pedocs
Open Access Erziehungswissenschaften

DIPF

Rädiker, Stefan

Die Lernerorientierte Qualitätstestierung auf dem Prüfstand. Ergebnisse einer Vorher-Nachher-Befragung

Magazin Erwachsenenbildung.at (2011) 12, 10 S.

urn:nbn:de:0111-opus-74133

in Kooperation mit / in cooperation with:

Meb
Magazin erwachsenenbildung.at

http://www.erwachsenenbildung.at

Nutzungsbedingungen / conditions of use

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/deed - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt unter folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen: Sie müssen den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen. Dieses Werk bzw. dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden und es darf nicht bearbeitet, abgewandelt oder in anderer Weise verändert werden.

This document is published under following Creative Commons-License: http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/deed.en - You may copy, distribute and transmit, adapt or exhibit the work in the public as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor. You are not allowed to make commercial use of the work or its contents. You are not allowed to alter, transform, or change this work in any other way.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.
By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

pedocs
Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF)
Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft
Informationszentrum (IZ) Bildung
Schloßstr. 29, D-60486 Frankfurt am Main
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Magazin
erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

www.erwachsenenbildung.at/magazin

Ausgabe 12, 2011

Qualität ist kein Zufall

Zwischen Rhetorik und Realität von Qualitätsmanagement

Die Lernerorientierte Qualitätstestierung auf dem Prüfstand

Ergebnisse einer Vorher-Nachher-Befragung

Stefan Rädiker

ISSN 1993-6818
Ein Produkt von www.erwachsenenbildung.at
Erscheint 3x jährlich online

bm:uk Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

esf Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur

Die Lernerorientierte Qualitätstestierung auf dem Prüfstand

Ergebnisse einer Vorher-Nachher-Befragung

Stefan Rädiker

Rädiker, Stefan (2011): Die Lernerorientierte Qualitätstestierung auf dem Prüfstand.
Ergebnisse einer Vorher-Nachher-Befragung.
In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs.
Ausgabe 12, 2011. Wien.
Online im Internet: http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/11-12/meb11-12.pdf.
Druck-Version: Books on Demand GmbH: Norderstedt.

Schlagworte: Qualitätsmanagement, Lernerorientierte Qualitätstestierung, LQW, Wirkungsanalyse

Kurzzusammenfassung

Welche Qualitätsverbesserungen können Organisationen erzielen, die die Verfahren der Lernerorientierten Qualitätstestierung in der Weiterbildung (LQW) anwenden? Mit dieser Leitfrage wurde von 2006 bis 2010 eine Studie unter knapp 250 Weiterbildungsorganisationen in Deutschland und Österreich durchgeführt, um die Auswirkungen des LQW-Einsatzes zu eruieren. Nach einer kurzen Übersicht über das LQW-Modell und über den Aufbau der Befragung präsentiert der Beitrag die wichtigsten Ergebnisse der Studie. Dabei stehen vor allem die Lernerfolge jener Organisationen im Vordergrund, die bereits seit fünf Jahren LQW einsetzen und eine sogenannte „Retestierung“ durchlaufen. Unter anderem zeigt sich, dass diese Organisationen auch bei der Retestierung noch zum Teil erhebliche Verbesserungen erzielen, und zwar vor allem in den Bereichen Strategie und Führung.

05

Die Lernerorientierte Qualitätstestierung auf dem Prüfstand

Ergebnisse einer Vorher-Nachher-Befragung

Stefan Rädiker

Was bringt die über mehrere Jahre fortgesetzte Qualitätsarbeit mithilfe der Verfahren des LQW-Modells?

Die Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung

Die Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung (LQW®) ist ein Qualitätsmanagementverfahren, das von der ArtSet Forschung, Bildung, Beratung GmbH aus der Weiterbildungspraxis heraus für die Weiterbildungsbranche entwickelt wurde. Das LQW-Modell begründet seine Logik aus dem Lernprozess heraus und stellt die Lernenden in den Mittelpunkt aller Qualitätsbemühungen, weil davon ausgegangen wird, dass man die Qualitätsentwicklung einer Weiterbildungsorganisation nicht von ihrem eigentlichen Zweck, der Ermöglichung und der Verbesserung des Lernens, trennen darf. Weiterbildungsorganisationen, die eine Qualitätsentwicklung nach LQW durchlaufen, müssen deshalb zunächst ihr Verständnis eines idealtypischen gelungenen Lernens in ihrer Einrichtung schriftlich festhalten und alle ihre Qualitätsmaßnahmen in Bezug auf die Erreichung dieses Ideals begründen. LQW versteht sich jedoch nicht allein als Verfahren zur externen Überprüfung und Testierung, sondern will Weiterbildungsorganisationen dazu befähigen, sich im Sinne einer lernenden Organisation weiterzuentwickeln und die organisationsinterne Reflexivität zu steigern (siehe Zech 2006).

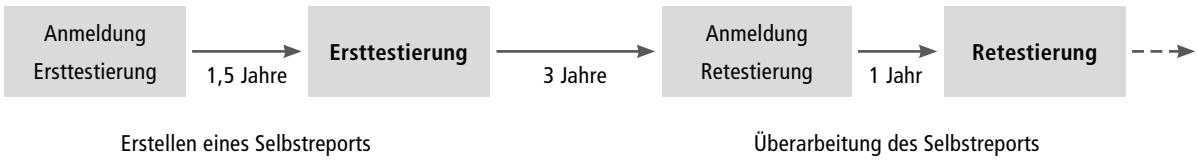
Im Oktober 2010 feierte die Lernerorientierte Qualitätstestierung ihren zehnten Geburtstag. Zu diesem Zeitpunkt zählten laut LQW-Webseite knapp 60 Weiterbildungsorganisationen in Österreich und knapp 500 Weiterbildungsorganisationen in Deutschland zu ihren AnwenderInnen. In den zehn Jahren ihres Bestehens wurden zahlreiche Studien zu den Auswirkungen des Einsatzes von LQW in Organisationen, aber auch zu relevanten Erfolgsfaktoren durchgeführt (siehe u.a. Zech/Braucks 2004; Hartz/Schrader/Berzbach 2005; Rädiker 2006; Tödt 2006). Die Ergebnisse dieser Studien sind zusammen mit den Rückmeldungen testierter Organisationen in einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess eingeflossen, sodass seit September 2006 das LQW-Modell bereits in seiner dritten Version vorliegt.
Um zu eruieren, welche Lernerfolge Weiterbildungsorganisationen durch die Anwendung dieser LQW-Version bezüglich ihrer Qualitätsentwicklung erzielen konnten, wurde vom Autor eine Vorher-Nachher-Studie konzipiert und durchgeführt.

Die Studie

Um das Studiendesign kurz zu erläutern, ist es notwendig, einen Blick auf den Testierungsprozess von LQW zu werfen, der vereinfacht in Abb. 1 wiedergegeben ist.

Organisationen, die das erste Mal eine Qualitätsentwicklung nach LQW betreiben wollen, melden sich zur Ersttestierung an und haben ab diesem Zeitpunkt etwa ein Jahr Zeit, einen Selbstreport

Abb. 1: Übersicht über den Testierungsprozess von LQW



Quelle: eigene Darstellung (grafisch bearbeitet von der Redaktion)

zu verfassen, in dem sie beschreiben, wie sie die in LQW definierten Mindestanforderungen in ihrer Organisation erfüllen. Nach bestandener Begutachtung und Visitation durch zwei GutachterInnen, erteilt die LQW-Testierungsstelle der Einrichtung ein Testat, das eine Gültigkeit von vier Jahren hat. Bereits ein Jahr vor Ablauf des Testats werden die Organisationen an das Ablaufen erinnert und können sich für die Retestierung anmelden. Zu diesem Zeitpunkt beginnen sie in der Regel intensiv an ihrer Qualitätsentwicklung zu arbeiten, da sie ihren Selbstreport für die Retestierung überarbeiten und die Erfüllung selbst gesteckter strategischer Ziele nachweisen müssen. Nach etwa einem Jahr werden diese Organisationen dann retestiert, sofern sie den Begutachtungsprozess erneut mit Erfolg durchlaufen haben.

Im Zeitraum von Oktober 2006 bis Februar 2010 hat sowohl die Gruppe der Organisationen, die sich zum ersten Mal für eine LQW-Testierung angemeldet haben, als auch die Gruppe der Organisationen, die sich zur zweiten Testierung angemeldet haben, jeweils zwei Fragebögen erhalten: einen bei der Anmeldung und einen bei erfolgter (Re-)Testierung. Insgesamt wurden 247 Fragebögen ausgewertet, und zwar 99 Bögen von Ersttestierern[1] und 137 von Retestierern (weitere 11 waren nicht zuordenbar). Der Rücklauf entspricht damit 22% für die Ersttestierer und 48% für die Retestierer.
Die Fragebögen vor und nach der Testierung enthielten identische, standardisierte Aussagen, um einen direkten Vorher-Nachher-Vergleich zu ermöglichen. Anknüpfend an eine im Jahr 2005 durchgeführte Studie (siehe Rädiker 2006) enthielt der Fragebogen zu fünfzehn Themenbereichen jeweils drei Aussagen, die von den Organisationen auf einer Skala von „0 = trifft gar nicht zu“ bis „5 = trifft voll zu“ eingeschätzt werden sollten.[2] Die ersten elf der fünfzehn Themenbereiche entsprechen den in LQW verwendeten Qualitätsbereichen, in denen jeweils Mindestanforderungen definiert sind und die von den Organisationen obligatorisch bearbeitet werden müssen. Hinzu kommen vier weitere Bereiche, in denen Verbesserungen durch die Anwendung von LQW – aus theoretischer Sicht und durch empirische Studien belegt (siehe z.B. Zech/Braucks 2004) – zu erwarten sind:

1. Leitbild
2. Bedarfserschließung
3. Schlüsselprozesse
4. Lehr-Lern-Prozess
5. Evaluation der Bildungsprozesse
6. Infrastruktur
7. Führung
8. Personal
9. Controlling
10. Kundenkommunikation
11. Strategische Entwicklungsziele
12. Organisationskultur
13. Netzwerkbildung
14. Qualitäts- und Projektmanagement
15. Marketing

1 Im Folgenden werden die Organisationen, die zum ersten Mal eine LQW-Testierung durchlaufen, zur sprachlichen Vereinfachung „Ersttestierer“ genannt. Dementsprechend sind „Retestierer“ die Organisationen, die sich zum zweiten Mal für eine LQW-Testierung angemeldet haben.

2 Die 45 Aussagen waren per Zufall auf dem Bogen angeordnet, sodass keine optische Zuordnung zu den 15 Themenbereichen möglich war. Die zu den jeweiligen Bereichen zugehörigen Aussagen sind unter http://www.uni-marburg.de/fb21/ep/downloads/lqw-befragung.pdf einsehbar.

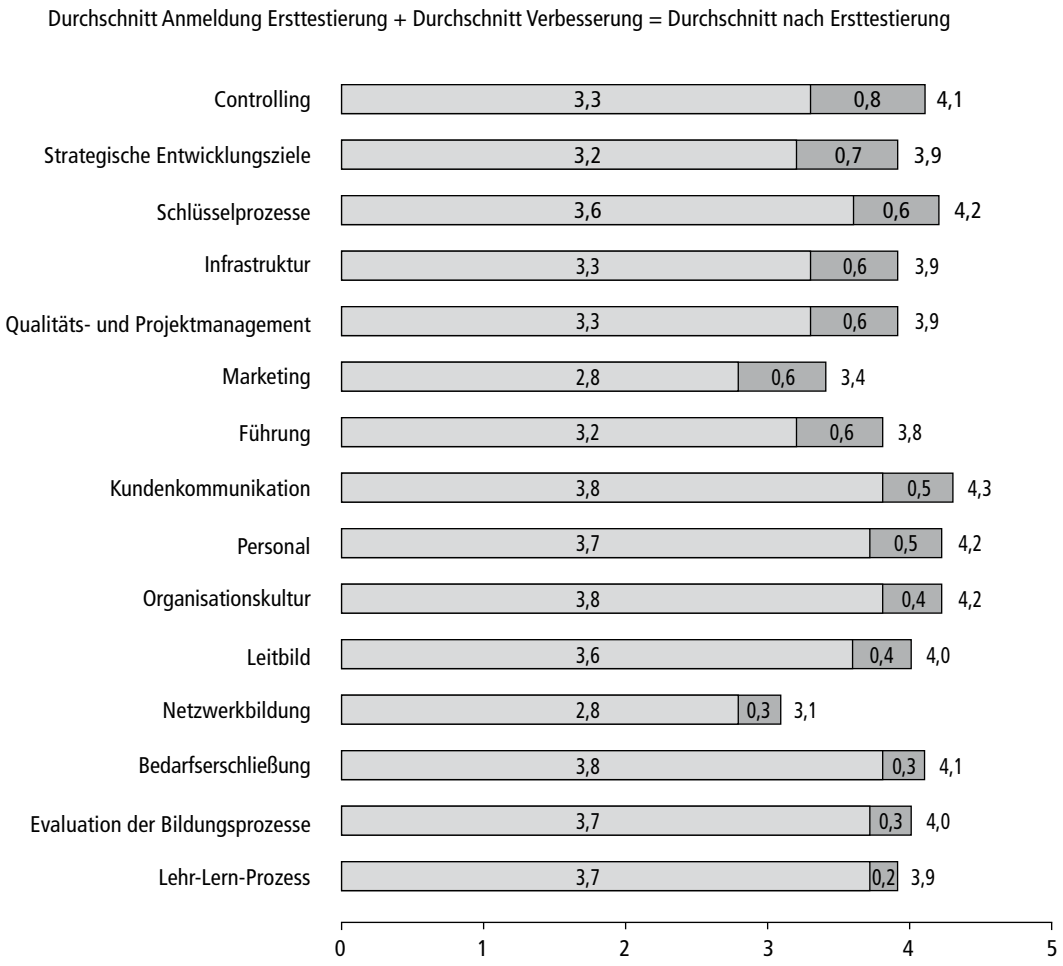
Im Folgenden stehen nun vier Fragen im Mittelpunkt des Interesses:

- Welche Verbesserungen konnten die Ersttestierer innerhalb eines Jahres durch die Einführung des Qualitätsmanagementsystems LQW erreichen?
- Welche Verbesserungen konnten die Retestierer zwischen der Anmeldung zur Retestierung und bestandener Retestierung erzielen?
- Welche Auswirkungen hat die Retestierung im Vergleich zur Ersttestierung; inwieweit lohnt sich eine Retestierung?
- Würden sich die Organisationen noch einmal für LQW entscheiden?

Die Ersttestierer

Abb. 2 zeigt, welche Verbesserungen die Ersttestierer in den 15 Qualitätsbereichen durch die Anwendung von LQW innerhalb eines Jahres erzielen konnten. Die helleren linken Balken geben den durchschnittlichen Stand zum Zeitpunkt der Anmeldung an, die dunkleren Balken die durchschnittliche Verbesserung. Die Abbildung ist absteigend nach der durchschnittlichen Verbesserung sortiert, das heißt, Qualitätsbereiche, die sich durch die Anwendung des LQW-Modells stärker verbessern ließen, stehen weiter oben. Maximal wäre eine Balkenlänge von 5 erreichbar. Alle Verbesserungen, mit Ausnahme im Bereich Netzwerkbildung, zeigen sich beim t-Test signifikant. Bei der Bewertung der Ergebnisse sollte man im Hinterkopf behalten, dass es sich

Abb. 2: Verbesserungen bei den Ersttestierern (n = 99 berücksichtigte Organisationen)



Quelle: eigene Darstellung (grafisch bearbeitet von der Redaktion)

um Selbsteinschätzungen von Mitarbeitenden der Organisationen handelt und nicht um Messungen durch externe Personen.

Die obersten drei Balken verraten, dass die Ersttestierer durch die Einführung von LQW besonders stark in den Bereichen profitieren konnten, die auf Strukturgebung, Verantwortungs- und Zuständigkeitsklärung sowie Strategiebildung zielen: Die Ersttestierer legten beim Controlling, bei den Strategischen Entwicklungszielen und im Bereich Schlüsselprozesse deutlich zu.

Der Bereich „Lehr-Lern-Prozess“ wird von den Ersttestierern bereits vor der Anwendung von LQW sehr positiv bewertet und verbessert sich geringfügig um 0,2 Punkte. Insbesondere geben die Organisationen an, dass ihre Mitarbeitenden bereits vor der LQW-Einführung auf ihre Weise zum gelungenen Lernen der Teilnehmenden beigetragen haben und dass sie als Organisation die erwachsenenpädagogische Kompetenz der Lehrenden fördern. Etwas schwerer tun sich die Organisationen mit dem Erkennen des gelungenen Lernens. Dieses ließ sich jedoch etwas stärker verbessern als der Beitrag der Mitarbeitenden zum gelungenen Lernen und die Förderung der Kompetenzen der Lehrenden. Die im Vergleich zu den anderen Bereichen geringe Verbesserung beim Lehr-Lern-Prozess mag auf den ersten Blick überraschend sein, da der Name des „Lernerorientierten“ Qualitätsmodells suggeriert, dass Organisationen gerade in diesem Bereich außergewöhnlich hohe Veränderungen erzielen können. Bei dieser Interpretation des LQW-Ansatzes wird jedoch meist außer Acht gelassen, dass LQW ein Verfahren zur Organisationsentwicklung ist, dessen Anspruch es ausdrücklich nicht ist, das Lernen der Teilnehmenden direkt zu verbessern, sondern die Bedingungen des Lernens (mit Blick auf eine/n idealisierte/n Lernende/n) zu optimieren (siehe Zech 2006). Zudem muss man berücksichtigen, dass die Befragung so konzipiert war, dass sie eben diese Bedingungen des Lernens erfasst und nicht das Lernen und Lehren selbst – hierfür wären andere Studien notwendig, die insbesondere die Teilnehmenden und die Kursleitenden in den Blick nehmen.

Werden in der Abbildung die insgesamt kürzesten Balken gesucht, identifiziert man schnell jene Bereiche, in denen noch Entwicklungsbedarf besteht: Es handelt sich vor allem um die Netzwerkbildung, zu der Austausch mit und wechselseitige Unterstützung von verschiedenen Weiterbildungsorganisationen gezählt wurden. Aber auch bezüglich des Marketings und der Führung ist noch ein erhebliches Entwicklungspotenzial vorhanden. Am besten ist es hingegen in den untersuchten Organisationen um die Kundenkommunikation bestellt, die von den Organisationen sowohl vor als auch nach der LQW-Einführung sehr gute Noten erhält.

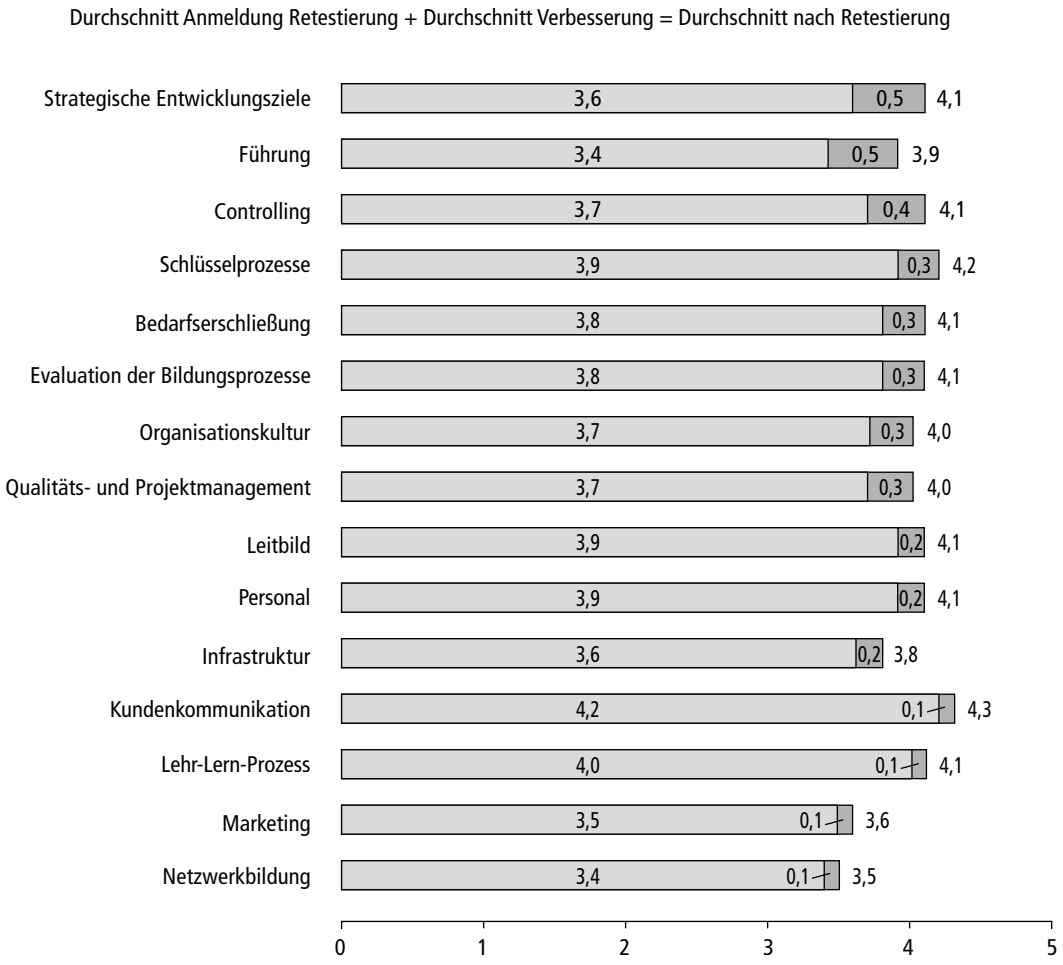
Die Ergebnisse zu den Ersttestierern bestätigen insgesamt die Ergebnisse der bereits im Jahr 2005 unter Ersttestierern durchgeführten Studie (siehe Rädiker 2006). Auch damals zeigten sich deutliche Verbesserungen im strukturellen Bereich, während bei der Netzwerkbildung und beim Marketing ein sehr hoher Entwicklungsbedarf festgestellt werden konnte.

Die Retestierer

In Abb. 3 ist dargestellt, welche Verbesserungen die Retestierer zwischen der Anmeldung zur zweiten Testierung und der Retestierung, also in der Regel innerhalb eines Jahres durch die Anwendung von LQW erzielen konnten. Eine Überprüfung mit dem t-Test lässt erkennen, dass mit Ausnahme im Bereich Leitbild alle Verbesserungen von 0,2 Punkten und mehr signifikant sind.

Bei den Retestierern zeigt sich offensichtlich ein ähnliches Bild wie bei den Ersttestierern, denn auch die Retestierer punkten vor allem in den strukturgebenden und strategieorientierten Bereichen wie den „Strategischen Entwicklungszielen“ und dem Controlling. Dieses Ergebnis bestätigen auch die Antworten auf die offene Frage: „Welche Bereiche konnten Sie in welcher Hinsicht durch die Anwendung von LQW besonders verbessern?“, die den Organisationen im zweiten Fragebogen präsentiert wurde. An erster Stelle steht hier der Bereich „Schlüsselprozesse“, da die Organisationen sehr häufig „Verbesserung der Effizienz in der Zusammenarbeit“, die „Transparenz von Arbeitsläufen“ oder ganz allgemein „die Arbeitsstrukturen“ und ähnliche positive Entwicklungen benennen.

Abb. 3: Verbesserungen bei den Retestierern (n = 137 berücksichtigte Organisationen)



Quelle: eigene Darstellung (grafisch bearbeitet von der Redaktion)

In Abb. 1 war zu sehen, dass der Bereich Führung von den Ersttestierern auch nach der LQW-Einführung als entwicklungsbedürftig eingeschätzt wird. Wie jetzt Abb. 2 zeigt, ist es den befragten Retestierern gelungen, auch diesen Bereich „anzugehen“, ihn stark zu verbessern und ihn vom letzten Platz der Qualitätsbereiche ins Mittelfeld zu „hieven“. Konkret verzeichnen die Organisationen Verbesserungen bezüglich der eindeutigen und klaren Aufgabendelegation durch die Leitung, der Transparenz von Entscheidungsprozessen auf der Führungsebene und (etwas geringer) bei der konsequenten Umsetzung von Entscheidungen. Allerdings muss man dazu erwähnen, dass die Ergebnisse zum Bereich Führung geringfügig davon beeinflusst waren, welche Person den Fragebogen für die Organisation ausgefüllt hat – diese Information wurde im Fragebogen zu Kontrollzwecken erhoben: Leitungspersonen haben sich bezüglich Führung nachvollziehbarerweise etwas besser eingeschätzt, als dies pädagogische Mitarbeitende getan haben.

Der stärkste Entwicklungsbedarf: Netzwerke, Marketing, Infrastruktur

Nachdem die Bereiche dargestellt wurden, in denen die Organisationen besonders stark von der LQW-Anwendung in der Retestierungsphase profitieren konnten, sollen nun jene Bereiche einer genaueren Betrachtung unterzogen werden, um die es im Vergleich schlechter bestellt ist, bei denen also noch ein größeres Potenzial zur Weiterentwicklung vorhanden ist. Allen voran ist dies die Netzwerkbildung, der eine prominente Rolle im Rahmen des LQW-Modells zukommt: Es gibt ein

ständig wachsendes Netzwerkbild, in dem jede Organisation mit einem eigenen, einzigartigen Motiv vertreten ist. Dieses Netzwerkbild soll das Netzwerk aller testierten Organisationen symbolisieren, die nicht nur einzeln, sondern auch als Verbund zur Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung beitragen. Teile des Netzwerkbildes zieren sowohl das Logo als auch die Webseite von LQW. Organisationen, die erfolgreich eine LQW-Testierung absolviert haben, bekommen zusammen mit ihrem Testat „ihre" Netzwerkfliese überreicht. Einmal im Jahr findet eine Netzwerkkonferenz statt, die es ermöglicht, sich zu zentralen Themen der Qualitätsentwicklung gemeinsam fortzubilden. Interessierte Organisationen können sich auf einer Mailingliste über ihre Qualitätsarbeit austauschen.

Die durchgeführte Befragung kommt jedoch zu dem Ergebnis, dass nicht nur bei den Ersttestierern, sondern auch bei den Retestierern die Netzwerkbildung in jeder Hinsicht das Schlusslicht darstellt. Sowohl vor als auch nach der Retestierungsphase steht die Netzwerkbildung auf dem letzten Platz und kann sich zudem nur minimal verbessern. Diese Verbesserungen finden zum einen bei der gegenseitigen Unterstützung in einem Verbund mit anderen Organisationen statt, zum anderen im Rahmen eines Austauschs mit anderen Bildungsorganisationen. Die eigene Qualitätsentwicklung in Kooperation mit anderen Organisationen zu betreiben, ist fast allen Organisationen fremd – nach der Retestierung sind es nur noch 57% der Organisationen, die der entsprechenden Aussage zustimmen, während es zu Beginn der Retestierungsphase noch 68% waren. Fragt man die Organisationen offen danach, welche Entwicklungsbedarfe sie nach der Retestierung noch sehen, nennt keine der Organisationen den Bereich „Netzwerke" oder „Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen". Es scheint also tatsächlich kein großer Bedarf in dieser Richtung vorzuliegen.

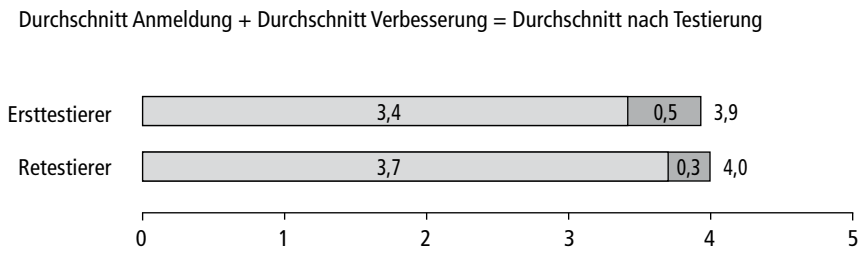
Das Marketing gehört nicht zu den vorgegebenen, verpflichtenden Qualitätsbereichen des LQW-Modells, in denen die Organisationen Mindestanforderungen erfüllen müssen, wohl aber gibt es zum Marketing einen optionalen Qualitätsbereich, der von den Organisationen bearbeitet werden kann. Entsprechend der Tatsache, dass nur wenige Organisationen von dieser Möglichkeit Gebrauch machen, zeigt sich in der durchgeführten Studie ein sehr differentes Bild. Während es ein paar Organisationen gibt, die sich sehr positiv bezüglich ihres Marketings einschätzen und diesbezüglich auch in der fortgesetzten Qualitätsentwicklung Verbesserungen bemerken, ist und bleibt Marketing für einen Großteil der Organisationen ein „Stiefkind". Sie können sich, was die systematische Akquisition von Aufträgen, die gezielte Öffentlichkeitsarbeit und die Kommunikation der eigenen Leistungen über ein systematisches Marketing betrifft, nur geringfügig durch den LQW-Einsatz verbessern. Auf die offene Frage, welche Entwicklungsbedarfe auch noch nach der Testierung bestehen, nennen diese Organisationen entsprechend an erster Stelle Aussagen zu Marketing, Öffentlichkeitsarbeit und Public Relations.

Lohnt sich die Retestierung? Ersttestierer und Retestierer im Vergleich

Mit Blick auf den Qualitätsentwicklungs- bzw. Testierungsprozess in Abb. 1 stellt sich natürlich die Frage, inwieweit sich die Retestierer im Verhältnis zu den Ersttestierern überhaupt weiterentwickelt haben. Oder anders ausgedrückt: Was bringt die über mehrere Jahre fortgesetzte Qualitätsarbeit mithilfe der Verfahren des LQW-Modells?
Zunächst hilft für die Beantwortung dieser Fragen ein Vergleich der visualisierten Verbesserungen in Abb. 2 und 3. Wie die kürzeren dunkleren Balken bei den Retestierern verraten, fallen die Verbesserungen zunächst einmal geringer aus als bei den Ersttestierern. Doch offenbart darüber hinaus die gleichmäßigere Länge der Balken bei den Retestierern, dass diese die Qualitätsbereiche deutlich ähnlicher bewerten als die Ersttestierer – und dies gilt sowohl vor als auch nach der Retestierung. Mit der fortgesetzten Qualitätsarbeit ist es den Organisationen anscheinend gelungen, Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen auszugleichen und das Qualitätsniveau über die Bereiche hinweg zu harmonisieren.

Werden, wie in Abb. 4 illustriert, die durchschnittliche Verbesserung der Erst- und Retestierer über alle Qualitätsbereiche hinweg zusammengefasst verglichen, sieht man, dass sich die Retestierer mit 0,3 Punkten insgesamt etwas weniger als die Ersttestierer verbessern können. Diese Verbesserung ist

Abb. 4: Gesamtverbesserung im Vergleich



Quelle: eigene Darstellung (grafisch bearbeitet von der Redaktion)

jedoch als mittelhoch einzuschätzen.[3] Die Frage, ob sich die Retestierung lohnt, kann aufgrund dieser Daten eindeutig mit „ja“ beantwortet werden.

Würden Sie LQW weiterempfehlen?

Alle Organisationen in der Studie wurden gefragt, ob sie LQW weiterempfehlen würden. Die Ergebnisse hierzu sind eindeutig „pro LQW“, denn 97,5% der Ersttestierer und 93% der Retestierer würden LQW weiterempfehlen. Unter den Ersttestierern ist nur eine Organisation, die unentschieden war und ihr Kreuz direkt zwischen die Antwortmöglichkeiten „ja“ und „nein“ gesetzt hat. Unter den Retestierern sind 4% unentschieden und 3% würden LQW nicht weiterempfehlen, weil sie das System als „zu starr (würde EFQM bevorzugen)“, als „zu teuer“ und als „zu aufwendig“ empfinden.

Die Gründe, warum die Organisationen LQW weiterempfehlen würden, entsprechen im Wesentlichen den von den Urhebern des Modells betonten Vorzügen. Vornan steht hier die Tatsache, dass LQW speziell für Weiterbildungsorganisationen entwickelt wurde und dass die Lernerorientierung und die „Definition gelungenen Lernens“ (siehe Zech 2006) eine so prominente Rolle einnehmen. Überwiegend von Retestierern wird darüber hinaus die durch LQW angestoßene Organisationsentwicklung angeführt.

Fazit: LQW fördert Struktur, Strategie und mehr

Abschließend lassen sich als wesentliche Ergebnisse der Studie folgende Punkte benennen:

Erstens können sich die Ersttestierer durch die LQW-Anwendung vor allem in den strukturgebenden Bereichen sowie bei der Strategieentwicklung verbessern. Entwicklungsbedürftig bleiben trotz großer Verbesserungen das Marketing und die Führung.

Zweitens können die Retestierer durch den fortgesetzten Einsatz von LQW in ähnlichen Bereichen Verbesserungen verzeichnen wie die Ersttestierer, allerdings fallen die Entwicklungen im Bereich Führung im Vergleich zu den anderen Bereichen höher aus. Auch nach mehreren Jahren Qualitätsarbeit liegt noch ein großes Potenzial im Bereich Marketing und Netzwerkbildung brach. Ersteres wird von den Organisationen auch so bewertet; der Bedarf an Netzwerkbildung fällt gering aus. Insgesamt können Organisationen auch bei der Retestierung lohnenswerte Verbesserungen erzielen. Schließlich sei noch auf den (noch nicht erwähnten) Einfluss der Organisationsgröße hingewiesen, der bei den Retestierern auffällig wurde, denn je kleiner die Organisationen sind, desto größere Verbesserungen verzeichnen sie durch die Anwendung von LQW.

Drittens fallen die Unterschiede zwischen den einzelnen Qualitätsbereichen bei den Retestierern deutlich niedriger aus. Es scheint den Retestierern also gelungen zu sein, innerhalb weniger Jahre die etwas schwächeren Bereiche voranzutreiben.

Und viertens führt der Einsatz des LQW-Verfahrens zu einer Qualitätsangleichung der Organisationen, denn in der Nachher-Befragung liegen die Antworten bei Erst- und Retestierern zu nahezu allen abgefragten 45 Statements dichter beisammen als bei der Vorher-Befragung.

3 Die Effektstärke beträgt d=0,54 (siehe hierzu Kuckartz et al. 2010).

LeserInnenbefragung
Ihre Meinung ist uns wichtig!
http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/befragung

Literatur

Weiterführende Literatur

Hartz, Stefanie/Schrader, Josef/Berzbach, Frank (2005): Systemevaluation im Rahmen des Projekts „Qualitätstestierung in der Weiterbildung". Universität Tübingen, Institut für Erziehungswissenschaft, Abt. Erwachsenenbildung und Weiterbildung. Online im Internet: http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/hartz05_01.pdf [Stand: 2011-01-19].

Kuckartz, Udo/Rädiker, Stefan/Ebert, Thomas/Schehl, Julia (2010): Statistik. Eine verständliche Einführung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Rädiker, Stefan (2006): Die Wirkungen der Lernerorientierten Qualitätsentwicklung in der Praxis der Weiterbildungsorganisationen. In: Zech, Rainer (Hrsg.): Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung (LQW). Grundlegung – Anwendung – Wirkung. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 201-220.

Tödt, Katja (2006): Nutzen der Definition gelungenen Lernens in der Praxis der Weiterbildungsorganisationen. In: Zech, Rainer (Hrsg.): Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung (LQW). Grundlegung – Anwendung – Wirkung. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 189-200.

Zech, Rainer (Hrsg.) (2006): Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung (LQW). Grundlegung – Anwendung – Wirkung. Bielefeld: W. Bertelsmann

Zech, Rainer/Braucks, Diane (2004): Qualität durch Reflexivität. Lernerfolge, Entwicklungsbedarfe und Erfolgsfaktoren der Qualitätsentwicklung. In: Zech, Rainer (Hrsg.): Qualität durch Reflexivität. Lernerorientierte Qualitätsentwicklung in der Praxis. Hannover: Expressum, S. 11-38.

Weiterführende Links

LQW: http://www.artset-lqw.de

Foto: K.K.

Dipl.-Päd. Stefan Rädiker

raediker@staff.uni-marburg.de
http://www.methoden-evaluation.de
+49 (0) 642128-22826

Stefan Rädiker ist Diplom-Pädagoge mit Schwerpunkt Erwachsenenbildung, hat eine Beratungsausbildung absolviert und arbeitet als wissenschaftlicher Mitarbeiter der Marburger Arbeitsgruppe für Methoden & Evaluation (MAGMA) an der Philipps-Universität Marburg. Er lehrt und publiziert zu Methoden der empirischen Sozialforschung und der sozialwissenschaftlichen Statistik und forscht unter anderem zum Thema Weiterbildungsevaluation.

Learner-Oriented Quality Development Put to the Test

Results of a Pre Post Study

Abstract

Which improvements in quality can organisations achieve when they apply the processes of learner-oriented quality development in continuing education (*Lernerorientierte Qualitätstestierung – LQW* in German)? From 2006 to 2010, a study of this central question was carried out among almost 250 continuing education organisations in Germany and Austria in order to investigate the impact of the use of *LQW*. Following a short overview of the *LQW* model and the structure of the survey, the article presents the most important outcomes of the study. The focus is mainly on the learning successes of those organisations that have applied *LQW* for as many as five years and are currently going through what is called a "retesting" phase. One outcome is that it appears that these organisations achieve significant improvements above all in the areas of strategy and management during this phase.

Impressum/Offenlegung

Magazin erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

Gefördert aus Mitteln des ESF und des BMUKK
Projektträger: Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Koordination u. Redaktion: Institut EDUCON – Mag. Wilfried Hackl

erscheint 3 x jährlich online, mit Parallelausgabe im Druck

Online: www.erwachsenenbildung.at/magazin

Herstellung und Verlag der Druck-Version:
Books on Demand GmbH, Norderstedt

ISSN: 1993-6818 (Online)
ISSN: 2076-2879 (Druck)
ISSN-L: 1993-6818
ISBN: 9783842306769

Medieninhaber

bm:uk

Bundesministerium für Unterricht,
Kunst und Kultur
Minoritenplatz 5
A-1014 Wien

bifeb

Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Bürglstein 1-7
A-5360 St. Wolfgang

Herausgeberin der Ausgabe 12, 2011

Univ.-Prof.in Dr.in Elke Gruber (Universität Klagenfurt)

HerausgeberInnen des Magazin erwachsenenbildung.at

Mag.a Regina Rosc (Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur)
Dr.in Margarete Wallmann (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)
Mag. Wilfried Hackl (Geschäftsführender Hrsg., Institut EDUCON)

Fachredaktion

Mag.a Barbara Daser (ORF Radio Ö1, Wissenschaft/Bildung)
Univ.-Prof.in Dr.in Elke Gruber (Universität Klagenfurt)
Dr. Christian Kloyber (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)
Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für höhere Studien)
Dr. Arthur Schneeberger (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)
Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)

Online-Redaktion, Satz

Mag.a Bianca Friesenbichler (Institut EDUCON)
Andreas Brandstätter (/andereseiten / grafik.layout)

Lektorat

Mag.a Laura R. Rosinger (Textconsult)

Übersetzung

Übersetzungsbüro Mag.a Andrea Kraus

Design

Karin Klier (tür 3))) DESIGN)

Website

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

Medienlinie

Das „Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs" enthält Fachbeiträge von AutorInnen aus Wissenschaft und Praxis und wird redaktionell betrieben. Es richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und verwandten Feldern tätig sind, sowie an BildungsforscherInnen und Studierende. Jede Ausgabe widmet sich einem spezifischen Thema. Ziele des Magazin erwachsenenbildung.at sind die Widerspiegelung und Förderung der Auseinandersetzung über Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik. Weiters soll durch das Magazin der Wissenstransfer aus Forschung und innovativer Projektlandschaft unterstützt werden. Die eingelangten Beiträge werden einem Review der Fachredaktion unterzogen. Zur Veröffentlichung ausgewählte Artikel werden lektoriert und redaktionell bearbeitet. Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der HerausgeberInnen oder der Redaktion. Die HerausgeberInnen übernehmen keine Verantwortung für die Inhalte verlinkter Seiten und distanzieren sich insbesondere von rassistischen, sexistischen oder sonstwie diskriminierenden Äußerungen oder rechtswidrigen Inhalten.

Als Online-Medium konzipiert und als solches weitergeführt, ist das Magazin erwachsenenbildung.at beginnend mit der Ausgabe 7/8, 2009 zusätzlich in Druckform erhältlich.

Urheberrecht und Lizenzierung

Wenn nicht anders angegeben, erscheinen die Artikel des „Magazin erwachsenenbildung.at" unter der „Creative Commons Lizenz".
BenutzerInnen dürfen den Inhalt zu den folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich aufführen:

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den Namen des/der AutorIn nennen und die Quell-URL angeben.
- Keine kommerzielle Nutzung. Dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden.
- Keine Bearbeitung. Der Inhalt darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden.
- Nennung der Lizenzbedingungen. Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieser Inhalt fällt, mitteilen.
- Aufhebung. Jede dieser Bedingungen kann nach schriftlicher Einwilligung des Rechtsinhabers aufgehoben werden.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt. Nähere Informationen unter www.creativecommons.at.

Im Falle der Wiederveröffentlichung oder Bereitstellung auf Ihrer Website senden Sie bitte die URL und/oder ein Belegexemplar elektronisch an redaktion@erwachsenenbildung.at oder postalisch an die angegebene Kontaktadresse.

Kontakt und Hersteller

Magazin erwachsenenbildung.at
Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs
p.A. Institut EDUCON
Bürgergasse 8-10
A-8010 Graz
redaktion@erwachsenenbildung.at
http://www.erwachsenenbildung.at/magazin