

VET-CERT QUALIFIZIERUNG ALS WEG ZUR QUALITÄT



Projektlaufzeit 02/2011-01/2013

www.vet-cert.at

4. PRODUKT: ZERTIFIZIERUNGSKONZEPT

ZERTIFIZIERUNGSKONZEPT
 Erstellung eines Zertifizierungskonzepts, das die Anerkennung bereits vorhandener einschlägiger Kompetenzen berücksichtigt, womit Doppelgleisigkeiten in den Ausbildungsschritten vermieden werden sollen. In einem zusätzlichen Arbeitsschritt wird neben dem Rahmencurriculum auch ein Zertifizierungskonzept erarbeitet, welches einerseits bereits erworbene Kompetenzen von Personen im Qualitätsmanagement anrechenbar macht und andererseits zur Hoherqualifizierung von Qualitätsmanager/Innen beiträgt.

KONZEPT FÜR RAHMENCURRICULUM

Das VET-CERT Rahmencurriculum definiert Ziele und Inhalte der Aus- und Weiterbildung von Personen, welche sich mit den Themen Qualitätsmanagement und Qualitätssicherung in der Berufsbildung befassen oder in Zukunft beschäftigen wollen. Es bietet die konzeptionelle Basis für die Planung und Vorbereitung von Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen an Hochschulen.

In Rahmen des VET-CERT Projektes wurden richtungweisende Kompetenzprofile für Qualitätsbeauftragte im österreichischen berufsbildenden Schulwesen erarbeitet. VET-CERT knüpft dabei an das Qualitätsmanagementsystem des österreichischen berufsbildenden Schulwesens (QIBB) an. Darauf aufbauend wurde das vorliegende Rahmencurriculum für ein Aus- und Weiterbildungsangebot entwickelt.

Das VET-CERT Rahmencurriculum zeigt, in welchen Handlungssituationen Qualitätsbeauftragte im (schulischen) Bildungswesen agieren müssen und listet mögliche Lernziele und zu erwerbende Kompetenzen auf.

- Das VET-CERT Rahmencurriculum beschreibt
- die Zielgruppen und Tätigkeitsbereiche der Absolvent/Innen,
 - die Zugangsvoraussetzungen,
 - die Anforderungen an Personen, die im Bereich Qualitätsmanagement und Qualitätssicherung in der Berufsbildung tätig sind (Kompetenzprofil),
 - die didaktische und methodische Gestaltung der Module, insbesondere die Verknüpfung von Praxiserfahrungen und Kompetenzerwerb im Unterricht sowie
 - die Formen der Lernfortschrittmessung für die Bewertung der Leistungen.

Entwicklungsverfahren
 Die Entwicklung der Kernelemente des Studiengangs (Zielgruppe, Tätigkeitsfeld, Kompetenzprofil, Curriculum mit Modulen, didaktische Grundlagen) erfolgte in einem Entwicklungsteam, welches aus verschiedenen Fachexpert/Innen zusammensetzt. Durch Feedbackschleifen zwischen dem Kernteam, in welchem die Inhalte erarbeitet wurden, und dem Entwicklungsteam, in welchem die Ausarbeitungen diskutiert, optimiert und beschlossen wurden, konnten die Wirtschaftlichkeit, die Studierbarkeit sowie die Anpassung an aktuelle Entwicklungen am Arbeitsmarkt und im Berufsfeld sichergestellt werden.

Allgemeine Angaben zum Curriculum
 Das Curriculum orientiert sich an dem Aufgabenprofil der Schulqualitätsprozessmanager/Innen (SQPMs) bzw. Landesschulqualitätsprozessmanager/Innen (LQPMs).

Didaktische Grundlagen
 Der Qualitätssicherungs- und -entwicklungsprozess ist ein kontinuierlicher Prozess, der immer wieder vier Phasen durchläuft:

- planen (PLAN)

3. PRODUKT: RAHMENCURRICULUM

- umsetzen (DO)
- evaluieren und auswerten (CHECK)
- überprüfen, erkennen von Veränderungsbedarf und handeln (ACT)

Diese Phasen bilden auch das Grundgerüst für die VET-CERT Kompetenzprofile und das Rahmencurriculum. Der Kompetenzerwerb in den einzelnen Modulen ist jedoch in der Regel auf mehr als einen Kompetenzbereich bezogen. Bei der Umsetzung der einzelnen Module wird daher jeweils der Bezug zu dem Qualitätsregelkreis hergestellt und erläutert, in welchem Zusammenhang das Modul damit steht bzw. welchen Beitrag der Kompetenzerwerb in dem Modul für die Erfüllung der Aufgaben in den einzelnen Phasen des Qualitätssicherungs- und -entwicklungsprozesses leistet.

Präsenzphasen und Selbststudium
 Jedes Modul umfasst sowohl Präsenzphasen als auch Phasen für Selbststudium. Während der Präsenzzeiten werden die jeweiligen Inhalte in der Lehrgangsrunde bzw. in Kleingruppen unterstützt von Lehrenden erarbeitet. Eine weitere Auseinandersetzung mit den Inhalten und eine vertiefte Reflexion in Bezug auf die eigene Praxis erfolgt im Selbststudium (bzw. in Kleingruppen) zwischen den Präsenzphasen.

Praxisorientiertes Lehren und Lernen: Praxisphase und Praxisprojekt
 Wesentliches didaktisches Prinzip ist die Verknüpfung von Theorie und Praxis in den einzelnen Lehrveranstaltungen/Modulen. Dabei wird soweit wie möglich eine Anknüpfung an die Vorkenntnisse, Vorerfahrungen und die Praxis der Teilnehmer/Innen angestrebt. Theoretische Inhalte werden beispielsweise anhand von Fallbeispielen präsentiert und die Teilnehmer/Innen werden dazu angeregt, ihre aktuelle berufliche Praxis oder andere relevante Vorerfahrungen einzubringen, die in den Lehrveranstaltungen gemeinsam reflektiert werden können.

Die Durchführung einer Projektarbeit ist integraler Bestandteil des Lehrgangs und bildet eine wesentliche Voraussetzung für das Erlangen des Zertifikats. Das Thema des Projekts muss auf die Inhalte des Lehrgangs bezogen sein und ist mit dem/der zuständigen Lehrenden abzustimmen.

Die Teilnehmer/Innen dokumentieren die Projektarbeit und reflektieren die Ergebnisse in einer kurzen schriftlichen Arbeit. Darüber hinaus werden das Projekt und die Ergebnisse zum Abschluss in einer Präsentation im Lehrgang vorgestellt und diskutiert.

Anerkennung von vorhandenen Kompetenzen
 Die Anerkennung einzelner Module und einzelner Lehrveranstaltungen ist möglich, und ist von Modul- und Lehrgangsverantwortlichen zu entscheiden. Anerkennung ist in Zusammenhang mit dem Zertifizierungsverfahren zu konzipieren. Folgende Regelungen sind zu überlegen:

- Die Anrechnung einzelner Module (in Ausnahmefällen einzelner Lehrveranstaltungen) muss mehrerer Module ist möglich.
- Über Anrechnung einzelner Module entscheidet auf Grundlage schriftlicher Nachweise (z.B. Studienzeugnisse, Weiterbildungszertifikate,

IMPLEMENTIERUNG DER ERGEBNISSE

Um die Übertragung der entwickelten Verfahren, Produkte und Ergebnisse des VET-CERT Projekts zu den Partnerländern, werden Empfehlungen für die Implementierung der Ergebnisse zusammen mit den internationalen Projektpartnern (BIBB, FETAC und CPI) entwickelt.

Alle Ergebnisse und Produkte des VET-CERT Projekts und das daran anschließende Pilotprojekt, werden bei der Abschlusskonferenz 3. Dezember 2012 in Wien vorgestellt.

Element des gesamten Lehrgangs, da jedes Modul die Verknüpfung von Theorie und Praxis durch berufspraktische Aufgaben beinhaltet.

Der Umfang des VET-CERT Rahmencurriculums beträgt 2 - 3 Semester. Es wird empfohlen jedes Modul in zwei Block-Lehrveranstaltungen aufzuteilen, um die im ersten Block gestellten Aufgaben und Arbeiten im zweiten Block überprüfen und präsentieren zu können. Eine geblockte Lehrveranstaltung kann beispielsweise an einem Wochenende im Ausmaß von 16 Stunden stattfinden.

Aufbau und Modulübersicht
 Im Zentrum der gesamten Ausbildung steht die Auseinandersetzung mit Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement an berufsbildenden Schulen. Aufbauend auf ein Grundmodul (Grundlagen zu Qualitätsmanagement und QIBB) werden in vier weiteren Modulen (Instrumente und Methoden im Qualitätsmanagement, Change Management und Kommunikation, Projektmanagement und Organisation, Praxisphase) vertiefte Kompetenzen auf der operativen Ebene des QIBB-Prozesses vermittelt.

Im Zuge der Praxisphase und Projektarbeit werden die erlangten Kompetenzen verfestigt und angewendet. Die Praxisphase bildet ein zentrales

Modulübersicht (insgesamt 12 ECTS-Punkte)
 Modul 1: Grundlagen Qualitätsmanagement und QIBB, ECTS-Punkte 3
 Modul 2: Instrumente und Methoden im Qualitätsmanagement, ECTS-Punkte 2
 Modul 3: Change Management und Kommunikation, ECTS-Punkte 2
 Modul 4: Projektmanagement und Organisation, ECTS-Punkte 2
 Modul 5: Projekt-/Praxisarbeit, ECTS-Punkte 3

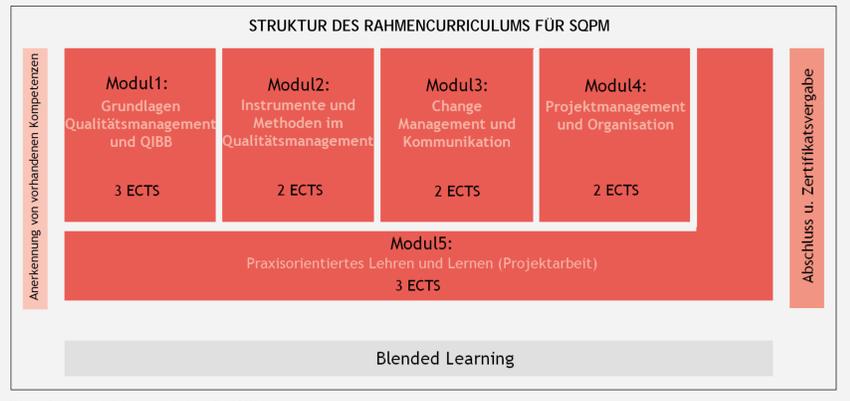


Abb. 4: Struktur des Rahmencurriculums für SQPM (Schulqualitätsprozessmanager/in) (Quelle: ARQA-VET, 2012)

Dieses sieht vier Modellierungsphasen vor:
 I) Modellierung des Handlungsfelds;
 II) Identifizierung der beruflichen Handlungssituationen, der Alltagsituationen und Bestimmung der Ressourcen;
 III) Definition der Kompetenzen und des Kompetenzprofils;
 (IV) Erarbeitung des Bildungsplans

Kompetenzbereich	Situationen	Der/Die Qualitätsverantwortliche...	Ressourcen
Phase des Qualitätsregelkreises	Situationen innerhalb des Kompetenzbereichs	einzelne Handlungen	Kenntnisse Fähigkeiten Haltungen
oder	Phasenübergreifender Kompetenzbereich		

Abb. 3: Struktur der Kompetenzprofile (Quelle: oibf, 2012)

MODULARISIERTE KOMPETENZPROFILE

Im Rahmen des VET-CERT Projektes wurden Kompetenzprofile für Qualitätsbeauftragte im österreichischen berufsbildenden Schulwesen erarbeitet, die als Grundlage für die folgende Entwicklung der Rahmencurricula stehen. Folgende Parameter wurden zu Beginn der Entwicklungsarbeiten festgelegt:

- Entwicklung von Kompetenzprofilen für alle Funktionen im Rahmen des Qualitätsmanagementsystems im berufsbildenden Schulwesen (QIBB)
- Die Kompetenzprofile sollen schulartübergreifend sein.
- Methodisch gesehen sollen die Kompetenzprofile auf der gelebten Praxis beruhen (induktives Vorgehen).
- Die Kompetenzprofile sollen mit bestehenden schulbezogenen Aufgaben- und Rollenbeschreibungen abgeglichen werden.

Eckpunkte der Entwicklung der Kompetenzprofile - Methodisches Konzept
 Das gewählte Verfahren der Kompetenzprofilentwicklung lehnte sich an das CoRe-Modell von Gianni Ghisla als in der Bildungsforschung etabliertes Verfahren an, das auf die Curriculumentwicklung abzielt.

Phase I: Handlungsfeld modellieren

Das (berufliche) Handlungsfeld bezeichnet „die spezifischen Tätigkeitsbereiche eines Berufs“. Im Rahmen des Projekts VET-CERT handelt es sich nicht um die Entwicklung von Kompetenzprofilen für einen bestimmten Beruf, sondern um die Entwicklung von Kompetenzprofilen, die einem Tätigkeitsbereich (konkret: die Umsetzung des Qualitätsmanagementsystems QIBB) entsprechen. Als Teil eines bestehenden Systems ist der Tätigkeitsbereich bereits gut strukturiert und beschrieben. Die Abläufe und Instrumente können durch den Qualitätsregelkreis abgebildet werden.

Phase II: berufliche Handlungssituationen und Ressourcen identifizieren

Gegenstand der Erhebung
 Der hier zugrunde liegende Kompetenzbegriff ist situationsbezogen und nicht rein subjektorientiert:
 „Als Kompetenz wird zuerst einmal die Fähigkeit von individuellen oder kollektiven Subjekten verstanden, eine Klasse von Situationen, allenfalls eine einzelne Situation, erfolgreich zu meistern und somit eine Tätigkeit zu vollziehen. Um in Situationen kompetent zu sein, bedarf es der Aktivierung von individuellen oder gruppenbezogenen Ressourcen, nämlich von Kenntnissen, Fähigkeiten und Haltungen“ (Ghisla 2007: 20). Dies bedeutet, dass nach CoRe die Erstellung von Kompetenzprofilen eine Dokumentation der Tätigkeiten bzw. Handlungen im situativen Kontext und der Ressourcen mit sich bringt.

(zeitliche bzw. finanzielle Ressourcen). Folgende Arbeitsdefinitionen wurden in den Gruppeninterviews verwendet:

- „Kenntnisse bezieht sich auf Wissen oder Wissensbestandteile [...] über ein bestimmtes Sachgebiet [...]“;
- „Die Fähigkeit ist eine kognitive, soziale oder kommunikative, motorische resp. praktische Ressource [...], die [...] jemandem die Ausführung von Tätigkeiten ermöglicht“;
- „Die Haltung bezeichnet Verhaltensformen, die [...] durch bestimmte, persönlich geprägte Einstellungen, Werte und Normen hervorgerufen werden“.

Erhebung
 1) Durchführung von sieben Workshops mit Akteur/Innen auf Schul-, Landes- und Bundesebene.
 • zwischen Oktober 2011 und Januar 2012 sieben Gruppeninterviews
 4 Workshops mit Schulleiter/Innen und SQPMs (in Wien, Graz, Linz), darunter 1 Workshop mit Vertreter/Innen von Berufsschulen
 ⇒ 2 Workshop mit LISs und LQPMs (in Wien)
 ⇒ 1 Workshop mit BQPMs (Wien)
 ⇒ Teilnehmer/Innenstruktur:
 ⇒ alle Bundesländer
 ⇒ alle Schularten (HAK, HUM, BAKIP/BASOP, HTL, BS)
 ⇒ operative und strategische Funktionsträger aller Ebenen

2) Validierung der Ergebnisse durch die Teilnehmer/Innen und Einholen von Informationen von den Abwesenden
 Nach jedem Gruppeninterview erhielten die Teilnehmer/Innen sowie jene Personen, die eingeladen wurden, aber nicht teilnehmen konnten, eine Niederschrift der Ergebnisse des Interviews. Alle involvierten Personen hatten so die Möglichkeit, die gesicherten Ergebnisse zu korrigieren und/oder zu ergänzen. Dadurch konnten auf schriftlichem Weg weitere Funktionsträger/Innen eingebunden werden.

3) Konsolidierung der Ergebnisse: Zusammenführen der Ergebnisse aus den Workshops auf Schulebene

Phase III: Formulierung und Strukturierung der Kompetenzprofile

Clustering: thematische Gruppierung der aus den Workshops gewonnenen Handlungssituationen und Zuweisung der Ressourcen
Differenzialanalyse: Abgleich mit den vorliegenden Aufgaben- und Rollenbeschreibungen
Validierung: Rückspiegelung der Kompetenzprofile an die Teilnehmer/Innen

Clustering
 Der erste Schritt in Richtung Kompetenzprofile bestand darin, die Handlungssituationen thematisch zu gruppieren und durch die Teilnehmer/Innen validieren zu lassen. Die Gruppierung der Situationen entlang des Qualitätsregelkreises wurde angestrebt, konnte aber in den Gruppeninterviews nicht immer realisiert werden. Die erste Gruppierung erfolgte daher weitgehend losgelöst vom Handlungsfeld.

Differenzialanalyse
 In QIBB liegen für bestimmte Funktionsträger/Innen Aufgaben- bzw. Rollenbeschreibungen vor, die insbesondere von den schulführenden Abteilungen im bm:uk erarbeitet wurden. Um den auf CoRe-basierenden induktiven Ansatz zu ergänzen, wurde ein Abgleich zwischen den bereits vorhandenen Aufgaben- bzw. Rollenbeschreibungen und den Ergebnissen aus den Gruppeninterviews vorgenommen. Die inhaltlichen Punkte, die im induktiven Ansatz nicht beleuchtet wurden, flossen nachträglich in den Befund ein.

Strukturierung
 Die Kompetenzprofile sollten nach Ghisla folgende Informationen beinhalten:

- Kurze Beschreibung der Tätigkeit und deren Ziele;
- Minimale Kontextualisierung;
- Hinweise auf die wichtigsten notwendigen Ressourcen

1. PLAN: Qualitätsarbeit planen
2. DO: Q-Maßnahmen und Q-Projekte durchführen
3. CHECK: Q-Maßnahmen und Q-Projekte evaluieren
4. ACT: Maßnahmen aus Evaluationsergebnissen ableiten und planen, Dokumentieren
5. über QIBB und Qualitätsmanagement informieren
6. zu Qualitätsarbeit motivieren
7. für Qit-relevante Fort- und Weiterbildung sorgen

Abb 2: Kompetenzbereiche (Quelle: oibf, 2012)

Die Kompetenzprofile für

- Schulleiter/Innen,
- Schulqualitätsprozessmanager/Innen,
- die Schulaufsicht,
- Landesqualitätsprozessmanager/Innen sowie
- Bundesqualitätsprozessmanager/Innen

weisen eine einheitliche Struktur auf. Die ersten vier Kompetenzbereiche entsprechen den Phasen des Qualitätsregelkreises (Plan-Do-Check-Act). Daneben wurden im Laufe der Entwicklungsarbeiten drei bis vier phasenübergreifende Kompetenzbereiche definiert, wobei der 8. Kompetenzbereich ausschließlich in den Kompetenzprofilen für strategische Akteur/Innen erscheint.

Sämtliche Kompetenzprofile stehen unter:
www.vet-cert.at/produkte/kompetenzprofile zur Verfügung.

2. PRODUKT: KOMPETENZ-PROFILE

Anders als bei Ghisla wurde im gegenständlichen Verfahren insbesondere auf die beruflichen Handlungssituationen fokussiert. Es wurden im Rahmen der Erhebung der Handlungen die Situationen erfasst, die bedeutsam sind, mit dem Ziel das gesamte Handlungsfeld abzubilden. Anschließend sollen die aus Sicht der Fachexpert/Innen nötigen Ressourcen (Kenntnisse, Fähigkeiten und Haltungen) beschrieben werden. Dabei handelt es sich um personenbezogene Ressourcen, und nicht um Rahmenbedingungen

STOCKTAKING

Mit dem Bestandsaufnahme bzw. „Stocktaking Bericht“ erfolgt nach einem Überblick über den Stand der Qualitätsdiskussion eine erste Bestandsaufnahme hinsichtlich der Qualitätsverantwortlichen als Zielgruppe und ihrer Aufgaben einerseits und hinsichtlich des Angebots an Bildungsmaßnahmen für diese Zielgruppe andererseits. Das Untersuchungsfeld schließt neben dem berufsbildenden Schulwesen auch die betriebliche Ausbildung und den Bereich der Erwachsenenbildung ein.

Eckpunkte der Bestandsaufnahme
 Einbezogene Bildungsbereiche:

- Berufsbildendes Schulwesen (BS, HTL, HAK, HUM, LFHS, BAKIP/BASOP)
- Erwachsenenbildung
- betrieblicher Teil der dualen Ausbildung

Fragestellungen:

- Stand der Qualitätsdiskussion im jeweiligen Bereich
- Qualitätsverantwortliche als Zielgruppe für das Curriculum
- aktuelle Qualifikationsmaßnahmen für Qualitätsverantwortliche

Methoden:

- Desktop bzw. Internet Research
- Telefoninterviews mit Vertreter/Innen der zuständigen Abteilungen im BMUKK

Angesprochen wurden folgende Themen:

- ⇒ Stand der Implementierung von QIBB und aktuelle Herausforderungen
- ⇒ von den zuständigen Abteilungen genutzte Steuerungsmechanismen zur Umsetzung von QIBB
- ⇒ Benennung der Qualitätsverantwortlichen im strategischen und operativen Bereich auf den jeweiligen Ebenen (Bundes-, Landes- und Schulebene)

⇒ schulbereichsspezifische Rollenbeschreibungen bzw. Aufgabenprofile auf der jeweiligen Ebene (Bundes-, Landes- und Schulebene)
 ⇒ Gestaltungsspielräume der jeweiligen Akteur/Innen
 ⇒ Impulse der Sektion (BS, HTL, HAK, HUM, LFHS, BAKIP/BASOP)

Ergebnisse
Qualitätsdiskussion im berufsbildenden Schulbereich
 1) gesetzliche Verankerung auf nationaler Ebene:
 „unter steter Sicherung und Weiterentwicklung bestmöglicher Qualität ein höchstmögliches Bildungsniveau“ sichern (2005)
 2) Qualitätsmanagement als Aufgabe der Schulaufsicht sowie des/der Schulleiter/in (seit 2011)
 3) Qualitätsinitiative Berufsbildung - QIBB (seit 2004): Strategie zur Einführung eines umfassenden Qualitätsmanagementsystems
 4) Impulse auf europäischer Ebene durch den Kopenhagen-Prozess

Qualitätsdiskussion in der betrieblichen Ausbildung
 Die Diskussion um Qualitätssicherung im betrieblichen Bereich der Lehrlingsausbildung wird erst seit kurzem intensiver geführt. In Diskussion stehen neben dem Qualitätsverständnis der gesetzlichen Grundlagen auch Überlegungen zu Instrumenten zur Beurteilung der Ausbildungsqualität, die Rekrutierung und Qualifizierung der Prüfer/Innen bei den Lehrabschlussprüfungen sowie die kompetenzorientierte Neuordnung der Berufsbilder und -profile. Die Diskussion um die Basisförderung, die ungeachtet der Qualitäten der Ausbildungsmaßnahmen - an jeden lehrausbildenden Betrieb nach entsprechender Antragstellung je Lehrverhältnis und Lehrjahr ausbezahlt wird und einen maßgeblichen Teil des staatlichen Fördervolumens ausmacht, stellt ebenfalls einen wesentlichen Punkt im aktuellen Diskussionsprozess dar.

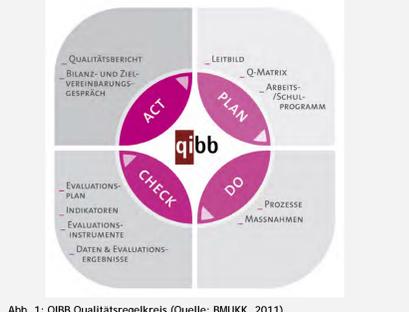


Abb. 1: QIBB Qualitätsregelkreis (Quelle: BMUKK, 2011)

Qualitätsdiskussion in der Erwachsenenbildung

- 1) keine umfassende gesetzliche Grundlage, Verantwortung von QM liegt bei den Institutionen
- 2) Qualität als Voraussetzung bei Ausschreibungen und zur Vergabe von Individualförderungen:
 ⇒ Einzelfallregelungen
 ⇒ Nachweis von QM-Systemen
 ⇒ externe Zertifizierung
 ⇒ Gütesiegelgemeinschaften

Welche Zielgruppen will VET-CERT unterstützen?
 • Schulleiter/Innen
 • Schul- und Landesqualitätsprozessmanager/Innen
 • Landesqualitätsprozessmanager/Innen
 • Bundesqualitätsprozessmanager/Innen
 • Qualitätsbeauftragte in Erwachsenenbildungseinrichtungen
 • Expert/Innen im Rahmen der Lehrlingsausbildung

VET-CERT möchte außerdem die nationale Implementierung des Europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (EQAVET) unterstützen.

PRODUKTE
 Konkret sollen vier Kernprodukte entwickelt werden, um das angestrebte Ziel zu erreichen:
 1. Eine Bestandsaufnahme zur aktuellen Situation im Hinblick auf vorhandene Kompetenzprofile so wie Ausbildungs- und Zertifizierungsmöglichkeiten für Qualitätsverantwortliche in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.
 2. Erarbeitung von Vorschlägen für modularisierte Kompetenzprofile für Qualitätsverantwortliche
 3. Konzepte für Rahmencurricula mit Empfehlungen für Trainings- bzw. Schulungsinhalte und -methoden

Qualifizierungsangebote im berufsbildenden Bildungsbereich

- Angebote für Qualitätsverantwortliche:
- Schulbereich
 ⇒ QM-Fortbildungen (2-28 UE)
 ⇒ Lehrgänge mit QM-Teil
 - betrieblichen Bereich (keine QM-spezifischen Ausbildungen)
 ⇒ Ausbilderakademien und -netzwerke
 ⇒ Ausbildungen zum Lehrlingscoach
 - Erwachsenenbildung
 ⇒ Schulungen bezogen auf spezielle QM-Verfahren
 ⇒ verbandsübergreifende Schulungen

Weitere Inhalte des Stocktaking Berichts

- dokumentierte Aufgaben der Qualitätsverantwortlichen im QIBB (Aufgaben- bzw. Rollenbeschreibungen)
- Qualifizierungsbedarf der Qualitätsverantwortlichen im QIBB
- Überblick über die Initiativen zur Entwicklung von Curricula im berufsbildenden Bereich

Stocktaking Bericht steht unter:
www.vet-cert.at/produkte/stocktaking_bericht/ zur Verfügung.

1. PRODUKT: STOCKTAKING

VET-CERT: Qualifizierung als Weg zur Qualität: Zertifizierung von Personen mit Funktionen innerhalb von Qualitätsmanagementsystemen in der beruflichen Erstausbildung sowie in der Erwachsenenbildung

Was hat VET-CERT?
 Bei VET-CERT handelt es sich um ein zweijähriges von ARQA-VET koordiniertes Leonardo da Vinci Projekt, das sich dem Themenkomplex Qualitätsmanagement und Personalentwicklung widmet. Das Projekt wird von fünf österreichischen und drei internationalen Partnern durchgeführt.

Warum VET-CERT?
 Die österreichische berufliche Aus- und Weiterbildungslandschaft verfügt derzeit über sehr heterogene Ausbildungsstrukturen und Funktionsbeschreibungen für Qualitätsverantwortliche bzw. Qualitätsmanager/Innen in den Einrichtungen der beruflichen Bildung. Für die berufliche Erstausbildung wird der Qualitätsinitiative Berufsbildung (QIBB) seit 2004 ein Qualitätsmanagementsystem für an die 700 Schulen implementiert, das Funktionsbeschreibungen und Ressourcen für Schulqualitätsprozessmanager/Innen und Landesqualitätsprozessmanager/Innen vorhält sowie die strategischen Aufgaben von Direktoren/Innen und Landesqualitätsprozessmanager/Innen im Bereich Qualitätsmanagement regelt. Aller-

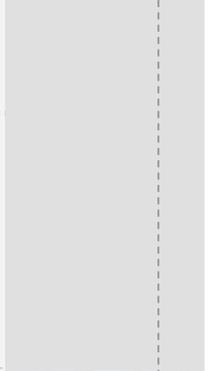
dings variieren die vorliegenden Kompetenzprofile je nach Schultyp und ein schulartenübergreifender systematischer Ansatz für die Aus- und Weiterbildung von Qualitätsverantwortlichen auf den unterschiedlichen Ebenen des Berufsbildungssystems fehlt. Systematische Zugänge bzw. übergeordnete Unterstützungssysteme fehlen auch für den betrieblichen Teil des dualen Systems. Im Bereich der Erwachsenenbildung liegt mit dem O-CERT Rahmenmodell ein Vorschlag für ein übergeordnetes Anerkennungsverfahren für bestehende Qualitätsverfahren und -systeme vor. Die Ausbildung der Qualitätsverantwortlichen erfolgt jeweils im Rahmen der anerkannten Qualitätsmanagementsysteme (z. B. ISO, EFQM, LOW usw.).

Was will VET-CERT leisten?
 VET-CERT hat Konzepte entwickelt, die eine Systematisierung bereits vorhandener Kompetenzprofile und Ausbildungsangebote für Qualitätsverantwortliche in der österreichischen beruflichen Aus- und Weiterbildung unterstützen, und zwar mit dem Ziel die Professionalisierung von Qualitätsmanager/Innen weiter voranzutreiben. Die Zielsetzung im Hintergrund ist, dass gut und systematisch ausgebildete Qualitätsverantwortliche die Qualitätsentwicklungsprozesse in ihren Institutionen professioneller und effizienter verantworten können.

VET-CERT Abschlusskonferenz



Abschlusskonferenz, 3. Dezember 2012



Zwischenkonferenz, 12. Januar 2012



Kick-Off Konferenz, 17. März 2011



Kick-Off Konferenz, 1. Februar 2011



Kick-Off Konferenz, 31. Januar 2013