

Bundesministerium startet Initiative

Mehr Transparenz und Qualität in der beruflichen Weiterbildung

Die Bundesministerin für Bildung und Forschung, Edelgard Bulmahn, hat eine Initiative zur Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung angekündigt, die vorerst in den nächsten zwei Jahren laufen soll.

Zum dritten Mal innerhalb von zehn Jahren wird eine intensive Diskussion zu mehr Qualität in der beruflichen Weiterbildung geführt: In den Jahren 1992 bis 1994 wurde sie durch die enorme Förderung beruflicher Weiterbildung in den neuen Bundesländern ausgelöst, die notwendigerweise mit Qualitätsmängeln einhergehen musste. Während dieser Zeit beschäftigte sich auch QUEM intensiv mit den Fragen der Qualitätssicherung (vgl. hierzu QUEM-report Nr. 8, 19, 28). Anstoß für die zweite Phase gab die internationale Diskussion um die Norm DIN EN ISO 9000-9004, in deren Folge in der Wirtschaft auch die Zertifizierungsgesellschaft Certqua gegründet wurde. Diese Erörterung von Fragen der Qualitätssicherung stand im Zusammenhang mit verstärkten Bemühungen um Qualität auf den internationalen Gütermärkten mit der Überlegung, dass Qualifikation und Kompetenz der Mitarbeiter in den Betrieben einen wichtigen Beitrag zur Qualität der Produkte leisten. So wurde auch die Zertifizierung von insbesondere betrieblichen Weiterbildungseinrichtungen international operierender Unternehmen eine wichtige unternehmensstrategische Aufgabe.

Ziel der aktuellen Diskussion um mehr Qualität in der Weiterbildung muss es sein, ordnungspolitisch durch den Aufbau eines Qualitätssicherungssystems zu gewährleisten, dass ein Höchstmaß an Qualität und Verbraucherschutz in der beruflichen Weiterbildung erreicht wird. Deshalb ist zunächst der Rahmen abzustecken, in den diese Zielsetzung eingebettet ist. Vier Grundannahmen seien hervorgehoben:

Erstens: Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung sind originä-

re Aufgaben von Trägern der beruflichen Weiterbildung. Es gibt keinen Grund, warum jedes normale Produktunternehmen verpflichtet ist, Qualität zu liefern, Weiterbildungseinrichtungen jedoch nicht. Damit ist das Bemühen um Qualität selbstverständlicher Teil der Dienstleistung einer Weiterbildungseinrichtung. Die Forderung nach höheren – insbesondere öffentlichen – Finanzhilfen für mehr Qualität ist deshalb auch nicht gerechtfertigt.

Zweitens: Das Grundverständnis beruflicher Weiterbildung richtet sich nach dem Ordnungsmodell des Weiterbildungsmarkts. Dieses Ordnungsmodell mit dezentralen Entscheidungsstrukturen ist notwendig, weil sich die Ausdifferenzierung der Lernnotwendigkeiten mit sich immer weiter ausdifferenzierenden Teilmärkten anders nicht abbilden lässt. Dieser Prozess der Ausdifferenzierung von Teilmärkten geht weiter. Deshalb sind auch andere, d.h. „planwirtschaftliche Modelle“, zum Scheitern verurteilt, weil sich diese Ausdifferenzierungen nicht zentral planend steuern lassen. Dies im vorliegenden Zusammenhang zu betonen ist deshalb wichtig, weil

AUSSCHREIBUNGEN

Im Rahmen der Initiative zur
Sicherung von Transparenz und Qualität
in der beruflichen Weiterbildung
werden Projekte ausgeschrieben.

Die Ausschreibungstexte finden Sie
auf den Seiten 5 bis 8.

Qualitätssicherungssysteme natürlich in einen Ordnungsrahmen eingebettet und auf ihn zugeschnitten sein müssen.

Drittens: Es gibt nicht „die Qualität in der Weiterbildung“, sondern sehr unterschiedliche Qualitäten – Produkt- und Prozessqualitäten, Einrichtungsqualitäten, Zielqualitäten u.a. Das erschwert die Aufgabe der Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung, hängt aber direkt mit der Aufgabenstellung zusammen.

Viertens: Ein einheitliches einfaches Instrument von Qualitätssicherung existiert nicht. Ein „Oberschulratsmodell“ der Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung führt nicht unbedingt zu mehr Qualität, wie das Beispiel Schule zeigt. Außerdem passt es nicht in die ordnungspolitische Grundvorstellung eines Weiterbildungs-



markts. Vielmehr wird ein plurales System von qualitätssichernden Maßnahmen benötigt, um den unterschiedlichen Gegebenheiten in den Teilmärkten von beruflicher Weiterbildung Rechnung zu tragen.

Vor diesem Hintergrund kann die Zielsetzung näher präzisiert werden:

Es geht um die Entwicklung eines Systems von qualitätssichernden Maßnahmen, das einerseits die notwendige Qualität beruflicher Weiterbildung sicherstellt, andererseits auch so offen gestaltet ist, dass die Dynamik auf den Teilmärkten nicht behindert wird, denn die Teilmärkte leben von der Dynamik der Weiterentwicklung der Qualifikationen und Kompetenzen.

Die Umriss eines solchen Systems der Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung werden immer deutlicher, und es wird die Aufgabe sein, durch Forschung und Erprobung in den nächsten Jahren die Einzelelemente dieses Systems weiter zu entwickeln. Es geht um ein vielfältiges Bündel unterschiedlicher Maßnahmen und Instrumente, denn anders ist das Problem der Qualitätsentwicklung in der beruflichen Weiterbildung nicht zu lösen.

Dieses Bündel hat eine Struktur, die sich mit den folgenden Elementen beschreiben lässt:

- Stärkung der Position der Weiterbildungsnachfrager,
- Förderung der Qualitätsanstrengungen der Anbieter,
- unabhängige Tests.

Diese Strukturierung folgt den Qualitätssicherungsmaßnahmen wie sie auch auf anderen Märkten vorzufinden ist. Sie kann nicht vollständig trennscharf sein, einzelne Maßnahmen sind sowohl der Nachfrage- als auch der Angebotsseite zuzurichten.

Stärkung der Weiterbildungsnachfrager

Auf dem Markt beruflicher Weiterbildung treten sowohl Individuen als auch Unternehmen und Organisationen als Nachfrager von Weiterbildung auf. Um das kritische Verbraucherverhalten zu unterstützen, müssen für sie Instrumente bereitstehen, die bei der Auswahlentscheidung helfen können. Hierzu gehören für die Individuen u.a.:

- Verbesserung der Informationsmöglichkeiten für den individuellen Nachfrager durch
 - Weiterentwicklung bestehender Datenbanken und Suchmaschinen zu Angeboten in der beruflichen Weiterbildung,
 - Aufbau einer Datenbank über bestehende Träger und Anbieter in der beruflichen Weiterbildung (auch für betriebliche Nachfrager von Nutzen),
 - Vernetzung bestehender Datenbanken mit dem Bildungsserver,
 - Erarbeitung eines Vademecums zu unterschiedlichen Lernstrategien angesichts der zunehmenden Pluralisierung der Lernformen;
- Verbesserung des Qualitätsbewusstseins bei individuellen Weiterbildungsnutzern durch
 - Vervollkommnung der Checkliste für ein kritisches Weiterbildungsverhalten von Individuen,
 - Bereitstellung einer Übersicht über bestehende Qualitätsringe und Qualitätssiegel in der beruflichen Weiterbildung,
 - Prüfung von Möglichkeiten des Einbaus von Qualitätskriterien in bestehende Weiterbildungsdatenbanksysteme,
 - Tests ausgewählter Weiterbildungsangebote als Informationsmöglichkeit für Weiterbildungsnutzer.



Für Unternehmen und Organisationen sind darüber hinaus noch andere Instrumente von Interesse wie etwa die Erhebung verfügbarer betrieblicher Kriterienkataloge zur Auswahl von Weiterbildungsangeboten, die kontinuierliche Verbesserung der Qualitätskriterien der Bundesanstalt für Arbeit bei der Auswahl von Trägern und Angeboten der beruflichen Weiterbildung oder die Optimierung der Informations- und Beratungsstrukturen auf verbandlicher Ebene.

Verstärkung von Initiativen zu mehr Transparenz und Qualität bei Weiterbildungsanbietern

Für Anbieter von Weiterbildung auf dem Markt stellt die Qualität ihrer Produkte einen Marketingfaktor dar. Insoweit besteht für Qualitätssicherung in erster Linie betriebliches Eigeninteresse und Selbstverantwortung. Trotzdem sind auch hier Anreize erforderlich. Diese sollen sich vor allem darauf richten, das Potenzial vorhandener Instrumentarien besser zu nutzen und verbreitet einzusetzen sowie ergänzende Instrumentarien zu entwickeln und zu erproben. Hierzu gehören unter anderem:

- Förderung von Qualitätsringen beruflicher Weiterbildungsanbieter

Qualitätsringe – Netzwerke, Arbeitskreise, Entwicklungsgruppen, regional, überregional, branchenspezifisch etc. – sind freiwillige Zusammenschlüsse eigenständiger Weiterbildungseinrichtungen, die gemeinsam Qualitätsmerkmale entwickeln bezogen auf den Arbeitsprozess in ihren Einrichtungen und die Angebote beruflicher Weiterbildung orientiert an den Bedürfnissen der Nutzer. Dabei werden träger- und einrichtungsübergreifende Ressourcen und Synergien erschlossen. Qualitätsringe treten bereits jetzt in sehr unterschiedlichen Formen am Weiterbildungsmarkt auf. Hier ist aber noch eine Typologie von Qualitätsringen zu erarbeiten.

Besonders bezogen auf innovative Felder des Arbeitsmarkts werden Weiterbildungsangebote zeit- und praxisnah entwickelt und Qualitätsmerkmale parallel erarbeitet. Qualitätsringe scheinen geeignet, gerade neue Qualitätsentwicklungen zwischen den beteiligten Weiterbildungseinrichtungen zu verbreiten und somit auch den Interessen potenzieller Nutzer nach Information und Qualitätssicherung zu entsprechen.

- Eine Parallele zu Qualitätsringen zwischen unabhängigen Weiterbildungseinrichtungen bilden die Qualitätsbemühungen in Weiterbildungsfilialbetrieben. Hier sind aber andere Managementstrategien erforderlich, und es ist die Frage zu klären, inwieweit sich Qualitätssicherungsstrategien aus der Wirtschaft, wie beispielsweise TQM und Balanced Score Card, auf Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung übertragen lassen.

In der Weiterbildungspraxis ist bereits jetzt eine große Anzahl von Qualitätsringen, Zertifizierungs- und Akkreditierungsverfahren sowie Modellen zu beobachten. Es wäre für die Anbieter und den Weiterbildungsnachfrager von Bedeutung, hier überblickshaft Trans-

parenz, sowohl was die Inhalte als auch die bloße Existenz solcher Verfahren betrifft, zu erhalten. Aus einer solchen Übersicht werden sich dann Möglichkeiten der Typologisierung und Weiterentwicklung ergeben.

Unabhängige Weiterbildungstests und Weiterentwicklung der Instrumente der Qualitätssicherung

Im politischen Raum wird derzeit über die Zweckmäßigkeit einer „Stiftung Bildungstest“ diskutiert. Bezogen auf das Handlungsfeld berufliche Weiterbildung haben die Partner im Bündnis für Arbeit, Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit in diesem Zusammenhang Folgendes beschlossen:

„Mit Hilfe von vergleichenden Untersuchungen von Bildungsangeboten und -anbietern auf regionalen Weiterbildungsmärkten kann der Verbraucher- und Teilnehmerschutz sowie die Qualitätsentwicklung der Anbieter gefördert werden. Die Bündnispartner werden prüfen, ob und wie Bildungstests durch unabhängige Einrichtungen geeignet sein können, die Qualität beruflicher Weiterbildung voran zu bringen.“

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung führt in Kooperation mit der Stiftung Warentest einzelne Bildungstests in unterschiedlichen Bereichen durch. Bereits in den Jahren 1992 bis 1994 hatte die Stiftung Warentest in spezifischen Feldern Versuche unternommen, Beiträge zur Qualitätssicherung zu leisten.



Diese Tests wurden wieder aufgenommen. Ziel dieser Tests ist es u. a., Unruhe auf Weiterbildungsmärkten zu schaffen und damit den Druck zu mehr Qualität zu erhöhen.

Darüber hinaus erstellt die Stiftung Warentest ein Gutachten zu alternativen Möglichkeiten einer „Stiftung Bildungstest“. Die Ergebnisse dieser Machbarkeitsstudie sind abzuwarten, um Alternativen prüfen zu können.

Da es sich bei der Tätigkeit einer „Stiftung Bildungstest“ um ein komplexes Feld handeln würde, wird die Bundesregierung prüfen, ob ein kontinuierliches, umfassendes und flächendeckendes Testinstrumentarium über alle Bereiche der Weiterbildung sinnvoll ist.

Die Durchführung von Bildungstests allein kann andere Aktivitäten eines notwendigen Qualitätssicherungssystems nicht ersetzen. Be-

sonders bleiben die Aufgaben der Förderung eines kritischen Verbraucherverhaltens auf der Nachfrageseite und die Unterstützung von Qualitätssicherungsringen auf der Angebotsseite durch weitere Maßnahmen wie Checklisten, Gütesiegel u.a. bestehen.

Schlussbemerkung

Die Frage von Qualitätssicherungssystemen beruflicher Weiterbildung ist eingebettet in den Gesamtzusammenhang der Thematik „Lernkultur Kompetenzentwicklung“. Institutionalisierte Weiterbildung ist nur ein Teil im Gesamtkomplex Lernkultur. Notwendig wird die Optimierung unserer Lernkulturen insgesamt. Hier sind neue Bewertungsverfahren vonnöten. Der Weg dorthin ist noch weit, aber die Frage der Effizienz und damit der Qualität von Lernkulturen ist unter ökonomischen wie bildungspolitischen Gesichtspunkten ein zentrales Anliegen der Entwicklungsarbeit der nächsten Jahre. Deshalb wird es auch bei der jetzt anlaufenden Qualitätsinitiative des Bundesministerium für Bildung und Forschung darauf ankommen, neuen Ideen und Perspektiven nachzugehen, Entwicklungsarbeit zu leisten und immer wieder den Gesamtzusammenhang herzustellen.

Ein Beispiel hierfür ist die Frage nach Benchmarking-Verfahren betrieblicher Lernkulturen: Kontinuierliches Lernen findet zunehmend innerhalb betrieblicher und organisatorischer Prozesse statt. Die Diskussion um die Qualität unterschiedlicher Lernkulturen steht hier noch am Anfang. Innerhalb des Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ geht es deshalb auch darum, Benchmarking-Verfahren zu entwickeln, die die Qualität unterschiedlicher Lernorganisationen miteinander vergleichen. Ziel ist, nicht eine „Produktqualität“ festzustellen, sondern eine Prozessqualität für das Lernen zu sichern. Ähnliches wie auf der Betriebsebene gilt auch für die Ebene der Region. Sicher ist, dass es keine „verordnete“ regionale Lernkultur geben kann, zu unterschiedlich sind die regionalen Bedingungen. Aber Benchmarks wird es als ersten Schritt geben müssen. Die Ranking-Listen deutscher Hochschulen sind bei aller Unzulänglichkeit ein weiteres Beispiel aus einem anderen bildungspolitischen Feld.

Die in der jetzigen Ausgabe des QUEM-Bulletins enthaltenen Ausschreibungen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung in Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbil-

Über die angeführten Ausschreibungen hinaus wurden weitere Projekte zur Qualitätsentwicklung vergeben:

- Lerneffizienzanalyse von Kursen zum Innovationsmanagement
- Weiterbildungstests zu ausgewählten Feldern beruflicher Weiterbildung
- Machbarkeitsstudie „Stiftung Bildungstest“
- Erhebung von betrieblichen Selektionskriterien zur Auswahl von Angeboten beruflicher Weiterbildung
- Referenzsystem Weiterbildung
- Analyse des Markts beruflicher Weiterbildung
- Implementierung des Modells „Selbstgesteuerte Qualitätssicherung“

Darüber hinaus hat das Bundesinstitut für Berufsbildung die Checkliste Qualität beruflicher Weiterbildung überarbeitet.

dungsforschung e.V. sind als ein erster Schritt zu verstehen, um Strukturverbesserungen in der beruflichen Weiterbildung zu erreichen und damit einen konkreten Beitrag zur Qualitätsverbesserung beruflicher Weiterbildung zu leisten.

Johannes Sauer

Ausschreibungen

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat eine Qualitätsinitiative in der beruflichen Weiterbildung gestartet, für die zunächst eine Laufzeit von zwei Jahren vorgesehen ist.

In diesem Rahmen werden vom Bundesministerium für Bildung und Forschung in Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung Projekte ausgeschrieben.

Interessenten reichen die Bewerbungsunterlagen unter Angabe der Ausschreibungsnummer an die Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V., Storkower Straße 158, 10402 Berlin, bis zum 28. September 2001 ein. Es gelten das Datum des Poststempels oder die persönliche Übergabe, Zusendungen über E-Mail oder Fax sind ausgeschlossen.

1

Entwicklung und Erprobung branchenspezifischer Weiterbildungsberatungs- und Qualitätsringsysteme

Ziel der Maßnahme

In einem pluralen System beruflicher Weiterbildung kommt angesichts steigender Bedeutung beruflicher Weiterbildung Branchenverbänden und ihren Dienstleistungsstrukturen zunehmend die Aufgabe zu, für ihre Mitglieder auch Aufgaben der Weiterbildungsberatung zu übernehmen. Hierzu ist auf verbändlicher Ebene eine entsprechende Infrastruktur auszubauen bzw. neu zu schaffen.

Gegenstand der Förderung

Über Pilotprojekte sollen Erfahrungen mit verbändlichen Initiativen gesammelt, optimiert und Anreize für die Intensivierung dieser Aktivitäten geschaffen werden. Bestandteile dieser neuen Aktivitäten sollten u.a. sein:

- Aufbau von branchenspezifischen Informationssystemen über bestehende für die Branchen geeignete Weiterbildungsangebote und Anbieter,
- Erarbeitung von branchenspezifischen Selektionskriterien für geeignete Weiterbildungsmaßnahmen und Anbieter,
- Entwicklung von Qualitätsringen entsprechender Anbieter beruflicher Weiterbildung,
- Weiterbildungsberatung der Mitglieder auf der Grundlage der erarbeiteten Kriterien.

Die Laufzeit der Pilotprojekte beträgt drei Jahre. Danach verpflichten sich die ausgewählten Verbände, die Aufgabe der Weiterbildungsberatung mindestens zwei weitere Jahre fortzusetzen.

Die Förderung geschieht degressiv während der ersten drei Jahre. Es erfolgt eine Anteilsfinanzierung von 50 Prozent der Gesamtkosten.

Insgesamt sind fünf Pilotprojekte in unterschiedlichen Branchen geplant.

Bewerben können sich Branchenverbände und ihre Dienstleistungsstrukturen sowie Verbände von NGOs. Nicht in Betracht kommen Dachverbände.

Die Bewerber verpflichten sich, die Projekte wissenschaftlich begleiten und beraten zu lassen. Die Kosten der wissenschaftlichen Begleitung übernimmt das Bundesministerium für Bildung und Forschung. Die wissenschaftliche Begleitung wird gleichfalls öffentlich ausgeschrieben. Die Ergebnisse werden veröffentlicht.

Anforderungen an die Bewerbungen

Pilotprojekte

Bewerbungen für die Pilotprojekte sind auf maximal zehn Seiten zu skizzieren. Darin sollen folgende Aussagen enthalten sein:

- selbstgesetzte Ziele und Problemendarstellung,
- Darstellung des erwarteten Erkenntnisgewinns,
- Erläuterung der Vorgehensweise,
- Beschreibung des beabsichtigten methodischen Vorgehens,
- Darstellungen zur eigenen Kompetenz und Benennung eigener einschlägiger Vorarbeiten,
- Zeitplanung,
- Abschätzung des Mittelbedarfs.

Projektform: Pilotprojekte

Laufzeit: drei Jahre

➤ Ausschreibungsnummer: Q 010/1

Wissenschaftliche Begleitung

Die „Entwicklung und Erprobung branchenspezifischer Weiterbildungsberatungs- und Qualitätsringsysteme“ soll

wissenschaftlich beraten und begleitet werden, um den Entwicklungsprozess von verbandlichen Qualitätsringen zu optimieren und hinsichtlich ihrer Effizienz zu evaluieren.

Bewerbungen für die wissenschaftliche Begleitung sind auf maximal zehn Seiten zu skizzieren. Folgende Aussagen sollen enthalten sein:

- Vorstellungen zum Design der wissenschaftlichen Begleitung,
- Dokumentation des Entwicklungsverlaufs, der Methoden,
- Ableitung übergreifender Forschungsfragen,
- Darstellungen zum erwarteten Erkenntnisgewinn, zu Ergebnisformen und zum Ergebnistransfer,
- Erläuterung eigener Kompetenzen, Erfahrungen und Arbeitsschwerpunkte,
- Zeitplan.

Für die wissenschaftliche Begleitung wird ein Personalkostenzuschuss in Höhe einer BAT IIa- Personalstelle für die Dauer von drei Jahren bereitgestellt.

► **Ausschreibungsnummer: Q 010/2**

2

Bestandsaufnahme und Typologisierung bestehender Qualitätsringe

Ziel der Maßnahme

In der pluralen Landschaft beruflicher Weiterbildung existiert eine große Anzahl unterschiedlicher Ansätze zur Bildung von Qualitätsringen. Transparenz über bestehende Qualitätsringe und ihre Profilierung besteht jedoch nicht. Ziel der Studie ist es, einen Überblick zu gewinnen und auf dieser Basis eine Typologisierung unterschiedlicher Qualitätszusammenschlüsse vorzunehmen.

Hintergrund und Handlungsbedarf

Bildungsträger schließen sich aus unterschiedlichen Beweggründen zu Qualitätsringen zusammen. Diese Zusammenschlüsse sind Ausdruck von Eigeninitiative, Kundenorientierung und korporativer Regulierung des Weiterbildungsmarkts. Sie stellen dabei einen umfangreichen Kata-

log an Qualitätskriterien auf. Auf der Basis der Bestandsaufnahme soll eine Typologisierung erarbeitet werden.

Gegenstand der Förderung

Es gibt noch keine Typologie der Qualitätsringe, ihrer Qualitätsstandards und qualitätssichernden Instrumente. Vorschläge zur qualitativen Charakterisierung solcher Ringe sind gefragt, auf deren Grundlage eine Typologie von Qualitätsringen ausgearbeitet werden kann. Im Zentrum des Erkenntnisinteresses stehen somit

- überregionale, bundesweite Qualitätsringe,
- überregionale, landesweite Qualitätsringe,
- regionale Qualitätsringe,
- Darstellungsmethoden, die es erlauben, die zeitliche Entstehung, Veränderung und Entwicklung der unterschiedlichen Typen von Qualitätsringen zu verfolgen.

Anforderungen an die Bewerbungen

Bewerbungen für dieses Förderungsvorhaben sind auf maximal zehn Seiten zu skizzieren. Darin sollen folgende Aussagen enthalten sein:

- selbstgesetzte Ziele und Problemdarstellung, ausgehend vom Stand der Forschung,
- Darstellung des erwarteten Erkenntnisgewinns,
- Beschreibung der eigenen inhaltlichen Schwerpunktsetzungen und der Forschungsfragen,
- Erläuterung des beabsichtigten methodischen Vorgehens,
- Darstellungen zur eigenen Kompetenz und Benennung eigener einschlägiger Vorarbeiten,
- Zeitplanung,
- Abschätzung des Mittelbedarfs.

Projektform: Studie

Laufzeit: ein Jahr

► **Ausschreibungsnummer: Q 011**

3

Zertifizierungs- und Akkreditierungsverfahren von Trägern und Maßnahmen beruflicher Weiterbildung (Bestandsaufnahme)

Ziel der Maßnahme

Im pluralen Weiterbildungsmarkt mit seinen unterschiedlichen Trägern und Maßnahmen ist eine große Anzahl verschiedener Zertifizierungs- und Akkreditierungsverfahren gewachsen. Diese beziehen sich sowohl auf Weiterbildungsmaßnahmen als auch auf Weiterbildungsanbieter. Ziel der Studie ist es, hierüber begriffliche Klarheit zu schaffen sowie eine Bestandsaufnahme ihrer inhaltlichen Profilierung und Verbreitung zu erarbeiten.

Hintergrund und Handlungsbedarf

Im Zuge der Qualitätsdebatte beruflicher Weiterbildung haben sich sehr unterschiedliche Verfahren von Akkreditierung und Zertifizierung für Maßnahmen und Träger entwickelt. Vielfalt und Intransparenz führen vielfach zu mangelnder Effizienz dieser Initiativen. Durch eine Bestandsaufnahme kann dazu beigetragen werden, den Weiterbildungsnutzer Orientierungshilfen zu bieten.

Gegenstand der Förderung

Gefördert werden die Aufarbeitung von Formen der Zertifizierung und Akkreditierung in der Bundesrepublik Deutschland auf dem Gebiet beruflicher Weiterbildung. Wesentliche Aspekte der Studie bestehen in der Bewertung von Praktikabilität und Verwertbarkeit der angewandten Verfahren.

Anforderungen an die Bewerbungen

Bewerbungen für dieses Förderungsvorhaben sind auf maximal zehn Seiten zu skizzieren. Darin sollen folgende Aussagen enthalten sein:

- selbstgesetzte Ziele und Problemdarstellung,
- Darstellung des erwarteten Erkenntnisgewinns,
- Beschreibung der eigenen inhaltlichen Schwerpunktsetzungen,
- Erläuterung des beabsichtigten methodischen Vorgehens,

- Darstellungen zur eigenen Kompetenz und Benennung eigener einschlägiger Vorarbeiten,
- Zeitplanung,
- Abschätzung des Mittelbedarfs.

Projektform: Studie

Laufzeit: ein Jahr

➤ Ausschreibungsnummer: Q 012

4

Weiterentwicklung von Qualitätskriterien für selbst organisiertes Lernen – Problemorientierte Fallstudien von Qualitätsringen

Ziel der Maßnahme

Gefördert werden bestehende Qualitätsringe – Netzwerke, Arbeitskreise, Entwicklungsgruppen etc. als freiwillige Zusammenschlüsse verschiedener Weiterbildungsanbieter –, die bei der Entwicklung von Qualitätsmerkmalen auch die Unterstützung der Fähigkeit zu selbst organisiertem Lernen von Individuen, Gruppen, Organisationen und Regionen berücksichtigen wollen. Es soll geklärt werden, ob sich hieraus neue Anforderungen an Qualitätsmerkmale ergeben, die zu identifizieren sind, damit sie künftig gezielt umgesetzt werden können. Dabei sollen die Vorteile von Qualitätsringen mit ihren träger- und einrichtungsübergreifenden Ressourcen und Synergien sichtbar gemacht und genutzt werden. In Fallstudien skizzieren Akteure aus Qualitätsringen heraus problemorientiert den aktuellen Entwicklungsstand, die Arbeits- und Funktionsweise und zeigen konzeptionelle Vorstellungen für künftige Gestaltungswege zur Stärkung von Selbstlernfähigkeiten auf. Im Anschluss sollen einige in den Fallstudien entwickelte Konzepte in Gestaltungsprojekten erprobt werden.

Hintergrund und Handlungsbedarf

Aktuelle gesellschaftliche, wirtschaftliche und technologische Anforderungen weisen darauf hin, dass Kompetenzen zum flexiblen Umgang mit Veränderungen gefordert sind.

Sie verlangen neue Formen und Methoden des Lernens und eine stärkere Betrachtung der Lernprozesse. Berufliche Weiterbildungseinrichtungen mit ihrer spezifischen erwachsenenbildnerischen Professionalität sind gefordert, selbst organisiertes, eigenverantwortliches Lernen Erwachsener und Lernprozesse in anderen Organisationen (Betrieben, NGOs, Vereinen) zu unterstützen. Dabei muss Weiterbildung als ganzheitlicher Prozess gesehen werden, der zu organisieren ist und in dem die Selbstverantwortung aller Beteiligten Voraussetzung für Qualität ist. Damit kann es nur um eine Qualitätsentwicklung als Prozess gehen, in dem verschiedene Instrumentarien genutzt werden, also um ein System von Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung. In der Weiterbildungspraxis zeichnen sich Ansätze ab, die die Qualitätsentwicklung auf dem Weg kooperativer Bewältigung, in einem gemeinsamen Austausch-, Lern- und Unterstützungsprozess begreifen. Diese Zusammenschlüsse verschiedener Weiterbildungsanbieter zu Qualitätsringen sind freiwillig entstanden und haben die gemeinsame Suche problem- und handlungsorientierter Lösungen zum Ziel. Die Vielfalt an Ideen, Erfahrungen, Reflexionen kann somit transparent werden und weitere Gestaltungsmöglichkeiten eröffnen. Damit können dann wiederum Qualitätsentwicklungsprozesse in den einzelnen Einrichtungen vorangetrieben werden. Über die Durchsetzungsbreite, die Arbeitsweise und den Wirkungsgrad dieser Zusammenschlüsse gibt es bisher wenig Aussagen.

Gegenstand der Förderung

Qualitätsringe sollen in zwei aufeinander bezogenen Projektphasen unterstützt werden. In einer ersten Phase werden acht Fallstudien gefördert, die Einblicke in bestehende Qualitätsringe ermöglichen, den aktuellen Entwicklungs-

stand problemorientiert skizzieren, die Spezifik der kooperativen Arbeitsweise aufschlüsseln und künftige Gestaltungswege aufzeigen. Im Zentrum steht dabei die Frage, ob die Unterstützung der Selbstlernfähigkeit verschiedener Nutzer auch die Weiterentwicklung von Qualitätsmerkmalen erfordert. In den Fallstudien sollen Handlungsnotwendigkeiten unter dem o.g. Aspekt aufgezeigt und darüber hinaus Anforderungen an das Netzwerkmanagement in den Blick genommen werden, um die Ressourcen von Qualitätsnetzwerken für die Unterstützung selbst organisierten Lernens/beruflicher Kompetenzentwicklung besser nutzen zu können. Damit sind auch Wirkungen für die Qualitätsentwicklung in den am Qualitätsring beteiligten beruflichen Weiterbildungseinrichtungen selbst zu erwarten. Die Ergebnisse dieser Studien werden auf einem Workshop vorgestellt und diskutiert. Hierauf basierend werden in einer zweiten Phase einige Konzepte in Form von Gestaltungsprojekten weiter gefördert. Das Fördervolumen je Fallstudie beträgt 20 TDM.

Anforderungen an die Bewerbungen

Auf fünf bis sieben Seiten sollen folgende Aussagen enthalten sein:

- kurze Darstellung des bestehenden Qualitätsrings (Ansatz, Beteiligte, Entstehung),
- Erläuterung von Problem- und Lösungsmöglichkeiten,
- erste Grobskizze zur Gliederung,
- Darstellungen zur eigenen Kompetenz, zu Vorarbeiten und speziellen Erfahrungen.

Projektform: Fallstudien

Laufzeit: bis zu sechs Monaten

► **Ausschreibungsnummer: Q 013**

Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung – verschiedene Wege zu einem anspruchsvollen Ziel

Versuche, die Qualität von Weiterbildung zu definieren, zu sichern und stetig weiterzuentwickeln, sind inzwischen weit verbreitete Praxis. Als verantwortungsvolle Aufgabe ist die Qualitätsentwicklung Teil des Selbstverständnisses von vielen Weiterbildungseinrichtungen und deren Mitarbeiterschaft geworden; sie ist Erprobungs- und Erfahrungsfeld von Engagierten in der Erwachsenenbildung und von unterschiedlichen Unterstützungsinstitutionen.

Das Aufgabenfeld der Qualitätsentwicklung unterscheidet sich zwar nicht diametral von modernen Anforderungen an die Weiterbildungseinrichtung als Organisation oder Unternehmen, wie wir sie unter den Stichworten Organisations- und Personalentwicklung, lernende Organisation, Marketing für das Verhalten im Weiterbildungsmarkt usw. kennen.

Qualitätsentwicklung trifft jedoch den Nerv der Weiterbildenden selbst: Sie setzt an der Schnittstelle zwischen pädagogischem Selbstverständnis und institutionellem Wirkungsgefüge an. Bei Fragen nach der Qualitätsentwicklung in einer Einrichtung wird deutlich, dass pädagogisches Handeln und die Entwicklung der Einrichtung nicht voneinander zu trennen sind. Erst das gute Zusammenspiel beider Kompetenzbereiche bringt eine für alle – Einrichtung und Teilnehmende bzw. Kunden – zufriedenstellende Leistung hervor.

Qualität des Lernens – Lernen für Qualität

Qualitätsentwicklung ist kein Selbstzweck. Sie bezieht sich auf die Interessen dreier, voneinander abgegrenzter Bereiche: der Teilnehmenden als Kunden oder Verbraucher, des Staats als ordnungspolitischer Instanz, als Impuls- und Geldgeber und der Weiterbildungseinrichtungen als Unternehmen und pädagogisch handelnde Organisationen. In diesem Beziehungsdreieck gewinnt der Aspekt „Qualitätsentwicklung als Lernprozess aller daran Beteiligten“ eine besondere Bedeutung.

Die Frage nach der Qualität von Weiterbildung, die bereits eine lange Geschichte hat, spitzt sich im Zusammenhang mit der rasanten Veränderung der Vorstellungen von den wünschenswerten und adäquaten Formen von Weiterbildung zu. Qualitätsentwicklung muss als Bestandteil der Lernkultur in Weiterbildungseinrichtungen etabliert werden. Gelingt dies, ist Qualitätsentwicklung zugleich eine wirksame Vorbereitung der Einrichtungen für den Lernkulturwandel in der Weiterbildung.

Durch die Betrachtung von Qualitätsentwicklung als „Lernen in Weiterbildungseinrichtungen“ wird ermöglicht, die üblicherweise

getrennten Diskurse – hier zur Qualitätsentwicklung und dort zum lebensbegleitenden Lernen und zur Entwicklung neuer Lernkulturen – produktiv zusammenzuführen.

Für eine Qualitätsentwicklung als Lernprozess in den Weiterbildungseinrichtungen sind Informationen über das Spektrum praktikatibler Qualitätsverfahren, über förderliche Rahmenbedingungen für die Erprobung eines Verfahrens sowie über neue Formen der Unterstützung, Vernetzung und Kooperation notwendig.

Vielfalt der Qualitätsansätze und Erfahrungen

Die Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung durchlief verschiedene Phasen: In den siebziger Jahren dominierten inputorientierte Qualitätskriterien, in den Achtzigern konzentrierte man sich auf den Output von Weiterbildung z. B. in Form von verwertbaren, anerkannten Abschlüssen. Seit den neunziger Jahren ist der Erstellungsprozess von Weiterbildungsleistungen in den Mittelpunkt einer prozessorientierten Sicht von Qualitätsmanagement gerückt (z. B. durch Zertifizierungen nach ISO 9000ff. oder Total-Quality-Management-Ansätze). Gegenwärtig zeichnet sich eine stärkere Hinwendung zu einem ganzheitlichen Blick auf die pädagogische Arbeit einer Weiterbildungseinrichtung wie auch zu den Verbrauchern und deren Schutz als Weiterbildungsteilnehmenden ab.

Die Messung oder Operationalisierung von pädagogischer Qualität steht aber immer noch am Anfang; Qualitätskriterien sollten daher im Diskurs erarbeitet werden, wozu auch das Internet stärker nutzbar wäre. Die Definition von pädagogischer Qualität bleibt jedoch schwierig, da es sich bei dem „Produkt Weiterbildung“ um eine sehr spezielle Dienstleistung handelt, an deren Erstellung die Teilnehmenden stets maßgeblich beteiligt sind.

Im Wesentlichen konzentriert sich die Debatte auf drei unterschiedliche Ansätze zur Schaffung und Sicherung von Qualität in der Weiterbildung, die inzwischen erprobt und in unterschiedlichem Ausmaß implementiert wurden:

Das Zertifizierungsverfahren nach der Norm DIN EN ISO 9000ff. – entwickelt für Industriebetriebe und durch spezielle Teile der Normenreihe auch anwendbar auf den Dienstleistungssektor – fand hauptsächlich im Bereich der beruflichen Weiterbildung Resonanz. Die Mitte der neunziger Jahre vorhandenen Ängste, es könnte z. B. durch EU-Förderregelungen ein Zwang zur Zertifizierung entstehen, wie auch die Hoffnungen auf große Marketing-Effekte durch Zertifizierung haben sich nicht bewahrheitet.

Das Modell konzentriert sich auf die Analyse der Verfahren zur Erstellung eines Produkts oder einer Dienstleistung und auf deren Dokumentation in Qualitätsmanagement-Handbüchern. Es werden Erkenntnisse zu den Voraussetzungen der Leistungserstellung gewonnen; der Rückschluss auf die Qualität des Produkts oder der Dienstleistung fußt auf der Annahme, dass gute Verfahren auch zu guten Ergebnissen führen. Durch die Überarbeitung des Modells im vergangenen Jahr ist allerdings eine stärkere Orientierung auf die Prozesse in der Einrichtung und damit eine Annäherung an Ansätze des Total-Quality-Management erfolgt.

Während in anderen europäischen Ländern die externe Qualitätskontrolle ein stärkeres Gewicht hat, verbreiteten sich in Deutschland eher solche Verfahren der Qualitätsentwicklung, die durch ihre Offenheit und Prozess- bzw. Entwicklungsorientierung besser zur Spezifik von Weiterbildungseinrichtungen passen und das pädagogische Produkt selbst in die Betrachtung einbeziehen.

Das Modell der European Foundation for Quality Management (EFQM) ist ein ganzheitlicher Ansatz, der von dem systematischen und systemischen Zusammenhang aller Qualitätselemente ausgeht und die gesamte Einrichtung einbezieht. Auch hier steht die Einrichtung als Betrieb oder Organisation im Mittelpunkt, das Verfahren ist jedoch auf die Weiterentwicklung und Verbesserung von Prozessen ausgerichtet, ist flexibel und dynamisch. Durch das umfassende Selfassessment, d.h. die Bestandsaufnahme und Analyse von Vorgehensweisen, Stärken und Schwächen in allen Bereichen der Organisation, wird eine Grundlage für Verbesserungen geschaffen. Auch das EFQM-Modell ist für alle Branchen geeignet und nicht auf die Weiterbildung zugeschnitten. Durch eine Vielzahl von Modellprojekten, z. B. in nordrhein-westfälischen Familienbildungsstätten, liegen allerdings Erfahrungen und Instrumente vor, die eine Nutzung für Weiterbildungseinrichtungen erleichtern, auch wenn von einer Branchenversion noch nicht gesprochen werden kann.

Stärker auf den pädagogischen Prozess und weniger auf Fragen des betrieblichen Managements ausgerichtet sind die weit verbreiteten Formen der Selbstevaluation. Programme, Angebote und deren Durchführung wie auch die Beratung der Teilnehmenden werden von den Akteuren selbst analysiert und beurteilt, um Anhaltspunkte für eine weitere Verbesserung der Leistungen der Einrichtung zu gewinnen: Der Niedersächsische Volkshochschulverband entwickelte einen Fragenkatalog zur Selbstevaluation, anhand dessen die Einrichtungs-, Programm-, Durchführungs- und Erfolgsqualität überprüft werden kann. Diese Fragen sind nicht schematisch abzuarbeiten, sondern erfordern eine intensive Auseinandersetzung in der Einrichtung im Sinne einer Organisationsentwicklung. Dieses Instrumentarium – ursprünglich auf die Struktur und Arbeitsweise von Volkshochschulen zugeschnitten – wurde z. B. im Rahmen eines brandenburgischen Modellprojekts von der URANIA Cottbus erprobt und – mit geringfügigen Modifikationen versehen – als sehr förderlich für die Qualitätsentwicklung auch von kleinen freien Trägern eingeschätzt.

Inzwischen existiert eine große Offenheit in der Auswahl der Qualitätsansätze und eine gewisse Gelassenheit in der Nutzung bereits erprobter Verfahren. Damit verbunden ist auch ein Lernen aus den Erfahrungen anderer Einrichtungen, die auf den ersten Blick völlig andere Strukturen, Rahmenbedingungen, Ausstattungen, pädagogische Arbeitsfelder etc. haben. Ein solches Lernen kann durch Zusammenschlüsse verschiedenartiger, auch regional auseinander liegender Einrichtungen befördert werden. Erfahrungsberichte und Materialien zeigen, wie durch wechselseitige Entwicklungsberatung, kollegiale Praxisberatung, Entwicklungsgruppen etc. Qualitätsentwicklung als Lernprozess gestaltet werden kann. Die Bewusstmachung und Weiterentwicklung der Qualität des Lernens von Erwachsenen ist eng verbunden mit einem wechselvollen Lernprozess der Einrichtungen als Organisationen und aller an der „Produktion“ von Lernmöglichkeiten und Lernerfolgen Beteiligten.

Verbraucherschutz für Teilnehmende an Weiterbildung

In der aktuellen bildungspolitischen Debatte nimmt die Frage nach der Notwendigkeit und den Möglichkeiten des Verbraucherschutzes in der Weiterbildung breiten Raum ein. Neben gesetzlichen Regelungen, die in erster Linie Anforderungen an die Einrichtungen stellen, und Förderprogrammen für Entwicklungsprojekte in den Einrichtungen kann der Staat seine Verantwortung gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern auch durch Aktivitäten des Teilnehmer-schutzes wahrnehmen und damit zugleich den Bildungsbereich Weiterbildung stützen.

Dieses Anliegen eines Schutzes für Weiterbildungsteilnehmende ist keineswegs neu:

Im Zuständigkeitsbereich der Bundesanstalt für Arbeit gelten seit langem Listen von Qualitätskriterien für die Bewilligung arbeitsmarktpolitischer Bildungsmaßnahmen, die immer wieder aktualisiert wurden. Sie sind Bestandteil der Anträge und Verträge und werden von den Arbeitsämtern überprüft. Die seit etwa zehn Jahren bekannte „BIBB-Checkliste Qualität beruflicher Weiterbildung“ für an Weiterbildungsmaßnahmen Interessierte wurde gerade vom Bundesinstitut für Berufsbildung überarbeitet und neu herausgegeben. Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung hat in Kooperation mit Verbänden der Weiterbildung eine handliche „Checkliste für Weiterbildungsinteressierte“ entwickelt, die sich an verschiedenen Qualitätsbereichen orientiert. Die Stiftung Warentest hat immer wieder einzelne Kursarten genauer unter die Lupe genommen und Anhaltspunkte für die Entscheidungen von Weiterbildungsinteressierten abgeleitet.

In der aktuellen Diskussion ist die Idee einer „Stiftung Bildungstest“. Mit ihr soll eine Kultur des Verbraucherschutzes in Weiterbildungseinrichtungen entwickelt werden. Nicht die Kreation von weiteren neuen Qualitätsverfahren ist das Ziel, sondern die Schaffung von Angebotstransparenz beispielsweise durch vergleichende Bildungstests und durch die Nutzung vorhandener Instrumente in Verbindung

mit dem Gedanken des Verbraucherschutzes. Diese beiden Elemente können und sollen die Qualitätsentwicklung in den Einrichtungen nicht ersetzen. Sie könnten diese aber durch eine Stärkung der Position der Verbraucher und ihres damit größeren Einflusses auf die Programmgestaltung und -durchführung befördern. Die Einrichtungen erhielten durch die Formulierung von Mindeststandards eine Orientierung, die sie sich nicht jeweils selbst erarbeiten müssten. Bildungstests könnten Transparenz für beide Seiten schaffen, indem der Blick für die Kriterien, an denen die Qualität von Weiterbildung erkennbar ist, geschärft würde.

Die Reichweite einer „Stiftung Bildungstest“ könnte sich zunächst auf die berufliche Weiterbildung konzentrieren, aber optional weitere Bereiche des Bildungssystems, also auch die allgemeine, politische und kulturelle Weiterbildung, einschließen. Welche Institution mit dieser Aufgabe betraut werden sollte, scheint noch offen zu sein; es spräche einiges dafür, eine unabhängige „Stiftung Bildungstest“ ins Leben zu rufen.

Die Teilnehmenden und deren Bedürfnisse stärker in den Blick zu nehmen, ist unbedingt notwendig. Allerdings stoßen Vergleichstests auch an Grenzen: So ist insbesondere die Wirksamkeit von Weiterbildung nur bedingt messbar, und Lernprozesse Erwachsener sind ein äußerst komplexes Zusammenspiel von Leistungen der Einrichtung und Beteiligung der Lernenden, die durch Formalia nicht adäquat zu erfassen sind. Zudem besteht die Gefahr, dass Ergebnisse aus dem getesteten Bereich automatisch auf die gesamte Einrichtung übertragen werden.

Die beiden Ansätze einer verbraucherorientierten „Stiftung Bildungstest“ und einer einrichtungsorientierten Qualitätsentwicklung sind kein Gegensatzpaar. Vielmehr muss es darum gehen, sich vor statischen Festschreibungen von Qualitätskriterien zu hüten und eine Offenheit für Veränderungen zu bewahren. Wesentliche Basis für die Wirksamkeit von Bildungstests im Sinne des Verbraucherschutzes und der Erhöhung der Qualität des Weiterbildungssystems ist ihre Ausgestaltung: Die Weiterbildungseinrichtungen müssen die Chance haben, aus negativen wie positiven Testergebnissen einen Lernprozess abzuleiten.

Qualitätsentwicklung fördernde Rahmenbedingungen

Qualitätsentwicklung zielt darauf ab, sich die Voraussetzungen und den Entstehungsprozess der sogenannten „Dienstleistung Weiterbildung“ bewusst zu machen, Kriterien zu benennen und zu akzeptieren, die für die Güte einer Weiterbildungsleistung oder eines Bildungsprozesses zwingend sind. Qualitätsentwicklung als Lernprozess beinhaltet die Auswertung und Bewertung des eigenen Handelns und das Ableiten von Schlussfolgerungen; meist ist dies auch verbunden mit notwendigen Verhaltensänderungen. Ein solcher Prozess muss im demokratischen Sinne möglichst viele Betroffene zu Beteiligten werden lassen und als Lern- und Suchprozess

Literatur zum Thema

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Checkliste Qualität beruflicher Weiterbildung. Bonn 2001

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Qualitätsentwicklung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Bonn 2000

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung DIE (Hrsg.): Checkliste für Weiterbildungsinteressierte. Frankfurt/Main 1999

Ehres, C.; Heinen-Tenrich, J.; Zech, R.: Das lernerorientierte Qualitätsmodell für Weiterbildungsorganisationen. Hannover 2001 (Erprobung des Konzepts durch BLK-Modellversuch geplant)

Enders, U. u.a.: Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung: Ergebnisse und Empfehlungen einer Entwicklungsgruppe am PLIB. In: Pädagogisches Landesinstitut Brandenburg (Hrsg.): Info-Dienst „Weiterbildung in Brandenburg“ 1/2000, S. 24 ff.

Gnahn, D.: Handbuch zur Qualität in der Weiterbildung. Hemmingen 1996

Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung an der Universität Hannover (Hrsg.): Begleitung der Implementierung von Qualitätsmanagementsystemen bei Weiterbildungseinrichtungen im Lande Bremen. IES-Projektbericht 110.98

Knoll, J. u.a.: Qualitätsentwicklungssystem Weiterbildung Sachsen (QES), hrsg. vom Sächsischen Volkshochschulverband e.V. Chemnitz 2001

Krekel, E. M.: Ansätze und Perspektiven für eine Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung – Was spricht für vergleichende Bildungstests? Vortrag auf dem 3. Zukunftsforum „Arbeiten und Lernen – Lernkultur Kompetenzentwicklung und Innovative Arbeitsgestaltung“ vom 31. Januar bis 2. Februar 2001 in Berlin (unveröffentlichtes Manuskript)

Küchler, F. v.: ESNAL: Quality Assurance and Development in European Continuing Education ESNAL. Oktober 2000, www.die-frankfurt.de/espid/dokumente/

Küchler, F. v.; Meisel, K. (Hrsg.): Herausforderung Qualität. Frankfurt/Main 2000

Küchler, F. v.; Meisel, K. (Hrsg.): Qualitätssicherung in der Weiterbildung Teil 1 und 2. Frankfurt/Main 1999

Landesinstitut für Schule und Weiterbildung (Hrsg.): Qualitätsmanagement in der Weiterbildung. Ein Leitfaden für die Praxis. Soest 2000

Landesverband der Volkshochschulen Niedersachsens (Hrsg.): Qualitätssicherung in der Volkshochschule. Fragenkatalog zur Selbstevaluation. Hannover 1997

„Qualitätsstandards für die Weiterbildung“. Grundlagen der Weiterbildung GdWZ, 11. Jg., 6/2000, Schwerpunkttheft

Sauer, J.: Statement zum Thema „Politische Aktivitäten auf Länder-, Bundes- und EU-Ebene“ auf der Fachtagung und Plenarsitzung der Konzentrierten Aktion Weiterbildung zur „Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung – politischer Handlungsbedarf“ am 25. und 26. Juni 2001 in Bonn-Röttgen (unveröffentlichtes Manuskript)

Schicke, H.: Lernkulturwandel und Qualitätsentwicklung in Weiterbildungseinrichtungen der beruflichen Bildung, Referat auf dem 3. Zukunftsforum „Arbeiten und Lernen – Lernkultur Kompetenzentwicklung und Innovative Arbeitsgestaltung“ vom 31. Januar bis 2. Februar 2001 in Berlin (unveröffentlichtes Manuskript)

Schiersmann, C. u.a.: Organisationsbezogenes Qualitätsmanagement. EFQM-orientierte Analyse und Qualitätsentwicklungsprojekte am Beispiel der Familienbildung. 2001

auch auf Umwegen zum Ziel kommen dürfen. Dies erfordert, neben den Ressourcen Zeit und Personal, einen langen Atem und vor allem unterstützende Rahmenbedingungen.

Wie können aber Prozesse der Qualitätsentwicklung in Weiterbildungseinrichtungen wirkungsvoll unterstützt werden, welche Supportstrukturen und -leistungen wären sinnvoll? Eine allgemein gültige Antwort ist hier nicht möglich, wohl aber ein Blick auf Trends und positive Erfahrungen:

Auf Bundes- oder Landesebene geförderte Modellprojekte ermöglichen in einer Vielzahl von Einrichtungen die Erprobung, Modifikation und Weiterentwicklung unterschiedlicher Verfahren der Qualitätsentwicklung. Die dabei entwickelten Materialien und veröffentlichten Erfahrungsberichte sind zugleich eine Basis, auf der andere Einrichtungen mit ihren Qualitätsentwicklungsprozessen aufbauen können. Ein problematischer Aspekt der Anstöße über Modellprojekte ist die Transferierung in den Einrichtungsalltag. Dieser erstickt oftmals die unter besonderen Bedingungen entwickelten und meist noch nicht zur Routine gewordenen Ansätze und Veränderungen. Hier ist die Schaffung von *stetigen Unterstützungsstrukturen und -leistungen* geboten.

Alle Qualitätsmodelle gehen davon aus, dass der unverstellte Blick Externer notwendig ist für das Aufspüren „blinder Flecken“ und für das Aufbrechen eingefahrener Arbeits- und Kommunikationsformen. Unter Projektbedingungen können externe Beratungsleistungen „eingekauft“ werden, später müssen sie selbstfinanziert werden. Dies ist kleinen Einrichtungen oftmals nicht möglich, auf Dauer passt es aber auch nicht zu einem immer stärker selbstbestimmten Qualitätsentwicklungsprozess. Hier setzen verschiedene Modelle der wechselseitigen Begleitung, des systematischen Feedbacks oder der Hospitation an.

Beispielsweise wurde im Land Brandenburg – zunächst als Modellprojekt vom Bildungsministerium finanziert – eine Entwicklungsgruppe am Pädagogischen Landesinstitut aufgebaut. Verbandsübergreifend zusammengesetzt aus sieben verschiedenartigen Weiterbildungseinrichtungen hat sich diese Gruppe inzwischen selbst zu einem Teil der Supportstruktur des Landes entwickelt: Durch Fortbildung und Beratung wurden Qualitätsprojekte der einzelnen Mitglieder begleitet, es entstand eine Praxis gegenseitiger kollegialer Beratung, und die Gruppe erarbeitete Empfehlungen zu verschiedenen Aspekten der Qualitätsentwicklung, z. B. zur Praktikabilität einzelner Verfahren oder zu den Anforderungen an teilnehmerorientierte Internetpräsentationen.

Zusammenschlüsse wie Entwicklungsgruppen oder Qualitätsringe können Teil eines abgestuften Supportsystems werden, das aus drei Elementen besteht: externe Moderation, Beratung, Supervision etc. – wechselseitige Begleitung durch eine Gruppe – selbst organisierte kollegiale Praxisberatung zwischen einzelnen Einrichtungen. Dies ermöglicht die Stärkung der Selbstlernkräfte der Einrichtungen,

eine Abkehr von der eingleisigen Orientierung auf die Unterstützung nur durch externe Fachleute und eine Hinwendung zu einer Mischung von z. B. Beratung, Begleitung, Qualifizierung von eigenen Moderatoren und wechselseitiger Hospitation. Das führt zur Qualitätsentwicklung als ein Lernen im Prozess der Arbeit und zu einer Integration in die Prozesse der Einrichtungen. Eine stärkere Nutzung von bereits vorhandenem Know-how könnte auch bei begrenzten Ressourcen den Transfer von Projekten in den förderfreien Alltag sichern. Allerdings brauchen auch solche „niedrigschwellige“ Unterstützungsangebote gesicherte institutionelle – staatliche wie verbandliche – Supportstrukturen, eine Erleichterung des Starts durch Anschubförderung, Bereitstellung von Ressourcen und ein Klima des Vertrauens.

Qualitätsentwicklung als Ergebnis und Voraussetzung einer neuen Lernkultur

Prozesse der Qualitätsentwicklung sind Lernprozesse, sie setzen Lernfähigkeit und Selbstreflexivität der Einrichtung, aber auch Selbstorganisation und Selbststeuerung voraus. Für den Wandel der Lernkulturen und die Bewältigung neuer Anforderungen ist die Fähigkeit zur Qualitätsentwicklung geradezu eine Vorbedingung. In dem Dreiecksverhältnis von Anbietern, Staat und Teilnehmenden kann eine Steuerung durch vergleichende Bildungstests Transparenz und Interessenausgleich schaffen. Bildungstests allein können die Qualität von Weiterbildung aber nicht entwickeln, sondern sie allenfalls feststellen und durch die Ergebnisse Anstöße zum Nachdenken geben. Kriterien für die Einschätzung der Qualität von Lernprozessen, die zukünftig mit mehr Selbststeuerung verbunden sind, müssen sogar erst diskursiv erarbeitet werden, bevor sie in Form von Tests überprüft werden könnten.

Neben der Verbraucher- oder Kundensicht müssen auch bildungspolitische Zielsetzungen Berücksichtigung finden. Dies berührt ein Dilemma des „Total-Quality-Management“-Ansatzes für die Weiterbildung: Eine reine Kundenorientierung, wie sie bei industriellen Produkten angebracht sein mag, ließe die Ziele einer öffentlich geförderten Weiterbildung außer Acht. Aber nicht nur von staatlicher Seite werden Anforderungen an die Weiterbildungseinrichtungen formuliert. Überdeutlich wird aus Unternehmenssicht auf die Veränderungen in der Arbeitswelt und damit auch in den Anforderungen an künftige Arbeitskräfte hingewiesen. Lebensbegleitendes Lernen in unterschiedlichen Formen – im Prozess der Arbeit und in der Freizeit, organisiert in klassischen Lernarrangements und selbst gesteuert mit Hilfe neuer Medien – wird als Chance für den Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit und Lebensqualität begriffen. In diesem Geflecht von Veränderungen reicht eine ausschließliche Orientierung an den Vorstellungen potentieller Teilnehmender nicht aus, wie sich häufig an der Vorliebe für konsum- und freizeitorientierte Veranstaltungsformen oder scheinbar schnelle Verwertbarkeit zeigt.

Die Individualisierung von Lernen und die damit einhergehende Wandlung von Lernformen verändern auch die Weiterbildungsein-

richtungen. Der Lernprozess rückt wieder in den Mittelpunkt, Lernfragen werden zu Fragen des Managements und der Organisationsentwicklung. Selbst gesteuertes Lernen kann als konsequentes Konzept der Kundenorientierung verstanden werden. Als Teil des pädagogischen Prozesses wird es die zu erbringenden Lerndienstleistungen grundlegend umgestalten; eine Öffnung der Weiterbildungseinrichtungen und ihre Vernetzung werden erforderlich, Kriterien für die Qualität selbst gesteuerter Lernprozesse müssen entwickelt werden. Die Erkenntnisse aus Prozessen der Qualitätsentwicklung können wiederum als Impulse für Entwicklungen im selbst gesteuerten Lernen genutzt werden.

Ein "bunter Strauß von Möglichkeiten der Qualitätsentwicklung in Weiterbildungseinrichtungen" (Sauer) wird nicht nur den Erfahrungen mit unterschiedlichen Modellen und der Eigenart des Lernens als einer Wechselwirkung zwischen Lehrenden bzw. den Lernprozess Begleitenden und den Lernenden selbst gerecht; er dient auch dem Ziel der Bewahrung und Förderung einer vielgestaltigen Weiterbildungslandschaft in Deutschland. Einrichtungen sehr unterschiedlicher Größe, Struktur, Trägerschaft und Profilierung, in den alten wie in den neuen Bundesländern, brauchen Wahlmöglichkeiten. Auch die Länder präferieren unterschiedliche Wege: In einigen, z. B. Bremen oder Niedersachsen, sind Maßnahmen der Qualitätsentwicklung bereits gesetzlich festgeschriebene Voraussetzungen für Anerkennung und Förderung, andere setzen auf landesspezifische Modelle zur Schaffung von Transparenz und Vergleichbarkeit, z. B. mit dem Qualitätsentwicklungssystem Weiterbildung Sachsen (QES).

In den fachlichen Auseinandersetzungen mit den verschiedenen Qualitätsmodellen dominiert eine Aussage: Entscheidend ist der Prozess der Reflexion des institutionellen wie pädagogischen Handelns durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Weiterbildungseinrichtungen. Die bewusste Auseinandersetzung mit Qualitätskriterien, mit dem berechtigten Anspruch von Teilnehmenden auf gute Qualität, mit den Abläufen in der Einrichtung und den Auswirkungen von Prozessen, aber auch mit den sich verändernden Lernprozessen ist die wesentliche Voraussetzung für die ständige Weiterentwicklung und damit Sicherung von Qualität.

Die verschiedenen Bemühungen der Einrichtungen um Qualität sind bis jetzt tatsächlich kaum nach außen an Kunden wie Geldgeber vermittelt worden. Dort setzt ein Modellversuch der Bund-Länder-Kommission (BLK) an: Ab Herbst diesen Jahres wird unter Beteiligung von Einrichtungen aus mindestens 10 Bundesländern ein Verfahren zur „Lernerorientierten Qualitätstestierung in Weiterbildungsnetzwerken“ erprobt. Als Weiterentwicklung der Selbstevaluationsprojekte des Niedersächsischen VHS-Verbandes können für die Testierung unterschiedlichste Verfahren angewandt werden. Es ist also ein offenes Modell und bietet somit auch Chancen für kleine Einrichtungen.

Neue Anforderungen an die Weiterbildung von Seiten des Staats

und der Gesellschaft, der Wirtschaft und vor allem der Teilnehmenden zwingen zu flexiblem und innovativem Reagieren. Dies setzt eine Bewusstheit über die Prozesse in der Einrichtung und über die unterschiedlichen Kriterien, die erfüllt sein müssen, um gute Weiterbildung überhaupt zu ermöglichen, voraus. Qualitätsentwicklung als Lernprozess schließt Organisations- und Personalentwicklung ein. Alle drei Bereiche werden für die Innovationsfähigkeit von Weiterbildungseinrichtungen immer bedeutender. Sich neuen Formen des Lernens und der entsprechenden Umgestaltung ihrer Arbeitsformen zu öffnen, die kollegiale Auseinandersetzung mit Einrichtungen unterschiedlicher Profile, Größe und Trägerschaft zu suchen, befähigt die Einrichtungen für den Wandel von Lernkulturen, der bereits begonnen hat.

Ulrike Enders

Unsere Autoren

Ulrike Enders, Pädagogisches Landesinstitut Brandenburg, Ludwigfelde

Johannes Sauer, Leiter des Referats „Berufliche Kompetenzentwicklung“ im Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berlin

QUEM-BULLETIN

Jg. 2001, Heft 4

herausgegeben von der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V., Berlin

gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

Verleger: Dr. Manfred Herrmann

Redaktion: Gabriele Kossack
Zuschriften und Bestellungen an die Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. (ABWF)

Anschrift: Storkower Str. 158, 10402 Berlin
Tel.: 0 30 / 42 187 515, Fax: 0 30 / 42 187 305
E-Mail: kossack@abwf.de

Internet: <http://www.abwf.de>

Satz und Layout: ESM Satz und Grafik GmbH
Wilhelminenhofstr. 83-85, 12459 Berlin

ISSN 1433-2914

Nachdruck bei Quellenangabe gestattet, Beleg erbeten.
Das QUEM-Bulletin wird kostenlos abgegeben.

Fachbeiräte unterstützen Realisierung des Programms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“

Im Januar 2001 startete das für den Zeitraum von sieben Jahren konzipierte Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“. Einzelheiten zu den Zielen und zum Aufbau des Programms sowie bisherige Ausschreibungstexte sind über das QUEM-Bulletin (vgl. 5 bis 7'2000, 1 bis 3'2001) und über das Internet (<http://www.abwf.de>) verfügbar.

Zur Unterstützung der umfangreichen Arbeiten bei der Umsetzung des Programms wurden in Abstimmung mit dem zuständigen Fachbereich des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und dem Kuratorium des Programms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ für die Programmteile „Lernen im Prozess der Arbeit“, „Lernen im sozialen Umfeld“, „Lernen in Weiterbildungseinrichtungen“ und „Lernen im Netz und mit Multimedia“ Fachbeiräte gegründet.

Um das interdisziplinäre Zusammenwirken beim Aufbau neuer Lernkulturen und Lernstrukturen zu fördern, sind die Vorsitzenden der Fachbeiräte ebenfalls Mitglieder des Kuratoriums.

Den Fachbeiräten obliegen u. a. folgende Aufgaben:

- Evaluation der Ziele, Prozesse und Instrumente im Programmfeld,
- Erarbeitung von Empfehlungen für die Programmsteuerung zur Sicherung der angestrebten Ziele einschließlich des Ergebnistransfers sowie für den weiteren Programmverlauf,
- Beratung über neue Ausschreibungsentwürfe im Programmfeld,
- Entwicklung von Selektionskriterien für Entscheidungen über Ausschreibungen und Bewerbungen,
- Diskussion von Projektergebnissen,
- Beratung über Veranstaltungen, Workshops u. Ä.

Im Folgenden stellen wir die vier Fachbeiräte vor.

Fachbeirat „Lernen im Prozess der Arbeit“

PD Dr. Reinhold Weiß, Vorsitzender des Fachbeirats, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Köln

Prof. Dr. Gerhard Bosch, Institut für Arbeit und Technik Gelsenkirchen, Gelsenkirchen

Prof. Dr. Peter Dehnbostel, Universität der Bundeswehr Hamburg, Fachbereich Pädagogik, Hamburg

Prof. Dr. Margit Frackmann, Universität Hannover, Fachbereich

Erziehungswissenschaften II, Institut für Berufspädagogik, Hannover

Walter Ganz M. A., Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO), Stuttgart

Prof. Dr. Siegfried Greif, Universität Osnabrück, Fachbereich Psychologie und Gesundheitswissenschaften, Osnabrück

Sabine Kumlehn, Miele & Cie. GmbH & Co., Gütersloh

Dr. Manfred F. Moldaschl, Technische Universität Chemnitz, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, Chemnitz

Dr. Ursula Reuther, Bereichsleiterin „Lernen im Prozess der Arbeit“, Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V./Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management, Berlin

Prof. Dr. Andreas Schelten, Technische Universität München, Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Institut für Psychologie und Erziehungswissenschaften, München

Prof. Dr. Karlheinz Sonntag, Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg, Psychologisches Institut, Heidelberg

Petra Sontheimer, Berlin

Prof. Dr. Gerald A. Straka, Universität Bremen, Institut Technik und Bildung (ITB), Fachbereich 12 – Lernen, Lehren und Organisieren (LLO), Bremen

Dr. Elmar Witzgall, AIQ Innovation Qualifikation e. V., Dortmund

Fachbeirat „Lernen im sozialen Umfeld“

Prof. Dr. Dieter Kirchhöfer, Vorsitzender des Fachbeirats, Universität Potsdam, Institut für Pädagogik, Potsdam

Dr. Stefan Berndes, Prognos AG, Berlin

Dr. Ingeborg Bootz, Bereichsleiterin „Lernen im sozialen Umfeld“, Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V./Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management, Berlin

Prof. Dr. Rainer Brödel, Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Institut für Sozialpädagogik, Weiterbildung und Empirische Pädagogik, Münster

Prof. Dr. Susanne Elsen, Staatliche Fachhochschule München, München

Dr. Lutz Golz, Gesellschaft für Projektmanagement, Personal- und Organisationsentwicklung mbH, Schwerin

Holger Hess, Institut für Bildungsmanagement Nausitz GmbH, Nausitz

Dr. Katrin Jutzi, Universität Leipzig, Erziehungswissenschaftliche Fakultät, Leipzig

Prof. Dr. Jörg Knoll, Universität Leipzig, Erziehungswissenschaftliche Fakultät, Leipzig

Prof. Dr. Bernd Kriegesmann, Fachhochschule Gelsenkirchen, Gelsenkirchen

Dr. Thomas Stahl, Isob Institut für sozialwissenschaftliche Beratung, Wenzelbach

Dr. Michael Thomas, Brandenburg-Berliner Institut für Sozialwissenschaftliche Studien (BISS) e. V., Berlin

Prof. Dr. Matthias Trier, Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V./Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management, Berlin

Prof. Dr. (em.) Johannes Weinberg, Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Institut für Sozialpädagogik, Weiterbildung und Empirische Pädagogik, Münster

Fachbeirat „Lernen in Weiterbildungseinrichtungen“

Heinz Schlieper, Vorsitzender des Fachbeirats, Weiterbildungsstiftung (WBS), Wiesbaden

Dr. Gudrun Aulerich, Bereichsleiterin „Lernen in Weiterbildungseinrichtungen“, Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V./Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management, Berlin

Prof. Dr. Rolf Dobischat, Gerhard-Mercator-Universität Duisburg, Fachbereich 2 Erziehungswissenschaft – Psychologie, Duisburg

Dr. Evelyn Fischer, Pro Competence Dr. Fischer, Berlin

Prof. Dr. Harald Geißler, Universität der Bundeswehr Hamburg, Fachbereich Pädagogik, Hamburg

Dr. Roland Hormel, Gesellschaft für Arbeitsgestaltung und Organisationsentwicklung mbH München (ago), München

Rosemarie Klein, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung/Büro für berufliche Bildungsplanung – Außenstelle Dortmund, Dortmund

Ralph Linde, Audi-Akademie, Gesellschaft für Personal- und Organisationsentwicklung mbH, Ingolstadt

Dr. Volker Mirschel, Institut für Sprachen und Wirtschaft Dr. Hirsch, Halle/Saale

Prof. Dr. Peter Pawlowsky, Technische Universität Chemnitz, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, Chemnitz

Klaus Rogge, Landesinstitut für Schule und Weiterbildung, Abteilung Weiterbildung, Referat Organisation und Verwaltung, Soest

Prof. Dr. Ortrief Schäßter, Humboldt-Universität zu Berlin, Institut für Wirtschafts- und Erwachsenenpädagogik, Berlin

Dr. Eckart Severing, Forschungsstelle des Bildungswerkes der Bayerischen Wirtschaft e. V., Nürnberg

Prof. Dr. Gisela Wiesner, Technische Universität Dresden, Institut für Berufspädagogik, Dresden

Dr. Reinhard Wilhelm, Berufsbildungswerk des DGB GmbH (bfw), Erkrath

Fachbeirat „Lernen im Netz und mit Multimedia“

Prof. Dr. Reinhard Keil-Slawik, Vorsitzender des Fachbeirats, Universität - Gesamthochschule - Paderborn, Heinz-Nixdorf-Institut, Paderborn

Prof. Dr. Günter Albrecht, GEBIFO, Berlin

Prof. Dr. Gernold Frank, Dresdner Bank AG, Frankfurt am Main

Dr. Joachim Hasebrook, Bankakademie e. V., Frankfurt am Main

Prof. Dr. Wilfried Hendricks, Technische Universität Berlin, Institut für Berufliche Bildung und Arbeitslehre

Andreas Hohenstein, SYNERGIE GmbH Interaktives Lernen und Arbeiten, Bonn

Christel Keller, Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e. V., Nürnberg

Dr. Joachim Ludwig, Universität der Bundeswehr München, Fakultät für Pädagogik, Neubiberg

Reiner Matiaske, Bereichsleiter „Lernen im Netz und mit Multimedia“, Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V./Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management, Berlin

Dr. Lutz Michel, MMB Michel Medienforschung, Essen

Dirk Müller, John Deere Werke Mannheim, Mannheim

Prof. Dr. Reinhard Oppermann, GMD Institut für Angewandte Informationstechnik, Sankt Augustin

Dr. Jürgen Salomon, VSBI Verband Sächsischer Bildungsinstitute e. V., Leipzig

Peter Schliebeck, Deutsche Angestellten-Akademie e. V., Hamburg

Dr. Gert Zinke, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

**Kompetenzen entwickeln –
Veränderungen gestalten**

edition QUEM

Studien zur beruflichen Weiterbildung
im Transformationsprozess
Band 13



Personale und organisationale Potenziale in betrieblichen Veränderungsprozessen effektiv zu nutzen, trifft auf wachsendes Interesse von Wirtschaft und Gesellschaft. Denn diese Potenziale werden von Unternehmen und Organisationen als wichtigster Wettbewerbsfaktor identifiziert und in strategische Entscheidungen eingebunden.

Band 13 der edition QUEM trägt diesem Interesse Rechnung. Er entstand als Ergebnis des von der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V. durchgeführten Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Kompetenzentwicklung für den wirtschaftlichen Wandel – Strukturveränderungen betrieblicher Weiterbildung“ und stellt in 11 Einzelbeiträgen konzeptionelle Überlegungen zur Theorie und Praxis der Kompetenzentwicklung dar:

- Kompetenzentwicklung für den wirtschaftlichen Wandel*
- Gestaltung betrieblicher Veränderungsprozesse*
- Selbstorganisation als besonderer Aspekt betrieblicher Veränderungsprozesse*
- Verfahren, Methoden und Instrumente.*

Waxmann Verlag
Münster/New York/München/Berlin 2000
ISSN 0945-1773, ISBN 3-8309-1021-5