

- Titel:
Qualitätssicherung in der betrieblichen Weiterbildung –
Fallstudien aus Europa
- Autor:
Eckart Severing, Thomas Stahl
- Erschienen in:
Grundlagen der Weiterbildung 3/1995, S. 161–165 AQ

Qualitätssicherung in der betrieblichen Weiterbildung – Fallstudien aus Europa

1 **Qualitätssicherung der Weiterbildung in Europa – Fallstudien aus neun Mitgliedsstaaten**

In vielen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union wird seit einigen Jahren eine intensive Diskussion über das Qualitätsmanagement und die Qualitätssicherung in der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung geführt. Mit der schnellen quantitativen Ausdehnung des Weiterbildungssektors und der strategischen Bedeutung, die die berufliche Weiterbildung für die soziale und wirtschaftliche Entwicklung der Mitgliedsstaaten gewonnen hat, sind Fragen zur *Qualität der Weiterbildung* vordringlich geworden. Diese Fragen haben nicht länger nur berufspädagogische, sondern auch bildungs- und gesellschaftspolitische Dimensionen.

Es ist jedoch festzustellen, daß die Diskussion über Qualitätssicherung von betrieblicher Weiterbildung in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union zwar parallel, aber ohne intensiven wechselseitigen Austausch stattfindet. Diese Trennung ist nur teilweise durch die unterschiedlichen Strukturen der Weiterbildungssysteme bedingt, mehr jedoch durch nicht ausreichende fachliche Transfermöglichkeiten.

Die Generaldirektion xxii der Europäischen Kommission – Allgemeine und berufliche Bildung, Jugend –, die frühere Task Force Humanressourcen, verfolgt daher mit großer

Aufmerksamkeit die Diskussion über die Qualität der Weiterbildung in den Mitgliedsstaaten. In den europäischen Programmen Force, Comett und Eurotecnet befaßte sich eine Reihe von transnationalen Projekten mit Konzepten zur Sicherung der Qualität betrieblicher und beruflicher Weiterbildung; im neuen Berufsbildungsprogramm Leonardo, das am 01.01.1995 begonnen hat, kommt der Qualitätssicherung beruflicher Bildung besonderes Gewicht zu.

Auf Initiative der Generaldirektion xxii wurden in der Abschlußphase des Programmes Force *Fallstudien aus neun Mitgliedsstaaten zum Stand der Qualitätssicherung betrieblicher Weiterbildung* angefertigt und in einem übergreifenden Synthesebericht erkennbare Probleme und Entwicklungstendenzen dargestellt.

Der vorliegende Artikel faßt erste Ergebnisse dieses Projektes zusammen.

Nationale Fachexperten trugen im Projekt bis Ende 1994 jeweils drei bis fünf Fallbeispiele der Qualitätssicherung von Betrieben oder für Betriebe zusammen. Die Darstellung der Fälle beschränkte sich auf tatsächlich wirksame Mechanismen und Verfahren der Qualitätssicherung in der Weiterbildung. Es wurde zwar auch auf Verfahren im Planungs- oder Vorbereitungsstadium hingewiesen, insgesamt jedoch über den Ist-Zustand der Qualitätssicherung berichtet. Über die Methode von Fallschilderungen konnte am ehesten der Zugang zu den konkreten Vorgehensweisen und Problemen europäischer Unternehmen bei der Qualitätssicherung ihrer Weiterbildung gewonnen werden. Für diese Vorteile einer qualitativen Falldarstellung wurde bewußt in Kauf genommen, daß am Ende die Datenbasis aus einer bunten Vielzahl gänzlich verschiedener Fälle bestehen würde, die eine vergleichende Analyse erschweren würde.

Nachdem Qualitätssicherung in der Weiterbildung für eine Mehrzahl von Unternehmen und Bildungsträgern in Europa immer noch ein neues Feld ist, wurde von vornherein darauf verzichtet, Berichte über den „durchschnittlichen“ Betrieb oder Bildungsträger

einzufordern. Insofern stellen die jetzt verfügbaren Fälle kein repräsentatives Datenmaterial zum Stand der Durchsetzung der Qualitätssicherung in der Weiterbildung für die Gesamtzahl europäischer Unternehmen zur Verfügung. Sie repräsentieren aber sehr wohl den Ist-Stand von Qualitätssicherung in der Weiterbildung für innovative Betriebe und Bildungsträger, die hier bereits aktiv sind.

Nach Abschluß der Feldarbeiten liegen Fallstudien aus neun Mitgliedsstaaten vor: aus Belgien, Deutschland, Frankreich, Griechenland, Irland, Luxemburg, Portugal, Spanien und aus dem Vereinigten Königreich. Subjekte der Fälle sind weitgehend *Betriebe* (sowohl große wie kleine Unternehmen aus den unterschiedlichsten Branchen), aber auch *Träger der beruflichen Weiterbildung* (private und öffentliche Bildungsträger) und *Verbände* (Unternehmerverbände, Branchenverbände, Bildungsträgervereinigungen etc.):

<i>Mitgliedstaat</i>	<i>Unternehmen</i>	<i>öffentl. Bildungsträger</i>	<i>priv. Bildungsträger</i>	<i>Unternehmensverband</i>	<i>Trägerverband</i>	<i>Sonstige</i>	<i>Gesamt nach Staaten</i>
Belgien (Flämisch)	2	3	1	1	-	-	7
Deutschland	-	2	-	-	1	2	5
Frankreich	4	1	1	-	-	-	6
Griechenland	2	1	1	1	-	-	5
Irland	4	-	-	-	-	-	4
Luxemburg	2	1	1	-	-	-	4
Portugal	2	1	1	1	1	-	6
Spanien	2	1	-	1	1	1	6
Vereinigtes Königreich	3	1	-	-	-	-	4
<i>Gesamt nach Trägern</i>	21	11	5	4	3	3	47

Die Zielsetzungen und Ansätze der Qualitätssicherung unterscheiden sich in den Fällen stark voneinander.

- Vielfach wird Qualitätssicherung in der Weiterbildung als *systematische Weiterbildungsplanung* und -durchführung im Betrieb geschildert. D.h. es geht um die Integration von Weiterbildung in strategische Betriebsziele und deren Umsetzung. Der Gesamtprozeß von Bildungsbedarfsanalyse, Konzipierung und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen bis hin zur Evaluation wird unter Qualitätsgesichtspunkten neu strukturiert. Dieser Bereich des Bildungsmanagements im Betrieb findet sich in vielen geschilderten Fällen.
- In einigen Fällen wird die *Erarbeitung eines Pflichtenheftes* zum Gesamtprozeß der Weiterbildung im Betrieb, beim Bildungsträger oder zu einzelnen Maßnahmen als Beispiel für Qualitätssicherung in der Weiterbildung geschildert. Das Pflichtenheft dient dabei einmal als Instrument zum systematischen Bildungsmanagement im Betrieb, oder es dient als marktstrukturierendes Instrument eines Forderungskatalogs an externe Bildungsträger.
- Qualitätssicherung in der Weiterbildung stellt sich in einigen der betrieblichen Fälle als *„Bildungscontrolling“* dar, also als Versuch einer Ökonomisierung der Weiterbildungsaktivitäten. In anderen Fällen wird die *pädagogische Evaluation einer spezifischen Weiterbildungsmaßnahme* als Ansatz der Qualitätssicherung vorgestellt.
- Für einige Fälle aus dem Bereich der privaten Bildungsträger läßt sich Qualitätssicherung als *„Marketingmaßnahme“* verstehen.
- Der Aspekt des *Verbraucherschutzes* der Nachfrager nach Weiterbildung (der Individuen oder der Betriebe) steht im Vordergrund einiger Fälle staatlicher Interventionen zur Qualitätssicherung in der Weiterbildung.

Trotz der Pluralität der Zielsetzungen, Ansätze und Betätigungsfelder der Qualitätssicherung in der Weiterbildung zeigt sich sowohl in den Fällen als auch in den resümierenden Expertenurteilen große Übereinstimmung in den Problemdefinitionen und in der Beschreibung von Entwicklungstendenzen.

2 Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement im Unternehmen

In vielen Unternehmen in Europa gilt die betriebliche Weiterbildung als zentrales Instrument der Realisierung *ökonomischer Ziele*. Die Förderung der Kompetenzen und Kenntnisse der Mitarbeiter ist zu einem wesentlichen Faktor im Wettbewerb geworden. Weiterbildung wird als *Investition* betrachtet und entsprechend *geplant* und evaluiert.

Die Qualität der Weiterbildung wird demgemäß an ihrem Beitrag zu strategischen und ökonomischen Erfolgen gemessen. In den dokumentierten Fällen überwiegt die Nennung von solchen Zielen, die in direktem Zusammenhang zum ökonomischen Erfolg der Unternehmen stehen. Kriterien sind etwa:

- In monetären Kategorien berechenbare Erfolgsmessung der Weiterbildung
- Kostenreduktion in der Weiterbildung
- Qualitätssicherung des Endprodukts bzw. der Dienstleistung, Verringerung des Ausschusses
- Effektivierung der betrieblichen Abläufe, Verbesserung der Unternehmenskommunikation
- Marketing gegenüber den Kunden
- Bemessung der Erhöhung der individuellen Produktivität der Beschäftigten (durch Sicherstellung des Wissenstransfers, bessere Motivation, geringere Fluk-

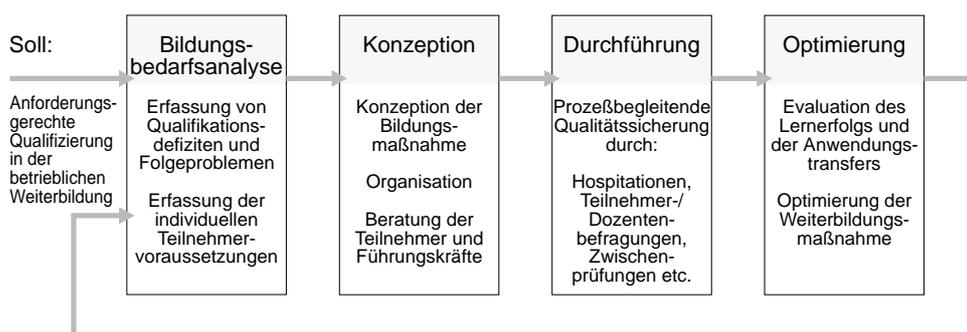
tuation, besseres Arbeitsklima etc.)

- Selektion externer Bildungsträger, Verbesserung ihrer Leistungen

Umgekehrt gilt die Realisierung dieser Ziele – auch wenn sie von einigen weiteren Faktoren abhängen mag – als wichtiger Indikator für die Qualität der betrieblichen Weiterbildung. Pädagogische und didaktische Qualitätsmaßstäbe treten dahinter zurück – sie gelten nur mittelbar in der Effizienzmessung von Weiterbildungsmaßnahmen, nicht für sich.

In den dokumentierten Fällen geht es weitgehend nicht um die Qualitätsbeurteilung einzelner Lehrgänge und Seminare, sondern um die Qualitätssicherung des gesamten Weiterbildungsprozesses entlang der Phasen: Projektplanung/Organisation – Bedarfs-ermittlung – Konzeptentwicklung – Teilnehmerinformation/-beratung – Durchführung der Bildungsmaßnahme – ggf. Praktikum – Prüfung/Zertifizierung – Anwendungs-transfer.

Regelkreis: Qualitätssicherung betrieblicher Weiterbildung



Die Fälle unterscheiden sich darin, daß verschiedene *Akteure* die Qualitätssicherung betrieblicher Weiterbildung tragen: In der Regel übernimmt die betriebliche Personalentwicklungs- oder Bildungsabteilung auch die Evaluation und Qualitätssicherung der

Weiterbildung. In einigen Fällen werden jedoch andere Akteure einbezogen – das Management, die Vorgesetzten der Teilnehmer oder die Teilnehmer selbst. Dadurch wird eine enge Verschränkung der Bildungsevaluation mit den betrieblichen Anforderungen gewährleistet. In vielen Fallstudien wird darauf hingewiesen, daß es nicht die formellen Vorschriften zum Qualitätsmanagement sind, die eine Verbesserung von Weiterbildung bewirken. Erst die über die formellen Anforderungen transportierte notwendige aktive Beteiligung aller Mitarbeiter im Unternehmen an Prozessen der Reflexion und Optimierung der Weiterbildung kann das erwünschte Resultat einer Verbesserung betrieblicher und überbetrieblicher Weiterbildung zeitigen.

In allen Betriebsfällen ist ein wesentliches Kriterium der Qualitätsbeurteilung der Weiterbildung der erfolgreiche *Anwendungstransfer*. Bildungskonzepte sollen demnach so gestaltet werden, daß sie den konkreten Anforderungen der Arbeitsplätze exakt entsprechen. In vielen Fallbeispielen bleibt dabei offen, wie darüber hinausgehende Anforderungen – etwa an transversale Qualifikationen – evaluiert und im Rahmen der Qualitätssicherung in Bildungskonzepte umgesetzt werden können.

In einer Vielzahl der Betriebsfälle wird die Funktionalität der Weiterbildung für das Unternehmen durch die Anwendung der „Qualitätsnorm“ *EN ISO 9000* angestrebt – entweder durch die Zertifizierung des gesamten Unternehmens mit den der Norm inhärenten Konsequenzen für die Qualifizierung der Mitarbeiter oder durch die dezidierte ISO-Zertifizierung der Bildungsabteilung. In einigen Fallstudien wird dabei auch die Frage ausgesprochen, ob die Zertifizierung von betrieblicher Weiterbildung nach den ISO-Normen auch tatsächlich zu einer Verbesserung der Qualität der Weiterbildung beiträgt. Tatsächlich kommt in allen Fallstudien, die auf die EN ISO 9000 Bezug nehmen, diese nur als Rahmen, als organisatorische Verfahrensregelung einer Qualitätssicherung zur Sprache. Sie ersetzt nicht die inhaltlichen Methoden und Instrumente der Bildungsevaluation, sondern setzt sie voraus. Die EN-ISO-Zertifizierung wird insofern

auch die Probleme der Qualitätssicherung und des Qualitätsmanagements in Bildungsinstitutionen nicht lösen; sie ist nur ein *formales Hilfsmittel* der Sicherung von Qualität der Weiterbildung, deren inhaltliche Definitionen (Qualitätskriterien, -indikatoren, Evaluationsverfahren und -instrumente, Optimierungsmethoden) anderweitig abgeleitet werden müssen. (In vielen Beiträgen zur aktuellen Diskussion in Deutschland wird das nicht berücksichtigt.)

Neue Anforderungen an die Qualitätssicherung der betrieblichen Weiterbildung ergeben sich in einigen der europäischen Fälle aus der Verbreitung innovativer Lernformen in den Betrieben (zum Beispiel computerunterstützter Unterricht [CBT], Open Learning, Open Distance Learning, Projekt- und Gruppenlernen). Alle diese Lernformen zielen auf eine stärkere Verknüpfung des Arbeits- und des Weiterbildungsprozesses. Die Qualitätssicherung der betrieblichen Weiterbildung muß sich damit um Fragen kümmern, die ihr bislang fremd waren: etwa die Organisation des Arbeitsprozesses, die Lerneignung bestimmter Arbeitsumgebungen, die lernfreundliche Gestaltung von Arbeitsplätzen etc. In einigen Fallstudien kommt zwar der Bedarf nach der Qualitätssicherung solcher nicht-seminaristischer Weiterbildung zum Ausdruck, transferierbare Instrumenten und Methoden werden aber noch kaum dargestellt.

3 Qualitätssicherung in der Weiterbildungskooperation zwischen Unternehmen und Bildungsträgern

Aus allen dokumentierten Fällen zur Qualitätssicherung in der Weiterbildung geht hervor, daß die Kooperation zwischen Betrieben und externen Bildungsträgern im Weiterbildungsgeschehen zunehmend wichtiger wird. Dies gilt sowohl für die Weiterbildung der Großbetriebe, als auch für die kleinen und mittleren Unternehmen.

In den Kooperationsformen zwischen Betrieb und Bildungsträger fällt der Quali-

tätssicherung die Aufgabe zu, die einzelnen Phasen des Weiterbildungsprozesses und den Gesamtprozeß kontrollierend und optimierend zu begleiten, um kontinuierlich dessen Qualität zu sichern bzw. zu verbessern. Die Qualitätssicherung dient hier wesentlich auch der *Abstimmung* zwischen Bildungsträger und Betrieb – und wird zugleich dadurch erschwert, daß sich zwei Akteure mit unterschiedlichen Ausgangspositionen um denselben Prozeß kümmern müssen.

- *Großunternehmen* lösen dieses Problem tendenziell dadurch, daß sie selbst die bestimmende Rolle in der Qualitätssicherung übernehmen und den Bildungsträgern per Pflichtenheft ihre Aufgaben exakt zuweisen und deren Erfüllung selbst überprüfen.
- *Kleine und mittlere Unternehmen* können diesen dominierenden Part nur in Ausnahmefällen spielen, sie sind auch in Prozessen der Weiterbildungsplanung und der Qualitätssicherung auf externe Hilfen angewiesen.
- *Bildungsträger* lassen sich auf das Problem in unterschiedlicher Weise ein: zum Teil bemühen sie sich selbst um qualitätssichernde Maßnahmen in der Kooperation mit Betrieben. Insbesondere Träger mit einem starken Branchenhintergrund bemühen sich um antizipatorische Bildungsbedarfsanalysen und um den Einbezug entsprechender Expertisen aus den Unternehmen in ihre eigenen Organisationsprozesse. Andere Bildungsträger lassen sich nach EN ISO 9000 oder nach nationalen Standards zertifizieren und bereiten sich dadurch auf eine bessere Kooperation mit Betrieben vor. Man muß allerdings davon ausgehen, daß neben den dokumentierten „Musterbildungsträgern“ eine große Anzahl von Bildungsträgern in Europa existiert, für die „maßschneidern“ ein bloßes Wort und Qualitätssicherung ein Fremdwort ist.

Während Kooperation zwischen Großbetrieb und Bildungsträger auch in Zukunft von der Dominanz und Kompetenz des Großbetriebes in Weiterbildungsfragen bestimmt werden wird, braucht die Installation adäquater Kooperationsformen zwischen KMU und Bildungsträgern weitere Entwicklungsarbeit. In vielen Fallstudien wird darauf hingewiesen, daß beide Partner zur Verbesserung der Qualität ihrer Kooperation und zur Qualitätssicherung in ihrem jeweiligen Binnenbereich Unterstützung in Form von Informationen, praktischen Handreichungen, Materialien und Instrumenten benötigen.

4 Qualitätssicherung und Strukturierung des Weiterbildungsmarktes

Als grundlegendes Prinzip der Versorgung der Individuen und der Betriebe mit Leistungen der beruflichen Weiterbildung gilt das *Marktprinzip*. In allen neun Mitgliedstaaten ist ein Weiterbildungsmarkt etabliert, in den die Staaten nur regulierend, unterstützend und mit subsidiären Leistungen für besondere Zielgruppen eingreifen.

Die Qualitätssicherung der Weiterbildung vermittelt sich demgemäß weitgehend über Marktmechanismen. Qualität wird gesichert durch:

- *Eigenkräfte des Weiterbildungsmarktes*: neben dem Preis ist die Qualität der Weiterbildung wesentliches Mittel des Markterfolgs. Das Bildungsmarketing wirkt zurück auf die Qualität der Bildungsangebote. Einige Fallstudien weisen hier auf Funktionsstörungen des Weiterbildungsmarktes hin, die die Qualität von Weiterbildung beeinträchtigen können.
- *Verbesserung der Markttransparenz*: Die mangelnde Transparenz des Weiterbildungsmarktes macht die Information und Beratung der Nachfrager zu einem wesentlichen Qualitätsmerkmal von Bildungsangeboten. In einigen europäischen Ländern wurden Informationsstellen auch öffentlich oder von Verbänden trä-

gerübergreifend eingerichtet. Sie erlauben den Nachfragern aber nur teilweise den Vergleich von Bildungsangeboten unter Qualitätsgesichtspunkten.

- *Selbstkontrolle der Bildungsträger:* Viele Bildungsinstitutionen verfassen und veröffentlichen auf freiwilliger Basis Qualitätsstatuten, deren Einhaltung sie ihren Kunden zusichern. Oft wird die Beachtung der Qualitätsstatuten von formell selbständigen Vereinigungen der Bildungsinstitutionen überwacht.
- *Zertifizierung anerkannter Abschlüsse:* Eine indirekt wirksame Qualitätskontrolle von Bildungsinstitutionen liegt dann vor, wenn durch Prüfungen anerkannter Abschlüsse erreicht werden; aus den Erfolgsquoten lassen sich Rückschlüsse auf die Qualität der Bildungsmaßnahmen ziehen.
- *Trägerübergreifende Standards:* Auf dem Weiterbildungsmarkt nimmt die Bedeutung allgemeiner Standards für die Qualität von Weiterbildung deutlich zu. In vielen Fallstudien wird über ISO-Standards, nationale Qualitätsstandards für Weiterbildung oder sektorale Qualitätsrichtlinien berichtet.
- *Staatliche Eingriffe:* Durch die Koordination öffentlicher Förderung beruflicher Weiterbildung ebenso wie durch direkte gesetzliche Interventionen nehmen die Staaten Einfluß auf den Weiterbildungsmarkt. Die Qualität der Weiterbildung wird dabei vielfach zum wesentlichen Kriterium.

Es läßt sich festhalten, daß sich die europäischen Weiterbildungsmärkte durch die verstärkten Aktivitäten zur Qualitätssicherung beruflicher Bildung nachhaltig verändern werden. Zwei Aspekte sind zu unterscheiden:

- Zum einen ist im *Binnenbereich* von betrieblichen Bildungsabteilungen und bei Bildungsträgern eine *Professionalisierung* der Arbeit absehbar. Weiterbildungsleistungen werden in einem formalisierten, kontrollierten Prozeß erbracht, und

nicht mehr ungeplant und unstrukturiert. Daraus ergeben sich neue Anforderungen an die beruflichen Kompetenzen der Akteure des Weiterbildungsprozesses.

- Zum anderen verändern sich die *Beziehungen zwischen den Nachfragern und den Anbietern von Weiterbildung*. Durch Verfahren der Qualitätssicherung verschieben sich Schnittstellen und entstehen neue Kooperationsformen. Bildungsinstitutionen haben zunehmend Qualitätsnachweise beizubringen oder müssen gar ihren Kunden ihr internes System der Qualitätssicherung offenlegen. Sie können sich nicht mehr als separierte Dienstleister verstehen, die fertige Produkte anbieten, sondern werden daran gemessen, ob sie auf variierende Qualitätsanforderungen von Betrieben und individuellen Teilnehmern flexibel reagieren können.

In den dokumentierten europäischen Fällen ist nicht zu übersehen, daß die Last der Qualitätskontrolle zunehmend von den Nachfragern auf die Anbieter von Weiterbildung übergeht. Mit dem erwachten Qualitätsbewußtsein der Nachfrager von Weiterbildung ist verbunden, daß die Bildungsinstitutionen die Qualität ihrer Angebote ex ante glaubhaft belegen können müssen. Das ist nicht nur eine Frage des Bildungsmarketings. Ganze Qualitätsmanagementsysteme werden bei Bildungsträgern installiert und ersetzen umfängliche Qualitätskontrollen der nachfragenden Unternehmen und Unternehmensabteilungen. Die Kontrolle der Nachfrager wird damit *methodischer*: sie prüft nur noch, ob die Qualitätssicherung des Bildungsanbieters funktioniert, und prüft nicht mehr jede einzelne Bildungsmaßnahme. Das hat Wirkungen auf den Markt der Anbieter.

- *Zertifizierungen* nach anerkannten Standards, insbesondere nach EN ISO 9000, werden zum Mittel des Wettbewerbs der Bildungsinstitutionen. Sie entlasten den Nachfrager von besonderen eigenen Prüfungen des Qualitätsmanagements der

Bildungsinstitution und schaffen in gewissem Umfang eine marktwirksame Transparenz der Qualitätssicherung von Weiterbildung. Zugleich ist die Gefahr zu sehen, daß Standards möglicherweise auf dem niedrigst möglichen Niveau erfüllt werden, wenn es bloß um ihre Verwendung bei der Kundenakquise geht. Insbesondere die EN ISO 9000 läßt hier breite Spielräume.

- Elaborierte Qualitätssicherungsverfahren und Zertifizierungen verursachen hohe *Kosten*. Wenn diese Kosten auf die Bildungsanbieter überwältigt werden, führen sie zu einer neuen Selektion der Bildungsträger: kleinere Träger ebenso wie Träger im sozialen Bereich werden es schwerer haben, solche Lasten zu tragen. Hierin kann die Gefahr einer Verengung der Weiterbildungsmarktes und eines Wettbewerbsschutzes großer Anbieter liegen.
- Wesentlich erscheint das Problem der *Qualitätssicherung individualisierter Bildungsleistungen*. Weiterbildung ist zunehmend weniger standardisierbar; sie differenziert sich nach Inhalten und Vermittlungsformen entlang der betrieblichen Arbeitsteilung. Dies erfordert hohen, bei jeder Maßnahme neu zu erbringenden Konzipierungs- und Evaluierungsaufwand. Entsprechende Angebote können gegenüber den Unternehmen als Nachfragern dann gemacht werden, wenn diese über eine große Anzahl gleichartiger Arbeitsplätze mit ähnlichen Lernbedarf verfügen. Das heißt: in der Regel werden nur große Unternehmen als Auftraggeber solcher Weiterbildungs- und Evaluierungsleistungen in Betracht kommen. Kleinere und mittlere Unternehmen werden bestenfalls in betriebsübergreifenden sektorialen Weiterbildungsverbänden mit allen sich daraus ergebenden besonderen Schwierigkeiten über das nötige Nachfragepotential zur Gestaltung maßgeschneiderter und auf den besonderen Bedarf hin evaluierter Weiterbildungskonzepte verfügen.

5 Erstes Resümee

Mit der quantitativen Ausweitung und dem Bedeutungszuwachs der beruflichen Weiterbildung in Europa hat die Entwicklung von Methoden der Qualitätssicherung nicht Schritt gehalten. Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, daß die Anwendung abstrakter und in anderen Sektoren generierter Methoden der Qualitätssicherung auf dem Bereich der Weiterbildung nicht zu befriedigenden Ergebnissen führt. Es fehlen noch *besondere* Verfahren der Qualitätssicherung der Weiterbildung: Die Fallstudien zeigen, daß die sachgerechte Anwendung von Qualitätssicherungssystemen und -methoden im Feld Weiterbildung auf allen Ebenen des Weiterbildungsprozesses durch entsprechende Operationalisierungen sichergestellt werden muß. Die Übersetzung der formalen Anforderungen eines Qualitätsmanagements oder von Qualitätsstandards in die konkrete Gestaltung von Weiterbildung muß erst noch erbracht werden. Die Anwendung von Qualitätssicherungssystemen auf berufliche Weiterbildung bringt „alte“ Mängel des Weiterbildungsgeschehens unter einer neuen Perspektive als Probleme von Qualitätssicherung ans Tageslicht. Die transnationale Entwicklung und der Transfer länderübergreifend einsetzbarer Verfahren der Qualitätssicherung in der betrieblichen Weiterbildung kann dabei auch zur Verbesserung der Kompatibilität von Weiterbildungsleistungen in Europa dienen.

Hinweis zum Co-Autor:

*Dr. Thomas Stahl leitet das Institut für sozialwissenschaftliche Beratung (ISOB)
in Regensburg*