

stehenbleiben, sondern zur Einführung eines regelmäßigen Testsystems für alle Schulen führen!

Wenn auch das Urteil über schwächere Schulleistungen statistisch nicht nachweisbar ist, so ist es unbestritten, daß sich das jetzige Schülerpotential für die Ausbildung in vielerlei Hinsicht von dem früheren unterscheidet. Es ist einmal älter und damit möglicherweise kritischer; es durchlief eine z. T. andere Sozialisation und erlebte auch eine allgemeine gesellschaftliche Abwertung der sog. Sekundärtugenden wie Pünktlichkeit, Höflichkeit, wenig Neigung zum Krankfeiern u. ä.; gerade Tugenden, die im betrieblichen Alltag und in der Ausbildung besonders geschätzt werden.

Zu berücksichtigen ist auch die andere Sozialisation der heutigen Schülergeneration. Man bedenke, daß sich seit Beginn der 80er Jahre die Zahl der Alleinerziehenden auf 2,7 Mio. verdreifacht hat, daß sich die Ein-Kind-Familie und damit die fehlende geschwisterliche Zuwendung immer stärker durchsetzt. Auch die Probleme der in zwei Kulturkreisen aufwachsenden Kinder ausländischer Herkunft gehören hierzu. Hinzu kommt die fortgesetzte Urbanisierung und die damit z. T. verbundene Ghettoisierung bestimmter sozialer Gruppen. Das letztere setzt sich auch in der Schule fort, wobei die Hauptschule immer mehr zur Restschule wird, ohne entsprechend ihrem neuen Charakter als Aufnahmefeld behandelt zu werden. Die Heterogenität der Hauptschule übertrifft bei weitem die von anderen Schulen. Mehr Differenzierung ist hier nötig; Kleinklassen, Ganztagschulen, gemeinsame Freizeitgestaltung sind Antworten, um aus den Restschulen keine „Restmenschen“ zu entlassen. Zutreffend warnte ein Hauptschullehrer kürzlich in der Süddeutschen Zeitung (Nr. 163 vom 18./19. 7. 1998): „Wer in einer heutigen Hauptschulklasse das gesellschaftliche Abstellgleis tagtäglich spürt, wird sich nicht mehr so leicht in die nachfolgende Arbeitsgesellschaft integrieren.“

All diese Entwicklungen verlangen auch ein höheres pädagogisches Engagement der Betriebe in der Ausbildung (worauf sie nicht oder nicht ausreichend vorbereitet sind). Dies ist notwendig, nicht weil die Schulen versagten, sondern weil die heute heranwachsende Generation durch die veränderten Lebensbedingungen mehr Lenkung, differenzierterer Behandlung und menschlicher Zuwendung bedarf.

Anmerkung:

¹ Ohne Hauptschulabschluß = 8 (Schuljahre), Hauptschulabschluß = 9, Mittlerer Schulabschluß = 10, Abitur = 13, Berufsgrundbildungsjahr = 10, Berufsfachschule = 10, Berufsvorbereitungsjahr = 9, Sonstige = 9

Ein neues Qualitätssicherungs-Konzept für Bildungsträger

Brigitte Melms

Der Modellversuch „Qualitätssicherung in der Weiterbildung – Anwendungsorientierung und Integration aller Beteiligten als Qualitätskriterien im Weiterbildungsprozeß“, gefördert vom Bundesinstitut für Berufsbildung aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, der 1995 seine Arbeit aufgenommen hatte, ist abgeschlossen. Am 21./22. April 1998 fand im tbz Technologie und Berufsbildungszentrum Paderborn die Abschluß-Fachtagung statt. Die Teilnehmer diskutierten in Arbeitsgruppen die Konsequenzen, die sich aus der Erprobung des Instrumentariums zur Qualitätssicherung der Weiterbildung für Bildungsträger ergeben. Hierbei interessierten besonders Aspekte wie Kosten/Nutzen des vorgestellten Qualitätskonzepts sowie die personellen und organisatorischen Voraussetzungen beim Bildungsträger zur Umsetzung dieses Konzepts.

Im Modellversuch wurde ein Qualitätssicherungs-Konzept für Bildungsträger erarbeitet, das die Anwendungsorientierung bei der Gestaltung von Maßnahmen in den Mittelpunkt stellt und damit auf eine der wichtigsten Kundenanforderungen reagiert. Um dieses Qualitätskriterium im Gesamtprozeß der Weiterbildung zu verankern, ist die Integration aller am Weiterbildungsprozeß Beteiligten Voraussetzung und zweites wesentliches Qualitätskriterium. Das Konzept des Modellversuchs hat die – auch bei Bildungsträgern zunehmend eingeführten – prozeßorientierten Qualitätsmanagementsysteme und Zertifizierungen nach DIN EN ISO 9000 ff. um eine inhaltliche, auf das Produkt Weiterbildung ausgerichtete Qualitätskomponente erweitert.

Die Erprobung des für Bildungsträger entwickelten Instrumentariums fand bei den drei am Modellversuch beteiligt gewesenen Trägern¹ und ihren Standorten in der Region statt, und zwar jeweils in dem Marktsegment, in dem die Träger schwerpunktmäßig tätig sind: „Öffentlich geförderte Weiterbildung“, „Individuelle Weiterbildung“ oder „Weiterbildung für Betriebe“.

Die Erfahrungen aus der Erprobung dieses Qualitätssicherungs-Konzepts haben gezeigt, daß Sicherung und Verbesserung von Qualität in der Weiterbildung i. d. R. Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen beim Bildungsträger notwendig machen. Ohne diese Maßnahmen wird ein solches Konzept, das sowohl Prozeß- als auch Produktqualität in der Weiterbildung herstellen soll, kaum umzusetzen sein. Die Teilnehmer der Fachtagung waren sich einig, daß sich Bildungsträger für die Bewältigung künftiger Aufgaben auf dem Weiterbildungsmarkt auf anspruchsvolle qualitätssichernde Verfahren einlassen müssen. Ebenfalls deutlich wurde, daß die Einbeziehung aller am Weiterbildungsprozeß Beteiligten neue Formen der Kooperation hervorbringen wird, die sowohl für die Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen, für

Dozenten und Ausbilder als auch für die Weiterbildungsexperten in den Betrieben ein verändertes Verständnis ihrer Rollen erfordern. Das Qualitätssicherungs-Konzept des Modellversuchs könnte in seiner konsequenten Umsetzung

- durch die Einbeziehung aller am Weiterbildungsprozeß Beteiligten zu mehr Transparenz der Gestaltung der Weiterbildung und der Beurteilung ihrer Qualität durch den Kunden führen;
- durch Rückkopplungsprozesse, in denen auch die Teilnehmer eine aktive Rolle einnehmen, kritischere, selbstbewußte Teilnehmer hervorbringen, die bereits im Qualifizierungsprozeß gelernt haben, problem- und lösungsorientiert zu arbeiten;
- durch mehr Kooperation und Austausch zwischen Mitarbeitern bei Bildungsträgern und Weiterbildungsexperten in Betrieben zu bedarfsgerechterer Gestaltung und damit zu mehr Effizienz der Weiterbildungsmaßnahmen führen;
- Bildungsträger unterstützen bei der Veränderung ihrer Aufgaben hin zu stärkerer Kunden- und Service-Orientierung, veränderten Kunden-Lieferanten-Beziehungen sowie zu mehr Beratungs- und Moderationstätigkeiten.

Jetzt werden für jedes der drei Marktsegmente Leitfäden vorgelegt, in denen das Qualitätssicherungs-Konzept für den Gesamtprozeß der Weiterbildung vorgestellt wird. Darüber hinaus sollen ausgewählte Handreichungen und Arbeitshilfen für jede Phase des Weiterbildungsprozesses den Mitarbeitern/-innen bei Bildungsträgern praktische Handlungsanleitungen geben, wie die Ausrichtung der Weiterbildungsmaßnahme auf die Anwendungssituation organisiert werden kann.

Folgende Veröffentlichungen aus dem Modellversuch sind für den Herbst 1998 vorgesehen:

1. bfz, tbz, HWK: Qualitätssicherung in der Weiterbildung. Modellversuchsergebnisse. Leitfäden für Bildungsträger. 3 Bände, Bertelsmann Verlag, Bielefeld

2. ISOB Institut für sozialwissenschaftliche Beratung, Regensburg: Evaluationsbericht aus dem Modellversuch (in Vorbereitung)
3. Gabriele Marchl und Gerhard Stark: Bedarfsgerechte Weiterbildung für Ihren Betrieb. Praktische Hinweise zur kritischen Kooperation mit Bildungsanbietern (in Vorbereitung).

Anmerkung:

¹ bfz Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Arbeitgeberverbände e. V. Nürnberg; HWK Koblenz; tbz Technologie- und Berufsbildungszentrum Paderborn

Weiterbildung an den Interessen der Beschäftigten orientieren

Thieß Petersen

Eine Befragung von Arbeitnehmervertretern zur betrieblichen Weiterbildung ergab folgende Ergebnisse:

Moderne Industrienationen können ihre wirtschaftliche Leistungskraft im Zeitalter eines immer rasanter ablaufenden technologischen Wandels nur aufrechterhalten, wenn sie durch intensive Weiterbildungsanstrengungen die Qualität des Produktionsfaktors „Humankapital“ ständig verbessern. Zum Erreichen dieses Zieles ist es erforderlich, neben den Bildungsinhalten eine Vielzahl von Rahmenbedingungen kritisch zu überprüfen und gegebenenfalls zu reformieren.

Um herauszufinden, wie derartige Reformbemühungen aus Sicht von Betriebs- und Personalratsmitgliedern aussehen sollten, führte das DAG-Forum Schleswig-Holstein e. V. im Spätherbst 1997 eine Befragung von Arbeitnehmervertretern durch.¹ Insgesamt wurden an 670 Betriebs- und Personalräte

der DAG in Schleswig-Holstein Fragebögen verschickt. Die Studie basiert auf 187 Antworten, was einer Rücklaufquote von 27,9 Prozent entspricht.

Für eine qualitative Verbesserung von betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen bieten sich auf der Grundlage der vorliegenden Untersuchungsergebnisse vor allem die nachstehenden Maßnahmen an:

- Ausgebaut werden sollten Weiterbildungsangebote, die den individuellen Arbeitsplatzanforderungen entsprechen.
- Notwendig ist somit eine stärkere Einbeziehung der Beschäftigten in die Planung und Gestaltung von weiterbildenden Maßnahmen.
- Aufgrund der Vielfalt der in den Betrieben und Dienststellen eingesetzten EDV-Programme kann der konkrete Schulungsbedarf nur vor Ort ermittelt werden, generelle Aussagen über entsprechende Schulungsinhalte sind nicht möglich.
- Im außerfachlichen Bereich besitzen soziale, kommunikative und methodische Kompetenzen hohe Bedeutung. Vor allem die Mitarbeiterführung und das Arbeiten im Team stellen Bereiche dar, in denen Schulungen dringend erforderlich sind.
- Auch bei der Festlegung der Schulungsinhalte im außerfachlichen Bereich sind die konkreten Bedürfnisse der Beschäftigten vor Ort zu erfragen, um nicht an diesen vorbeizuplanen.
- Zur besseren Information über Weiterbildungsangebote sollten Betriebe und Dienststellen den Einsatz formalisierter Informationswege (Info-Bretter, Info-Briefe etc.) verstärken.
- Dazu zählen auch umfangreiche und frühe Informationen über geplante Arbeitsplatzänderungen seitens der Unternehmens- und Dienststellenleitungen.
- Bei der Auswahl der Beschäftigten, die an weiterbildenden Maßnahmen teilnehmen, sollte der Einfluß der Beschäftigten stark ausgebaut, die Einflußnahme der Unternehmensleitung hingegen reduziert werden.