

Aiga von Hippel / Rita Grimm

Qualitätsentwicklungskonzepte in der Weiterbildung Frühpädagogischer Fachkräfte



Die Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF) ist ein Projekt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Robert Bosch Stiftung in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Jugendinstitut e. V. Die drei Partner setzen sich dafür ein, im frühpädagogischen Weiterbildungssystem in Deutschland mehr Transparenz herzustellen, die Qualität der Angebote zu sichern und anschlussfähige Bildungswege zu fördern.

Das Deutsche Jugendinstitut e. V. (DJI) ist ein zentrales sozialwissenschaftliches Forschungsinstitut auf Bundesebene mit den Abteilungen „Kinder und Kinderbetreuung“, „Jugend und Jugendhilfe“, „Familie und Familienpolitik“, „Geschlechterforschung und Frauenpolitik“ und „Zentrum für Dauerbeobachtung und Methoden“ sowie dem Forschungsschwerpunkt „Übergänge in Arbeit“. Es führt sowohl eigene Forschungsvorhaben als auch Auftragsforschungsprojekte durch. Die Finanzierung erfolgt überwiegend aus Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und im Rahmen von Projektförderung aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Weitere Zuwendungen erhält das DJI von den Bundesländern und Institutionen der Wissenschaftsförderung.

© 2010 Deutsches Jugendinstitut e. V.
Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF)
Nockherstraße 2, 81541 München
Telefon: +49 (0)89 62306-228
E-Mail: info@weiterbildungsinitiative.de

Herausgeber: Deutsches Jugendinstitut e. V. (DJI)
Koordination: Silvia Hartmann
Lektorat: Jürgen Barthelmes
Gestaltung, Satz: Anja Rohde
Titelfoto: fotolia

www.dji.de
www.weiterbildungsinitiative.de

Aiga von Hippel / Rita Grimm

Qualitätsentwicklungskonzepte in der Weiterbildung Frühpädagogischer Fachkräfte

**Zusammenfassung der Expertise für das Projekt
Weiterbildungsinitiative Frühpädagogischer Fachkräfte (WiFF)**

Vorwort

Die Expertise zu Qualitätsentwicklungskonzepten in der Weiterbildung Frühpädagogischer Fachkräfte von Aiga von Hippel und Rita Grimm wurde im Auftrag der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF) erstellt.

Die Vergabe von Expertisen ist einer der projektspezifischen Ansätze der WiFF. So werden Wissen und Erkenntnisse über zentrale Anliegen der Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte zusammengetragen und aufbereitet. Die Verantwortung für die fachliche Aufbereitung der Inhalte liegt bei den jeweiligen Autorinnen und Autoren. Die Ergebnisse der Expertisen werden in Expertengruppen beraten, fließen in die weitere Projektgestaltung ein und werden der Fachöffentlichkeit präsentiert mit dem Ziel, die aktuellen fachlichen, fachpolitischen und wissenschaftlichen Diskussionen anzuregen.

Die vorliegende Version ist die Kurzfassung einer Analyse über unterschiedliche Qualitätsentwicklungskonzepte, die sowohl innerhalb der allgemeinen berufsbegleitenden Weiterbildung als auch in der Fort- und Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte genutzt werden. Die Autorinnen gehen u. a. der Frage nach, welche Ergebnisse aus den allgemeinen Qualitätsdiskursen für die berufsbegleitende Fort- und Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte relevant sein könnten.

München, im Mai 2010



Angelika Diller
Projektleitung WiFF



Hans Rudolf Leu
Wissenschaftliche Leitung WiFF

Inhalt

1	Einleitung	
	<i>Rita Grimm/Aiga von Hippel</i>	6
1.1	Problemaufriss	6
1.2	Überblick über die Expertise	6
2	Qualität in der Weiterbildung	
	<i>Aiga von Hippel/Christina Buschle/Lena Hummel/Veronika Thalhammer</i>	7
2.1	Definitionen	7
2.2	Aktueller Stand der Diskussion zur Qualität in der Weiterbildung	8
2.2.1	Ebenen und Phasen der Beschäftigung mit Qualität in der Weiterbildung	8
2.2.2	Gründe für die Beschäftigung mit Qualität in der Weiterbildung	8
2.2.3	Qualität aus Sicht unterschiedlicher Akteure	9
2.2.4	Der Dozent als wichtigstes Qualitätskriterium aus Sicht der Adressaten	9
2.3	Qualitätsmanagement-Konzepte	9
2.3.1	Zertifizierung nach DIN EN ISO 9000 ff	10
2.3.2	EFQM-Modell für Excellence	11
2.3.3	LQW – Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung	12
3	Qualität in der Weiterbildung Frühpädagogischer Fachkräfte	
	<i>Rita Grimm/Simone Tsouvalla/Andreas Stadler</i>	12
3.1	Analyse der Handbücher der Wohlfahrtsverbände	13
3.1.1	Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e. V.	13
3.1.2	Deutsches Rotes Kreuz e. V.	13
3.1.3	Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e. V.	14
3.1.4	Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e. V.	14
3.1.5	Das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e. V.	14
3.1.6	Deutscher Caritasverband e. V.	15
3.2	Zusammenfassung	15
4	Diskussion der Ergebnisse und Ausblick	
	<i>Aiga von Hippel/Rita Grimm</i>	15
	Literaturverzeichnis	16
	Internetquellen	18

1 Einleitung

Aiga von Hippel / Rita Grimm

1.1 Problemaufriss

In Deutschland existiert derzeit ein unüberschaubares Angebot der Fort- und Weiterbildung Frühpädagogischer Fachkräfte. Durch die Einführung der länderspezifischen Bildungsprogramme und Bildungspläne werden neue Anforderungen an die pädagogischen Fachkräfte gestellt, und auch der quantitative Ausbau der Angebote für Betreuung, Bildung und Erziehung (beispielsweise die Realisierung des Rechtsanspruchs auf einen Kindergartenplatz ab drei Jahren) sowie die Qualitätsoffensive der Bundesregierung für die Betreuung der Kinder unter drei Jahren und die Notwendigkeit eines pädagogischen Konzeptes machen den gesellschaftlichen Ist-Stand und daraus abgeleitet die Notwendigkeit der Fort- und Weiterbildung deutlich. Darüber hinaus ist Fortbildung auch deshalb wichtig, da die Ausbildungsreform erst in mehreren Jahren greifen wird (Stockfisch u. a. 2008).

Die Veränderungen von Aufgaben und Kompetenzen in der Frühpädagogik stellen neue Anforderungen an deren Systeme der Fort- und Weiterbildung. Hierzu ist es notwendig die bestehenden Fort- und Weiterbildungskonzepte auf einheitliche Qualitätsstandards zu überprüfen.

Zwei Drittel des Personals in Kindertageseinrichtungen machen die an Fachschulen ausgebildeten Erzieherinnen und Erzieher aus. Die zweitgrößte Gruppe sind mit ca. 16% die geringer qualifizierten Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger. Hinzu kommen Praktikantinnen und Praktikanten sowie Personen ohne Ausbildung (im Osten gibt es weiterhin einen höheren Verfachlichungsgrad) (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008). Auch international zeigen sich im EU-Vergleich unterschiedlich ausgeprägte Professionsprofile beispielsweise für eine Fachkraft mit der Funktion einer Gruppenleitung oder Einrichtungsleitung (Oberhuemer 2009).

Der *Deutsche Qualifikationsrahmen* (DQR) soll zur Transparenz und wechselseitigen Anerkennung von Bildungsleistungen beitragen (www.deutscherquali-

fikationsrahmen.de/). Hilfreich und notwendig für die Fort- und Weiterbildung Frühpädagogischer Fachkräfte wäre eine wechselseitige Anerkennung zwischen den Bildungsbereichen (Hochschule – Weiterbildung – Ausbildung) sowie innerhalb der verschiedenen Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung (vertikale und horizontale Durchlässigkeit) (vgl. jeweils die Beiträge zur „Professionalisierung über Durchlässigkeit“ von Freitag, Kruse, Schnadt, Schreiber in Balluseck 2008).

Aus der Weiterbildung lassen sich zwei Diskussionsstränge für die Qualität der Fortbildung Frühpädagogischer Fachkräfte als interessant ableiten – zum einen die Diskussion um die Qualität in der Weiterbildung, zum anderen die Diskussion um eine kontinuierliche Fortbildung der Weiterbildner/innen als Beitrag zur Qualität (vgl. Kapitel 2).

1.2 Überblick über die Expertise

Das Kapitel 2 gibt einen Überblick über das Thema *Qualität in der Weiterbildung*. Hierzu wird nach der Klärung begrifflicher Definitionen ein Überblick über die Qualitätsdiskussion gegeben. Darauf aufbauend werden verschiedene Qualitätsmanagement-Konzepte erläutert und miteinander verglichen.

Das Kapitel 3 fasst die *aktuelle Qualitätsdiskussion in der Frühpädagogik* zusammen und stellt Initiativen und Institute vor, die sich mit Fragen der Qualität in der Frühpädagogik auseinandersetzen. Außerdem werden Rechercheergebnisse zu den Qualitätskonzepten der Landesjugendämter in der Fortbildung Frühpädagogischer Fachkräfte vorgestellt (dies ist nur in der Langfassung enthalten). Darüber hinaus werden die vorhandenen *Qualitätshandbücher der Wohlfahrtsverbände* auf Bundesebene analysiert und ein Gesamtüberblick über Qualitätskonzepte sowie spezifisch im Arbeitsfeld der Frühpädagogik gegeben.

Das Kapitel 4 diskutiert im Vergleich die Ergebnisse aus den Kapiteln 2 und 3. Zusammenfassend wird erläutert, was aus der Qualitätsdebatte in der Weiterbildung spezifisch für die Fortbildung Frühpädagogischer Fachkräfte übertragen werden kann. Das Kapitel gibt darüber hinaus einen Ausblick auf Desiderate der Forschung.

Die vorliegende Zusammenfassung fasst die jeweiligen Kapitel in ihren Kernaussagen zusammen.

2 Qualität in der Weiterbildung

*Aiga von Hippel/Christina Buschle/
Lena Hummel/Veronika Thalhammer*

Das Kapitel 2 gibt einen Überblick über den derzeitigen Forschungsstand und die aktuelle Diskussion innerhalb der Forschung und Praxis der Weiterbildung mit dem Schwerpunkt *Qualität* und *Qualitätsentwicklung* bzw. *Qualitätsmanagement*. Hierfür werden zunächst wichtige Charakteristika und Rahmenbedingungen in der Weiterbildung beschrieben, die insbesondere die Diskussion über sowie die Entwicklung von Qualität in diesem Bildungsbereich prägen (vgl. Kap. 2.1, das nur in der Langfassung enthalten ist). Nach der Klärung der zentralen Begrifflichkeiten und Definitionen (vgl. hier Kap. 2.1) folgt in einem weiteren Schritt ein Abriss des aktuellen Standes der *Qualitätsdiskussion* in der Weiterbildung (vgl. Kap. 2.2). In diesem Unterkapitel werden sowohl verschiedene Phasen der Qualitätsdebatte als auch die Qualität aus Sicht unterschiedlicher Akteure diskutiert. In Kapitel 2.3 erfolgt die Darstellung der verschiedenen *Qualitätsmanagement-Konzepte*, sowie daran anschließend deren Umsetzung in Institutionen der Weiterbildung in Deutschland (das Kap. 2.4 ist nur in der Langfassung enthalten).

2.1 Definitionen

Die Diskussion um das Qualitätsmanagement stammt ursprünglich aus dem Wirtschaftsbereich. Der Qualitätsbegriff hat vor allem im industriellen Sektor eine lange Tradition und wird in der ISO 9000 allgemein als „Grad, in dem ein Satz inhärenter Merkmale Anforderungen erfüllt“ beschrieben (Zollondz 2002, S. 152).

Der Begriff *Qualität* hat mehrere Bedeutungen durch seine Anwendung im Bildungssystem erfahren, einheitliche Definitionen gibt es jedoch nicht. Insbesondere im Bildungsbereich liegt (nach Harvey/Green 2000) die Problematik einer eindeutigen Begriffsbestimmung in der Vielzahl der an Bildungsprozessen teilnehmenden Akteure. Spricht man insbesondere im Bereich der Weiterbildung im Rahmen einer Quali-

tätsauffassung von „Qualität durch professionelles Handeln“ (Kraft u. a. 2009), dann wird auch auf die unterschiedlichen Kontexte von Qualität im (Weiter-)Bildungssektor verwiesen (Meisel 2008). Qualitätsüberlegungen, Qualitätsentwicklung sowie Qualitätssicherung können sich im Bildungswesen auf Folgendes beziehen:

- Programmqualität (beispielsweise durch theoretische Reflexion und Transparenz)
 - Durchführungsqualität (beispielsweise durch Teilnehmerberatung, Dozentenfortbildung)
 - Ergebnisqualität (beispielsweise durch Prüfungen, Tests, Evaluationen)
- (vgl. zur Unterscheidung Schultz 1996, S. 28, zitiert nach Meisel 2008, S. 111).

Qualität kann sich damit sowohl auf die „Qualität von Bildung“ als auch auf die „Qualität der Organisation der Bedingungen von Bildung“ beziehen (Ehses/Zech 1999, S. 20).

Die Institutionen der Weiterbildung können nur Bedingungen gestalten und optimieren, jedoch nicht das Lernen selbst, das als selbstgesteuert definiert wird (Zech 2008, S. 13). Eine zentrale Frage in Bezug auf Qualitätsmanagementsysteme ist, inwieweit Veränderungen organisationaler Rahmenbedingungen dazu beitragen können, dass auch das Lernen selbst optimiert wird (Kuper/Kaufmann 2009, S. 163). An dieser Stelle muss insbesondere darauf hingewiesen werden, dass die Perspektive für die Qualitätsbestimmung bzw. Qualitätsbewertung von Bedeutung ist. Hinsichtlich der bereits angedeuteten Orientierung an den Teilnehmerinnen und Teilnehmern bei der Qualitätsbewertung und Qualitätssicherung kann auf den Begriff der „angemessenen Qualität“ (Ehses/Zech 2002) verwiesen werden, der auf die *subjektive Komponente* bei der Qualitätsbestimmung hindeutet. Dennoch lassen sich (nach Gnahs 2009) einige Kriterien bestimmen, nach denen der Begriff Qualität in diesem Feld operationalisierbar wird. Beispiele für diese Kriterien sind neben dem geläufigen *Output-Kriterium* des Erfolgs der Teilnehmer/innen, erhoben durch Prüfungen am Ende einer Maßnahme, auch *Outcome-Kriterien*.

Qualitätskontrollen grenzen sich dahingehend von einem Qualitätsmanagement ab, als „sie lediglich einen Zustand oder ggf. eine Entwicklung konstatieren und vorwiegend deskriptiv bleiben“ (Ditton 2009, S. 616).

Qualitätssicherung beansprucht über die *Qualitätskontrolle* hinaus, „dafür Sorge zu tragen, dass die Qualität systematisch erhalten, gefördert oder verbessert werden kann“ (Masing/Bläsing 1999, zitiert nach Ditton 2009, S. 616).

Mit dem Begriff *Qualitätsmanagement* wird dagegen der Prozess bzw. ein umfassendes System der Qualitätssicherung in Institutionen bezeichnet, außerdem umfasst es auch eine Analyse und Evaluation der eigenen Qualitätssicherung im Sinne einer Metaanalyse (Ditton 2009). Unter *Qualitätsmanagementsystem* wird das Verfahren verstanden, nach dem die Qualitätssicherungsprozesse in Institutionen gesteuert und systematisch geplant werden (Ditton 2009).

Im Vergleich zu anderen Ansätzen der Qualitätssicherung und Qualitätsmanagementsysteme kann bezüglich des Komplexitätsgrades sowie des Anspruchs die *Zertifizierung* als eine erste Stufe angesehen werden. Sinn einer Zertifizierung ist, „ein Schema festzulegen, nach dem Unternehmen ihr Qualitätsmanagementsystem beschreiben können, um gegenüber den Kunden ihre Fähigkeit nachzuweisen, kontrolliert und regelmäßig Qualität zu liefern“ (Loibl 2003, S. 51). Aber auch die Schärfung des Bewusstseins für Qualität bei einem Leistungserbringer ist zentrales Anliegen einer Zertifizierung (Ditton 2009, S. 618).

Nahezu alle Qualitätsmanagementsysteme sind auf das in den USA entstandene und aus dem betriebswirtschaftlichen Kontext stammende Konzept des *Total Quality Managements* (TQM), teilweise auch *Umfassendes Qualitätsmanagement* genannt, zurückzuführen.

2.2 Aktueller Stand der Diskussion zur Qualität in der Weiterbildung

2.2.1 Ebenen und Phasen der Beschäftigung mit Qualität in der Weiterbildung

Seit den 1990er-Jahren ist in Deutschland sowohl im Bildungssystem als auch speziell im Weiterbildungssystem eine verstärkte Debatte über Qualität und deren Sicherung, Entwicklung und Management festzustellen (Meisel 2008).

Die Diskussion um Qualität kann in unterschiedliche Phasen eingeteilt werden (Balli u. a. 2002). Die aktuellen beiden Phasen lassen sich mit Prozess- und Nachfrageorientierung überschreiben. In der Qualitätsdiskussion gibt es einen Paradigmenwechsel von

einer Input- und Output-Orientierung hin zu einer Prozessorientierung (Klieme/Tippelt 2008, S. 9). Die Fokussierung auf die Nachfrageseite innerhalb der Qualitätsdiskussion kann grundsätzlich mit dem Paradigmenwechsel in Forschung und Praxis der Weiterbildung insgesamt begründet werden.

Ebenfalls im Rahmen der Qualitätsdebatte in der Weiterbildung spielt die 2004 in Kraft getretene *Anerkennungs- und Zahlungsverordnung Weiterbildung* (AZVW) eine Rolle. Bildungsgutscheine, die die *Bundesagentur für Arbeit* (BA) insbesondere an Arbeitssuchende ausgibt, können nur bei Bildungsträgern eingelöst werden, die nach SGB III zugelassen sind.

Die Zulassung/Zertifizierung von Bildungsträgern (in Nähe zu den ISO-Normen) erfolgt durch fachkundige Stellen, die von der *Bundesagentur für Arbeit* akkreditiert sind (Sauter 2008). Auf einer übergeordneten Ebene wird geprüft, ob Qualitätsbemühungen stattfinden, es wird jedoch nicht vorgegeben, welches Qualitätsmanagementsystem beispielsweise eingesetzt werden soll.

2.2.2 Gründe für die Beschäftigung mit Qualität in der Weiterbildung

„Übergreifendes Ziel ist es, durch eine Reflexion interner Strukturen langfristig eine ‚Lernende Organisation‘ zu entwickeln und in organisationsbezogener Hinsicht die optimalen Voraussetzungen für den Lehr-Lern-Prozess zu schaffen“ (Hartz/Meisel 2004, S. 90).

Ein bedeutsamer Faktor bei der Prägung der Qualitätsentwicklung des Weiterbildungsbereiches ist – im Unterschied zum Allgemeinbildenden Schulwesen (vgl. zur Qualitätssicherung im Schulwesen: Fend 2008) – der seit Jahren bestehende Trend: weg von staatlicher finanzieller Unterstützung und Kontrolle hin zur Selbstregulierung des Marktes (Meisel 2008). Die Beschäftigung mit Qualität aufseiten der Weiterbildungsanbieter u. a. kann (nach Seitter 2008) als Reaktion auf ordnungspolitische Vorgaben der Länder (Weiterbildungsgesetze) oder anderer Geldgeber gesehen werden (wie *Bundesamt für Flüchtlinge und Migration*, Krankenkassen, *Bundesagentur für Arbeit*). Darüber hinaus ist die Beschäftigung mit konkreten Managementsystemen in Einrichtungen immer auch im Rahmen interner Prozesse der Organisationsentwicklung sowie einer bereits angedeuteten Veränderung der Adressatengruppen zu sehen. In diesem Zu-

sammenhang lässt sich auch auf die gestiegenen Erwartungen der Adressatengruppen an Qualität und Professionalität der Angebote verweisen (Loibl 2003) (vgl. Kap. 2.1).

2.2.3 Qualität aus Sicht unterschiedlicher Akteure

Neue Qualitätskonzepte gehen davon aus, dass Qualität neben eher *objektiven* auch *subjektive* Aspekte beinhaltet: „Angemessene Qualität“ bestimmt sich dabei durch die Lernenden (Ehse/Zech 2002, S. 118) – die Qualität der Weiterbildung wird auf die Lernenden sowie deren Wahrnehmung und Prioritätensetzung ausgerichtet. In diesem Rahmen sind auch *LQW-Testierungen*, *Qualitätschecklisten für Adressaten* und *Weiterbildungstests der Stiftung Warentest* zu sehen (Wiesner 2006). Durch die Hinwendung zu diesen Qualitätskonzepten geraten auch die Lehrenden in den Fokus, da sie im direkten Kontakt zu den Lernenden stehen. Hierbei zeigte sich die Bedeutung der Orientierung an den Teilnehmerinnen/Teilnehmern sowie Adressatengruppen.

An dieser Stelle erscheint es wichtig, auf zwei Faktoren hinzuweisen: Zum einen ist die Rolle des „Kunden“ bei der Bewertung der Qualität nicht ganz unstrittig, zum anderen kommt dem Personal in Weiterbildungsinstitutionen (speziell den Kursleiterinnen/Kursleitern) eine besondere Rolle bei der Bewertung der Qualität zu. In Bezug auf die Fortbildung Frühpädagogischer Fachkräfte ist es von Bedeutung, die Sicht der Träger mit einzubeziehen sowie festzustellen, was Qualität für sie ausmacht, da es meistens auch vom Träger abhängig ist, wo und welche Fortbildungen besucht werden.

2.2.4 Der Dozent als wichtigstes Qualitätskriterium aus Sicht der Adressaten

Der Dozent ist aus Sicht unterschiedlicher Adressatengruppen das zentrale Qualitätskriterium einer Veranstaltung (vgl. zur Bedeutung des Dozenten: Barz/Tippelt 2007; Loibl 2003; Bastian 2002 sowie die abschließende Publikation des Projektes *ImZiel* von Tippelt u. a. 2008).

Aus diesen Befunden folgt, dass die Konzentration auf die Qualifikation der Kursleitenden zentral für die Qualitätsentwicklung von Weiterbildungsinstitutionen sein könnte. Daran knüpfen auch die neuesten Studien innerhalb der Erwachsenenforschung bzw.

Weiterbildungsforschung an, die sich generell mit der Professionalisierung dieses Bereiches beschäftigen (von Hippel/Tippelt 2009¹; Kraft 2006, 2005). Professionalisierung wird hier als Entwicklung einer erwachsenenpädagogischen Professionalität auch im Rahmen von Qualitätsentwicklung verstanden. Die Optimierung des Handelns in der Praxis wird in diesem Zusammenhang in den Blick genommen. Nimmt man Bezug auf die Fortbildung Frühpädagogischer Fachkräfte und die Diskussion in der Frühpädagogik insgesamt, dann lässt sich sagen, dass sowohl die Qualifikation der Fortbildner/innen für die Qualität der Fortbildungsangebote von großer Bedeutung ist als auch die Qualität der frühpädagogischen Arbeit stark von den Qualifikationen der frühpädagogischen Fachkräfte abhängt.

2.3 Qualitätsmanagement-Konzepte

In der Weiterbildungslandschaft haben sich neben zahlreichen regionalen Besonderheiten drei überregionale Qualitätsmanagementmodelle etabliert (Meisel 2008; Schiersmann u. a. 2008) (vgl. Kapitel 2.3.1 bis 2.3.3):

- Zertifizierungskonzept nach der DIN EN ISO 9000 ff
- *European Foundation for Quality Management* EFQM-Modell für Excellence
- Weiterbildungsspezifisches Konzept der *Lernerorientierten Qualitätstestierung* (LQW)

Diese prozessorientierten Verfahren haben in der Praxis im Bildungsbereich allgemein sowie im Bereich der Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung Eingang gefunden, „nachdem sie sich in verschiedenen Unternehmensbereichen bewährt hatten“ (Balli u. a. 2002, S. 13) und dadurch Vorbehalte gegenüber Qualitätsmanagementsystemen abgebaut wurden.

DIN EN ISO 9000 ff und das EFQM-Modell haben darüber hinaus für die meisten Qualitätsmanagementsysteme im Bildungsbereich Modell gestanden (Schiersmann u. a. 2008, S. 63f.). Die Dokumentation und Analyse der Fortbildungsaktivitäten der Mitarbei-

1 Abschlussbericht des Projektes *KomWeit*: „Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und Verbesserung der Chancengerechtigkeit durch Kompetenzförderung von Weiterbildungler/innen“; Laufzeit: 05/2007 bis 05/2009; gefördert vom *Bundesministerium für Bildung und Forschung* (BMBF).

ter/innen ist dabei verpflichtend in den Qualitätsmanagementsystemen verankert.

Die drei genannten Qualitätsmanagement-Konzepte werden in der vorliegenden Kurzfassung beschrieben; *QESplus, Qualitätsentwicklung im Verbund von Bildungseinrichtungen* (QVB), Prüfsiegel des Vereins *Weiterbildung Hamburg e. V.* und *Stiftung Bildungstest* werden jedoch nur in der ausführlichen Expertise aufgeführt und dargestellt.

Generell kann man sagen, dass durch die hohe Anzahl von Zertifizierungsanbietern die „Gefahr von Doppelzertifizierungen“ vorhanden ist (Sauter 2008, S. 9). Trotz der oben angedeuteten Heterogenität hinsichtlich des Einsatzes der unterschiedlichen Modelle in der Weiterbildungslandschaft wird (nach Bötzel/Seusing 2002) die ISO-Norm eher von Einrichtungen der Beruflichen Weiterbildung sowie von größeren Institutionen angewendet (Nötzold 2002). Dies lässt sich auch durch die eher betriebswirtschaftliche Orientierung in diesen Bereichen der Erwachsenenbildung erklären. Die *Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung* (DEAE) hat zusammen mit dem *Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben* (BaK AuL) das Qualitätsmanagementsystem *Qualitätsentwicklung im Verbund von Bildungseinrichtungen – QVB* entworfen. Nach Angaben des DEAE arbeiten inzwischen „zahlreiche Landesorganisationen und Mitgliedseinrichtungen der DEAE und des BAK Arbeit und Leben [...] nach QVB. Darüber hinaus haben sich weitere kirchliche Träger und Verbände sowie Einrichtungen der politischen Bildung für QVB entschieden“². Innerhalb des Verbundprojektes hat sich hinsichtlich des Einsatzes von LQW bei den Volkshochschulen ein Schwerpunkt entwickelt (Bosche/Veltjens 2004)

2.3.1 Zertifizierung nach DIN EN ISO 9000 ff

DIN EN ISO ist ein prozessorientiertes Zertifizierungsverfahren, welches die Kundenbeziehungen und die Erfüllung der Erwartungen der Teilnehmer/innen bzw. der Kundenorientierung in den Vordergrund stellt (Veltjens 2006, S. 5; vgl. allgemein zu den Konzepten: Pfeifer/Schmitt 2007). Ein klassisches Beispiel für eine Zertifizierung ist das international anerkannte

und unter dem Namen ISO 9000 bekannte Normierungssystem EN ISO 9000 ff, das verschiedene Normen zur Qualitätssicherung beinhaltet (u. a. ISO 9001, ISO 9002, ISO 9003, ISO 9004 und deren Untergruppen) (van den Berghe 1998, S. 20).

Der Qualitätsbegriff bezieht sich auf folgende Aspekte:

- Eigenschaft eines Produkts oder Prozesses (Qualitätsmerkmal)
- Grad der Erfüllung (Qualitätsforderung).

Diese Definition ist in die ISO 9000:2000 eingegangen und wurde ergänzt um den Aspekt der Kundenorientierung: „Qualitätssicherungssysteme, Qualitätssiegel oder Zertifizierungssysteme sollen dabei qualitätsfördernd wirken, indem sie zum einen die Leistungsfähigkeit der Anbieter steigern, zum anderen aber auch das Vertrauen der Kunden und Kundinnen in ein Produkt oder eine Dienstleistung erhöhen“ (Krekel/Balli 2006, S. 13f.).

Gegenstand der Qualitätsbeurteilung ist die Organisation und ihr Qualitätsmanagement, wobei Verantwortlichkeit, Struktur des Qualitätssicherungssystems, Sicherstellung der personellen und materiellen Mittel sowie die Schnittstelle zum Kunden wichtige Schlüsselbegriffe sind. In der ersten Hälfte der 1990er-Jahre haben sich zuerst wenige, in der Regel größere, überwiegend im berufsbildenden Bereich aktive Bildungseinrichtungen über die DIN EN ISO zertifizieren lassen (Nötzold 2002, S. 46).

Das Qualitätsmanagement nach DIN EN ISO „basiert auf einem Regelkreis von der Kundenerwartung bis zur Herstellung von Kundenzufriedenheit, die als zu erreichendes Ziel in diesem Konzept eine zentrale Rolle spielt“ (Meisel 2008, S. 115). Für die Zertifizierung nach DIN EN ISO, die auf diesem Regelkreis fußt, sind die Qualitätsanforderungen für die jeweiligen Schritte der Entstehung eines qualitativen Produktes oder einer kundenorientierten Dienstleistung in einem *QM-Handbuch* zu dokumentieren. Das Qualitätshandbuch wird im Anschluss durch eine externe unparteiische Agentur, z. B. TÜV oder CERTQUA, auf Konformität mit der Norm überprüft. In einem *Audit* wird begutachtet, ob das Unternehmen bzw. die Einrichtung seinen eigenen Qualitätsstandards entsprechend arbeitet (Gaehtgens 2007, S. 23; Balli u. a. 2002, S. 13).

Das Zertifikat hat zwar einen sehr hohen Wiedererkennungseffekt und ist weit verbreitet, es hat aller-

² Genauere Informationen verfügbar unter: <http://www.deae.de/qm/index.html>.

dings nur für die Dauer von drei Jahren Gültigkeit. Die permanent notwendigen Rezertifizierungen erzeugen neben der Erstellung der umfangreichen Handbücher und dem hohen Personalaufwand hohe Kosten. Neben diesen werden Schwächen des ISO-Ansatzes in der Fachwelt in erster Linie darin gesehen, dass eine Bezugnahme des Konzepts auf die Lehr-Lern-Interaktion äußerst problematisch ist. Das Qualitätsmanagement richtet sich fast ausschließlich auf die Organisation und nicht vorrangig auf die Qualität der Produkte an sich (Meisel 2008, S. 115).

Ein weiteres Problem im Bildungsbereich bereitet die begriffliche Trias *Lieferant-Produkt-Kunde*, in der die Produkterstellung auf die Kundenwünsche ausgerichtet ist. Wie bereits oben aufgezeigt, kann die Problematik neben der „Mitgestaltung“ des Produktes selbst auch hier in der Frage liegen, ob Adressaten als Kunden die Qualität über die Zufriedenheit hinaus bewerten können, da hier besonders der eingeschätzte Nutzen einer Bildungsveranstaltung in hohem Maße von den individuellen Rahmenbedingungen (wie Vorwissen und Lerngewohnheit) abhängt.

2.3.2 EFQM-Modell für Excellence

Bezüglich des *Total Quality Management*-Modells (TQM) (vgl. dazu die Ausführungen in der Langfassung), hat die 1988 gegründete *European Foundation for Quality Management* (EFQM) eine modellbasierte Variante der Qualitätsentwicklung vorgestellt (Loibl 2003, S. 54). Es handelt sich hierbei nicht um ein Zertifizierungsverfahren, sondern um ein branchenunabhängiges Qualitätsmodell ohne Normcharakter, welches für europäische Unternehmen und Organisationen entwickelt wurde (Stiftung Warentest 2008, S. 6). EFQM ist stark kennzahlenorientiert, da hier „die Zielvorstellungen der Einrichtung quantifiziert und über Indikatoren zum Ausdruck gebracht“ werden (Gnahs 2009, S. 281).

Auf der Basis des EFQM-Modells führen Unternehmen eine Selbstbewertung durch. Auf der gleichen Grundlage werden aber auch Unternehmen von externen, neutralen Assessoren bewertet, die am *EFQM Excellence Award* (EEA), einem jährlichen Wettbewerb nach dem Vorbild des amerikanischen *Baldrige National Award*, teilnehmen. EFQM ist kein Zertifizierungsverfahren, aber es ermöglicht Reifegradbestimmungen in drei Stufen durch externe „Validatoren“ sowie

den Vergleich mit anderen Unternehmen (Veltjens 2006, S. 6). Das EFQM-Modell wird insbesondere in der allgemeinen Weiterbildung häufig angewendet (Meisel 2008, S. 116).

Das EFQM-Modell beruht auf folgender Prämisse: „Exzellente Ergebnisse im Hinblick auf Leistung, Kunden, Mitarbeiter und Gesellschaft werden durch eine Führung erzielt, die Politik und Strategien mit Hilfe der Mitarbeiter, Partnerschaften, Ressourcen und Prozesse umsetzt“ (Gaehtgens 2007, S. 26). Organisationen lernen während der Anwendung des EFQM-Modells, was Excellence für sie bedeutet, da Konkretisierungen individuell sein müssen (Veltjens 2006, S. 6).

Auf der Grundlage verschiedener festgelegter Kriterien erfolgt die Selbstbewertung der Organisation durch die Mitglieder, welche die Stärken und Verbesserungspotenziale sichtbar macht. Das Besondere am EFQM-Modell ist, dass es sich nicht nur auf die Überprüfung von Verfahrensweisen (was) beschränkt, sondern auch die laufenden Geschäftsprozesse (wie) in die Qualitätsbewertung mit einbezieht. Im Gegensatz zur Zertifizierung nach DIN ISO werden die Prozesse nur dann als erfolgreich bewertet, wenn ihre Angemessenheit durch entsprechende Ergebnisse belegt werden kann (Ditton 2009, S. 618).

Was pädagogische Qualität bedeutet, definiert dabei auch das EFQM-Modell nicht. Die genaue Spezifizierung muss von der Leitung und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf der Basis ihrer Profession geleistet werden. Mit Hilfe der Selbstbewertung kann festgestellt werden, wie nahe die Organisation ihren eigenen Vorstellungen gekommen ist und wie sie im Vergleich zu anderen Organisationen abschneiden. Im anschließenden Qualitätsentwicklungsprozess kann versucht werden, sich der Umsetzung der eigenen Vorstellungen immer besser anzunähern. Eine Weiterentwicklung der eigenen Vorstellung von pädagogischer Qualität ist dabei nicht nur möglich, sondern erforderlich (Nötzold 2002, S. 49) – wobei (nach Meisel 2008) das Modell sich eher an organisatorischen Prozessen orientiert als an einer pädagogischen Qualität. Einrichtungsbezogene Besonderheiten können durch die Offenheit dieses Konzeptes berücksichtigt werden, aber die Vergleichbarkeit der Einrichtungen untereinander wird dadurch stark eingeschränkt (Meisel 2008, S. 116).

Die Anwendbarkeit des EFQM-Modells auf den

Bildungsbereich wurde in unterschiedlichen Typen von Bildungseinrichtungen erprobt, beispielsweise im Rahmen von Projekten in der Familienbildung und der Beruflichen Bildung (Nötzold 2002, S. 46). Besonders interessant für den Bildungsbereich ist das Modell insofern, als der Grundsatz verfolgt wird, dass durch die Einbindung aller Mitarbeiter/innen in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess optimale Ergebnisse erzielt werden können (Ditton 2009, S. 618; vgl. dazu auch Kap. 2.3 in der Langfassung).

2.3.3 LQW – Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung

Die *Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung* (LQW) kann als Variation des EFQM-Modells verstanden werden (Schiersmann u. a. 2008, S. 73). Es ist eigens für den Weiterbildungsbereich entwickelt worden und bezieht neben organisations- und prozessbezogenen Merkmalen auch inhaltliche Aspekte mit ein (ebd., S. 64).

Die *ArtSet Qualitätstestierung GmbH* hat LQW (sowie Weiterentwicklungen inklusive Zertifizierungen) entwickelt und in der Weiterbildungsbranche eingeführt. Die Initiatoren betonen (nach Zech 2008), dass es das einzige direkt aus der Weiterbildung und für die Weiterbildung entwickelte Qualitätsentwicklungs- und Testierungsverfahren ist, das die Lernenden in den Mittelpunkt stellt. Es handelt sich hierbei nicht nur um ein externes Begutachtungsverfahren, das fremdgesetzte Standards überprüft, sondern es unterstützt die Lernprozesse der Weiterbildungseinrichtung und fördert durch das LQW-Netzwerk aller Anwenderorganisationen das Organisationslernen über Benchmarking sowie die wechselseitige Entwicklungsberatung (Zech 2008, S. 232ff.).

In einem Selbstreport müssen die definierten Mindestanforderungen zu verschiedenen Qualitätsbereichen innerhalb von 13 Monaten nach der Anmeldung zur Testierung nachgewiesen werden (Zech 2008, S. 233f.). Für die infrage stehenden Themen sind grundsätzlich alle relevanten Personen der Organisation auch in die Testierung einzubeziehen (vgl. zur allgemeinen Bedeutung des Einbezugs des Personal auch das Kapitel 2.3 in der Langfassung). Der Selbstreport dient einerseits dazu, die internen Standards und Prozesse zu beschreiben, andererseits kann er aber auch als Mittel der Planung, Entwicklung und

Selbstreflexion genutzt werden (Schiersmann u. a. 2008, S. 72f.).

Durch eine externe Begutachtung (Visitation) durch jeweils zwei ausgebildete und unabhängige Gutachter/innen müssen die Angaben auf Basis eines Besuches vor Ort bestätigt werden (Gnahn 2006, S. 12). In einem Abschlussworkshop werden die Eindrücke der Gutachter/innen in die Organisation zurückgespiegelt und die Einrichtung hat die Möglichkeit, für eine zukünftige Modellrevision eine Rückmeldung über die Erfahrungen mit dem Qualitätsmodell in der Arbeit zu geben. Gemeinsam werden in der Abschlussrunde, unter Einbezug der zu erwartenden Veränderungen, strategische Entwicklungsziele für die Einrichtung vereinbart (Schiersmann u. a. 2008, S. 73; Räuchle 2007).

Aufgabe der Qualitätsentwicklung und des LQW-Modells ist es, die Umgebungsvariablen zu optimieren, um den Lernenden die besten Lernvoraussetzungen zu schaffen.

Die Besonderheit von weiterbildungsspezifischen Modellen wie LQW oder auch QESplus (vgl. dazu auch die Langfassung) ist, dass die spezifischen Ziele und Bedingungen von Einrichtungen der Weiterbildung explizit berücksichtigt werden. Einrichtungsindividuelle Umgangsvarianten werden zwar ermöglicht, durch die Definition der Mindeststandards jedoch wird die Vergleichbarkeit der Einrichtungen gewährleistet (Meisel 2008, S. 116).

3 Qualität in der Weiterbildung Frühpädagogischer Fachkräfte

Rita Grimm/
Simone Tsouvalla/Andreas Stadler

Der Qualitätsdiskurs prägt seit einigen Jahren den Sozial- und Gesundheitsbereich und präsentiert sich in unterschiedlicher Form. Durch die in den 1990er-Jahren vom Bund initiierte und geförderte *Nationale Qualitätsinitiative* (NQI) (www.bmfsfj.de) wurde in den deutschen Kindertageseinrichtungen die Qualitätsdiskussion in den Blick genommen, allerdings ohne die *QM-Verfahren* zu berücksichtigen, die zeitgleich in

den großen Trägerverbänden entwickelt wurden. Diese haben den Blick auf Funktionen und Verfahren gelenkt, mit denen die Qualitätsprozesse vor Ort, d. h. in der Kindertageseinrichtung, gesteuert und begleitet werden. Die Träger haben auf diese neuen Anforderungen mit Qualitätshandbüchern und Materialien reagiert sowie die Implementierung der neuen Qualitätskonzepte und pädagogischen Anforderungen durch intensive Fortbildungsmaßnahmen der pädagogischen Fachkräfte unterstützt.

In der vorliegenden Zusammenfassung werden nur Analyseergebnisse der *Qualitätshandbücher der großen Spitzenwohlfahrtsverbände* auf Bundesebene analysiert sowie Gemeinsamkeiten herausgearbeitet. In der Expertise (Langfassung) werden darüber hinaus auch die Landesjugendämter sowie ausgewählte kommunale Träger und Initiativen zu deren Qualitätskonzepten untersucht.

3.1 Analyse der Handbücher der Wohlfahrtsverbände

Alle Wohlfahrtsverbände wurden nach ihren *Qualitätsmanagement-Konzepten* und den zugehörigen *Qualitätshandbüchern* generell und speziell für die Fort- und Weiterbildung Frühpädagogischer Fachkräfte angefragt. Insgesamt zeigt sich eine Schwerpunktsetzung bei den Qualitätskonzepten auf Bundesebene zu den Qualitätsmanagementsystemen *DIN EN ISO*, *European Foundation for Quality Management* und *Total Quality Management*. Je nach Organisationsstruktur haben die Qualitätskonzepte verbindlichen Charakter oder sind als Empfehlung für die weiteren Organisationsebenen wie Landesverbände etc. zu sehen. Die *Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e. V.* und der *Deutsche Caritasverband e. V.* sowie das *Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e. V.* haben darüber hinaus Qualitätskriterien für die Fort- und Weiterbildung entwickelt und eingeführt. Explizite Qualitätskriterien für die Fort- und Weiterbildung in der Frühpädagogik sind derzeit bei keinem Wohlfahrtsverband zu finden, die allgemeine Fort- und Weiterbildung jedoch ist in der Regel fester Bestandteil aller Qualitätshandbücher.

In der *Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege* (BAGFW) kooperieren die sechs Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege. Die BAGFW

orientiert sich an den bisher europäisch anerkannten Qualitätsmanagementsystemen (DIN EN ISO 9001:2000 und EFQM-Modell für Excellence). Im Zentrum steht der Dialog, der als Voraussetzung für die Verständigung zwischen Kundinnen/Kunden und Leistungserbringern gesehen wird. Zur Erreichung von Dienstleistungsqualität wird von der BAGFW ein Managementansatz zugrunde gelegt, in dem Qualität in enger Verknüpfung zu Personal und Finanzen gesehen und auf der Basis von *Strukturqualität*, *Prozessqualität* und *Ergebnisqualität* gesteuert wird.

Dieser *QM-Strategie* haben sich die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtsverbände durch Beschluss verpflichtet.

3.1.1 Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e. V.

Für jedes Arbeitsfeld ist im Rahmen des Qualitätsmanagement-Konzeptes ein Musterqualitätshandbuch entwickelt worden, welches den regionalen Trägern als Grundlage zur Verfügung steht. Auf dieser Grundlage erarbeiten die regionalen Träger ihre spezifischen Qualitätshandbücher, die in der Regel nicht veröffentlicht werden. Die *Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e. V.* (AWO) verbindet in ihrer „Tandem-Konzeption“ (Brückers 2007) Qualitätsanforderungen sowie die Managementebene der Organisation auf der Grundlage ihres Leitbildes und die jeweils arbeitsfeldspezifischen Anforderungen. Das Qualitätsmanagement-Konzept der AWO basiert auf einem *Total-Quality Management-Ansatz*. Ausgangspunkt dafür ist DIN EN ISO 9001:2000 als instrumenteller Qualitätsrahmen in Ergänzung mit den inhaltlichen Zielen und den spezifischen AWO-Qualitätsanforderungen.

Insgesamt wird deutlich, dass (ausgehend von einem entwickelten Leitbild und einer wissenschaftlichen Konzeption) dem Kriterium Rahmenbedingungen eine umfassende Bedeutung zukommt. Sehr detailliert werden übergeordnete Qualitätskriterien wie interne Kommunikation, Leistungsabrechnung u. a. dargestellt. Die Frage nach der Didaktik könnte präziser verortet werden, um daraus abgeleitet spezifische Bedingungen für die Fortbildung Frühpädagogischer Fachkräfte festzulegen.

3.1.2 Deutsches Rotes Kreuz e. V.

Das *Deutsche Rote Kreuz* (DRK) hat als Grundlage kein bestimmtes QM-System für verbindlich erklärt. Die

Auswahl eines QM-Systems orientiert sich an den fachlichen Anforderungen und den spezifischen Anforderungsmerkmalen des DRK. Werden in einzelnen Fachbereichen bestimmte Systeme (z. B. Zertifizierung nach DIN ISO, EFQM) empfohlen, dann sollten diese Empfehlungen berücksichtigt werden (vgl. www.bagfw-qualitaet.de).

Nach derzeitigem Stand existiert kein verbindliches Qualitätshandbuch auf Bundesebene. Auf der Homepage der BAGFW sind *Anforderungen an das Qualitätsmanagement im DRK* vom 08. Oktober 2004 (www.bagfw-qualitaet.de) als Grundlage für ein angewandtes Qualitätsmanagement formuliert, die als Orientierung gelten.

3.1.3 Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e. V.

Aufgrund der Struktur des *Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverbandes e. V.* (DPWV) und abgeleitet aus der übergreifenden Grundorientierung, Vielfalt, Toleranz und Offenheit gibt es enge Absprachen zwischen den Landesverbänden und dem Gesamtverband auf Bundesebene, jedoch keine verbindlichen Vorgaben zu einem Qualitätsmanagementsystem. Die Fort- und Weiterbildung wird durch eine intensive Zusammenarbeit zwischen Bundesebene und Landesebene ermöglicht. Es gibt bundesweite Fortbildungsakademien, u. a.: *Akademie Berlin* (Bundesweites Angebot an Fort- und Weiterbildungen sowie spezifisch für das Land Berlin), *Paritätische Akademie Süd* (für die Länder im Süden von Deutschland).

Die *PQ GmbH – Paritätische Gesellschaft für Qualität und Management* ist eine Gesellschaft für Schulungen und Beratung im Bereich Qualitätsmanagement beim *Paritätischen Wohlfahrtsverband* und entwickelt eigenständig oder in Zusammenarbeit mit den Mitgliedsverbänden neue Instrumente. Die *Paritätischen Qualitätsgemeinschaften*[®] haben sich in fünf Bundesländern zu unterschiedlichen Fachbereichen wie Pflege, Behindertenhilfe, Suchthilfe, Selbsthilfe, Kindertagesstätten, Arbeit, Frauen und Mädchen, Jugendhilfe und Migration gebildet. Hier könnte ein Anknüpfungspunkt sein, die Weiterbildung bzw. Weiterbildung in der Frühpädagogik als Fachbereich (ähnlich wie Pflege, Behindertenhilfe) zu implementieren. Das Qualitätsmanagement basiert auf DIN EN ISO 9000: 2000 bzw. dem EFQM-Modell (www.pq-sys.de).

3.1.4 Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e. V.

Die *Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland* (ZWST) richtet ihr Fortbildungsangebot an haupt- und nebenberufliche sowie ehrenamtliche Mitarbeiter/innen der jüdischen Gemeinden. Das Jugendreferat der ZWST unterstützt die integrative Jugendarbeit und bietet Fortbildungsveranstaltungen für Jugendzentrumsleitungen, Lehrkräfte und Erzieher/innen an. Zum Jugendreferat gehört das *Pädagogische Zentrum*, das print- und audiovisuelle Materialien für jüdische Erziehung in Schulen, Kindergärten und Jugendzentren erstellt.

Für Frühpädagogische Fachkräfte existieren keine konkreten Fortbildungsangebote. Es liegt kein Qualitätskonzept bzw. kein Qualitätshandbuch für die Fort- und Weiterbildung vor.

3.1.5 Das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e. V.

Aktuell gilt der Beschluss der *Arbeitsgemeinschaft Fortbildung in der Altenarbeit im Bereich der Diakonie* (AGFA-DEVAP) und die von der *Bundesarbeitsgemeinschaft Fort- und Weiterbildung in der Diakonie* im Frühjahr 2000 entwickelten *Qualitätsstandards für die Fort- und Weiterbildung in der Diakonie* als verbindliches Instrument. Basis für eine gute Qualität ist die Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Diakonische Fort- und Weiterbildung unterscheidet zwischen Strukturqualität, Prozessqualität und Ergebnisqualität. Die Bildungsträger der Diakonie sind aufgefordert, sich an dieser Struktur auszurichten. Die Gewichtung der Qualitätsebenen ist ausgewogen und kann als Basis für ein EFQM-Qualitätskonzept genommen werden. Inhalte, Didaktik und die Rolle der Dozentin/des Dozenten sind in allen Qualitätsmerkmalen berücksichtigt. Herauszuheben ist die Prozessqualität, die insbesondere die Interaktion zwischen Dozent/in und Teilnehmer/in präziser betrachtet.

Für die fachliche Arbeit in den Kindertageseinrichtungen wurde von der *Bundesvereinigung Evangelischer Kindertageseinrichtungen* (BETA) und dem *Diakonische Bundesverband* ein eigenes Handbuch entwickelt (*Diakonie-Siegel KiTA/Evangelisches Gütesiegel BETA*).

3.1.6 Deutscher Caritasverband e.V.

Das *Bundesrahmenhandbuch des Deutschen Caritasverbandes* ist kompatibel mit DIN ISO 9000:2000 und legt Grundlagen für ein Qualitätsmanagementsystem auf der Basis des EFQM-Modells für Excellence und des Modells der *Lernerorientierten Qualitätstestierung in der Weiterbildung* (LQW). Neben dem Bundes-Rahmenhandbuch mit Qualitätsleitlinien wurde auch ein Instrument zur Selbstbewertung (Selbstbewertung für die Fort- und Weiterbildung der Caritas auf der Basis des Bundes-Rahmenhandbuches) entwickelt (Version 2.0/17.04.2007).

Es zeigt sich, dass der Aufbau des Qualitätshandbuches und die zugehörige Systematik die Weiterführung in ein anerkanntes Qualitätsmanagementsystem wie EFQM, LQW oder DIN EN ISO ermöglicht. Das Qualitätshandbuch berücksichtigt neben den Rahmenbedingungen, die in den Unterstützungsprozessen genannt werden, auch die Kernprozesse, die sowohl Didaktik als auch Inhalte der Fortbildung berücksichtigen. Die Führungsprozesse nehmen die Gesamtorganisation mit ihrem zugrunde liegenden Wertekanon in den Blick und bilden damit Orientierung und Ausgangspunkt für die Kern- und Unterstützungsprozesse. Der *Verband Katholischer Tageseinrichtungen für Kinder (KTK) – Bundesverband e. V.* hat auf der Grundlage des Bundesrahmenhandbuches ein eigenes Verfahren mit der Vergabe eines Gütesiegels für die Qualitätsentwicklung in den katholischen Kindertageseinrichtungen entwickelt (*KTK-Gütesiegel*).

3.2 Zusammenfassung

Die Analyse stellt den derzeitigen Stand dar und zeigt die Trägervielfalt in Kombination mit der Vielfalt der Qualitätsmanagementkonzepte. Hervorzuheben ist, dass sich die Wohlfahrtsverbände durch die *Bundesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtsverbände* mit der zugehörigen *QM-Datenbank BAGFW* transparent und professionell darstellen und damit richtungsweisend für weitere Qualitätsentwicklungen sind. Es zeigt sich deutlich eine Fokussierung der Qualitätskonzepte im Hinblick auf DIN EN ISO und EFQM.

4 Diskussion der Ergebnisse und Ausblick

Aiga von Hippel / Rita Grimm

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse aus den Kapiteln aufeinander bezogen. Es wird aufgezeigt, welche Ergebnisse aus dem allgemeinen Themenbereich *Qualität* in der Weiterbildung für die Qualitätsdiskussion in der Fortbildung Frühpädagogischer Fachkräfte fruchtbar gemacht werden können.

Ein Nutzen für die frühpädagogischen Fachkräfte könnte in einer größeren Transparenz und Übersichtlichkeit im Fortbildungsmarkt liegen. Sobald die Fortbildungen in den *DQR* eingegliedert werden können, erhöht dies ihre Durchlässigkeit und die Anerkennung von erworbenen Zertifikaten.

Für frühpädagogische Institutionen und Verbände liegt der Nutzen eines Qualitätsmanagementsystems – vermittelt über qualitätsvolle Fortbildung – insbesondere in der Verbesserung der Qualität frühpädagogischer Arbeit. Über qualitätstestiertere Fortbildung wird auch ein Beitrag zur Professionalisierung in der Frühpädagogik geleistet. Darüber hinaus kann die Beschäftigung mit der Einführung eines QM-Systems auch zu Vernetzung und fachlichem Austausch der Träger der frühpädagogischen Aus- und Weiterbildung beitragen (Jugendministerkonferenz 2005).

Wenn ein Nutzen für die Zielgruppen sichtbar wird, trägt ein QM-System möglicherweise auch zu einer Erhöhung der Fortbildungsbeteiligung bei, insbesondere in Kombination mit Anreizsystemen (wie eine höhere Bezahlung nach Fortbildungsteilnahme). An den Nutzen ist auch die Frage nach den *Zielen* des QM-Systems geknüpft:

Was soll mit der Einführung eines QM-Systems erreicht werden: Vergleichbarkeit, Durchlässigkeit, Erhöhung der Fortbildungsbeteiligung, Professionalisierung, etc.?

Ein gestuftes Weiterbildungssystem sowie modulare Weiterbildungsbausteine (angelehnt an das *Bundesinstitut für Berufsbildung BiBB*) wären geeignet, da somit Standards für die pädagogischen Fachkräfte festgelegt wären. Damit wäre dem Aspekt der Vielfalt der Ausbildungswege entsprochen: Anrechnungsmöglichkeiten könnten integriert und Entwicklungspfade transparent gemacht werden.

Literaturverzeichnis

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2008): Weiterbildung und Lernen im Erwachsenenalter. In: Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland 2008. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I. Wiesbaden, S. 137–152
- Balli, Christel/Krekel, Elisabeth M./Sauter, Edgar (2002): Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung aus Sicht von Bildungsanbietern – Diskussionsstand, Verfahren, Entwicklungstendenzen. In: Balli, Christel/Krekel, Elisabeth M./Sauter, Edgar (Hrsg.): Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung – zum Stand der Anwendung von Qualitätssicherungs- und Qualitätsmanagementsystemen bei Weiterbildungsanbietern. Bonn: BiBB. Verfügbar unter: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wd_62_qualitaetsentwicklung_weiterb.pdf, S. 5–24 (25.03.2010)
- Balluseck, Hilde von (Hrsg.) (2008): Professionalisierung der Frühpädagogik. Perspektiven, Entwicklungen, Herausforderungen. Opladen
- Barz, Heiner/Tippelt, Rudolf (2007²): Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland. Bd. 1 und 2. Bielefeld
- Bastian, Harald (2002): Gestaltung der Zusammenarbeit von haupt- und freiberuflich Mitarbeitenden. In: Heinold-Krug, Eva/Meisel, Klaus (Hrsg.): Qualität entwickeln – Weiterbildung gestalten. Bielefeld, S. 91–104
- Bosche, Brigitte/Veltjens, Barbara (2004): Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung. Beteiligung und Unterstützungsbedarf von Weiterbildungseinrichtungen. Bonn: DIE. Verfügbar unter: http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2004/veltjens04_01.pdf.
- Bötel, Christina/Seusing, Beate (2002): Qualitätssicherungs- und Qualitätsmanagementsysteme bei Weiterbildungsanbietern. In: Balli, Christel/Krekel, Elisabeth M./Sauter, Edgar: Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung – zum Stand der Anwendung von Qualitätssicherungs- und Qualitätsmanagementsystemen bei Weiterbildungsanbietern. Bonn: BiBB. Verfügbar unter: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wd_62_qualitaetsentwicklung_weiterb.pdf, S. 25–44
- Brückers, Rainer (Hrsg.) (2007): Tandem QM. Das integrierte QM-Konzept in der Sozialen Arbeit. Berlin
- Ditton, Hartmut (2009): Evaluation und Qualitätssicherung. In: Tippelt, Rudolf/Schmidt, Bernhard (Hrsg.): Handbuch Bildungsforschung. Wiesbaden, S. 607–623
- Ehse, Christiane/Zech, Rainer (1999): Professionalität als Qualität in der Weiterbildung. In: Ehse, Christiane/Zech, Rainer (Hrsg.): Organisation und Lernen. Hannover, S. 13–57
- Ehse, Christiane/Zech, Rainer (2002): Organisationale Qualitätsentwicklung aus der Perspektive der Lernenden – eine Paradoxie? In: Heinold-Krug, Eva/Meisel, Klaus (Hrsg.): Qualität entwickeln – Weiterbildung gestalten. Bielefeld, S. 114–126
- Fend, Helmut (2008): Dimensionen von Qualität im Bildungswesen. Von Produktionsindikatoren zu Prozessindikatoren am Beispiel Schule. In: Zeitschrift für Pädagogik, 53. Beiheft: Qualitätssicherung im Bildungswesen. Eine aktuelle Zwischenbilanz. S. 190–209
- Gnahn, Dieter (2009): Berichts- und Informationssysteme zur Weiterbildung und zum Lernen Erwachsener. In: Tippelt, Rudolf/Hippel, Aiga von (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 3. überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden, S. 279–292
- Hartz, Stefanie/Meisel, Klaus (2004): Qualitätsmanagement. Bielefeld
- Harvey, Lee/Green, Diana (2000): Qualität definieren. Fünf unterschiedliche Ansätze. In: Zeitschrift für Pädagogik, 41. Beiheft: Qualität und Qualitätssicherung im Bildungsbereich: Schule, Sozialpädagogik, Hochschule. S. 17–39
- Hippel, Aiga von/Tippelt, Rudolf (2009): Fortbildung der WeiterbildunglerInnen – eine Analyse der Interessen und Bedarfe aus verschiedenen Perspektiven. Weinheim
- Klieme, Eckhardt/Tippelt, Rudolf (2008): Qualitätssicherung im Bildungswesen. Eine aktuelle Zwischenbilanz. In: Zeitschrift für Pädagogik, 53. Beiheft: Qualitätssicherung im Bildungswesen. Eine aktuelle Zwischenbilanz. S. 7–13
- Kraft, Susanne (2005): Professionalisierung in der Weiterbildung – Die aktuelle Situation des Personals in der Weiterbildung. DIE. Verfügbar unter: http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/kraft05_01.pdf
- Kraft, Susanne (2006): Aufgaben und Tätigkeiten von Weiterbildungler/innen – Herausforderungen und Perspektiven einer weiteren Professionalisierung in der Weiterbildung. DIE-Reports zur Weiterbildung. Verfügbar unter: http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/kraft06_02.pdf
- Kraft, Susanne/Seitter, Wolfgang/Kollewe, Lea (2009): Professionalitätsentwicklung des Weiterbildungspersonals. Bielefeld

- Krekel, Elisabet M./Balli, Christel (2006): Stand und Perspektiven der Qualitätsdiskussion zur beruflichen Aus- und Weiterbildung. In: Arbeitsgruppe „Qualitätssicherung von beruflicher Aus- und Weiterbildung“ (2006): Qualitätssicherung beruflicher Aus- und Weiterbildung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, H. 78. BiBB. Verfügbar unter: URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wd_78_qualitaetsicherung.pdf, S. 13–30.
- Kuper, Harm/Kaufmann, Katrin (2009): Systemtheoretische Analysen der Weiterbildung. In: Tippelt, Rudolf/Hippel, Aiga von (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 3. überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden, S. 153–167
- Loibl, Stefan (2003): Zur Konstruktion von Qualität in Weiterbildungseinrichtungen. Bielefeld
- Meisel, Klaus (2008): Qualitätsmanagement und Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung. In: Zeitschrift für Pädagogik, 53. Beiheft: Qualitätssicherung im Bildungswesen. Eine aktuelle Zwischenbilanz. S. 108–121
- Nötzold, Wolfgang (2002): Werkbuch Qualitätsentwicklung. Bielefeld
- Oberhuemer, Pamela (2009): Fachpersonal in Kindertageseinrichtungen der Europäischen Union. Ausbildungen und Arbeitsfelder. Projektergebnisse. Verfügbar unter: www.ifp.bayern.de/imperia/md/content/stmas/ifp/091014_bmfsfj_fachpersonal_eu27_neu.pdf (25.03.2010)
- Räuchle, Katrin (2007): Qualitätsmanagement in der Aus- und Weiterbildung. Geschichte, Theorie und praktische Anwendung. Verfügbar unter: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_Seminar_QM_in_der_Aus_und_Weiterbildung_-_Referat_LQW_23-06-2007.pdf (17.11.2009)
- Sauter, Edgar (1996): Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement in der Weiterbildung. In: Weilnböck-Buck, Ingeborg/Dybowski, Gisela/Buck, Bernhard (Hrsg.): Bildung – Organisation – Qualität. Zum Wandel in den Unternehmen und den Konsequenzen für die Berufsbildung. Bielefeld, S. 243–259
- Sauter, Edgar (2008): Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung – Ansatz und erste Erfahrungen. In: Hessische Blätter für Volksbildung H. 3, S. 227–233
- Schiersmann, Christiane/Bachmann, Miriam/Dauner, Alexander/Weber, Peter (2008): Qualität und Professionalität in Bildungs- und Berufsberatung. Bielefeld
- Seitter, Wolfgang (2008): Institutionelle Zertifizierung. In: Hessische Blätter für Volksbildung, H. 3/2008, S. 203–205
- Stiftung Warentest (2008): Transparenz ist nicht in Sicht. Qualitätsmanagement. Verfügbar unter: <http://www.test.de/themen/bildung-soziales/weiterbildung/test-Qualitaetsmanagement/1531451/1531451/1531454/> (26.10.2009)
- Stockfisch, Christina / Stricker, Monika / Meyer, Annette (2008): Ergebnisse der Studie „Qualitätsanforderungen an ein Fort- und Weiterbildungskonzept für Erzieherinnen und Erzieher.“ Düsseldorf
- Tippelt, Rudolf / Reich, Jutta / Hippel, Aiga von / Barz, Heiner / Baum, Dajana (2008): Weiterbildung und soziale Milieus. Band III. Milieumarketing Implementieren. Bielefeld
- Van den Berghe, Wouter (1998): Anwendung der ISO-9000-Normen in der allgemeinen und beruflichen Bildung. In: Europäische Zeitschrift Berufsbildung Nr. 15, S. 22–30. Verfügbar unter: http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/124/15-DE.pdf
- Veltjens, Barbara (2006): Qualitätsmodelle im Überblick. DIE. Verfügbar unter: http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2006/veltjens06_01.pdf
- Wiesner, Gisela (2006): Qualität in der Weiterbildung. In: Ludwig, Joachim / Zeuner, Christine (Hrsg.): Erwachsenenbildung 1990–2022. Entwicklungs- und Gestaltungsmöglichkeiten. Weinheim, S. 169–183
- Zech, Rainer (2008): Handbuch Qualität in der Weiterbildung. Weinheim und Basel
- Zollondz, Hans-Dieter (2002): Grundlagen Qualitätsmanagement. Einführung in Geschichte, Begriffe, Systeme und Konzepte. München

Internetquellen

www.bmfsfj.de

www.bagfw-qualitaet.de

www.deutscherqualifikationsrahmen.de

www.pq-sys.de

Wohlfahrtsverbände

Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e. V. (AWO):

www.awo.org

Deutscher Caritasverband e. V. (DCV):

www.caritas.de

Deutsches Rotes Kreuz e. V. (DRK):

www.drk.de

Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e. V. (DW der EKD):

www.diakonie.de

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband –
Gesamtverband e. V. (DPWV):

www.der-paritaetische.de

Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e. V.
(ZWST):

www.zwst.org



Dr. phil. Aiga von Hippel, wiss. Mitarbeiterin am Institut für Pädagogik, Lehrstuhl Allgemeine Pädagogik und Bildungsforschung, LMU München. Studium der Pädagogik, Psychologie und Kommunikationswissenschaft an den Universitäten München und Twente. Von 2007 bis 2009 Leitung des Projekts „Kompetenzförderung von WeiterbildnerInnen“ (gefördert vom BMBF). Schwerpunkte ihrer Arbeit sind Kompetenzförderung des pädagogischen Personals, pädagogische Professionsforschung, Erwachsenenbildung, Medienpädagogik.



Dr. phil. Rita Grimm, Professorin an der Hochschule Esslingen im Studiengang Bildung und Erziehung in der Kindheit, M.A. Studium der Psycholinguistik, Psychologie, Pädagogik an der LMU München, Dipl. Sozialpädagogin (FH), staatlich anerkannte Erzieherin, Zusatzqualifikation zur EFQM Assessorin. Schwerpunkte ihrer Tätigkeit sind Qualitätsmanagement, Führung, Leitung und Management in sozialen Organisationen und Erwachsenenbildung.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Robert Bosch **Stiftung**



Deutsches
Jugendinstitut



EUROPÄISCHE UNION

Ähnlich wie im Weiterbildungsbereich allgemein, ist auch für das Feld der Fortbildung für Personal im Bereich der Frühpädagogik eine große Heterogenität der Angebote charakteristisch. In der Weiterbildung werden seit einigen Jahren verschiedene Qualitätsmanagementmodelle eingesetzt. Die Autorinnen dieser Expertise stellen dar, welche Qualitätskonzepte in der Weiterbildung diskutiert werden, welche in der Fortbildung für frühpädagogische Fachkräfte bereits eingesetzt werden und welche Diskussionspunkte aus der Weiterbildung auch gewinnbringend für die Fortbildung Frühpädagogischer Fachkräfte sein könnten.