



Deutsches Institut für Internationale
Pädagogische Forschung
German Institute for International
Educational Research
Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Arbeitseinheit Finanzierung und
Steuerung des Bildungswesens
Warschauer Straße 34-38
10243 Berlin
E-Mail: sroka@bbf.dipf.de

Qualitätssicherung in der Weiterbildung

– Schweiz und England –

12. Statusbericht

im Rahmen des Internationalen Monitoring

„Lernkultur Kompetenzentwicklung – Lernen in Weiterbildungseinrichtungen“

Verfasser: Dr. Wendelin Sroka

Stand: März 2005

Das Internationale Monitoring ist Bestandteil des Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“. Das Programm wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkungen	3
2. Weiterbildung international: Nachrichten	4
Griechenland: Gute Erfahrungen bei der Weiterbildung der Weiterbildner	4
Großbritannien/England: Weißbuch der Regierung kündigt Fortsetzung der Reformen im Weiterbildungssektor an	5
Österreich: Industriellenvereinigung fordert bundesweite Strategie zum Lebenslangen Lernen	5
Schweiz: <i>Education Permanente</i> porträtiert Schweizer Weiterbildungs-Landschaft	6
Schweiz: Weiterhin kontroverse Diskussion über Weiterbildungsartikel in der Bundesverfassung	6
Europa/EU: Fortschrittsbericht der EU-Kommission sieht erheblichen Handlungsbedarf bei der Förderung der Weiterbildungsteilnahme Erwachsener	6
Gegenwart und Zukunft der <i>Corporate University</i>	7
3. Qualitätssicherung in der Weiterbildung: Schweiz und England	8
3.1 Schweiz: Qualität durch Zertifizierung	8
3.2 England: Qualität durch Inspektion	11
4. Literaturverzeichnis	17

1. Vorbemerkungen

Qualitätsmanagement, Evaluation, Zertifizierung, Gütesiegel – die Qualitätsdebatte erlebt hierzulande in Wirtschaft und Gesellschaft eine Hochkonjunktur. Dies betrifft auch den Weiterbildungssektor. Bundesweit und auf Länderebene wurden hier im Verlauf der letzten Jahre zahlreiche Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung und -sicherung initiiert. Zu ihnen zählen die Verfahren zur Zertifizierung jener Weiterbildungseinrichtungen, die Arbeitsförderungsmaßnahmen gemäß Sozialgesetzbuch (SGB III) erbringen, die Bildungstests, wie sie mit dem Ziel der Sicherung des Verbraucherschutzes von der Stiftung Warentest durchgeführt werden, ebenso länderspezifische Qualitätssicherungsverfahren wie das Bremer Modell, das Gütesiegel des Vereins Weiterbildung Hamburg oder das Qualitätsentwicklungssystem Sachsen (vgl. Hartz & Meisel 2004, bes. S. 76).

Aus der Perspektive des Internationalen Monitoring im Schwerpunkt „Lernen in Weiterbildungseinrichtungen“ lässt sich festhalten, dass die deutsche Weiterbildungslandschaft bei all ihren nationalen und regionalen Besonderheiten im Bereich der Qualitätssicherung besonders stark durch die Rezeption und Aneignung internationaler Entwicklungen geprägt ist. So hat das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) das auf Selbstevaluation gestützte Modell der *European Foundation for Quality Management* (EFQM-Modell) für den Bereich der Weiterbildung adaptiert. In ähnlicher Weise nutzt die von den deutschen Unternehmerverbänden gegründet Firma CERTQUA die international anerkannte ISO-Normenreihe für die Förderung und Zertifizierung von Qualitätsmanagementsystemen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Zudem wird die Internationalisierung von Verfahren der Qualitätssicherung im Bildungswesen unter Einschluss der Weiterbildung in jüngerer Zeit durch supranationale Organisationen, insbesondere durch die OECD und die EU-Kommission vorangetrieben. Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass neuere deutsche Publikationen zum Thema den entsprechenden europäischen und ausländischen Entwicklungen breiten Raum widmen (Hartz & Meisel 2004; Balli, Krekel & Sauter 2004).

Dieser Statusbericht knüpft in Teilen, insbesondere in den Abschnitten zur Qualitätssicherung in der Schweiz und in England, an Beobachtungen an, die in der deutschen Fachpresse veröffentlicht wurden. Allerdings offenbaren diese Publikationen – unbeschadet aller ihnen zuzusprechenden Verdienste – nicht selten die Schwierigkeiten bei einer sachgerechten und zeitnahen Rezeption ausländischer Entwicklungen. Zum einen ist der politische und kulturelle Kontext nicht unmittelbar aus den zur Verfügung stehenden Quellen erschließbar, das Gleiche gilt auch für die Relevanz und die Praxiswirksamkeit berichteter Fakten. Zum anderen ist gerade der Bereich der Qualitätssicherung im Bildungswesen von einer besonders hohen Entwicklungsdynamik geprägt. Nur zu leicht kommt es daher bei der Berichterstattung über die Praxis in anderen Ländern zu Verkürzungen, Fehleinschätzungen oder Darstellun-

gen, die dem aktuellen Sachstand schon zum Zeitpunkt der Veröffentlichung nicht mehr entsprechen. Bei der geringen „Halbwertszeit“ von Informationen über Qualitätssicherungssysteme im Bildungswesen wird das für nunmehr 12 Statusberichte praktizierte Verfahren der kontinuierlichen Beobachtung und zeitnahen Publikation von Entwicklungen der Weiterbildung im Ausland eher den raschen Veränderungen gerecht.

Der Statusbericht widmet sich der Qualitätssicherung im Weiterbildungsbereich der Schweiz und Englands. Dem Thementeil ist wie in den bisherigen, bis Sommer 2004 erschienenen Statusberichten ein Nachrichtenteil vorangestellt.

2. Weiterbildung international: Nachrichten

Griechenland: Gute Erfahrungen bei der Weiterbildung der Weiterbildner

In Griechenland wurden im Verlauf der letzten zehn Jahre mehrere Untersuchungen durchgeführt, die sich mit den Kompetenzen des Lehrpersonals im öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildungssektor beschäftigten. Demnach verfügen zwar etwa 88% der 11.000 beim nationalen Akkreditierungszentrum EKEPIS als Lehrkräfte in Bildungsmaßnahmen für berufstätige und arbeitslose Erwachsene eingetragenen Personen über einen Hochschulabschluss. Dennoch wurden beträchtliche Defizite vor allem in der Beherrschung moderner Lehr- und Lernmethoden, bei EDV-Kenntnissen und im Umgang mit Konflikten festgestellt. Dies wird von Bildungsexperten nicht zuletzt darauf zurückgeführt, dass die Lehrkräfte bislang nur in Ausnahmefällen auf die Arbeit mit Erwachsenen vorbereitet wurden (Trantallidi 2003). Vor diesem Hintergrund initiierte das zuständige Ministerium für Beschäftigung und soziale Sicherheit im Jahr 2002 ein groß angelegtes Programm zur Weiterbildung des Lehrpersonals (Kokkos 2005). Dabei wurden in einer ersten, viermonatigen Projektphase Gruppen von insgesamt 250 Multiplikatoren geschult, - zu drei Viertel als Fernunterricht und zu einem Viertel als Präsenzunterricht in Gruppen von je 20 Teilnehmern. Seit Anfang 2005 fungieren die Kursteilnehmer ihrerseits als Tutoren in Seminaren, die sich an die weiteren bei EKEPIS registrierten Kollegen richten und ebenfalls überwiegend als Fernunterricht angelegt sind. Inhaltliche Schwerpunkte der Multiplikatorenschulung waren innovative Lehrmethoden, effektive Teilnehmer-Kommunikation, Entwicklung und Evaluation von Maßnahmen beruflicher Weiterbildung und Verknüpfung der Lernziele mit übergreifenden Maßnahmezielen (Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, soziale Integration). Die nun vorliegenden Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleituntersuchung der ersten Phase des Weiterbildungsprogramms (Kokkos 2005) lassen zwar ein hohes Ausmaß an Teilnehmerzufriedenheit erkennen, verweisen aber auch auf die Notwendigkeit, dem Präsenzlernen einen höheren Stellenwert einzuräumen. Das Qualifizierungsprojekt gilt neben der erst jüngst begonnenen Ver-

ankerung der Weiterbildung in grundständigen und postgradualen Studiengängen als wichtiger Fortschritt in der Qualitätsentwicklung der Weiterbildung in Griechenland (Kokkos 2004; zum Kontext: OECD 2003).

Großbritannien/England: Weißbuch der Regierung kündigt Fortsetzung der Reformen im Weiterbildungssektor an

Am 22. März 2005 legte das *Department for Education and Skills* mit dem dreiteiligen Bericht *„Skills: Getting on in Business, Getting on at Work“* ein neues Weißbuch vor, in dem aktuelle Initiativen zur öffentlichen Förderung der Weiterbildung in England vorgestellt werden. Dazu zählen vor allem Programme zur Ko-Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung und zur Unterstützung Erwachsener beim Erwerb von Bildungsabschlüssen im Rahmen des Systems der *National Vocational Qualifications*, außerdem die Einrichtung von branchenbezogenen *Skills Academies*. Vorbild dieser *Academies* ist die in Birmingham beheimatete *Automotive Academy*, an der führende Unternehmen der Kfz-Industrie beteiligt sind. Die Bildungsangebote der neuen *Skills Academies* richten sich sowohl an Jugendliche als auch an Erwachsene in ganz England. Die Anbieter sind angehalten, dabei eng mit den an den *Colleges* bestehenden, in der Regel regional ausgerichteten *Centres of Vocational Excellence* zusammenzuarbeiten. Fortgesetzt werden soll ferner der Ausbau des Netzwerks der zur Zeit 22 *Sector Skills Councils*. Diese haben die Aufgabe, frühzeitig Kompetenzbedarfe der Unternehmen zu identifizieren und Entscheidungsgrundlagen für die inhaltliche Festlegung von Weiterbildungsprogrammen durch den *Learning and Skills Council* zu liefern. Mit der staatlich geförderten Gründung einer *Union Academy* und der geplanten Erhöhung der Anzahl der *Union Learning Representatives* von 8.000 auf 22.000 werden die Gewerkschaften mehr noch als bisher in die Infrastruktur öffentlich finanzierter beruflicher Weiterbildung einbezogen (DFES 2005a; DFES 2005b; DFES 2005c).

Österreich: Industriellenvereinigung fordert bundesweite Strategie zum lebenslangen Lernen

Auch wenn Österreich zur Zeit zur Gruppe der wohlhabendsten Länder Europas und weltweit gehöre, werde es diese Position langfristig nicht halten können, wenn der Wettbewerbsfaktor lebenslanges Lernen (LLL) konzeptionell und in der Praxis nicht angemessen berücksichtigt werde. Mit dieser Argumentation legte der Industriellenverband Ende 2004 ein Weißbuch vor, das Konzepte und strategische Leitlinien zur Forcierung und Umsetzung von LLL in Österreich enthält. Die Vereinigung fordert u.a. die Einrichtung einer mit klaren Kompetenzen ausgestatteten Taskforce auf Bundesebene. Diese soll vor allem eine konsistente LLL-Strategie entwickeln und die Umsetzung koordinieren (Industriellenvereinigung 2004).

Schweiz: *Education Permanente* porträtiert Schweizer Weiterbildungslandschaft

Heft 4/2004 der schweizerischen Vierteljahresschrift *Education Permanente* ist der vielfältigen Landschaft des Weiterbildungsmarkts in der Schweiz gewidmet, zu dem je nach Zählweise zwischen 2000 und 6000 Anbieter gezählt werden. Der Einführungsartikel von André Schläfli, Direktor des Schweizerischen Verbands für Weiterbildung, gibt dazu einen informativen Überblick. Im Hauptteil werden exemplarisch 13 öffentliche und private Weiterbildungsträger aus den verschiedenen Sprachregionen porträtiert (Education Permanente 2004).

Schweiz: Weiterhin kontroverse Diskussion über Weiterbildungsartikel in der Bundesverfassung

Der Passus zur Weiterbildung im geplanten Bildungsrahmenartikel der Bundesverfassung (Art. 63) bleibt umstritten. Dies zeigen die im Dezember 2004 vorgestellten Ergebnisse einer Vernehmlassung, in der Kantone, Verbände und Parteien zum vorliegenden Entwurf der nationalrätlichen Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur Stellung bezogen. Dem Entwurf zufolge soll der Erlass von Grundsätzen für die Weiterbildung und die Förderung durch den Bund als Kann-Bestimmung in die Verfassung aufgenommen werden. Bei der Vernehmlassung sprachen sich einige der Antwortenden, darunter auch die Kantone Appenzell Innerrhoden und Zug, ausdrücklich für die ersatzlose Streichung des Weiterbildungsartikels aus. Demgegenüber fordert der Schweizerische Verband für Weiterbildung (SVEB) unterstützt von den Kantonen Freiburg, Obwalden, Waadt und Zürich sowie von einer Reihe weiterer Verbände eine Formulierung, die der gewachsenen gesamtgesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bedeutung der Weiterbildung gerecht wird und sowohl die Bundeszuständigkeit als auch die Bundesförderung des Weiterbildungssektors verfassungsrechtlich verankert. Die Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Nationalrats beabsichtigt, in einem nächsten Schritt einen revidierten Entwurf der Bildungsverfassung zu verabschieden und dem Plenum des Nationalrates zur Beratung und Entscheidung zuzuleiten (BBW 2005).

Europa/EU: Fortschrittsbericht der EU-Kommission sieht erheblichen Handlungsbedarf bei der Förderung der Weiterbildungsteilnahme Erwachsener

Im März 2005 legte die EU-Kommission ihren aktuellen Fortschrittsbericht zum Bildungsbereich im Rahmen des Lissabon-Prozesses vor. Die Darstellung stützt sich auf ein entwickeltes Indikatorensystem und auf die im Mai 2003 vom Europäischen Rat verabschiedeten Benchmarks zum Bildungswesen. Wie die datengestützte Analyse zeigt, gestaltet sich der Fortschritt bei der Teilnahme Erwachsener an Weiterbildungsmaßnahmen weiterhin sehr zögerlich. So weisen die Ergebnisse des vierteljährlich durchgeführten *Labour Force Survey* darauf hin, dass im EU-Raum im Jahr 2004 innerhalb eines Vier-Wochen-Zeitraums durch-

schnittlich 9,4% der befragten 25- bis 64-Jährigen an einer Bildungsmaßnahme teilnahmen. Soll der für 2010 beschlossene Benchmark von EU-weit 12,5% erreicht werden, so muss die durchschnittliche jährliche Steigerungsrate von den im Zeitraum 2000-2004 erzielten 0,1 bis 0,2 Prozentpunkten auf 0,5 Prozentpunkte im Zeitraum 2004 bis 2010 erhöht werden. Die Daten zeigen im Vergleich der EU-Länder eine fortgesetzt hohe Streuung: Liegt die Beteiligungsquote in den Spitzenländern Schweden, Dänemark, Finnland und Großbritannien bei mehr als 20%, so beträgt sie in Italien, Griechenland, Malta, Portugal, der Slowakei und Ungarn weniger als 5% (EU-Commission 2005, S. 67 ff.)

Gegenwart und Zukunft der *Corporate University*

Corporate Universities (CUs) gewinnen im Zeitalter der Knowledge Economy und des E-Learning sowie im Zuge der Privatisierung und Internationalisierung von Bildungsdienstleistungen weltweit an Bedeutung. Kürzlich erklärte die britische Regierung ihre Absicht, das Hochschulrecht so zu ändern, dass auch CUs die Möglichkeit haben, anerkannte Studienabschlüsse zu verleihen. Inwieweit können sie den herkömmlichen Universitäten zu einer echten Konkurrenz werden? Wird es perspektivisch zu einer Konvergenz von ‚klassischer Universität‘ und CU kommen? Wie erfolgreich sind CUs bei der Integration von Verfahren des E-Learning? Antworten auf diese Fragen finden sich in Heft 1/2005 des Journal of European Industrial Training, dessen Beiträge sich unter verschiedenen Blickwinkeln mit der Situation und den Entwicklungschancen von CUs auseinandersetzen. Während Eddie Blass (*The rise and rise of the corporate university*) die CUs gut gerüstet sieht für die Anforderungen der Zukunft und ihnen erhebliche Marktchancen im Gesamtbereich des tertiären Bildungssektors prognostiziert, kann John Walton (*Would the real corporate university please stand up?*) mit Verweis auf die unterschiedlichen Kulturen von ‚klassischer Universität‘ und CU kaum Gemeinsamkeiten und perspektivisch keine Annäherung erkennen. Für unternehmerisch orientierte Manager einer CU sei es praktisch unmöglich, so Walton, Prinzipien des traditionellen Wissenschaftsbetriebs umzusetzen. – Einen guten Einblick in Besonderheiten einer global agierenden CU vermittelt Sue Shaw (*The corporate university: global or local phenomenon?*) am Fallbeispiel der Motorola University China. Shaw zeigt, dass diese für die Weiterbildung des chinesischen Management-Nachwuchses konzipierte Bildungseinrichtung – bei aller Berücksichtigung der örtlichen politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Rahmenbedingungen – den internationalen Standard der weltweit operierenden Motorola University mühelos erreicht. Über Einzelfragen der Entwicklung von CUs hinaus sind die Beiträge des Themenhefts auch unter dem Gesichtspunkt allgemeiner internationaler Trends der beruflichen Weiterbildung lesenswert (Journal of European Industrial Training 2005).

3. Qualitätssicherung in der Weiterbildung: Schweiz und England

Bei den unten skizzierten Verfahren der Qualitätssicherung im Weiterbildungssektor steht jeweils ein Verfahren im Mittelpunkt: die Zertifizierung (Schweiz) und die Inspektion (England). Den Schwerpunkt bilden dabei Qualitätssicherungsmaßnahmen auf der systemischen und der organisationalen Ebene. Die Darstellung von Instrumentarien der Qualitätssicherung auf der Ebene des Lehrens und Lernens (Mikroebene) bleibt einem späteren Bericht vorbehalten.

3.1 Schweiz: Qualität durch Zertifizierung

Im Weiterbildungssektor der Schweiz ist im Verlauf weniger Jahre einem Verfahren der Qualitätssicherung ein weitgehender, weder vor den Kantons- noch vor den Sprachgrenzen Halt machender Durchbruch gelungen: die Zertifizierung durch das Gütesiegel eduQua (*education and quality*). Vier Jahre nach dem offiziellen Start 2001 sind bereits knapp 700 Bildungsanbieter nach dem Schweizerischen Qualitätslabel für Weiterbildungsinstitutionen zertifiziert, das Modell wird auch außerhalb der Schweiz stark beachtet (Rauser 2004).

Entwickelt wurde das Gütesiegel Ende der 1990er Jahre vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie sowie vom Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) in Zusammenarbeit mit weiteren Organisationen, darunter dem Schweizerischen Verband für Weiterbildung (SVEB). Mit dem Qualitätszertifikat sollten zum einen Anstöße zur Qualitätsentwicklung innerhalb der Institution gegeben werden. Zum anderen ging es darum, auf dem sehr unübersichtlichen Markt der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung sowohl für die Nachfrager als auch für die staatlichen Zuwendungsgeber größere Transparenz zu erzeugen. Die letztgenannten Institutionen sollten damit auch Anhaltspunkte bei der Entscheidung über die öffentliche Förderung von Maßnahmeträgern erhalten (BBT 2000). Das Qualitätslabel kann von allen Einrichtungen mit Angeboten im „Quartärbereich des Bildungswesens“ beantragt werden. Hauptadressaten sind staatlich geförderte Einrichtungen sowohl in öffentlicher als auch in privater Trägerschaft, Anbieter von „Arbeitsamtlichen Maßnahmen“ sowie Anbieter von Modulen im Bereich der beruflichen Bildung. Darüber hinaus steht das eduQua-Verfahren allen sonstigen Institutionen offen, die Bildungsangebote für Erwachsene bereithalten.

Bei der Konzeptentwicklung wurde von Anfang an darauf geachtet, dass das Qualitätslabel auch für kleinere Einrichtungen finanzierbar und erreichbar war. Letzteres schloss die leichte Handhabbarkeit des damit verbundenen Verfahrens ein. 1999, mit Beginn der Umsetzung des Qualitätslabels, gründeten die an der Entwicklung beteiligten Bundesbehörden eine Geschäftsstelle, die beim SVEB angesiedelt ist (<http://www.eduqua.ch>). Zur allgemeinen Durchsetzung des Qualitätslabels wurde außerdem eine Begleitgruppe eingerichtet, der neben den

genannten Organisationen die Deutschschweizerische Berufsbildungskonferenz, der Verband schweizerischer Arbeitsämter und die *Conférence des offices cantonaux de formation professionnelle de Suisse romande et du Tessin* angehören.

Das Gütesiegel selbst wird von inzwischen sechs Zertifizierungsstellen verliehen (vier im deutschsprachigen und je eine im französisch- und im italienischsprachigen Teil der Schweiz). Die Zertifizierungsstellen werden ihrerseits vom Bundesamt für Metrologie und Akkreditierung (METAS) sowie vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) akkreditiert. Für die Etablierung des Zertifikats bei den Anbietern waren zwei politische Entscheidungen hilfreich. Zum einen setzten die eidgenössischen Arbeitsämter von Anfang an bei den von ihnen mit der Durchführung von Maßnahmen beauftragten Bildungsträgern die Zertifizierung nach eduQua voraus. Zum anderen empfahl im Herbst 2003 die Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) den Kantonen, bei der Vergabe öffentlicher Mittel die eduQua-Kriterien zu berücksichtigen. Mittlerweile haben zehn Kantone das Vorhandensein des Qualitätslabels zur obligatorischen Voraussetzung für eine öffentliche Förderung von Weiterbildungsanbietern erklärt. Im Jahr 2004 begann eine erste Phase von Rezertifizierungen.

Das Zertifizierungsverfahren ist kostenpflichtig, die Gebühr pro Zertifizierung beträgt zur Zeit 3050 Franken (ca. 2000 Euro). Weiterbildungseinrichtungen, die am Erwerb des Qualitätslabels interessiert sind, bekunden ihr Interesse bei einer der Zertifizierungsstellen. In einem nächsten Schritt nimmt der Bildungsanbieter eine Selbstevaluation vor, die sich an den sechs eduQua-Kriterien orientiert: dem Bildungsangebot, der Kundenkommunikation, der Art und Weise der Leistungserbringung, der Kompetenz der Lehrpersonen, dem Lernerfolg und den Maßnahmen der Qualitätsentwicklung. Die Selbstevaluation wird in einem Dossier dokumentiert, das anschließend von einem Auditor geprüft wird. Ist das Ergebnis der Dokumentenprüfung erfolgreich, wird seit 2004 zwingend ein eintägiges „Audit vor Ort“ durchgeführt. Nach erfolgreicher Gesamtbegutachtung wird das Gütesiegel verliehen. Es hat eine Gültigkeit von drei Jahren und wird im Jahresturnus durch ein Zwischen-Audit überprüft.

Beim eduQua-Zertifizierungsverfahren stehen zwar grundsätzlich Ergebnisse der Selbstevaluation im Vordergrund. Gerade dadurch aber – und inzwischen verstärkt durch den äußeren Zwang zur kontinuierlichen Beteiligung am Audit-Verfahren – werden häufig Prozesse der Qualitätsentwicklung in den Institutionen eingeleitet. Dies geschieht vor allem dadurch, dass die Einrichtungen im Rahmen des Verfassens ihres Dossiers dazu angeregt werden, selbst institutionsspezifische Standards und Indikatoren zu entwickeln. Das Zertifizierungsverfahren wurde von Anfang an evaluiert. Bei der Evaluierung steht die Befragung von Weiterbildungsanbietern, die nach dem eduQua-System zertifiziert wurden, im Vordergrund (Burri 2002; Jermann 2004). Dabei wurden auch die Prüfkriterien optimiert. So wird neuerdings die andragogische Kompetenz der bei den Anbietern beschäftigten Lehrpersonen berücksichtigt:

Alle mehr als 150 Stunden pro Jahr unterrichtenden Lehrkräfte müssen mindestens über ein SVEB-Zertifikat der Stufe 1 oder eine vergleichbare Ausbildung verfügen.

Die eduQua-Kriterien formulieren vom Anspruch her nicht mehr als einen Mindeststandard. Den Anbietern bleibt es freigestellt, im Prozess der internen Qualitätsentwicklung auf weitere Evaluationsverfahren zurückzugreifen. Auch auf der Systemebene spielen in der Schweizer Weiterbildungslandschaft andere Qualitätssicherungsverfahren wie ISO 9001 eine Rolle, auf eduQua greifen inzwischen aber auch nicht öffentlich geförderte Anbieter zurück. Der Bekanntheitsgrad des Qualitätslabels sorgt dafür, dass es von den Weiterbildungseinrichtungen gern für die Selbstdarstellung genutzt wird. In den wenigen Jahren seiner Anwendung wurde das eduQua-Verfahren auf der Grundlage der fortlaufenden Evaluierung des Systems und der im Entwicklungsverlauf gewonnenen Erfahrungen optimiert. Eine neue Etappe wurde dabei mit dem Beginn der ersten Phase von Rezertifizierungen im Jahr 2004 eingeleitet. Seitdem ist sowohl das bislang fakultative „Audit vor Ort“ als auch das jährliche Zwischen-Audit obligatorischer Bestandteil des Verfahrens. Ferner wurden die Qualifikationsanforderungen an das Lehrpersonal präzisiert.

In Anlehnung an eduQua wurde im Jahr 2003 der Verein ModuQua gegründet, dessen Arbeitsschwerpunkt im Bereich modular konzipierter Bildungsangebote liegt. Träger des Vereins (<http://www.moduqua.ch>) sind Bildungsanbieter, Verbände sowie öffentliche Einrichtungen des Bundes und der Kantone. Das Hauptanliegen besteht darin, für den Gesamtbereich der Schweiz ein transparentes, die Bildungssektoren übergreifendes Modulsystem im Sinne der im September 2002 vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) erlassenen „Richtlinien für die modulare Bildung“ zu schaffen. Dabei sollen Module, Bausätze, Baukästen und Referenzsysteme harmonisiert und die Anerkennung gleichwertiger Abschlüsse wie gleichwertiger Kompetenzen erleichtert werden. Der Verein knüpft mit seiner Arbeit an ein Pilotprojekt des BBT zur Realisierbarkeit eines Baukastensystems in der beruflichen Bildung und an die Arbeit der Ende 2001 aufgelösten Schweizerischen Modulzentrale an (Schläfli 2004).

Die Aktivitäten des Vereins, dessen Geschäftsstelle ebenso wie diejenige von eduQua beim SVEB angesiedelt ist, sind an alle Weiterbildungsträger mit Angeboten beruflicher Weiterbildung im Baukastensystem adressiert. Im einzelnen beabsichtigt der Verein, seine Tätigkeitsschwerpunkte vor allem auf folgende Felder zu legen a) die Prüfung und Anerkennung von Modulentwicklungsverfahren, die von den Verbänden und Berufsfeldorientierten Koordinationsstellen für modulare Weiterbildung (BEKOM) praktiziert werden, b) die formale Prüfung und Anerkennung der Module sowie c) die Registrierung der anerkannten Institutionen. Er hat dazu eine Anerkennungs- und Akkreditierungskommission gegründet, die geprüfte modulare Bildungsangebote mit dem ModuQua-Label auszeichnen soll (ModuQua 2005).

Zu den Schwerpunkten der Arbeit von ModuQua zählt die Qualitätssicherung. In diesem Zusammenhang steht die Akkreditierung der branchenspezifischen Koordinationsgremien modularer Bildungsangebote sowie die Überprüfung der Qualitätssicherungssysteme der Anbieter von Modulen. ModuQua geht grundsätzlich kompetenzorientiert vor. Damit soll sichergestellt werden, dass das in den Modulen Gelernte auf dem Arbeitsmarkt verwertet werden kann. Ungeachtet eines durchaus professionell anmutenden Auftritts von ModuQua erscheint dessen Leistungsprofil im Vergleich zu eduQua allerdings bislang weniger konturiert. Bis Frühjahr 2005 wurde noch kein Anerkennungs- oder Akkreditierungsverfahren abgeschlossen.

In einem vorläufigen Resümee lässt sich festhalten: 1. Initiativen der Qualitätssicherung in der Weiterbildung der Schweiz bewegen sich – darin denjenigen in Deutschland ähnlich – in einem Feld, das in mehrfacher Hinsicht durch Heterogenität geprägt ist: die Heterogenität der Anbieter, die Heterogenität der regionalen – entlang der kantonalen bzw. Sprachgrenzen differenzierten – Weiterbildungslandschaften und vor allem die Heterogenität der bildungspolitischen Akteure (Bund, Kantone, Verbände). 2. Unter den genannten Bedingungen verdient der landesweite Erfolg des Qualitätslabels eduQua als Instrument zur Durchsetzung von mehr Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt und zur Förderung von Maßnahmen der Selbstevaluation besondere Beachtung. 3. Mit dem Qualitätslabel eduQua wird dem Bildungsanbieter zwar bescheinigt, dass er über ein geprüftes Qualitätssystem verfügt. Keine Auskunft gibt eduQua jedoch über die tatsächlich von den Anbietern erbrachten Bildungsleistungen. Ebenso wenig erscheint das Label perspektivisch – spätestens dann, wenn es sich flächendeckend durchgesetzt hat – geeignet, Qualitätsunterschiede zwischen einzelnen Anbietern oder gar zwischen den angebotenen Programmen aufzuzeigen. Insofern sind der von Lerninteressierten wie der öffentlichen Hand gewünschten Markttransparenz durchaus Grenzen gesetzt. 4. ModuQua sieht sich mit dem von ihm angestrebten Annerkennungs- und Akkreditierungsverfahren weit mehr als eduQua mit einem komplizierten Geflecht unterschiedlicher Interessen der Institutionen (Bund, Kantone, Koordinationsstellen, Bildungsträger) konfrontiert, die mit modularer Bildung befasst sind. Daher ist einstweilen Skepsis angebracht, ob es ModuQua gelingen wird, in der Praxis an die Erfolgsgeschichte von eduQua anzuknüpfen.

3.2 England: Qualität durch Inspektion

Im Zusammenhang mit der Reform des englischen Bildungswesens im Allgemeinen und mit der Neuordnung des Weiterbildungssektors im Besonderen hat die *New-Labour*-Regierung von Anfang an großen Wert auf Maßnahmen der Qualitätssicherung mit dem Schwerpunkt der regelmäßigen Inspektion der Bildungseinrichtungen gesetzt. National besonders umstrit-

ten und international bekannt geworden sind die Inspektionsverfahren des *Office for Standards in Education* (Ofsted) im Bereich des Schulwesens, die im Geiste der „Null-Toleranz gegenüber leistungsschwachen Einrichtungen“ („*zero tolerance for under-performance*“) auch die Schließung von Schulen mit konstant schwachen Ergebnissen ermöglichen (Arbeitsgruppe Internationale Vergleichsstudie 2004, bes. S. 98 ff.).

Die Schaffung von Agenturen wie Ofsted ist in England Teil einer grundlegenden Reform der öffentlichen Verwaltung, die auf die kontinuierliche Verbesserung staatlicher Dienstleistungen mit Hilfe eines systematischen und professionellen Inspektionssystems ausgerichtet ist. Der im Jahr 2000 vom Parlament verabschiedete *Learning and Skills Act* schuf die gesetzliche Grundlage für die Gründung des *Adult Learning Inspectorate* (ALI), einer Behörde mit Sitz in Coventry, zuständig für alle öffentlich geförderten Bildungseinrichtungen für Erwachsene mit Ausnahme des Hochschulwesens (URL: <http://www.ali.gov.uk>). Über Besonderheiten der Weiterbildung, über die Rahmenbedingungen des Lernens Erwachsener und über den politischen Stellenwert von Weiterbildung in Großbritannien wurde im Rahmen des Internationalen Monitoring in den verschiedenen Schwerpunktbereichen wiederholt berichtet, sodass hier unmittelbar auf das Inspektionssystem eingegangen werden kann.¹

Seit 2001 organisiert ALI im staatlichen Auftrag die Evaluation von Bildungsträgern in den Bereichen „Lernen am Arbeitsplatz“, Bildung für Arbeitssuchende (*Jobcentre Plus*), allgemeine Erwachsenenbildung (*Adult and Community Education*), Online-Learning (*Learndirect*), inzwischen ist die Bildung in den Streitkräften und die Bildung in den Gefängnissen hinzugekommen. In Zusammenarbeit mit dem *Office for Standards in Education* (Ofsted) ist es darüber hinaus für die *Further Education Colleges* zuständig. Die veröffentlichten Inspektionsergebnisse sind eine wichtige Entscheidungsgrundlage für die regionalen *Learning and Skills Councils* bei der Mittelvergabe. Dies schließt, analog zur Sanktionspraxis von Ofsted, die Möglichkeit ein, „Verträge (zwischen öffentlichem Auftraggeber und Bildungseinrichtung;

¹ Sinnvoller Weise leiten Hartz und Meisel in ihrem „Studententext Qualitätsmanagement“ den Abschnitt über die Qualitätsinitiativen in Großbritannien mit einer Skizze des dortigen Weiterbildungssystems ein (Hartz & Meisel 2004, S. 100 f.). Wenn sie dort allerdings feststellen, „dass sich im Vereinigten Königreich relativ wenig Menschen an Weiterbildung beteiligen“ (ebd., S. 100), widerspricht dies allen internationalen Erhebungen zur Weiterbildungsteilnahme. So befindet sich Großbritannien bei den Eurostat-Erhebungen zur Weiterbildungsteilnahme regelmäßig in der Spitzengruppe der untersuchten europäischen Länder (vgl. Statusbericht LiWe 9/Dezember 2003, S. 11). Gleiches gilt, wenn man die Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung in Europa (Continuing Vocational Training Studies) heranzieht (vgl. Statusbericht LiWe 10/März 2004, S. 12). Die politische Bedeutung des Weiterbildungssektors in England, das darauf bezogene „Steuerungsinteresse“ des Staates und die generelle Relevanz der staatlich durchgesetzten Inspektionssysteme im Bildungssektor werden erst dann verständlich, wenn man sich die immer wieder beklagten „Kompetenzknappheiten“ (*skills shortages*) im britischen Beschäftigungssystem klar macht. Diese Defizite werden von Fachleuten gemeinhin auf Schwächen in den frühen Stufen des Bildungssystems zurückgeführt, die dann ihrerseits verstärkte Anstrengungen bei der Bildung Erwachsener, beginnend mit der Vermittlung von Basiskompetenzen (*basic skills*), zur Folge haben.

W.S.) zu beenden, sofern sich eine Qualitätsverbesserung als unmöglich erweist“ (ALI 2004, S. 8).

Während die Inspektionsbehörde in ihrer Zentrale über einen Mitarbeiterstab von ca. 100 Personen verfügt, steht für die Inspektionen selbst eine Expertengruppe zur Verfügung, die sich aus etwa 150 hauptamtlich beschäftigten Inspektoren und Inspektionsmanagern sowie aus 650 nebenberuflich tätigen Inspektoren zusammensetzt. Zu den Arbeitsschwerpunkten der Behörde gehört die Konzeptentwicklung und das Management der Inspektionen, die Berichterstattung über die Ergebnisse der Inspektionen und die Beratung und Unterstützung der Anbieter bei der Qualitätsentwicklung.

Die Inspektion wird verstanden als Teil eines Kreislaufs der Qualitätsentwicklung, der die Schritte Selbstevaluation, Inspektion, Inspektionsbericht und Maßnahmeplan umfasst. Sie stützt sich auf gemeinsame Rahmenrichtlinien (*Common Inspection Framework*), die sich konzeptionell an den Erfahrungen und Erwartungen der Lernenden orientieren. Für die Durchführung der Inspektion ist ein Expertenteam unter Leitung eines hauptamtlichen Inspektors verantwortlich. Dieser wird von nebenberuflichen *Associate Inspectors* unterstützt, - in der Regel Spezialisten für einzelne Fachgebiete. Im Zentrum der Begutachtung steht die Vor-Ort-Visitation durch das Inspektionsteam, die der Bildungseinrichtung vorab angekündigt wird. Diese ist angehalten, aus dem Kreis der Mitarbeiter einen Ansprechpartner (nominee) für das Inspektionsteam zu benennen.

Die Visitation erstreckt sich in der Regel über eine Woche. Dabei führen die Mitglieder des Visitationsteams Gespräche mit Mitarbeitern und Teilnehmern, hospitieren im Unterricht und analysieren die von der Einrichtung vorbereiteten Dokumente der Selbstevaluation. Auf der Grundlage des *Common Inspection Framework* stehen fünf Bereiche im Mittelpunkt der Visitation:

- die Lernerfolge der Teilnehmer,
- die Effektivität von Lehr-, Anleitungs- und Lernprozessen,
- die Korrespondenz der Programme und Aktivitäten der Einrichtung mit den Bedürfnissen und Interessen der Teilnehmer,
- die den Teilnehmern zur Verfügung stehenden Anleitungs- und Unterstützungsmaßnahmen,
- die Effektivität der Leitung und des Managements bei der Verbesserung der Lernleistungen der Teilnehmer.

Die Inspektion liefert zunächst für jede Einrichtung eine Stärken- und Schwächen-Analyse. Dabei wird jeder Anbieter nach einer bislang fünfstufigen Skala bewertet, die von 1 = „aus-

gezeichnet“ (*outstanding*) bis 5 = „inadäquat“ (*inadequate*) reicht². Einzelbewertungen werden vergeben für die visitierten Lernbereiche, für das Management und für die Gesamtleistung des Anbieters. Die Expertengruppe soll sich dabei auf ein gemeinsames Urteil verständigen.

Die Inspektionsberichte werden den Bildungseinrichtungen innerhalb einer Sechs-Wochen-Frist als Entwurf vorgelegt. Die Einrichtungen haben da die Möglichkeit, zum Prüfbericht Stellung zu nehmen. Erst dann und unter Berücksichtigung der Stellungnahme wird der Inspektionsbericht verabschiedet und der Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Einrichtungen mit der Gesamtnote 5 erhalten eine „Erklärung der Unzulänglichkeit“ (*Declaration of Inadequacy*).

Bildungsanbieter, die bei der Erstinspektion eine Gesamtbewertung von 4 oder 5 erhielten, müssen sich in der Regel binnen Jahresfrist einer Wiederholungsinspektion (*Reinspection*) unterziehen. Für „inadäquat“ bewertete Anbieter bedeutet dies eine erneute Vollinspektion, diesmal in Form einer Serie kürzerer, jeweils thematisch fokussierter Visitationen, zu deren Abschluss eine Neubewertung vorgenommen wird. Bildungseinrichtungen, die in der Vergangenheit unzureichende Leistungen zeigten und die bei einer Wiederholungsinspektion bessere Bewertungen erzielten, werden seit Januar 2004 mit zusätzlichen „Monitoring-Inspektionen“ überprüft, – üblicherweise in Form von eintägigen Visitationen durch zwei Inspektoren. Mit diesem Verfahren soll der Gefahr begegnet werden, dass die gezeigte Verbesserung sich lediglich als kurzfristiger Effekt erweist und die Bemühungen der Einrichtungen um die Qualitätsentwicklung erlahmen (Sherlock 2004).

Alle Inspektionsberichte werden im Internet veröffentlicht, ferner werden die Ergebnisse der Arbeit der Inspektionsbehörde der Öffentlichkeit in einem Jahresbericht vorgestellt (<http://www.ali.gov.uk/html/reports.asp>). In diesem Bericht sind die besten und die schlechtesten Bildungseinrichtungen namentlich aufgeführt, Anbieter mit durchgehend negativ bewerteten Einzelleistungen sehen sich nach dem Prinzip des *naming and shaming* besonders hervorgehoben (ALI 2004, S. 15). Ein wesentliches politisches Ziel der Inspektionsmaßnahmen besteht darin, den Anteil der als „inadäquat“ bewerteten Anbieter von Jahr zu Jahr zu verringern. So konnte im Gesamtzusammenhang der Qualitätsverbesserungsmaßnahmen dieser Anteil im Bereich *Adult and Community Learning* von 44% im Jahr 2002/03 auf 34% im Jahr 2003/04 reduziert werden (ALI 2004, S. 8). Mit Anteilen in dieser Größenordnung ist der Weiterbildungsbereich allerdings immer noch weit entfernt von der 15%-Quote im Bereich der *Further Education Colleges* und Universitäten (ebd., S. 9).

² Mit Beginn der zweiten Inspektionsperiode im April 2005 wird die Bewertungsskala auf vier Notestufen reduziert: 1 = ausgezeichnet (*outstanding*), 2 = gut (*good*), 3 = ausreichend (*satisfactory*), 4 = ungenügend (*inadequate*).

ALI liefert den Bildungsträgern nicht nur eine Analyse ihrer Stärken und Schwächen, sondern bietet ihnen, als Dienstleistung der *Provider Development Unit*, auch Unterstützung bei der Qualitätsentwicklung an. Des Weiteren wurde mit „Excalibur“ eine öffentlich zugängliche Datenbank mit Fallbeispielen guter Praxis eingerichtet, die der Organisationsentwicklung der Bildungsanbieter und der Vorbereitung auf die Inspektionen dient: <http://www.ali.gov.uk/htm/excalibur.htm>. „Excalibur“ versteht sich darüber hinaus als ein Expertennetzwerk, das auf spezifische Bildungsaufträge wie etwa die Förderung von Basiskompetenzen bei Erwachsenen und die Unterstützung arbeitsplatzbezogenen Lernens eingeht und Bildungsanbieter mit den zuständigen Behörden – vom *Department for Education and Skills* bis zur *Qualifications and Curriculum Authority* – in Kontakt bringt.

Ähnlich wie eduQua in der Schweiz hat auch das *Adult Learning Inspectorate* in England das eingesetzte Verfahren im laufenden Prozess optimiert. Dabei wurde insbesondere das Unterstützungssystem für die Bildungsanbieter ausgebaut. Eine zeitliche Schnittstelle im gesamten Verfahren stellt der Beginn des zweiten Inspektionsturnus im April 2005 dar. Der Inspektion liegen ab diesem Zeitpunkt modifizierte Rahmenrichtlinien zugrunde, die der Selbstevaluierung einen größeren Stellenwert zuweisen.

Der im November 2004 vorgelegte Jahresbericht 2003/2004 von ALI spiegelt zum einen den Konzentrationsprozess wider, der für die Entwicklung der Inspektion außerschulischer Anbieter in England in den letzten Jahren prägend ist (ALI 2004). Er stellt weiterhin steigende Standards bei den Bildungsanbietern fest, macht aber detailliert auf fortgesetzte Schwachstellen vor allem bei einem Teil der öffentlichen Anbieter aufmerksam. Schließlich plädiert er auch für eine Fortsetzung der Reformen auf der Ebene des Weiterbildungssystems insgesamt. Als besonders dringlich wird die Entwicklung und Umsetzung eines einheitlichen, das Erwachsenenlernen systematisch einbeziehenden Konzepts nationaler Qualifikationen (*National Qualifications Framework*) angesehen, das die Attraktivität abschlussbezogener Weiterbildung erhöht (ALI 2004, S. 19).

Ein vorläufiges Resümee des englischen Inspektionsverfahrens führt zu folgenden Ergebnissen: 1. Das Inspektionssystem überzeugt durch die Klarheit des Konzepts, durch seinen alle Bereiche der Weiterbildung einbeziehenden Umfang, durch den hinter dem Konzept stehenden erkennbaren politischen Willen zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Anbieter, durch die Veröffentlichung der Inspektionsergebnisse, durch die den Bildungseinrichtungen von der zentralen Inspektionsagentur angebotenen Unterstützungsmaßnahmen und durch den öffentlich möglichen Vergleich der Leistungsfähigkeit der Einrichtungen auf der Grundlage einheitlicher Kriterien. 2. Die Rigidität des Inspektionsverfahrens und damit verbundener möglicher Sanktionen sowie der für die Vorbereitung und Durchführung der Visitation erforderliche Aufwand stellen für Inspektoren wie für die Einrichtungen unter den Bedingungen des britischen Weiterbildungsmarkts erhebliche Herausforderungen dar. Aus der Sicht der

Einrichtungen ist vor allem an die nicht weniger entschieden fortlaufenden Veränderungen von Förderrichtlinien und die Vielzahl neu gegründeter Behörden und Quasi-Behörden zu denken, die ihren Einfluss auf das Weiterbildungsgeschehen unmittelbar geltend machen. Es bleibt daher zweifelhaft, ob das von der Inspektionsbehörde vorgegebene Tempo perspektivisch die intendierten Wirkungen in vollen Umfang erreicht. Die derzeit beobachtbare hohe Fluktuation des Personals im Gesamtbereich des Bildungswesens in England kann als Hinweis darauf interpretiert werden, dass der kontinuierlich ausgeübte „Reformdruck von oben“ auch kontraproduktive Effekte zeitigt.

4. Quellenverzeichnis

ALI (2004): Annual Report of the Chief Inspector 2003-2004. Adult Learning Inspectorate. Coventry 2004. URL: <http://docs.ali.gov.uk/ciar/0304/index.htm> [17.01.2005]

Arbeitsgruppe Internationale Vergleichsstudie (2004): Vertiefender Vergleich der Schulsysteme ausgewählter PISA-Teilnehmerstaaten. Reihe Bildungsreform, Bd. 2. Berlin 2004

Balli, Christel; Krekel, Elisabeth M. & Sauter, Edgar (Hrsg.) (2004): Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung – Wo steht die Praxis? Bonn 2004

BBT (2000): Die eduQua-Zertifizierung. Informationen über das Verfahren und Anleitung für Bildungsinstitutionen. Hrsg. vom Schweizerischen Bundesamt für Berufsbildung und Technologie und vom Staatssekretariat für Wirtschaft. Bern 2000

BBW (2005): Bildungsrahmenartikel in der Bundesverfassung - Vernehmlassung zu den Vorschlägen der Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Nationalrats (WBK – NR). Auswertung der Vernehmlassung, hrsg. vom Bundesamt für Bildung und Wissenschaft, Dezember 2004, Bern. URL: <http://www bbw.admin.ch/konsultation-bra/konsultation-bra-d.html> [27.01.2005]

Burri, Thomas (2002): Evaluation des eduQua-Zertifizierungsverfahrens. Fortlaufende Befragung neu zertifizierter Anbieter. Kilchberg 2002. URL: http://www.eduqua.ch/pdf/3_bericht_juni_021_de.pdf [07.02.2005]

DFES (2005a): Skills: Getting on in Business, getting on at Work. Presented to Parliament by the Secretary of State for Education and Skills by Command of Her Majesty. Part 1. London 2005

DFES (2005b): Skills: Getting on in Business, getting on at Work. Presented to Parliament by the Secretary of State for Education and Skills by Command of Her Majesty. Part 2. London 2005

DFES (2005c): Skills: Getting on in Business, Getting on at Work. Part 3. Technical paper. London 2005

EDK (2003): Empfehlungen der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren: zur Weiterbildung von Erwachsenen. Bern 2003

Education Permanente (2004): Weiterbildungsträger. Heft 4/2004 von Education Permanente – Schweizerische Fachzeitschrift für Weiterbildung, hrsg. vom Schweizerischen Verband für Weiterbildung SVEB. Zürich

EKEPIS (2003): The Role of National Qualification Systems in Promoting Lifelong Learning – Greece. A research project by EKEPIS, the National Accreditation Centre for Continuing Vocational Training. Athens 2003

EU-Commission (2005): Progress Towards the Lisbon Objectives in Education and Training. 2005 Report by the Commission of the European Communities. Commission Staff Working Paper. Brussels, 22.3.2005

Industriellenvereinigung (2004): Lifelong Learning. Konzepte und strategische Leitlinien zur Forcierung und Umsetzung von LLL in Österreich. Wien 2004.

URL: http://www.iv-mitgliederservice.at/iv-all/publikationen/file_295.pdf [07.02.2005]

Jermann, Ruth (2004): eduQua: Das Label für Qualität in der Weiterbildung. In: Balli, Christel; Krekel, Elisabeth M. & Sauter, Edgar (Hrsg.): Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung – Wo steht die Praxis? Bonn 2004, S. 123-128

Journal of European Industrial Training (2005): The Corporate University, vol. 29 (2005), no. 1

Kokkos, Alexis (2004): Adult Education in Europe and Greece: An Opportunity for Professional and Personal Development. In: EAEA News January 2004. EAEA Website. URL: <http://www.eaea.org> [17.03.2005]

Kokkos, Alexis (2005): The National Educational Program for Educators in Greece. In: EAEA News March 2005. EAEA Website. URL: <http://www.eaea.org> [17.03.2005]

ModuQua (2005): ModuQua – Modulsystem Schweiz. Zürich. URL: <http://www.moduqua.ch/images/pdfs/broschuere05.pdf> [19.03.2005]

Rausser, Christian (2004): Gütesiegel fürs Gütesiegel. In: Der Arbeitsmarkt. Fachzeitschrift für Arbeit und Beschäftigung. Zürich, Ausgabe 10/2004, S. 43-46

Sauer, Johannes (2004): Die Qualitätsdebatte in der beruflichen Weiterbildung. In: Balli, Christel; Krekel, Elisabeth M. & Sauter, Edgar (Hrsg.): Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung – Wo steht die Praxis? Bonn 2004, S. 95 - 104

Schläfli, André (2004): Modularisierung und Qualität. In Education Permanente, Ausgabe 2/2004, S. 17-20

Sherlock, David (2004): An End to Uncertainty. In: Talisman. The Newspaper of the Adult Learning Inspectorate, Issue 26, January 2004, pp. 1-2

Trantallidi, Magda (2003): Overview of Initial and In-Service Training of Adult Teachers and Trainers. Adult Education Driving License (ADDED) Project, Greek Report. Athens 2003