



**Berufskraftfahrer – Fit fürs
21. Jahrhundert?
Qualitätssicherung (QS) in
der Aus- und Weiterbildung**
15. April 2013

QBB
Qualitätsgesellschaft
Bildung und Beratung mbH

Herbergerweg 12 | 14167 Berlin
Tel.: 030 - 505 94 609
mail@qbb.de | www.qbb.de

Dr. Gerd Reimann
Geschäftsführer von QBB



Überblick – QS in der Aus- und Weiterbildung

- Welche Faktoren bestimmen die Qualität der Aus- und Weiterbildung?
- Welche Rolle spielen die Trainer-Kompetenzen für eine qualitativ hochwertige Weiterbildung?
- Wie weit sichern QM-Systeme die Qualität der Weiterbildung?
- Fazit und Konsequenzen für Trainer/innen sowie Bildungsdienstleister



EF auf die Qualität beruflicher Weiterbildung

- Forschungsprojekt (BMBF): Einfluss und Wirkung von Qualitätsmanagementsystemen und Evaluation auf Qualität beruflicher und betrieblicher Weiterbildungen
- Dauer: 1. Januar 2010 – 30. Juni 2012
- Team: QBB, Gideon GmbH, Kalman Consult, TU Braunschweig
- Partner/Mitwirkende: Bildungsdienstleister, Bildungs-Experten/innen, Trainer/innen, Teilnehmende (TN), Auditoren/innen
- Ziele:
 - Welche Faktoren beeinflussen die Qualität von konkret durchgeführten Bildungsmaßnahmen und wie kann man diese beeinflussen?
 - Welche Hinweise für die Gestaltung organisatorischer Prozesse und Strukturen sowie für die Planung, Durchführung und Evaluation der Bildungsmaßnahmen lassen sich daraus ableiten?



Forschungsprojekt: Grunddesign

- Anbieter sowie Anbietergruppen
 - IHK, Private Anbieter, VHS
- Themenfelder
 - Mitarbeiterführung, Projektmanagement, Konfliktmanagement, Rhetorik/Präsentation/Kommunikation, Zeitmanagement (Interaktionsthemen)
- Phasen der Untersuchung
 - Identifizierung der Einflussfaktoren (EF)
 - Gewichtung und Validierung der EF
 - Entwicklung der Erhebungsinstrumente
 - Feldphase
 - Ergebnisverwertung und -aufbereitung



Forschungsprojekt: Phasen der Untersuchung

- Identifizierung der Einflussfaktoren
 - Analyse von Weiterbildungstests der Stiftung Warentest
 - Analyse von neun Qualitätsmanagementmodellen (QMM)
 - Analyse existierender Qualitäts- und Evaluationsstudien

- Gewichtung und Validierung der Einflussfaktoren
 - Befragung von Bildungsdienstleistern (ca. 330, Rücklauf n=105)
 - Experteninterviews (n=28)
 - Zwei Expertenrunden



Feldphase (2011)

F e l d p h a s e

Kursübergreifend	Kursbezogen		
	Unmittelbar vor dem Kurs	Unmittelbar nach dem Kurs	3 Monate nach dem Kurs
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Befragung der kooperierenden Bildungsdienstleister (n=7) ▪ Befragung der Trainer/innen, Diagnostik und Sensibilisierung (n=22) ▪ Analyse Kurs- und Angebotsmaterial 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Befragung der Trainer/innen (n=22) ▪ Befragung der Teilnehmenden (n=295) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Befragung der Trainer/innen (n=22) ▪ Befragung der Teilnehmenden (n=264) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Befragung der Teilnehmenden (n=142)



EF-Lehrende: situative Kompetenzen (Fragebogen)

Einflussfaktoren	Beschreibungen (hohe Ausprägung)
Situative Kompetenzen: Vermittlung der Relevanz für die Lernenden	<ul style="list-style-type: none">• Verknüpfung von theoretischem Wissen und praktischer Relevanz (z.B. durch Situationen aus Praxis, generell praxisnahe Beispiele)
Situative Kompetenzen: Anpassung des Lerntempos an die Lernenden	<ul style="list-style-type: none">• Die Fähigkeit, interindividuelle Unterschiede im Lerntempo zwischen den Lernenden zu erkennen und den Unterricht dementsprechend anzupassen und zu gestalten.• Methodenkenntnisse, um verschiedene Lerntempi zu organisieren, wie z.B. Arbeiten in Kleingruppen, selbst- und fremdgesteuertes Lernen
Situative Kompetenzen: Aktivierung von Transferleistungen	<ul style="list-style-type: none">• Vereinbarung von Zielen mit den Lernenden• Sicherung des Transfers vor, während und nach der Weiterbildung• Kontrolle von Lernzielen (auch Zwischenzielen) in den Lernprozess integrieren• Neue Informationen mit Vorwissen verknüpfen und strukturieren (Elaborieren und Organisieren)



EF-Lehrende (Psychodiagnostik)

Einflussfaktoren	Beschreibungen (hohe Ausprägung)
Sensitivität	<ul style="list-style-type: none">• Gutes Gespür auch für schwache Signale in sozialen Situationen;• großes Einfühlungsvermögen;• sichere Interpretation und Zuordnung der Verhaltensweisen anderer.
Soziabilität	<ul style="list-style-type: none">• Ausgeprägte Präferenz für Sozialverhalten, welches von Freundlichkeit und Rücksichtnahme geprägt ist;• Großzügigkeit in Bezug auf Schwächen der Interaktionspartner;• ausgeprägter Wunsch nach einem harmonischen Miteinander.
Teamorientierung	<ul style="list-style-type: none">• Hohe Wertschätzung von Teamarbeit und Kooperation;• Bereitschaft zur aktiven Unterstützung von Teamprozessen;• bereitwillige Zurücknahme eigener Profilierungsmöglichkeiten zugunsten der Arbeitsgruppe.



Auswirkungen der Trainereigenschaften

Korrelationen (Zusammenhänge)

- **positive** Zusammenhänge zwischen **Transfererfolg** und Gewissenhaftigkeit, Sensitivität, Kontaktfähigkeit, Soziabilität, Teamorientierung
- **negative** Zusammenhänge zwischen **Transfererfolg** und Leistungsmotivation, Flexibilität, schlussfolgerndem Denken



Rolle der Lehrenden im Rahmen des Transfererfolges

- Lehrende spielen die zentrale Rolle für einen gelungenen Lehr-/Lernprozess.
- These 1: Für die Auswahl des Weiterbildungspersonals werden häufig falsche Schwerpunkte/Akzente gesetzt.
- These 2: Durch geeignete Trainer/innen-Diagnostiken und ergebnis-spezifische Qualifizierungen lassen sich verbesserte Transfererfolgsergebnisse erzielen.



Forschungsprojekt: Einbezogene „QMM“

Untersuchte QMM

- AZWV
- DVWO-Modell
- EFQM Model 2010
- Gütesiegelverbund Weiterbildung
- ISO 29990
- ISO 9001
- LQW 3
- QESplus
- ZFU



Qualitätsmanagement und pädagogische Qualität

„Semantische Spiegelung“: EF – QMM-Anforderung

Grade der Steuerungsfähigkeit mit Vergabe von Zahlenwerten:

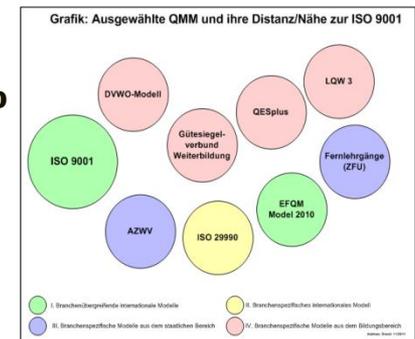
keine Steuerung (kS) = 0

beschränkte Steuerung (bS) = 1

Steuerung (S) = 2



54,9 %





Fazit (Lehrende)

- Personen- und persönlichkeitsbedingte Eignungsdimensionen der Trainer/innen haben nachgewiesenermaßen **Einfluss auf die Zufriedenheit** und den **Lern- und Transfererfolg** der Teilnehmenden.
- Durch die **Herstellung der Passung zwischen Trainerkompetenzen und Weiterbildungsmaßnahme** wird Weiterbildungsqualität positiv beeinflusst.
- Die Passung kann durch Supervision der Trainer/innen, durch spezielle Sensibilisierungen und die Vermittlung von Selbstmanagementtechniken, also **Trainer/in-Qualifizierungen** optimiert werden.



Fazit (QMM)

- Die Implementierung eines QM-Systems garantiert keine hohe WB-Qualität.
- Bildungsdienstleister sowie Trainer/innen benötigen ein stringentes Evaluationskonzept.
- Ein hohes Qualitätsniveau wird durch die Implementierung eines geeigneten QM-Systems in Verbindung mit einer passenden Qualitäts-KULTUR erreicht.
- Qualitäts-KULTUR meint die Verschmelzung aus Qualitätsbewusstsein und qualitätsorientiertem Handeln, wodurch das Bemühen um Qualität zur Selbstverständlichkeit, zur Gewohnheit, zur Lebensweise wird (in Anlehnung an Markus Pralle 2007).



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!