

Qualitätsentwicklung in der Familienbildung

Andreas Zieske

Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung sind im Bildungsbereich schon immer ein Thema, und damit auch für die Familienbildung als Teil der allgemeinen Erwachsenenbildung. Das Bemühen um ein ansprechendes, pädagogisch hochwertiges Angebot und die professionelle Organisation der Arbeit in den Familienbildungsstätten wurde in der Vergangenheit zwar nicht konkret und eng mit dem Begriff der „Qualität“ verknüpft, vielmehr diskutierte man entsprechende Fragen und Standards im Zusammenhang mit dem Bemühen um Professionalität und Professionalisierung im Bildungsbereich (vgl. Meisel 2008, S. 110 f.). Für den Bereich der (beruflichen) Weiterbildung wurden dabei z.B. von Schlutz (1996, S. 28, zit. nach Meisel 2008) folgende Bausteine einer Qualitätsentwicklung durch Professionalisierung und Professionalität genannt:

- „1. mehr Programmqualität durch theoretische Reflexion, Bedarfsermittlung, Transparenz, Systematik, curriculare Bausteine mit Fach- und Wissenschaftsorientierung;
2. mehr Durchführungsqualität durch Teilnehmerberatung, Dozentenauswahl und -fortbildung, Begleitmaterialien, Kurshospitationen usw.;
3. mehr Ergebnisqualität (...) durch Befragungen der Beteiligten und Programmevaluation“.

Die hier angesprochenen Qualitätsdimensionen sind bis heute auch für den Bereich der Familienbildung von hoher Relevanz und werden von den Einrichtungen mehr oder weniger systematisch bearbeitet. Dabei spielt schon seit längerem der Nachweis von professionellen Strategien der Qualitätssicherung für die Einrichtungen insbesondere bei öffentlich geförderten Maßnahmen eine immer größere Rolle. Die einzelnen Bundesländer forderten bereits vor der Entwicklung von systematischen Qualitätsmanagementmodellen in ihren Erwachsenenbildungs- bzw. Weiterbildungsgesetzen die Einhaltung professioneller Mindeststandards als Voraussetzung für die Förderung von Einrichtungen. „Hierzu gehören u.a. offen zugängliche Programme, Offenlegung der Arbeitsinhalte und der Finanzierungsstrukturen, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, Programmbreite und notwendige sachliche Voraussetzungen, eine einschlägig qualifizierte hauptberufliche Leitung sowie qualifiziertes nebenberufliches Personal etc.“ (Gnahn 1999, S. 33, zit. nach Meisel 2008). Diese Anforderungen haben sich nach der im Folgenden skizzierten Qualitätsentwicklungsdebatte und ihren Ergebnissen zumindest regional verschärft, da inzwischen einige Bundesländer (nach eigenen Recherchen knapp die Hälfte; Stand 2017) in ihren gesetzlichen Regelungen den Nachweis eines zertifizierten Qualitätsmanagementsystems einfordern (vgl. bkj 2010).

In der zweiten Hälfte der 1980er Jahre wurden im gewerblichen Dienstleistungsbereich die DIN-EN-ISO 9000ff. Reihe (1987) und das Modell der European Foundation for Quality Management (EFQM; 1988) als international anerkannte Standards für Qualitätsentwicklung und Qualitätsmanagement eingeführt. Relativ schnell entwickelten sich daraufhin Bestrebungen, diese Modelle auch für den pädagogischen Bereich (Bildung/Soziale Arbeit) nutzbar zu machen. Spätestens ab Beginn der 1990er Jahre setzte dann eine „zunächst ausgesprochen kontrovers geführte Debatte um die Übertragung des betriebswirtschaftlich geprägten Qualitätsbegriffs auf den Bildungsbereich“ (Schmidt-Hertha 2011, S. 153) ein.

Beide Modelle sind bis heute Grundlage für die verschiedenen Qualitätsmanagementsysteme, die in den Folgejahren branchenspezifisch entwickelt wurden und bis heute auf dem Markt der Zertifizierungsmodelle angeboten werden. Ab Mitte der 1990er Jahre förderte dann auch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) die Diskussion und Übertragung des Qualitätsentwicklungsgedankens auf den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe insbesondere durch seine Publikationsreihe „Qs“ (Heft 1-36, 1996-2001); dies war Teil der Bundesinitiative „Qualitätsentwicklung in der Kinder- und Jugendhilfe“. Auch die Familienbildung wurde als Teil der Kinder- und Jugendhilfe (§ 16 SGB VIII) in diese Diskussionsprozesse eingebunden. Im Rahmen eines vom BMFSFJ von 1998 bis 2000 geförderten Modellprojekts wurde sogar ein „organisationsbezogenes Qualitätsmodell für die Familienbildung entwickelt und in drei Bundesländern mit insgesamt ca. 50 beteiligten Einrichtungen erprobt“ (Thiel 2002, S. 16; vgl. auch Schiersmann/Thiel/Pfizenmaier 2001).

Gut 15 Jahre nach Beendigung dieses Modellversuchs sind allerdings nur noch spärliche Reste eines darauf aufbauenden Qualitätsmanagements in den beteiligten Einrichtungen zu spüren. Einige der Einrichtungen berichten zwar, dass sie einzelne Bausteine oder Prozessabläufe beibehalten bzw. weiterentwickelt haben. Von einer nachhaltigen und systematischen Verankerung eines Qualitätsmodells kann aber dennoch nicht gesprochen werden.

Parallel zu dieser Entwicklung im Bereich der Familienbildung unterstützten auch das Bundesministerium für Bildung und Forschung, das Bundesinstitut für Berufsbildung, die Agentur für Arbeit und weitere Institutionen des Bildungsbereichs vielfältige Aktivitäten, und zwar mit dem Ziel, für den Bildungsbereich – insbesondere für die (berufliche) Weiterbildung – (branchen-) spezifische Qualitätsmanagementsysteme zu entwickeln und als Standards zu implementieren (vgl. Meisel 2008, S. 111 ff.). Mit der Diskussion einheitlicher Qualitätsstandards entwickelte sich folgerichtig und zeitgleich der Gedanke eines durch externe Stellen zu leistenden Nachweises dieser Qualitätsbemühungen. So hat sich bis heute ein florierender Markt an Zertifizierungsmodellen und dazugehörigen Zertifizierungsagenturen herausgebildet.

Folgende Modelle, die für die Familienbildung relevant und spezifisch auf die Erwachsenenbildung zugeschnitten sind, werden derzeit überregional zur Zertifizierung angeboten:

- das Rahmenmodell Qualitätsentwicklung im Verbund von Bildungseinrichtungen (QVB)
- das Modell des Gütesiegelverbundes Weiterbildung
- die lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung (LQW)

Allerdings ist der Markt unübersichtlich, so dass diese Aufzählung keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Weitere Modelle, die dann allerdings stärker auf andere Bildungsbereiche zugeschnitten sind, finden sich in den Zusammenstellungen von Barbara Veltjens (2006) und im Testbericht „Qualitätsmanagement“ der Stiftung Warentest (test.de 2008).

Zudem müssen sich Einrichtungen, die Projekte und Maßnahmen der Agentur für Arbeit umsetzen, nach der gültigen Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV bzw. AZAV) gesondert zertifizieren lassen. Bis heute hat die von Klaus Meisel 2008 formulierte Kritik ihre Berechtigung: „Die Zerfaserung der Qualitätsanstrengungen (...) widerspricht (...) den in der Qualitätsdebatte stets vorgetragenen Zielen wie z.B. dem der Qualitätstransparenz für die ‚Kunden‘. Aufgrund der unterschiedlichen Zuständigkeiten (...) im föderalen Bermudadreieck zwischen Bund und Ländern und einzelnen Ressorts werden von den

Einrichtungen z.T. Mehrfachzertifizierungen, die an Ressourcenverschwendung grenzen, verlangt“ (S. 117).

Mit Blick auf den Bereich der Weiterbildung konstatiert Bernhard Schmidt-Hertha 2011, dass „die Bildungspraxis die wissenschaftliche [und fachpolitische; Anmerkung des Verfassers] Diskussion um das Für und Wider des Qualitätsbegriffs im Bildungssystem überholt zu haben scheint. Auch durchaus berechtigte Vorbehalte gegenüber einer Übertragung von Begrifflichkeiten und Steuerungslogiken aus dem Wirtschafts- auf das Bildungssystem (z.B. Nittel 1997) scheinen angesichts der Etablierung von Qualitätsmanagement in allen Bereichen des Bildungssystems kaum mehr Gehör zu finden. Klar ist auch, dass die Qualitätsdebatte in Zusammenhang mit dem Wechsel des bildungspolitischen Steuerungssystems (...) zu sehen ist. (...) Damit werden die Qualität der pädagogischen Arbeit und auch deren Nachweis in vielen Bildungsbereichen zunehmend zu einer existentiellen Frage für die einzelnen Einrichtungen“ (S. 154).

Für den Bereich der Familienbildung stellt sich die Frage nach belegbaren, also in der Regel zertifizierten Qualitätssicherungsanstrengungen weit weniger existentiell. Zum einen liegt das darin begründet, dass Familienbildung in weiten Teilen mit ihren Bildungsangeboten eher zum „weichen“ Teil des Bildungsbereichs, also zur non-formalen und informellen Bildung gehört: Im Rahmen der Familienbildung geht es eher um allgemeine, politische, kulturelle, gesundheitliche etc. Bildung und in der Regel sehr viel weniger um (berufliche) Weiterbildung im engeren Sinne; diese hat in weit höherem Maße selbst zertifizierte, vergleichbare und anschlussfähige Lernergebnisse („Abschlüsse“) zu erbringen. Auch die Entwicklungen rund um den Deutschen Qualifikationsrahmen und den damit verbundenen Paradigmenwechsel zur Kompetenzorientierung in der beruflichen Bildung (siehe Herrmann/Funk/Teichert 2013) werden in der Familienbildung – wenn überhaupt – nur ausschnittsweise wahrgenommen.

Zum anderen sind die gesetzlichen Förderregelungen regional unterschiedlich gestaltet. In vielen Bundesländern ist ein zertifizierter Nachweis eines QM-Systems nicht erforderlich oder die entsprechenden Regelungen haben nur Empfehlungscharakter. Nur in einigen Weiterbildungs-, Erwachsenenbildungs- und Bildungsurlaubsgesetzen ist eine Zertifizierungspflicht tatsächlich als Fördervoraussetzung verankert. Insofern hat sich in der Familienbildung – regional unterschiedlich – ein eher gelassener und pragmatischer Umgang mit der Qualitätsentwicklung und deren Zertifizierung herausgebildet. Dort, wo der Nachweis einer Zertifizierung als förderrechtlichen Gründen notwendig ist, haben sich die Einrichtungen teilweise schon Ende der 2000er Jahre auf den Weg gemacht und sich – oft auch im Verbund mit größeren Erwachsenenbildungseinrichtungen – nach einem der oben genannten Modelle extern begutachten lassen. In vielen Fällen gilt aber für die Familienbildung immer noch das, was Dieter Gnahn 2005 für die gesamte Landschaft der Weiterbildung beschreibt: „Die Einrichtungen setzen in ihrer Mehrzahl auf ‚hausgemachte‘ Konzepte, andere kombinieren die einrichtungsspezifischen Vorgehensweisen mit standardisierten Verfahren. Insgesamt herrscht eher Pragmatismus im Vorgehen, ein Sich-Herantasten an die beste Lösung ohne Rücksicht auf die ‚Reinheit der Lehre‘, die in der Anfangsphase der Qualitätsdebatte noch so bestimmend war“ (S. 2).

Allerdings scheinen auch jene Einrichtungen, die bisher noch nicht durch förderrechtliche Vorgaben zum Nachweis eines zertifizierten QM-Modells verpflichtet sind, sich zunehmend für eine systematisierte Qualitätsentwicklung und entsprechend nachweisbare Qualitätsmanagementsysteme zu interessieren. Viele dieser Einrichtungen berichten, dass sie zunehmend seitens der Fördermittelgeber, insbesondere auch von örtlichen Jugendämtern, nach ihren Qualitätsanstrengungen und deren Nachweis gefragt werden. Auch bei der Konkurrenzsituati-

on der Einrichtungen vor Ort mit anderen Einrichtungen und Trägern ist der externe Nachweis von QE und QM ein nicht zu unterschätzender Vorteil. Jenseits dieser eher funktionalen Gründe versprechen sich zudem immer mehr Einrichtungen positive Auswirkungen auf ihre Arbeit, insbesondere im organisatorischen und verwaltungstechnischen Ablauf. Dabei bewirkt vor allem der ökonomische Druck ein verstärktes Bemühen um Effizienz und Effektivität. Aber auch die zunehmend gewünschte Beteiligung und daraus folgende Zufriedenheit der Mitarbeitenden sowie der Wissenstransfer innerhalb der Einrichtungen z.B. bei Personalfluktuations- und Generationenwechsel sind wichtige Motivationsgrundlagen für eine systematische Qualitätsentwicklung.

Bisherige Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass Qualitätsmanagementsysteme, die nur aus funktionalen Gründen und externen Zwängen eingeführt wurden, nicht nachhaltig funktionieren und in den Einrichtungen als unliebsamer Mehraufwand „abgearbeitet“ werden. Notwendige Rezertifizierungen bedeuten dann immer einen hohen Arbeitsaufwand, da die Anstrengungen zusätzlich zur alltäglichen Arbeit in Angriff genommen werden müssen. Zudem entfalten solche aufgepfropften Modelle und Systeme keine nachhaltige Wirkung auf die einrichtungsinternen Beteiligungsstrukturen, solange sie nicht als Einrichtungskultur „gelebt“ werden und fest in der Leitungsphilosophie verankert sind.

So lässt sich für die evangelischen Familienbildungseinrichtungen sagen, dass sich das Interesse zurzeit hauptsächlich darauf richtet, die eigene Arbeit und Organisation nachhaltig zu systematisieren und dazu bereits erprobte und zertifizierungsfähige Modelle zu nutzen. Die formelle Zertifizierung spielt eher in zweiter Linie eine Rolle und soll quasi als „Beifang“ erzielt werden.

Zudem darf man die Erwartungen an die hier diskutierten Qualitätsentwicklungsprozesse und die vorhandenen Qualitätsmanagementmodelle nicht überziehen. Wie Klaus Meisel bereits 2008 berichtet, konzentrieren sich auch die aktuellen Konzepte vor allem auf die „organisationale Seite der Qualitätsentwicklung“ und nicht auf die systematische Qualitätsentwicklung, die sich auf das professionelle pädagogische Handeln bezieht (Meisel 2008, S. 117 f.). Auch in der Familienbildung gilt, dass es nach wie vor unter den aktuellen Marktbedingungen und dem ökonomischen Druck zur Effizienz nur konsequent erscheint, „ein systematisches organisationsbezogenes Qualitätsmanagement einzuführen und nachzuweisen“ (ebd.). Es geht also in erster Linie um die Standardisierung von Arbeitsprozessen und die verbindliche Festlegung der zugehörigen Arbeitsschritte mit dem Ziel, das Funktionieren einer Organisation unabhängig vom Arbeitsstil der/des jeweils Handelnden sicherzustellen und weiterzuentwickeln.

Professionelles (erwachsenen-) pädagogisches Handeln folgt aber einer anderen Logik als der einer personenunabhängigen Abfolge von Prozessschritten. Gerade in der Familienbildung geht es häufig darum, situationsbezogenen Bildungsgelegenheiten zu erkennen und aufzugreifen, offene Angebote adressatenorientiert zu gestalten und in sozialen Bezügen authentisch zu handeln. Die hierfür erforderlichen Kompetenzen der Fachkräfte sowie die Fähigkeit, diese situations- und zielgruppenorientiert zum Einsatz zu bringen, sind insofern die qualitativen Ressourcen, die es weiterzuentwickeln gilt. Ergänzend zu den formalisierten Qualitätsmodellen sollte es folglich wieder stärker um die Frage der Professionalisierung im Bildungsbereich gehen und damit um die „gezielte Weiterentwicklung der professionellen Kompetenzen des erwachsenenpädagogischen Personals“ (ebd.). Auch für die Familienbildung gilt, dass die Organisationsqualität nur eine wesentliche Voraussetzung für die pädagogische Qualität der Arbeit darstellt. Weitere und besondere Qualitätsanstrengungen sollten sich aber auch auf die Handlungskompetenzen der pädagogischen Fachkräfte und die pädagogisch reflektierte Gestaltung von Bildungs- und Unterstützungsangeboten fokussieren.

Literatur

bkj (2010): Qualitätssicherung in den Weiterbildungsgesetzen. www.qualitaetsentwicklung.bkj.de/index.php?id=56

BMFSFJ (1996-2001): Qs. Hefte 1-36

Gnahn, D. (1999): Rahmenbedingungen der Qualitätsentwicklung: Schnittmengen und Unterschiede der gesetzlichen Regelungen in den einzelnen Bundesländern. In: Küchler, F. v./Meisel, K. (Hrsg.): Qualitätssicherung in der Weiterbildung – Auf dem Weg zu Qualitätsmaßstäben. Frankfurt/Main, S. 31-45

Gnahn, D. (2005): Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung jenseits von ISO und EFQM. www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/gnahn05_01.pdf (17.01.2017)

Herrmann, A./Funk, E./Teichert, M. (2013): Permanent kompetent? Kompetenzorientierung in der Freien Wohlfahrtspflege. http://freiewohlfahrtspflege-nrw.de/fileadmin/user_upload/lag_broschuere_dqr.pdf (17.01.2017)

Meisel, K. (2008): Qualitätsmanagement und Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung. Zeitschrift für Pädagogik, 53. Beiheft, S. 108-121

Nittel, D. (1997): Teilnehmerorientierung – Kundenorientierung – Desorientierung ... ? Votum zugunsten eines ‚einheimischen Begriffs‘. In: Arnold, R. (Hrsg.): Qualitätssicherung in der Erwachsenenbildung. Wiesbaden, S. 163-184

Schiersmann, C./Thiel, H.-U./Pfitzenmaier, E. (2001): Organisationsbezogenes Qualitätsmanagement. Opladen

Schlutz, E. (1996): Zur Qualitätssicherung als Professionsaufgabe. In: Meisel, K. (Hrsg.): Qualität in der Weiterbildung. DIE Materialien für Erwachsenenbildung, Bd. 3, S. 27-33

Schmidt-Hertha, B. (2011): Qualitätsentwicklung und Zertifizierung: Ein neues professionelles Feld? Zeitschrift für Pädagogik, 57. Beiheft, S. 153-166

Test.de (2008): Transparenz ist nicht in Sicht. <https://www.test.de/Qualitaetsmanagement-Transparenz-ist-nicht-in-Sicht-1531451-2531451/> (17.01.2017)

Thiel, H.-U. (2002): Qualitätsentwicklung und -verbesserung in Einrichtungen der Familienbildung. In: Netzwerkbüro im Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung (Hrsg.): Netzwerk für örtliche und regionale Familienpolitik. Hannover, S. 15-19

Veltjens, B. (2006): Qualitätsmodelle im Überblick. www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2006/veltjens06_01.pdf (17.01.2017)

Autor

Andreas Zieske, Dipl.-Päd., Leiter der Servicestelle Familienbildung bei der evangelischen arbeitgemeinschaft familie (eaf), Auguststr. 80, 10117 Berlin, www.eaf-bund.de, Kontakt: zieske@eaf-bund.de

Nachweis

Veröffentlicht am 18.01.2017 unter <http://www.sgbviii.de/files/SGB%20VIII/PDF/S195.pdf>.