innen und Berater/innen ein, die eine Schlüsselposition bei der Umsetzung einnehmen. Die wissenschaftliche Begleitung durch die Universität Tübingen überprüft u. a. die Akzeptanz von LQW 2 bei den unterschiedlichen Subsystemen und Akteuren im System Weiterbildung. Der große Zuspruch deutet darauf hin, dass Bildungseinrichtungen ein Modell zu schätzen wissen, das bundesweit agiert und damit am Markt eine gewisse Stärke repräsentiert. Mit LQW wurden auch Strukturen geschaffen, die zur nachhaltigen Professionalisierung der Weiterbildungslandschaft beigetragen haben.

Autorinnen

Brigitte Bosche und Barbara Veltjens sind als Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen im Programm "Organisationswandel der Weiterbildung" des DIE tätig.

INHALTSVERZEICHNIS

1. HINTERGRUND UND ENTWICKLUNG DES VERBUNDPROJEKTS	- 4 -
2. ZIELE UND AUFGABEN DES VERBUNDPROJEKTS	- 6 -
3. UMSETZUNG UND ERGEBNISSE	- 7 -
3.1 WISSENSCHAFTLICHE BEGLEITUNG IM RAHMEN EINER SYSTEMEVALUATION	- 7 -
3.2 QUALIFIZIERUNG, PROFESSIONALISIERUNG UND VERNETZUNG DER LQW- GUTACHTER/INNEN UND BERATER/INNEN	- 9 -
3.3 ENTWICKLUNG UND UMSETZUNG VON SUPPORTLEISTUNGEN FÜR EINRICHTUNGEN ..	- 11 -
4. ZUSAMMENFASSENDER EINSCHÄTZUNG	- 13 -
5. WEITERFÜHRUNG DER FORSCHUNG UND DER PRAXISARBEIT	- 14 -
6. LITERATUR	- 15 -

1. Hintergrund und Entwicklung des Verbundprojekts

Das Thema Qualitätsmanagement und -entwicklung ist in der Weiterbildung seit vielen Jahren ein Themenschwerpunkt. Wissenschaftliche Veröffentlichungen der vergangenen Jahre (vgl. etwa: Arbeitsstab Forum Bildung 2001, Heinold-Krug/Meisel 2002, Balli/Krekel/Sauter 2004, Hartz/Meisel 2004), aber auch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), das sich für mehr Transparenz und Qualität in der Weiterbildung stark macht, verweisen auf die anhaltende Aktualität des Themas. Gegenwärtig kann davon ausgegangen werden, dass die Existenzfähigkeit und der Erfolg von Weiterbildungseinrichtungen zunehmend von der Sichtbarmachung und Vergleichbarkeit der Qualität ihrer Leistungen abhängen wird. Das wird bspw. deutlich durch die Entwicklungen im Bereich der beruflichen Weiterbildung. Seit 2005 müssen Weiterbildungsträger, die im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit berufliche Weiterbildungsmaßnahmen durchführen, den Nachweis eines Qualitätsmanagementsystems erbringen. So ist das ungebrochene Interesse der Praxis am Thema Qualität(smanagement) und die Motivation, Qualitätsmanagementsysteme einzuführen, auch als Überlebensstrategie der Einrichtungen zu interpretieren. Gleichzeitig ist zu beobachten, dass die Einführung und Umsetzung von Qualitätsmanagement und -entwicklung in den Einrichtungen noch nicht so weit fortgeschritten ist, wie dies angesichts der bildungspolitischen Diskussion und Anforderungen erwartet werden könnte (vgl. Gnahn/Kuwan (2004)). Viele Bildungseinrichtungen setzen nach wie vor auf selbst erarbeitete, individuelle Konzepte oder kombinieren einrichtungsspezifische Vorgehensweisen mit standardisierten Verfahren, so dass davon ausgegangen werden kann, dass bis heute ein gewisser Pragmatismus im Vorgehen und ein Sich-Herantasten an die beste Lösung den Alltag der Weiterbildungseinrichtungen zum Thema Qualitätsentwicklung bestimmen.

Vor diesem Hintergrund ist es aus unserer Sicht zu begrüßen, dass in der bildungspolitischen Qualitätsdiskussion der Gedanke verfolgt wird, den Einrichtungen ein Spektrum an Qualitätskonzepten zur Verfügung zu stellen, aus dem sie jenes auswählen können, das den Möglichkeiten und Bedarfen der Einrichtungen am besten entspricht. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bund-Länder-Kommission (BLK) kommen diesem Anspruch nach, indem sie die Entwicklung, Bekanntmachung und Etablierung von Online im Internet: http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2006/bosche06_01.pdf

Qualitätskonzepten fördern, die sich vom Ansatz her an den Bedürfnissen und Möglichkeiten von Weiterbildungseinrichtungen orientieren. Eines dieser Konzepte ist das im Rahmen des BLK-Verbundprojekts „Qualitätstestierung in der Weiterbildung“ entwickelte und bis zur Marktreife geförderte Konzept der „Lernerorientierten Qualitätstestierung in der Weiterbildung, Version 2 (LQW 2)“ (vgl. BMBF 2004). Die Ursprünge dieses Projekts liegen weit zurück: Der Landesverband der Volkshochschulen in Niedersachsen (vgl. Heinen-Tenrich 2004) hat vor mehr als zehn Jahren eine Arbeitsgruppe initiiert, die an Qualitätsentwicklung interessierte Organisationen und Personen aus der Weiterbildung zusammenführte. Aus den Aktivitäten dieser Initiative heraus konnte im Rahmen des Modellversuchsprogramms Lebenslanges Lernen ein erstes BLK-Verbundprojekt entwickelt und umgesetzt werden. Das Pilotprojekt hieß „Lernerorientierte Qualitätstestierung in Weiterbildungsnetzwerken“ und wurde in Kooperation zwischen dem ArtSet Institut in Hannover und dem Landesverband der Volkshochschulen Niedersachsens e. V. von Oktober 2000 bis September 2002 durchgeführt. An der Erarbeitung des ersten Qualitätsmanagementmodells (LQW 1) beteiligten sich die VHS-Landesverbände mehrerer Länder sowie Vertreter des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE), des Lehrstuhls Erwachsenenbildung der Universität Leipzig, der Arbeitsstelle Neue Lernkulturen Hannover und des Landesinstituts für Schulen und Weiterbildung Nordrhein-Westfalen (vgl. Abschlussbericht ArtSet 2002).

Bereits damals zeigte sich, dass die Praxis der Weiterbildung die Herangehensweise des Modells – sich als Entwicklungs- und Testierungsverfahren zugleich zu verstehen – honorierte. Denn bereits in dieser ersten Pilotphase nahmen über 60 Weiterbildungseinrichtungen an dem Modellversuchsprojekt teil. Das BMBF förderte im Anschluss eine so genannte Prüfphase (Mai 2002 bis Mai 2003), in der DIE und ArtSet bestehende regionale wie überregionale Modelle des Qualitätsmanagements hinsichtlich ihrer Struktur und Anschlussfähigkeit analysierten. Geprüft wurde auch, ob und inwieweit das LQW-Modell die Erfahrungen anderer Qualitätsmanagementsysteme, Länderinitiativen sowie überregionaler Modelle berücksichtigen und verwerten könnte, an bereits bestehendes wissenschaftliches und praktisches Know-how anzuknüpfen.¹

¹ Der Studententext von Stefanie Hartz und Klaus Meisel (2004) bietet einen guten Überblick über bestehende Modelle und prüft diese hinsichtlich der Vergleichbarkeit untereinander.

Im Juni 2003 fiel der Startschuss zur ersten Durchführungsphase des BLK-Verbundprojekts „Qualitätstestierung in der Weiterbildung“, das von DIE und ArtSet in Projektpartnerschaft realisiert wurde. Ziel war die bundesweite Implementierung des LQW 2-Modells. Auch LQW 2 war Teil der BLK-Verbundprojekte im Programm Lebenslanges Lernen (LLL) und wurde vom BMBF, der Europäischen Union sowie dem Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr des Landes Schleswig-Holstein gefördert. Die erste Durchführungsphase endete im August 2005. Das DIE setzt das Projekt zur Zeit mit einer zweiten Durchführungsphase (September 2005 bis Mai 2007) fort.

2. Ziele und Aufgaben des Verbundprojekts

Das ArtSet Institut übernahm die Funktion der Testierungsstelle; seine Aufgaben waren die Abwicklung des Verfahrens inkl. der Testierung. Darüber hinaus war ArtSet für die Modellevaluation verantwortlich.

Das DIE hatte im Rahmen der ersten Durchführungsphase folgende Arbeitsschwerpunkte übernommen:

1. *Wissenschaftliche Begleitung im Rahmen einer Systemevaluation*
Ziel war und ist es, Veränderungen zu analysieren, die sich aus der Implementierung von LQW im System der Weiterbildung ergeben.
2. *Qualifizierung, Professionalisierung und Vernetzung der LQW-Gutachter/innen und Berater/innen*
 - Schulung der Gutachter/innen
 - Informations- und Vernetzungstage für Gutachter/innen
3. *Entwicklung und Umsetzung von Supportleistungen für Einrichtungen*
 - Planung und Organisation der Einführungsworkshops für die teilnehmenden Einrichtungen
 - Aufbau, Beratung und Begleitung von regionalen Supportstrukturen zur Unterstützung der zu testierenden Einrichtungen
 - Information über und Beratung zu LQW für Einrichtungen der Weiterbildung
 - Entwicklung von Supportmaterial (Marketing, Arbeitshilfen)

3. Umsetzung und Ergebnisse

3.1 Wissenschaftliche Begleitung im Rahmen einer Systemevaluation

Die Aufgabe der Systemevaluation übertrug das DIE zu weiten Teilen der Universität Tübingen. Vor diesem Hintergrund wurde von Dr. Stefanie Hartz (Universität Tübingen) in Abstimmung mit den Auftraggebern ein Forschungskonzept entwickelt. Im Rahmen der Systemevaluation wurden Akzeptanz- und Wirkungsforschung miteinander verbunden, um zu analysieren, welche Veränderungen sich aufgrund der Einführung von LQW 2 im System der Weiterbildung ergeben. Dafür wurden drei Ebenen der Weiterbildung berücksichtigt:

- Die Makroebene: Vertreter/innen der Weiterbildungspolitik der Länder, Testierungsstelle, Gutachter/innen, Berater/innen, Akteure der Vernetzung
- Die Mesoebene: Einrichtungen, die sich nach LQW testen lassen; Einrichtungen, die sich zunächst für die Testierung angemeldet und anschließend wieder abgemeldet haben; Einrichtungen, die sich für andere Zertifizierungssysteme entschieden haben
- Die Mikroebene: Mitarbeiter/innen von Weiterbildungseinrichtungen in unterschiedlichen Funktionen und Hierarchieebenen

Um Aussagen über die Akzeptanz von LQW 2 treffen zu können, wurden zunächst die Erwartungen erhoben und ausgewertet, die die unterschiedlichen Subsysteme und Akteure im System Weiterbildung an die Implementierung einer Testierung nach LQW herantragen.

In einer zweiten Erhebungsphase werden die Wirkungen der Implementierung von LQW auf unterschiedlichen Systemebenen (für die unterschiedlichen Akteure) erfasst. Die Ergebnisse beider Erhebungsphasen werden miteinander gespiegelt.

Ergebnisse

Derzeit liegen Forschungsergebnisse aus der ersten Erhebungsphase vor. Sie beziehen sich zum einen auf die standardisierte Befragung der an der Implementierung von LQW 2 beteiligten Einrichtungen und zum anderen auf die telefonische Befragung derjenigen Einrichtungen, die sich zunächst für die Testierung nach LQW 2 angemeldet haben und dann wieder von der Anmeldung zurückgetreten sind.

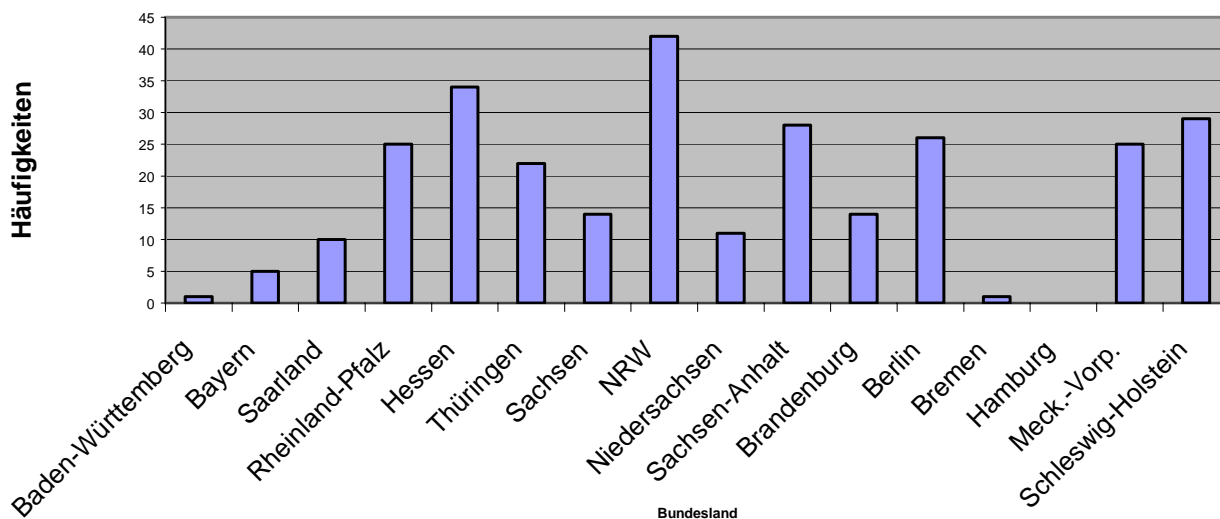


Abbildung 1: Beteiligung von Einrichtungen nach Bundesländern (in absoluten Zahlen)
(Graphik erstellt von Stefanie Hartz im Rahmen der Systemevaluation)

Die Beteiligung an LQW 2 ist Ausdruck der Positionierung des jeweiligen Landes bzw. der Landespolitik in Bezug auf Testierungssysteme. Eher zurückhaltend, was die Einführung formalisierter Testierungssysteme angeht, verhalten sich die Länder Baden-Württemberg und Bayern. Im Rahmen der Systemevaluation konnte festgestellt werden, dass in beiden Bundesländern eine Nähe zu EFQM zu beobachten ist – einem Modell, bei dem der Fokus weniger auf Testierung/Zertifizierung als auf einem vernetzten, managementbezogenen, selbstevaluativen Qualitätsentwicklungssystem liegt. Eine geringe Beteiligung an LQW 2 findet sich auch in Bremen. In dem 1996 verabschiedeten Weiterbildungsgesetz von Bremen wurde die Anerkennung von Weiterbildungseinrichtungen an die Implementierung eines Qualitätsmanagementsystems gebunden (vgl. Hartz/Meisel 2004). Infolgedessen haben zahlreiche Bremer Einrichtungen ein Qualitätsmanagementsystem zu einem Zeitpunkt eingeführt, als LQW 2 noch nicht entwickelt war. In Hamburg konnte nur eine Einrichtung gewonnen werden, die ihren Sitz während der Projektlaufzeit nach Schleswig-Holstein verlegt hat, sodass für die Projektphase keine Einrichtung aus dem Stadtstaat gezählt werden kann. Dies ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass dort seit vielen Jahren vom Verein „Weiterbildung Hamburg e. V.“ ein [Prüfsiegel für Weiterbildungseinrichtungen](#) vergeben wird, das die Erfüllung bestimmter Qualitätskriterien voraussetzt. Die auf den ersten Blick niedrige Beteiligung an LQW 2 in Niedersachsen erklärt sich dadurch, dass viele Weiterbildungseinrichtungen aufgrund des dort vollzogenen Pilotprojekts bereits

nach LQW 1 testiert sind. In Niedersachsen ist die Verbreitung von LQW (1 und 2) mit insgesamt 103 Einrichtungen am größten (Stand: 22. März 2006).

Die ausführliche Darstellung der Ergebnisse der Systemevaluation findet sich in der von Stefanie Hartz, Josef Schrader und Frank Berzbach erstellten Analyse „Systemevaluation im Rahmen des Projekts ‚Qualitätstestierung in der Weiterbildung‘“ (Hartz/Schrader/Berzbach 2005, auch online verfügbar).

3.2 Qualifizierung, Professionalisierung und Vernetzung der LQW-Gutachter/innen und Berater/innen

Im Rahmen des Projekts entwickelte das DIE ein Curriculum für die Gutachterschulung. Sie wurde insgesamt viermal durchgeführt und 89 Gutachter/innen ausgebildet. In den Schulungen wurden z. T. bereits erfahrene Organisationsberater/innen mit schon vorhandener Feldkompetenz auf eine Tätigkeit als LQW-Gutachter/innen vorbereitet. Dabei wurden Spezialkompetenzen und -techniken vermittelt, die an die theoretischen und logischen Bezüge des Modells anschlossen (vgl. Eheses 2005; Eheses/Veltjens 2004). Für die Gutachterschulungen konnte u. a. Christiane Eheses, die das Modell mit begründet hat, gewonnen werden. So wurde eine Verknüpfung zwischen Theorie und ausbildender Praxis hergestellt, die sich als besonders gelungene Vorbereitung auf die zukünftige Aufgabe erwies. Der Anspruch des Modells, Entwicklungsförderung und Prüfung in der Praxis der Begutachtung miteinander zu verknüpfen, wurde im Rahmen der Schulung konsequent umgesetzt. Die für die Gutachter/innen damit verbundene Doppelrolle, also Prüfer/in und Entwickler/in zugleich zu sein, wurde in vielen praxisnahen Situationen eingeübt.

Vernetzung der Gutachter/innen

Eine explizite Zielsetzung des Projektes war die Vernetzung der Gutachter/innen, um fachliche Diskussionen anzuregen und eine einheitliche Begutachtungspraxis zu fördern. Die Vernetzung der Gutachter/innen erfolgte zum einen über Netzwerkbriefe mit jeweils aktuellen Informationen aus dem Projekt. Darüber hinaus wurden vier Fachtage für die LQW Gutachter/innen organisiert, auf denen Informationen ausgetauscht, aktuelle Themen diskutiert und Fachinhalte vermittelt wurden. Daneben organisierte ArtSet weitere Treffen für Gutachter/innen, bei denen die Teilnehmenden vielfältige Gelegenheiten hatten, sich inhaltlich weiter zu informieren,

andere Gutachter/innen kennen zu lernen und Erfahrungen auszutauschen. Während den zwei Jahre Projektlaufzeit konnte beobachtet werden, dass die Gutachtertreffen zunehmend einen „community“-Charakter annahmen.

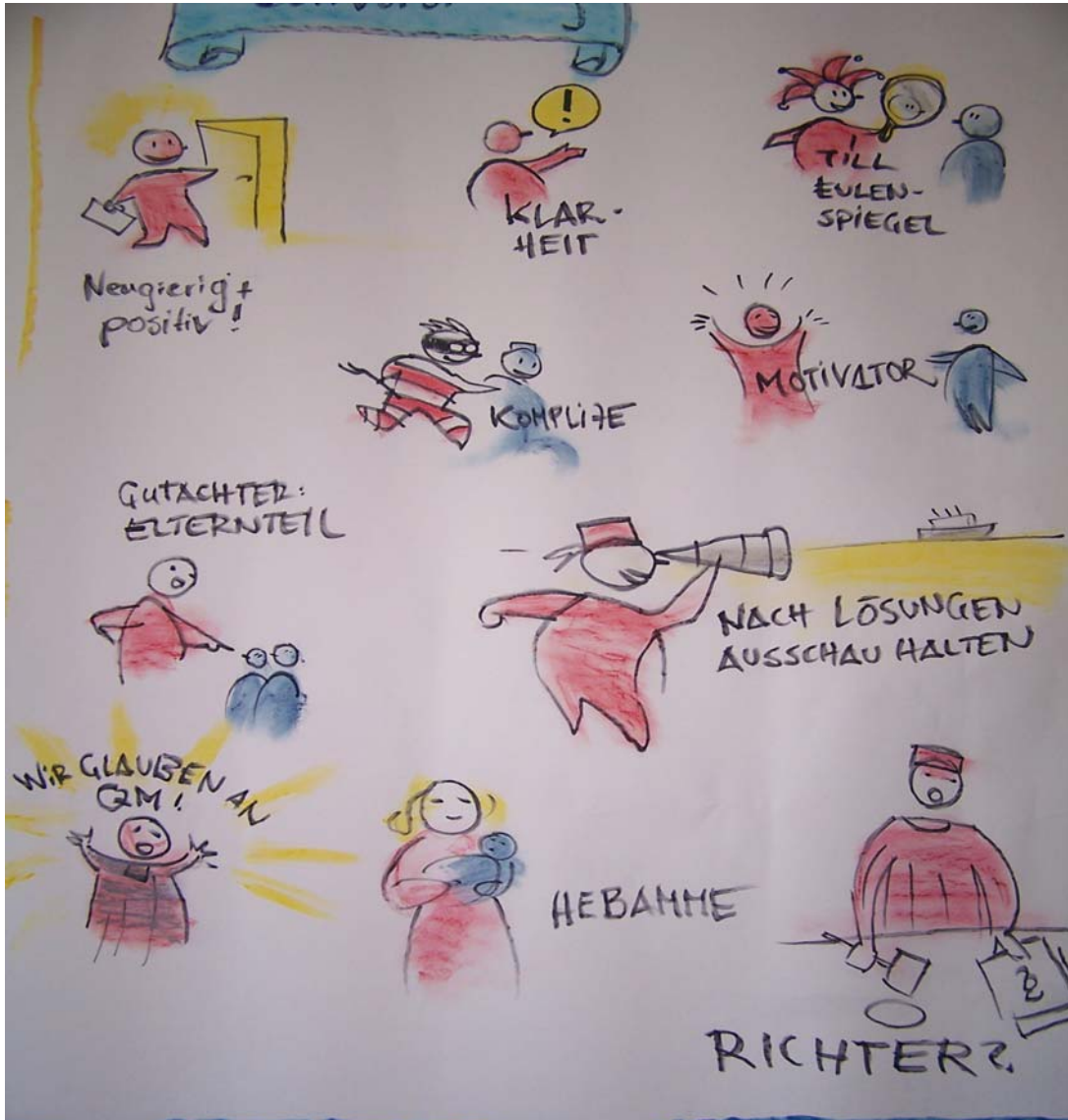


Abbildung 2: Bilddokumentation „Rollen von LQW Gutachter/inne/n“ entstanden während des Gutachtertages in Köln am 5. November 2004 (Zeichnung: Martin Haussmann, Foto: Brigitte Bosche)

Ein Gutachterttag des DIE widmete sich speziell der Doppel- bzw. Mehrfachrolle: In der Praxis sind Gutachter/innen häufig „Richter/in“ und „Entwickler/in“ zugleich. Denn der/die Gutachter/in beurteilt zum einen die Erfüllung der Anforderungen und gibt gleichzeitig Hinweise auf Entwicklungspotentiale der Einrichtung. Die Schwierigkeiten und Herausforderungen, die sich aus dieser Doppelrolle ergeben, wurden „hautnah“ herausgearbeitet und visualisiert. Das Fotoprotokoll (s. o.) entstand auf

diesem Gutachtertreffen und zeigt die Vielfalt der möglichen Rollenzuweisungen gegenüber Gutachter/innen.

Zusätzlich zu den Netzwerkbriefen und Fachtagen initiierte das Projekt eine Vernetzung der Gutachter/innen im Kontext der realen Begutachtungspraxis. Hier konnten erfahrene Gutachter/innen noch unerfahrenen Gutachter/innen beratend zur Seite stehen. Dieser professionelle Austausch ermöglichte immer wieder neue und vertiefende Vernetzungen.

3.3 Entwicklung und Umsetzung von Supportleistungen für Einrichtungen

Zu Beginn des Projekts stand die Organisation und Vermittlung der Einführungsworkshops im Vordergrund. Da 286 Einrichtungen den Prozess durchliefen, mussten innerhalb weniger Monate ebenso viele Einführungsworkshops umgesetzt werden. Ihre Evaluation ergab folgendes „Informationsbild“ seitens der Einrichtungen:

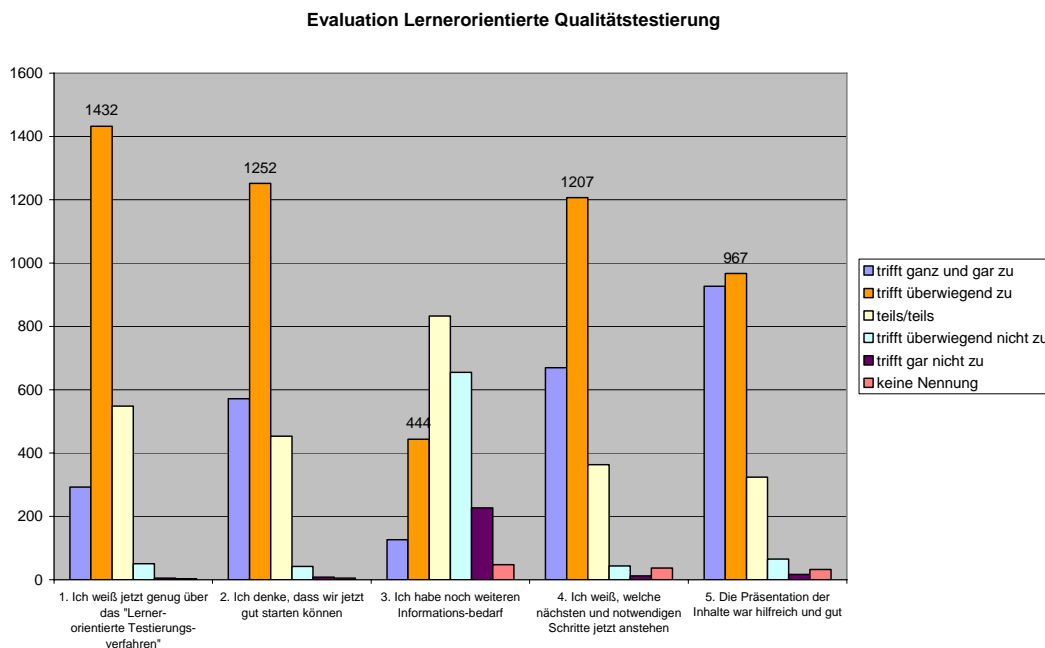


Abbildung 3: Evaluation der Einführungsworkshops

Darüber hinaus zeigte sich ein hoher Informations- und Aufklärungsbedarf von Seiten der Einrichtungen, die aufgrund der unterschiedlichen Zertifizierungssysteme auf dem Markt eine beratende und informative Orientierungshilfe suchten. Tägliche

Telefonberatung, die Teilnahme an oder die Organisation von bundesweiten Informationsveranstaltungen gehörten deshalb über Monate mit zum Arbeitsalltag der Projektmitarbeiterinnen.

Ein wesentlicher und auf Nachhaltigkeit ausgerichteter Schritt war jedoch der Aufbau der regionalen Netze. Sechs so genannte „Regionale Unterstützungsstellen“ wurden im Bundesgebiet etabliert, kontinuierlich begleitet und unterstützt. Die Partner vor Ort übernahmen die Aufgabe, in ihrer Region über LQW zu informieren, den Einrichtungen beratend zur Seite zu stehen und Fortbildungsangebote zu einzelnen Fragen und Themen des LQW-Prozesses anzubieten. Außerdem wurden mithilfe der regionalen Partner Supportangebote von Seiten des Projektteams, wie zum Beispiel Plakate, Arbeitshilfen, Fortbildungsangebote und regionale Coaching-Gruppen, an die Einrichtungen vermittelt. Insgesamt wurden in der Projektzeit rund 120 Veranstaltungen mit den und über die regionalen Unterstützungsstellen realisiert. Je nach Region konnten zwischen 50 und 150 Organisationen erreicht werden. Die Arbeit der regionalen Partner hat einen wesentlichen Beitrag zur nachhaltigen und positiven Etablierung von LQW geleistet.



- A) Schleswig-Holstein, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen: Wirtschaftsförderung Lübeck/H. Poppner
- B) Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt: Thüringer Volkshochschul-Verband e. V./ Angelika Mede
- C) Berlin, Brandenburg: zukunft im zentrum GmbH, Berlin Frank Schröder, Susann Kühnapfel Landesinstitut für Schule und Medien Brandenburg (LISUM/Friederice Kley
- D) Bayern, Baden-Württemberg: Otto-Friedrich-Universität Bamberg, Lehrstuhl für Andragogik/Walter Bender
- E) Rheinland-Pfalz, Saarland: Arbeitsstelle für die Weiterbildung der Weiterbildenden e. V. Landau/Claudia Hochdörffer
- F) Nordrhein-Westfalen, Hessen: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)/Christina Budde

Abbildung 4: Verteilung der Zugehörigkeiten zu den regionalen Unterstützungsstellen im Rahmen der ersten Durchführungsphase

4. Zusammenfassende Einschätzung

Die Systemevaluation des Projekts weist darauf hin, dass die Förderung durch die Bund-Länder-Kommission und die damit einhergehende finanzielle Unterstützung durch das BMBF und den Europäischen Sozialfonds maßgeblich dazu beigetragen haben, dass das LQW-Modell auf den unterschiedlichen Ebenen des Systems Weiterbildung als ein politisch gewolltes, länderübergreifendes Qualitätsmanagementmodell angesehen wird. Die hohe Beteiligung von Einrichtungen ist u. a. darauf zurückzuführen. Gleichzeitig kann der große Zuspruch auch als ein Anzeichen dafür gedeutet werden, dass immer mehr Einrichtungen ein Modell zu schätzen wissen, das bundesweit agiert und damit am Markt eine gewisse Stärke repräsentiert. Durch die Beteiligung von DIE und ArtSet konnten Strukturen etabliert werden, die maßgeblich nicht nur zur Verbreitung des LQW-Modells, sondern auch zur nachhaltigen Professionalisierung der Weiterbildungslandschaft beigetragen haben.

Bereits die Studie „Evaluierung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen des ESF in Deutschland“, die vom Rheinisch-Westfälischen Institut für Wirtschaftsforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit durchgeführt wurde, kommt zu dem Ergebnis, dass „das entwickelte System für die Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung – bestehend aus einer Qualitätstestierung von Weiterbildungsorganisationen (LQW®) und einer, derzeit noch in der Erprobung befindlichen, Qualitätstestierung von Bildungsveranstaltungen (LQB) – als ein außerordentlich gelungenes Beispiel für die Konzipierung, Erprobung und die anschließende Verbreitung von Innovationen im Rahmen der Ziel 3-Förderung aufgefasst werden [kann]“ (vgl. RWIW/Institut für sozialökonomische Strukturanalysen/Ronning 2005, S. 125). Da das LQW-Verfahren bereits 2004 erstmalig durch die vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) im Einvernehmen mit dem BMBF erlassene „Verordnung über das Verfahren zur Anerkennung von fachkundigen Stellen sowie zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (Anerkennungs- und Zulassungsverordnung – Weiterbildung – AZWV)“ als relevantes Qualitätsmanagementsystem offiziell anerkannt wurde, kann eine stetige Etablierung des Modells auch auf dem so genannten SGB III- und SGB II-Markt nur eine Frage der Zeit sein.

Die erste Durchführungsphase hat deutlich gemacht, dass in der Weiterbildungslandschaft insgesamt ein großer Bedarf an organisationalen Entwicklungs- und Veränderungsprozessen besteht. Die Einrichtungen haben sich, wie die Ergebnisse der Systemevaluation zeigen, u. a. deshalb an LQW beteiligt, weil sie sich davon positive Veränderungen erwarteten. In der zweiten Durchführungsphase wird u. a. nach den erfüllten Erwartungen und nach den Wirkungen des Qualitätsmanagementprozesses nach LQW gefragt. Schon jetzt können wir vor dem Hintergrund unserer Praxisworkshops mit den Einrichtungen im Vorgriff auf diese Daten sagen, dass sich u. a. ein Thema herauskristalisieren wird: die Verbindung von organisationaler und pädagogischer Qualität.

5. Weiterführung der Forschung und der Praxisarbeit

In der zweiten Durchführungsphase wird die Systemevaluation fortgesetzt. Sie fragt nach den Wirkungen von LQW auf verschiedenen Ebenen des Systems Weiterbildung. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die Frage der Einbindung von Lernenden und Lehrenden in den Qualitätsmanagementprozess gelegt. Im Fokus des praxisorientierten Supports stehen Workshopangebote für Einrichtungen zu den Themen „Einbindung von Lehrenden in Qualitätsmanagement“, „Personalentwicklung im Kontext von Qualitätsmanagement“, „Controlling im Kontext von Qualitätsmanagement“ und „Prozessunterstützung von Kleinsteinerichtungen im Kontext von Qualitätsmanagement“. Darüber hinaus wird es noch einen Fachtag für ausgebildete LQW-Gutachter/innen zum Thema AZWV und SGB III/II geben.

6. Literatur

Abschlussbericht ArtSet (2002): Lernerorientierte Qualitätsentwicklung in Weiterbildungsnetzwerken, unveröffentlichtes Dokument

Arbeitsstab Forum Bildung (Hrsg.) (2001): Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung im internationalen Wettbewerb. Vorläufige Empfehlungen und Expertenbericht. Bonn

Balli, Christel/Krekel, Elisabeth/Sauter, Edgar (Hrsg.) (2004): Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung – Wo steht die Praxis? Schriftenreihe „Berichte zur beruflichen Bildung“ des Bundesinstituts für Berufsbildung, Heft 262. Bielefeld

BMBF (2004): Qualitätszertifikat in der Weiterbildung früher als erwartet Marktreif. Pressemitteilung vom 14.10.2004.

<http://www.bmbf.de/press/1284.php>

Ehses, Christiane (2005): Anforderungsprofil und Ausbildung von Gutachtern im Rahmen der Lernerorientierten Qualitätsentwicklung. In: GdwPh Nr. 61, Band 4.40.20.4. Neuwied/Kriftel, S. 1–18

Ehses, Christiane/Veltjens, Barbara (2004): Gelungenes Lernen erfahrbar machen. Inhalte, Ziele und Lernerfahrungen in der Gutachterausbildung. In: Zech, Rainer (Hrsg.): Qualität durch Reflexivität. Lernerorientierte Qualität in der Praxis. Hannover, S. 110–120

Gnahn, Dieter/Kuwan, Helmut (2004): Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung – Effekte, Erfolgsbedingungen und Barrieren. In: Balli, Christel/Krekel, Elisabeth/Sauter, Edgar (Hrsg.): a. a. O., S. 41–60

Hartz, Stefanie/Meisel, Klaus (2004): Qualitätsmanagement. Studententexte für Erwachsenenbildung. Bielefeld

Hartz, Stefanie/Schrader, Josef/Berzbach, Frank (2005): Systemevaluation im Rahmen des Projekts „Qualitätstestierung in der Weiterbildung“. Bonn

http://www.die-bonn.de/espid/dokumente/doc-2005/hartz05_01.pdf

Heinen-Tenrich, Jürgen (2004): Qualitätsentwicklung als Professionalisierung. In: Zech, Rainer (Hrsg.): Qualität durch Reflexivität. Lernerorientierte Qualität in der Praxis. Hannover, S. 146–162

Heinold-Krug, Eva/Meisel, Klaus (Hrsg.) (2002): Qualität entwickeln – Weiterbildung gestalten: Handlungsfelder der Qualitätsentwicklung. Bielefeld

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsförderung/Institut für sozialökonomische Strukturanalysen/Ronning, Gerd (2005): Evaluierung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen des ESF in Deutschland. Förderperiode 2000 – 2006. OP des Bundes Ziel 1. Aktualisierung der Halbzeitbewertung. Endbericht – Entwurfsfassung. Essen