

Projekt Musterorientierungsrahmen Fortbildungsqualität

Teilprojekt 2 MOR Qualitätsdimensionen

Mit der nun vorliegenden Darstellung eines Musterorientierungsrahmens für die Qualitätsentwicklung des Fortbildungssystems für Lehrpersonen und andere pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Schulen gibt es erstmalig eine länderübergreifende Diskussionsgrundlage dafür, worauf sich Qualitätsentwicklung in diesem Bereich beziehen kann und sollte.

Es ist kein Instrument für die Messung von Qualitätsmerkmalen geworden. Das hat sich die Entwicklungsgruppe bewusst nicht vorgenommen. Deshalb ist der Duktus eher beschreibend und argumentierend ausgefallen. Es ist deshalb auch keine „Festlegung“ von Standards durch Experten geworden, die ihre Meinung zum Maßstab für alle machen wollen.

Es ist ganz entschieden eine Expertise entstanden, die auffordert, sich mit dieser hier offerierten Qualitätsvorstellung und der darauf aufbauenden Vorstellung von Qualitätsentwicklung auseinanderzusetzen, diese aufzunehmen, zu modifizieren oder auch gut begründet zu negieren. Aber Letzteres dürfte so einfach nicht werden.

Um eine solche Vorlage zu entwickeln haben wir uns in der Gruppe auf vier Qualitätsdimensionen geeinigt, die uns besonders wichtig erscheinen für die Entwicklung von Konzeptionen und Instrumenten für die Qualitätsentwicklung sowie für die Diskussion über Qualität in den unterschiedlichen Fortbildungssystemen der Bundesländer:

- die Qualität der Angebote, der Produkte
- die Qualität der Arbeitsabläufe, der Prozesse
- die Qualität der Organisation, der Teilsysteme, des Gesamtsystems im Sinne einer lernenden Organisation
- die Qualität der Koordination und der Kooperation, der Systeminteraktion der Akteure zwischen den Teilsystemen

Zu diesen Dimensionen wurden in einem Diskussionsprozess Qualitätsbereiche und -merkmale aus der Vielzahl von Möglichkeiten heraus gehoben und in einer sogenannten Matrix festgehalten. Die Konzentration und die Beschränkung auf diese Dimensionen und die untersetzenden Qualitätsbereiche entstanden in einem kollegialen Prozess der Konsensfindung. Alle Hervorhebungen und Verzichte wurden „schmerzhaft“ errungen, mit dem Ziel einer Konzentration auf solche Qualitäten, die unseres Erachtens in ihrem Zusammenwirken Qualität hervorbringen können. Und in dem Wissen dass es weiter wichtige Faktoren gibt, die für Qualitätsarbeit erforderlich sind. Wir haben gewissermaßen den Finger an die „Schmerzstellen“ des Systems gelegt, auch um Diskussionen zu provozieren.

Die Autoren haben versucht, bei den Qualitätsbeschreibungen über die Darstellung von wünschenswerten, anzustrebenden und erforderlichen Ist-Zuständen hinauszugehen und Beschreibungen zu kreieren, die die Qualität der Arbeitsweisen der Akteure, ganz besonders bezogen auf die Interaktion im System der Fortbildung, kennzeichnen.

Zum Beispiel liest sich eine solche Beschreibung im Entwurf unseres Orientierungsrahmens wie folgt:

- „Planungssicherheit“ - dargestellt im Musterorientierungsrahmen bezogen auf die Dimension 2 „Arbeitsabläufe“, hier: Landesinstitut:

„Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Institutes konzipieren und planen für einen weiten Planungszeitraum. Für diesen werden durch die Institutsleitung Ressourcen zur Verfügung gestellt. Bei gleichzeitig kritischer und kollegialer Begleitung dieser Planungsprozesse institutsintern sollte eine flexible Planungsweise durchgeführt werden, die Über- und Unterschreitungen von Budgets erlaubt, ohne das Gesamtbudget zu gefährden.

Mitarbeitende und Leitung blicken dabei auf das Gesamtbudget und auf das gesamte Leistungsprofil der Einrichtung in seinen plausiblen Proportionen. Abteilungs- und Projekt egoismen werden überwunden. Missstände werden angesprochen und transparent bearbeitet.“

Oder so:

- „Zielorientierung und Inhalte“ – dargestellt im Musterorientierungsrahmen bezogen auf die Dimension 1 „Produktqualität“, hier: Landeinstitut:

„Die Fortbildungs-, Begleitungs- und Beratungsangebote des Landesinstitutes zielen auf den Erhalt, die Erweiterung und Modernisierung der Professionalität der Zielgruppen. Von besonderer Bedeutung ist dabei die Professionalität des Personals, das diese Aufgaben im Institut verantwortet, und jenes, welche Fortbildung, Beratung und Begleitung direkt anbietet und durchführt. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten die Möglichkeit, ihre Kompetenz in den relevanten Handlungsfeldern und in Bezug auf aktuelle und künftige berufliche Anforderungen bzw. Herausforderungen, zu reflektieren, zu entwickeln und alltagstauglich zu machen.

Ziel ist dabei auch, verbunden mit der Produktqualität auch die Handlungs- und Denkorientierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Institutes permanent weiter zu entwickeln.“

Die Herausforderungen an die Autorengruppe waren sehr komplex: Ein schwieriges Thema - umstritten und mit der Neigung ausgestattet, sich dem Betrachter zu entziehen, diverse Möglichkeiten, diese Thema „anzupacken“, unterschiedliche Sichtweisen und Erfahrungshintergründe in der Gruppe, personelle und funktionelle Änderungen im Projektverlauf u.a.m. Wie dem auch sei, die Einigungsprozesse auf eine Darstellungsweise und Fassung waren konfliktreich und manchmal auch Kräfte raubend. Die Autoren haben im Prozess viel voneinander gelernt und verstanden und könnten nach dem Prozess sicher besser anstehende Projekte in diesem Themenfeld der Qualitätssicherung- und Entwicklung konzipieren, planen, steuern und führen.

Apropos: Was tun mit dem vorliegenden Musterorientierungsrahmen? Er ist sehr gut geeignet, um mit Hilfe seiner Dimensionen, Kriterien und Beschreibungen Instrumente für die Qualitätssicherung und -entwicklung in Institutionen wie Fortbildungseinrichtungen, Behörden und Schulen ableitend und auf der Basis gründlicher „betriebsinterner“ Diskussionen zu entwickeln. Es geht jetzt, mal ganz pauschal formuliert, um „Umsetzungen“ in die Praxis und die Auslösung bzw. Fortführung der Diskussion, was eigentlich die Qualität von Fortbildung, Beratung und Begleitung der Schulentwicklung ausmacht, wer sie bestimmt, wer eigentlich deren Eigentümer ist, und wie man die Qualität des Ganzen auf ein angemessenes Niveau bringen kann. „Angemessen“ meint hier gut abgestimmt auf die Herausforderungen der Gegenwart und der Zukunft, auf die Bedürfnisse und Bedarfe der Zielgruppen, gut abgestimmt letztlich in dem Sinne, dass Lehrpersonen und andere pädagogische Akteure in den Schulen erfolgreiches Lernen aller Schülerinnen und Schüler ermöglichen können.