

Qualität als Faktor für die Trainingspraxis - Professionalität

von Michael Steig

Im zweiten Teil des Beitrages stellen wir die Anforderungen an Professionelle in der Weiterbildung vor.

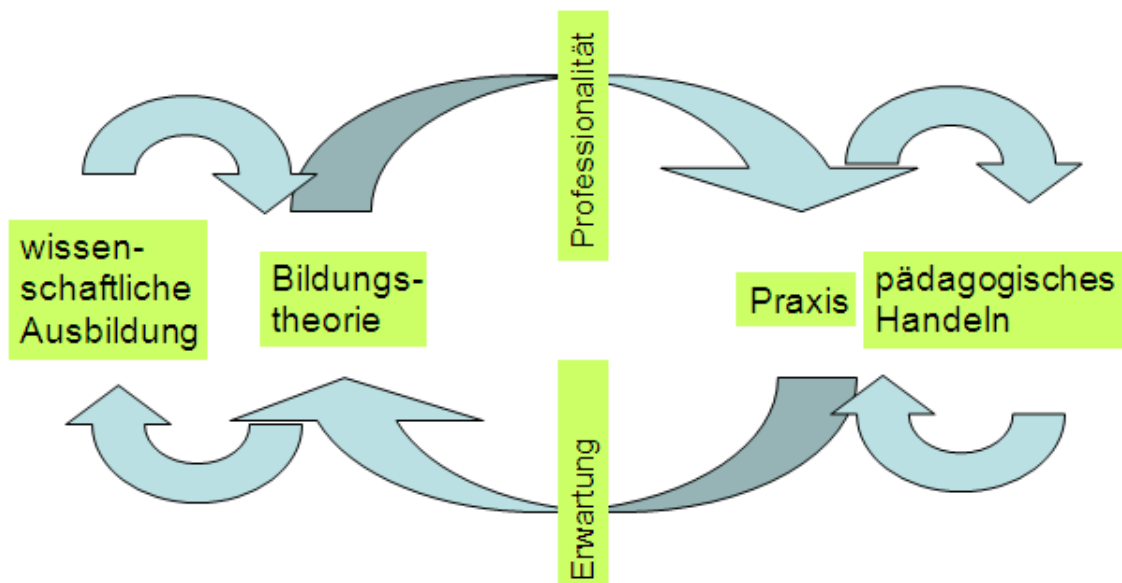
Professionalität

PETERS konstatiert in seinem Buch *Erwachsenenbildungs-Professionalität* „Obwohl Erwachsenenbildung als organisiertes, didaktisch geplantes und angeleitetes Lernen trotz des seit den 1990er Jahren in Wirtschaft und Politik propagierten selbstorganisierten, autodidaktischen Lernens hohe Teilnahmequoten verzeichnen kann ... scheint das anspruchsvollere, mit der Bildungsreform begonnene Projekt der Professionalisierung der Erwachsenenbildung bis heute kaum gelungen zu sein: Eine Profession von Erwachsenenbildner/innen hat sich erkennbar nicht gebildet, die auch nur einige der an Professionen üblicherweise angelegten Kriterien erfüllt, wie verbindlich geregelte Qualifikationsstandards und Berufszugangsmöglichkeiten, einheitliche Berufsbezeichnung, professionelle Handlungsstandards, berufliche Interessenorganisation und Selbstkontrolle.“

derungen an die Professionalität der Weiterbildner stellen.

Nach unseren Recherchen gibt es derzeit nur ein Managementsystem, das in der Weiterbildung Anwendung findet, das diesen Ansatz verfolgt. Es ist das DVWO-Qualitätsmodell. Doch klären wir zunächst, wie sich Professionalität in der Weiterbildung manifestieren sollte. Die Abbildung veranschaulicht den Zusammenhang:

Professionalität bedeutet, wissenschaftlich gesichertes Wissen auf konkrete Probleme des Lebens anzuwenden. Die Praxis des pädagogischen Handelns führt dazu, die Erwartungen der Teilnehmer und ihr Interesse an der Sache zu erfüllen und die bildungstheoretischen Grundsätze zu verstehen. Was aber ist in der Praxis des pädagogischen Handelns erforderlich? Pädagogisches Handeln lässt sich abbilden durch das Überwinden des Spannungsfeldes der Pole einer Ellipse, die sich im Gleichgewicht befinden sollen.



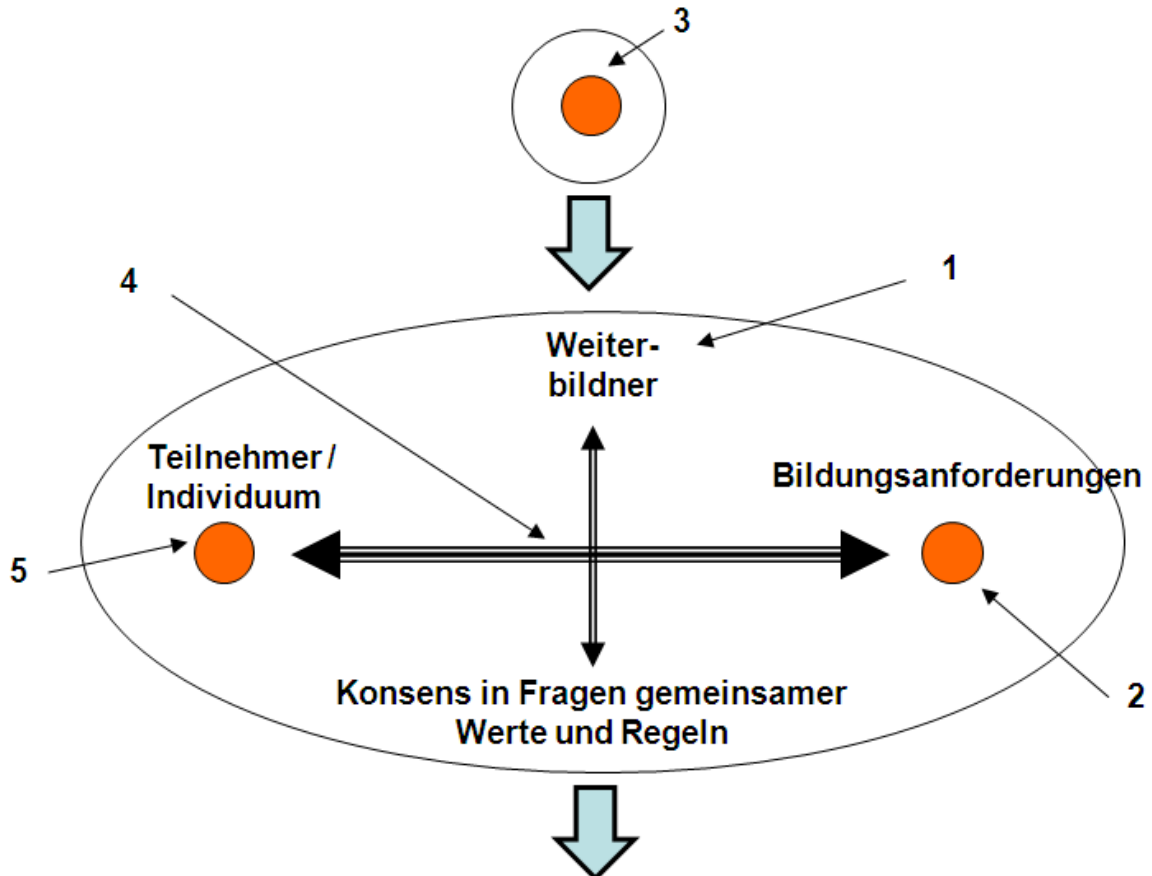
Aufgrund der Tatsache, dass Qualität in der Weiterbildung durch den eigentlichen Herstellungsprozess erst entsteht (vergl. Teil 1 des Beitrages), müssen wir ganz besondere Anforderungen

an die Professionalität der Weiterbildner stellen. Den einen Pol der Ellipse stellt das Individuum dar (5), das an einer Weiterbildungsmaßnahme interessiert ist. Der andere Pol (2) wird durch die Bildungsanforderung gebildet. Das heißt, das Individuum kann sich nur entwi-

ckeln, wenn Bildungsanforderungen überhaupt vorhanden sind.

Zwischen den beiden Polen entsteht ein natürliches Spannungsfeld (Kraftfluss zwischen Individuum und Abforderung)(4), das geistige Energie benötigt, um überwunden zu werden.

Hinsichtlich der in Zukunft von den Weiterbildungern geforderten Kompetenzen konstatieren KRAFT, SEITTER und KOLLEWE in ihrem Buch *Professionalitätsentwicklung des Weiterbildungspersonals* „Weiterbildner nehmen im Prozess des lebenslangen Lernens zunehmend eine Schlüsselrolle ein und haben einen entscheidenden Einfluss auf die qualitative Gestaltung des Lehrens und



Qualität in der Weiterbildung

Es handelt sich hierbei um eine wechselseitige Übereinkunft von Beziehungen.

Um die Spannung zwischen beiden Polen zu erhalten, ist eine Führungspersönlichkeit erforderlich, der Weiterbildner (1). Er hält durch professionelles pädagogisches Handeln die Balance und bringt geistige Energie ein, um die Waage „im Gleichgewicht“ zu halten.

Damit ist der gesamte Prozess abhängig von der Ich-Zentrierung des Weiterbildners. Professionalität liegt im Wollen und Können des Weiterbildners (DEWE).

Der qualitativ hochwertige Bildungsprozess wird demnach geprägt durch den Konsens in Fragen gemeinsamer Regeln und Werte:

Lernens in der Weiterbildung. Ihre Aus- und Fortbildungen und ihre (erwachsenen-) pädagogischen Kompetenzen standen jedoch wenig im Fokus.“

Die Konsequenz daraus ist, dass die (Qualitäts-) management-Systeme, die in Weiterbildungseinrichtungen Anwendung finden bzw. finden sollen, auch diesem Aspekt gerecht werden müssen. Die Forderung nach qualifiziertem Personal wird in jedem (Qualitäts-) management-System erhoben. Allein das DVWO Qualitätsmodell stellt dazu eindeutige Kriterien bereit.

Wenn also die These ernst genommen werden soll, „dass sich die pädagogische Qualität in unmittelbaren Lehr-/Lernsituationen zeigt und erweist, dann muss Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung sich insbesondere auf diejenigen konzentrie-

ren, die pädagogische Prozesse vor Ort gestalten.“
KRAFT, SEITTER und KOLLEWE [ebd.]

Dieser Forderung wird auch die DIN EN ISO 9001:2008 in ihrer aktuellen Fassung gerecht „Personal, dessen Tätigkeiten die Erfüllung der Produkthanforderungen (Anmerkung des Autors: entspricht auch Dienstleistungsanforderungen) beeinflussen, muss aufgrund der angemessenen Ausbildung, Schulung, Fertigkeit und Erfahrung kompetent sein.

Anmerkung: Die Erfüllung der Produkthanforderungen kann direkt oder indirekt durch Personal, das eine beliebige Tätigkeit innerhalb des Qualitätsmanagementsystems ausführt, beeinflusst werden.

Die Organisation muss

- a. die notwendige Kompetenz des Personals, dessen Tätigkeiten die Erfüllung der Produkthanforderungen beeinflussen, ermitteln,
- b. wo zutreffend, für Schulung sorgen oder andere Maßnahmen ergreifen, um die notwendige Kompetenz zu erreichen,
- c. die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen beurteilen,
- d. sicherstellen, dass ihr Personal sich der Bedeutung und Wichtigkeit seiner Tätigkeit bewusst ist und weiß, wie es zur Erreichung der Qualitätsziele beiträgt, und
- e. geeignete Aufzeichnungen zu Ausbildung, Schulung, Fertigkeiten und Erfahrungen führen.“

Demzufolge wird die Norm auch den Anforderungen gerecht, in pädagogische Qualitätsprozesse alle pädagogischen Mitarbeiter/innen und auch das Verwaltungspersonal einzubeziehen, wie es KRAFT, SEITTER und KOLLEWE [ebd.] fordern. „Professionalisierung als Qualitätsentwicklung bedeutet, die pädagogischen Prozesse in der

Weiterbildung in den Fokus zu stellen“ ... „Damit muss sich das Augenmerk pädagogischer Qualitätsentwicklung insbesondere auf diejenigen Personen und deren Kompetenzen richten, die die Arbeit in den Weiterbildungseinrichtungen gestalten und verantworten. Professionalisierung im Kontext von Qualitätsentwicklung bedeutet, das zur professionellen Ausübung der verschiedenen Tätigkeiten in der Weiterbildung notwendige erwachsenenpädagogischen Kompetenzprofile zu benennen. Zugleich müssen die in der Weiterbildung Beschäftigten dahingehend unterstützt und gefördert werden, diese Kompetenzen aufzubauen und kontinuierlich zu aktualisieren.“ KRAFT, SEITTER und KOLLEWE [ebd.]

Aus den formalen Prozessen, die ein Pädagoge vollzieht, schließe ich auf Qualität; andere direkte Rückschlüsse sind nicht möglich. Was in der materiellen Güterproduktion sichtbar wird, muss im Bildungsprozess ersetzt werden.

Wir sollten uns in der Bundesrepublik darauf verständigen – gegebenenfalls auf der Basis des Europäischen/Deutschen Qualitätsrahmens – ein Management-System für die berufliche und betriebliche Weiterbildung (vielleicht auch für die Ausbildung) zu entwickeln, das auf den Standards der DIN EN ISO 9000-Familie beruht. Die Ergänzung zur DIN EN ISO 9000-Familie sollte dann die Anforderungen an Professionalität, Kompetenz der Lehrenden, Messbarkeit der Lehrinhalte usw. enthalten.

Damit erreichen wir unter anderem auch die von allen Verwendern geforderte Transparenz in der Qualitätsdebatte.

© Michael Steig

Nähere Informationen:

STG Beratende Ingenieure
Dipl.-Ing. Dipl.-Päd. Michael Steig
Zum Alten Feld 27
63679 Schotten
Tel. +49 (0) 6044 96040
Fax. +49 (0) 6044 96042
E-Mail: info@stg-ingenieurbuero.de