

Qualitätssicherung und Evaluation in der Evangelischen Erwachsenenbildung Niedersachsen (EEB)

1. Konzeptentscheidung

„Qualitätssicherung und pädagogische Entwicklung ... in Zeiten der Umstrukturierung“ überschrieb die erste Koordinatorin für Qualitätssicherung in der EEB treffend eine Zwischenbilanz der entsprechenden Maßnahmen in der EEB (1).

Die EEB war mit der Umsetzung eines Dezentralisierungskonzeptes beschäftigt, als mit dem damaligen Erwachsenenbildungsgesetz Maßnahmen der Qualitätssicherung eingefordert wurden. 1996 standen konzeptionelle Fragen der Qualitätssicherung im Mittelpunkt der Arbeit des unter Beteiligung aller in der EEB arbeitenden Gremien und der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen eingerichteten Arbeitsausschusses. Die Mitarbeit in einem bundesweiten Projekt des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) war in dieser Zeit sehr hilfreich um Qualitätssicherungsmodelle speziell für die Erwachsenenbildung kennen zu lernen. Während einer dreitägigen Konferenz pädagogischer Mitarbeiter zur Qualitätssicherung im Juni 1998 wurden die Eckpunkte eines Qualitätssicherungskonzeptes für die EEB abgesteckt: Grundlage soll das Prinzip der Selbstevaluation sein. Der Prozess der Selbstreflexion und Selbststeuerung soll unterstützt werden und durch Hinzuziehung externer Berater/innen und Moderator/innen gefördert werden. Die Konzeptionsentscheidung stand auch im Zusammenhang mit der Notwendigkeit der Erarbeitung einer angemessenen Organisationsidentität, die mit der Dezentralisierung und der Integration neuer hauptberuflicher Mitarbeiter/innen und örtlicher ehrenamtlicher Begleitgremien entstanden war.

2. Das Verfahren

In einem ersten Prozess der Schwerpunktsetzung wurden folgende Handlungsfelder für Maßnahmen der Qualitätssicherung bestimmt:

- Mitarbeiter/innen-Fortbildung
- Bildungsarbeit im Eltern-Kind-Bereich
- Programmveröffentlichung

Auf die ‚Warteliste‘ werden gesetzt:

- Leitbild
- Qualitätssicherung in einem regionalen Handlungsfeld

Als Methode wurde das Instrument der moderierten Qualitätszirkel gewählt.

Parallel zu den Qualitätszirkeln begann eine pädagogische Mitarbeiterin mit der Erarbeitung des ersten EEB Evaluationsberichts in laufender Rückkoppelung mit dafür zuständigen Mitgliedern des Arbeitsausschusses. Der Evaluationsbericht wurde im Frühjahr 2000 veröffentlicht.

Die Qualitätszirkel gingen ihre Arbeitsvorhaben der Themenstellung entsprechend unterschiedlich an:

- Die Mitarbeiter/innenfortbildung – Fortbildungsveranstaltungen und die Herstellung von Arbeitshilfen für Kursleiter/innen – ist das „traditionelle“ Instrument der Qualitätssicherung in der EEB. 1993 wurden z.B. 127 Maßnahmen durchgeführt mit 1.249 Unterrichtsstunden und 1.654 Teilnehmenden. Aufgrund laufender Kürzungen waren es 2001 noch 99 Maßnahmen, 779 Unterrichtsstunden und 1.364 Teilnehmende. Entsprechend groß war das Interesse an der Evaluation dieses Bereichs. Zuerst erfolgte eine ausführliche Evaluation der Kurse „eeb praktisch“ (Grundkurs für Methodik/Didaktik) der letzten Jahre. Die Evaluation wurde im Kontext und durch Begleitung des DIE Projektes „Qualitätssicherung in der Weiterbildung“ (2) durchgeführt. Anschließend wurde eine Gesamtschau auf die Mitarbeiter/innenfortbildung in der EEB vorgenommen. Abgeschlossen wurde die Arbeit mit der Erstellung von Qualitätsstandards, die jetzt für die Planung, Organisation, Durchführung und Auswertung der Mitarbeiter/innenfortbildung verbindlich sind.

- Die Bildungsarbeit im Bereich Eltern-Kind-Bildung ist ein relativ eingrenzbarer Bereich, der in der EEB seit Jahren mit den Elementen Planungsvorgaben, Beratung und Fortbildung, Förderung durch Finanzierung und Arbeitshilfen/Materialien und Auswertung betrieben wird. Mit in den letzten Jahren rund 10 % Anteil an den Unterrichtsstunden in der EEB ist der Bereich darüber hinaus auch ein wichtiger ‚Bilanzposten‘, so dass es sich für die konzeptionelle Fortentwicklung anbot, die Funktionsfähigkeit dieses Teilbereichs der Bildungsarbeit zu evaluieren und als Ergebnis verbindliche Qualitätsstandards zu verabschieden.
- Programmveröffentlichung hat für die EEB zwei wichtige Gesichtspunkte: Die EEB Programme sollten unter den Aspekten des „Verbraucherschutzes“ auf einen Standard gebracht werden, der diesen Informationsnotwendigkeiten entspricht. Darüber hinaus galt es die Einheitlichkeit des Erscheinungsbildes zu wahren: Die Programme werden an über 20 verschiedenen Stellen hergestellt. Auch hier wurden als Ergebnis Qualitätsstandards festgelegt.

Die „Warteliste“ wurde in anderen Arbeitsformen bzw. zeitlich später in Angriff genommen.

- Das regionale Handlungsfeld wurde im Arbeitsausschuss und in der Mitarbeiter/innenschaft bei verschiedenen Gelegenheiten diskutiert und fokussierte sich auf das Planungshandeln der pädagogischen Mitarbeiter/innen bzw. die Bedeutung der Übernahme pädagogischer Verantwortung nach Niedersächsischem Erwachsenenbildungsgesetz. Im Rahmen eines DIE Projektes wurde die Arbeit einer pädagogischen Mitarbeiterin ausführlich evaluiert (3). In der Abschlussarbeit zweier pädagogischer Mitarbeiter der EEB in der berufsbegleitenden Fortbildung der ZEW der Universität Hannover zum Weiterbildungsmanager ist das Programmplanungshandeln konzeptionell bearbeitet worden. Die Ergebnisse sind in die Fortbildung der hauptberuflichen Mitarbeiter eingeflossen.
- Der Leitbildentwicklungsprozess ist unter Beteiligung aller Gremien der EEB, des Trägers und seiner Gremien und aller Mitarbeiter im Jahr 2000 begonnen worden. Aufgrund der Vielzahl der Beteiligten konnte erst im Sommer 2002 ein von allen ak-

zeptierter Stand erreicht werden, der auch veröffentlicht wurde (4). Dieser Prozess wurde durch eine Steuerungsgruppe initiiert und begleitet, die auch selbst die Entwürfe laufend weiterentwickelt hat.

Evaluationsbericht und Qualitätsstandards wurden in den EEB Gremien und der Mitarbeiter/innenschaft – Konferenz pädagogischer Mitarbeiter und Verwaltungskonferenz – zur Kenntnis genommen und diskutiert. Die Weiterarbeit bzw. Evaluation der vereinbarten Standards erwies sich jedoch als schwierig. Der Arbeitsausschuss für Qualitätssicherung löste sich in Folge personeller Veränderungen von Haupt- und Ehrenamtlichen nahezu auf und die Qualitätszirkel sahen ihre Arbeit mit der Kommunikation der Qualitätsstandards als erfüllt an. Die Leitung der EEB delegierte die Evaluation der Umsetzung daraufhin an bestehende Arbeitsgremien und Funktionsträger in der EEB. Die Fachgruppe Mitarbeiterfortbildung evaluiert den Bereich Mitarbeiterfortbildung und Eltern-Kind-Bildungsarbeit, die Geschäftsführung die Programmveröffentlichung. Beim Leitbildentwicklungsprozess ist die moderierende Steuerungsgruppe von Anfang an auf eine langfristige ständige Revisions- und Evaluationsarbeit hin angelegt worden, da die Arbeit am Leitbild den Kern der Qualitätssicherung bilden soll.

3. Der gegenwärtige Stand

Mit dem NEBG von 1999 kam in Form der Anforderung einer Fremdevaluation ein neues Element in die Qualitätssicherungsdiskussion der EEB. Die Leitung der EEB übergab die Verantwortung für die Qualitätssicherung an die Geschäftsführung mit dem Ziel ein geeignetes Verfahren zu finden, das die positiven Erfahrungen mit der Selbstevaluation und die Anforderung der Fremdevaluation verbindet. Nach einer einjährigen Vordiskussion, die hauptsächlich unter den hauptberuflichen pädagogischen Mitarbeitern geführt wurde, entschied sich die Leitung der EEB für das vom ArtSet-Institut, Hannover, vertretene Modell der „lernerorientierten Qualitätstestierung in Weiterbildungseinrichtungen“ (5). Die in diesem Verfahren zu evaluierenden Bereiche knüpfen teilweise an vorausgehende Qualitätssicherungsmaßnahmen der EEB an, teilweise fordern sie die Auseinandersetzung mit Bereichen, die

bisher nicht systematisch bearbeitet und dokumentiert worden sind. In der Diskussion vor der Anmeldung zum Testierungsverfahren konnte in der Abstimmung zwischen ArtSet, dem Niedersächsischen Bund für freie Erwachsenenbildung, Arbeit und Leben und dem Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen eine Spezifizierung des Konzepts für Landeseinrichtungen der Erwachsenenbildung erreicht werden, die die Strukturen und Arbeitsweise der Landeseinrichtungen besser berücksichtigt als das Standardkonzept.

Mit einem Einführungsworkshop durch ArtSet für alle pädagogischen Mitarbeiter/innen und einem Arbeitsgespräch für die Steuerungsgruppe wurde das Verfahren zum 1. Juli 2002 eingeleitet. In einem Jahr sind 12 Qualitätsbereiche zu evaluieren, d.h. bestehende Verfahren zu dokumentieren oder neue Qualitätssicherungsmaßnahmen einzuleiten. Eine pädagogische Mitarbeiterin ist mit der Erstellung des Selbstevaluationsberichts beauftragt. Eine Steuerungsgruppe wird Arbeitsaufträge für Maßnahmen der Qualitätssicherung an ad hoc einzurichtende Qualitätszirkel geben bzw. diese einberufen.

4. Resümee

Nach anfänglicher Zurückhaltung in den Reihen der hauptberuflichen Mitarbeiter/innenschaft wegen der Befürchtung zusätzlicher Arbeitsbelastung und der Meinung, dass Qualitätssicherung schon immer betrieben worden sei, nur unter anderer – pädagogischer – Begrifflichkeit und Konzeption, wandelte sich die Haltung bei zunehmender Beteiligung an den Qualitätszirkeln bzw. Maßnahmen. Der Prozess der gemeinsamen Diskussion und der moderierten, ergebnisorientierten Gespräche bot die Reflexionsmöglichkeit von Alltagshandeln und gab Anregungen diese zu optimieren. Die Fixierung in Standards war dann „nur“ noch die Sichtbarmachung dieses Prozesses. Die mit dem Umstrukturierungsprozess der EEB notwendige Integration neuer Mitarbeiter/innen wurde erleichtert. Die Zusammenarbeit von Mitarbeiter/innen und Funktions- und Verantwortungsträgern in Gremien ließ ein fruchtbares Gesprächsklima entstehen. Hier bewahrheitete sich die Erkenntnis: Der (gemeinsame) Weg ist das Ziel.

Daneben waren allerdings negative Punkte zu registrieren: Getragen wurde der Prozess hauptsächlich von den pädagogischen Mitarbeiter/innen. Teilen der Begleit- und Aufsichtsgremien blieb der Gedanke der Qualitätssicherung in der Bildungsarbeit verschlossen. Die Verwaltungsmitarbeiterinnen wurden nicht ausreichend einbezogen, die engagierten Pädagogen verfolgten „ihre“ Themen. Überlegungen zur Qualitätssicherung in der Verwaltung wurden vornehmlich aus der Sicht der Pädagogen und als Folge bzw. Problem des pädagogischen Handelns betrachtet und nicht aus dem System der Verwaltung heraus. Nach Abschluss der Erstellung der Qualitätsstandards für die bearbeiteten Bereiche sank die Motivation zur Mitarbeit. Es bedurfte einiger Leitungsanweisungen um Interesse für die Mitarbeit an der jetzt anstehenden Qualitätstestierung zu wecken. Schließlich ist die Qualitätssicherung eine Mehrbelastung für die Mitarbeiter/innen. Bei laufend geringer werdenden Ressourcen werden immer neue Anforderungen gestellt: Erreichen einer vorgegebenen Zahl von Unterrichtsstunden zur „Existenzsicherung“; Durchführung von Drittmittelprojekten mit komplizierten Verwaltungsverfahren; Forderungen nach innovativen Bildungsprojekten erfüllen; Mitarbeit in Bildungsnetzwerken; Internetpräsenz herstellen und aktuell halten usw.

5. Auswertung

- Die Qualitätssicherungsdiskussion bündelt die früher weniger strukturierten und auf diverse Gremien verteilten Ansätze der pädagogischen und organisatorischen Auswertungen und Veränderungsansätze.
- Viele Arbeitsansätze gingen auch früher schon in Richtung Qualitätssicherung. Sie wurden allerdings nicht als solche benannt und nur teilweise oder nachlässig dokumentiert. Darauf wird jetzt stärker geachtet. Die Organisation wird damit transparenter, z.B. für neue Mitarbeiter/innen oder auch für Ehrenamtliche in Begleitgremien.
- Der Blick wurde neben der pädagogischen Dimension auch auf die gesamte Einrichtung als Organisation und ihre Funktionsweise bzw. ihre Schwächen gelenkt.

- Noch nicht gelöst ist die Schwierigkeit, die Qualitätssicherung nicht nur formal bzw. durch dafür zuständige Mitarbeiter/innen in die Einrichtung zu implementieren, sondern auch als selbstverständlichen alle Mitarbeitenden umfassenden Prozess kontinuierlich zu betreiben.

Hannover, 20.9.02

Volker Steckhan

- (1) Dr. Ina Mauritz, Qualitätssicherung und pädagogische Entwicklung in der EEB Niedersachsen in Zeiten der Umstrukturierung, Jahrbuch 18, 1998/1999, EEB Niedersachsen, Hannover Sommer 1999
- (2) Mauritz, Meissner, Börner, Überprüfung und Entwicklung der Mitarbeiter/innen-Fortbildung – Elemente des Qualitätssicherungsprozesses in Zeiten der Umstrukturierung, in: v. Küchler, Meisel (Hg.), Qualitätssicherung in der Weiterbildung, Bd. 2, DIE, Frankfurt 1999
- (3) Giesecke, Wiltrud et al. 1999: Begleituntersuchung des Modellversuchs „Erprobung eines Berufseinführungskonzeptes für hauptberuflich pädagogische Mitarbeiter/innen in der konfessionellen Erwachsenenbildung“, Berlin 1999 (Man.)
- (4) Weitere Informationen zur Evaluation/Testierung, zum Leitbildentwicklungsprozess und zum Stand des Leitbilds finden sich im EEB Jahrbuch 21, 2001/2002:
www.eeb-niedersachsen.de
- (5) siehe: www.artset-lqw.de