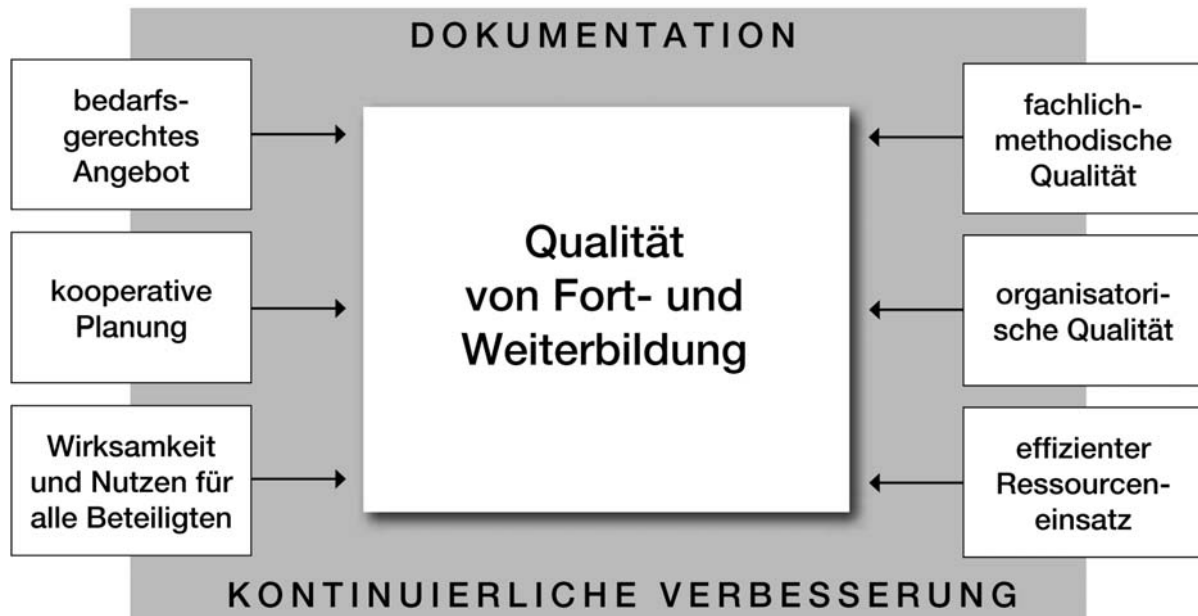


Auszug aus unseren Qualitätskonzept

Qualität von Fort- und Weiterbildung verstehen wir als Gesamtheit der aus den o.g. Anhaltspunkten abgeleiteten Qualitätsdimensionen. Die Qualitätsdimensionen sind miteinander verbunden in einem Regelkreis:

- Planungsphase (Bedarfserhebung, kooperative Planung, effizienter Ressourceneinsatz),
- Durchführungsphase (organisatorische und fachlich-methodische Qualität),
- Überprüfungsphase (Wirksamkeit und Nutzen für alle Beteiligten),
- kontinuierliche Dokumentation und Qualitätsverbesserung aller Dimensionen.



3.1 Unsere Angebote sind bedarfsgerecht und zukunftssichernd

Generell entsteht Fort- und Weiterbildungsbedarf aus den Anforderungen an die Dienste und Einrichtungen der Mitglieder. Fort- und Weiterbildungsbedarf hat zwei Hauptkomponenten.

3.1.1 Bedarf aufgrund von Nachfrage der Mitglieder

Als Anbieter von Fort- und Weiterbildungen richten wir unsere Angebote daran aus, was unsere Mitglieder - vor allem aufgrund ihrer Praxiserfahrung - als Bedarf benennen und nachfragen. Zu den wichtigsten Praxiserfahrungen gehören die Bedürfnisse, Wünsche und Erwartungen der Klienten und Patienten ebenso wie die Entwicklungsziele der Mitglieder im institutionellen, organisatorischen, personellen und fachlichen Bereich.

3.1.2 Bedarf aufgrund von Qualitätssicherungsfunktion und Trendanalyse des DiCV

Der Diözesan-Caritasverband hat als Spitzenverband eine qualitätssichernde Funktion im Hinblick auf Qualitätsanforderungen, die an seine Mitglieder, deren Einrichtungen und Dienste gestellt werden.

Er hat darüber hinaus aus dem Blick in die Zukunft Konsequenzen für die Gegenwart zu ziehen. Deshalb setzen wir neben den nachgefragten Fort- und Weiterbildungen Akzente auf Themen, die unsere Mitglieder auf derzeit geltende und für die Zukunft absehbare Anforderungen einstellen bzw. vorbereiten und sie entsprechend zurüsten. „Akzent-Themen“ sind Teil des Gesamtbedarfs an Fort- und Weiterbildung.

Die Analyse von Einflussfaktoren und Trends in der sozial- und verbandspolitischen Landschaft dient der Identifizierung von besonderen Entwicklungsbedarfen in den Arbeitsfeldern der Mitglieder, die mittels Fort- und Weiterbildungen des Diözesan-Caritasverbandes aufgegriffen werden.

Sowohl für den Fort- und Weiterbildungsbedarf durch Nachfrage der Mitglieder als auch für den Bedarf aufgrund der Qualitätssicherungsfunktion und Trendanalyse des Diözesan-Caritasverbandes ist verlässliche Bedarfsermittlung das Ziel.

Geeignete Instrumente zur Bedarfserhebung stehen zur Verfügung, werden systematisch angewandt und kontinuierlich weiterentwickelt. Die Fort- und WeiterbildnerInnen werden im Umgang damit geschult.

3.2. Unsere Angebote entstehen im Dialog mit den Nutzern

Als Anbieter von Fort- und Weiterbildung streben wir einen Dialog mit den Entsendern und den Teilnehmenden an mit dem Ziel, die je eigenen Interessen und Aufgaben aufeinander abzustimmen:

Die Personalführungsverantwortlichen unserer Mitglieder bringen den Bedarf ein, den sie im Rahmen ihrer Unternehmens- und Mitarbeiterführung sowie in Prozessen der Organisations- und Personalentwicklung festgestellt haben.

Die Teilnehmenden bringen die von ihnen entwickelten Qualifizierungsinteressen vor dem Hintergrund ihrer beruflichen Funktion und Tätigkeit sowie der Vorstellungen ihrer weiteren beruflichen Entwicklung ein.

Wir als Anbieter bringen unsere Vorstellungen aufgrund der wahrzunehmenden Qualitätssicherungsfunktion und aktueller Trendanalyse ein. Geeignete Verfahren für dialogische Entscheidungsprozesse wurden entwickelt, erprobt und eingeführt. Sie werden kontinuierlich überprüft und weiterentwickelt.

3.3 Unsere Angebote sind ökonomisch

Neben der inhaltlichen Qualität der Fort- und Weiterbildungsangebote ist wirtschaftlich sinnvolles Handeln ein weiteres Qualitätsziel. Die vorhandenen Ressourcen sind ökonomisch, d.h. zweckmäßig, wirtschaftlich und transparent zu verwenden.

Das Ziel ökonomischer Angebote stellt uns vor folgende Aufgaben:

- a Es gilt, die vorhandenen Ressourcen und ihre Grenzen in einem größeren Zusammenhang zu betrachten und „Marketing“ zu betreiben, d.h. vom Markt her zu denken und zu handeln. Zu berücksichtigen sind neben den finanziellen, personellen und strukturellen Mitteln des Diözesan-Caritasverbandes auch entsprechende Ressourcen konkurrierender Anbieter und die Ressourcen der „Kunden“.
- b Ressourcen sind möglichst transparent zu machen, damit Entscheidungsgrundlagen dafür entstehen, wie größtmögliche Wirksamkeit und optimaler Nutzen bedarfsgerechter Angebote wirtschaftlich günstig gesichert werden können.
- c Optionen im Anbieterverhalten sind zu prüfen, u.a.
 - Steigerung der wirtschaftlichen Attraktivität zugunsten der Kunden
 - konsequentes Kostendeckungsprinzip
 - Kooperationen mit anderen Anbietern
 - Unterstützung ortsnaher Angebote von Mitgliedern
 - Rückzug aus anderweitig gesicherten Angebotsbereichen.
- d Zu prüfen ist, ob der Einsatz nicht zweckgebundener Mittel nach inhaltlichen Prioritäten oder zur Erzielung einer möglichst einheitlichen Kostenstruktur erfolgen soll.

3.4 Unsere Angebote haben organisatorische Qualität

Die Fortbildungsrichtlinie regelt den organisatorischen Rahmen für Planung, Durchführung und Kontrolle von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen des Diözesan-Caritasverbandes. Diese organisatorischen Qualitätsstandards werden regelmäßig inhaltlich und in ihrer Anwendung überprüft und ggf. weiterentwickelt und ergänzt.

3.5 Für unsere Angebote gelten fachlich-qualitative Prinzipien

Grundlagen unserer Fort- und Weiterbildungsangebote sind folgende qualitative Prinzipien:

- Fort- und Weiterbildung orientieren sich an anerkannten **Grundsätzen und Lernprinzipien der Erwachsenenbildung**.
- Fort- und Weiterbildung orientieren sich am Bundes-Rahmenhandbuch für die Fort- und Weiterbildung in der Caritas.
- Fort- und Weiterbildungen berücksichtigen auch orts- und zeitunabhängige Lernmethoden.
- Fort- und Weiterbildung sind ausgerichtet auf **Bewältigung und Gestaltung** von Gegenwart und Zukunft der verbandlichen Caritas im Erzbistum Köln. Sie dienen dazu, die Kompetenz, die Motivation, die Sinnerfahrung und die Verantwortung der haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen zu erhalten, zu fördern, zu vertiefen und weiterzuentwickeln. Fort- und Weiterbildung zielen ab auf die **Gesamtheit der Handlungskompetenz** der MitarbeiterInnen, d.h. auf ihre fachlichen, methodischen, personalen und sozialen Kompetenzen.
- Alle Kompetenzen sollen durchdrungen sein von der **spirituellen Kraft des Glaubens**, die im Handeln aller Caritas-MitarbeiterInnen erkennbar und spürbar werden soll.
- Fort- und Weiterbildung dienen der **Personalentwicklung**. Sie wirken Mitarbeiter- und Führungskräftefördernd. Sie bieten Chancen zur Sicherung des Arbeitsplatzes, zur Weiterqualifizierung und ggf. zur beruflichen Neuorientierung.
- Fort- und Weiterbildung **verknüpfen Theorie und Praxis**. Berufliches Wissen und berufliche Erfahrungen werden reflektiert und in Verbindung gebracht mit wissenschaftlichen Modellen, Konzepten und Theorien.
- Fort- und Weiterbildung sind gleichermaßen **ziel- und teilnehmerorientiert**. Damit werden die Wechselwirkungen von Sach- und Personenebene bei Lernprozessen einbezogen. Es werden Bezüge hergestellt zwischen beruflicher Praxis und Lebenswelt der TeilnehmerInnen, zwischen gesellschaftlichen Realitäten, fachpolitischen Sichtweisen und den Anforderungen an die fachliche Arbeit.
- Fort- und Weiterbildung sehen die TeilnehmerInnen als Lerngruppe, die ein unmittelbares **Einüben von Lerninhalten** ermöglicht.
- Fort- und Weiterbildung sieht die **TeilnehmerInnen als Subjekt und Mitgestalter**. Die TeilnehmerInnen tragen die individuelle Verantwortung für den eigenen Lernprozess.
- Für Fort- und Weiterbildung werden bevorzugt **aktivierende Lernformen** eingesetzt, die an den vorhandenen Kompetenzen der TeilnehmerInnen anknüpfen. Zu aktivierenden Lernformen gehören Rollenspiel,

Planspiel, Fallstudie, Problemanalyse, Kommunikationsübungen, Gruppenarbeit, Konferenzmethode, Brainstorming, Fragetechnik, Präsentationstechniken, Moderationsmethode, Referatsmethode, Konflikttraining, Kreativitätstechniken, Textstudium u.a.

- Für Fort- und Weiterbildung werden **DozentInnen**¹ mit ausgewiesenem Fachwissen, pädagogischer Kompetenz und vorzugsweise mit Praxisfeldkenntnissen verpflichtet. Sie werden ausgewählt im Hinblick auf die Übereinstimmung von fachlicher und methodischer Kompetenz, Persönlichkeit und den Zielen der Bildungsmaßnahme.
- Fort- und Weiterbildung haben immer **Praxisbezug**. Dieser wird von den durchführenden DozentInnen und/oder von MitarbeiterInnen des Diözesan-Caritasverbandes in der Leitungsfunktion einer Maßnahme sichergestellt.
- Fort- und Weiterbildung werden **reflektiert und ausgewertet**. Der Verlauf von Bildungsmaßnahmen wird zwischen Veranstalter, DozentInnen und TeilnehmerInnen reflektiert und insbesondere auf die Erreichung der Ziele hin überprüft. Einbezogen werden in die Seminar-Auswertung auch die Interessen, Ziele und Bildungsergebnisse aus Sicht der mittelbar Beteiligten (z.B. entsendende Dienstgeber, Einrichtungsteams, KlientInnen/PatientInnen, Kostenträger etc.).
- Fort- und Weiterbildung liegen organisatorisch und inhaltlich in der **Verantwortung der MitarbeiterInnen des Diözesan-Caritasverbandes**. Sie haben als GesamtleiterInnen sicherzustellen, dass die Qualitätsstandards gesichert sind.

3.6 Wir fördern Wirkung und Nutzen unserer Angebote mittels Evaluation

Erfolgs- und Qualitätsmaßstab der Fort- und Weiterbildung sind Wirksamkeit und Nutzen der Angebote für alle Beteiligten. Wirksamkeit und Nutzen von Fort- und Weiterbildung gilt es künftig bewusster in den Blick zu nehmen und aus pluraler Perspektive zu berücksichtigen.

In der Vergangenheit wurde die Qualität von Fort- und Weiterbildungen überwiegend an Bewertungen der TeilnehmerInnen gemessen. Sie können naturgemäß am unmittelbarsten den Verlauf einer Bildungsveranstaltung mit den eigenen Eingangserwartungen vergleichen und beurteilen.

Bildungsmaßnahmen des Diözesan-Caritasverbandes stehen jedoch in einem wesentlich komplexeren Beziehungsgeflecht beteiligter Personen, Organisationen und Funktionen. Fort- und Weiterbildungen können Auswirkungen haben auf

- die Zielgruppen
 - die MitarbeiterInnen (hauptamtliche und ehrenamtliche) als TeilnehmerInnen
 - die Einrichtungen/Dienste
 - ihre Träger
 - die NutzerInnen dieser Einrichtungen/Dienste,
- die Durchführenden
 - die BildungsexpertInnen / DozentInnen
 - den Diözesan-Caritasverband,
- die Kostenträger der sozialen Einrichtungen/Dienste und entsprechender Bildungsmaßnahmen,
- andere Anbieter von Bildungsmaßnahmen (innerhalb und außerhalb des kirchlichen Spektrums)
 - als Kooperationspartner
 - als Konkurrenten.

Anzustreben sind möglichst nachhaltige Wirkung und hoher Nutzen bei möglichst vielen unmittelbar und mittelbar Beteiligten, ausgehend von ihren je eigenen Interessen und Zielen. Dies geschieht durch **Evaluation** im Sinne systematischer Überprüfung von Zielsetzungen, Abläufen und Ergebnissen von Fort- und Weiterbildung.

Zentraler Ausgangs- und Bezugspunkt von Evaluation sind die Anforderungen in der Praxis. Dort werden die Bildungs- und Lernziele entwickelt, dort muss sich das Gelernte bewähren. Beides gilt es systematisch zu dokumentieren und zu überprüfen. Deshalb fördert der DiCV bei seinen Mitgliedern die Sensibilisierung für den Wert evaluierender Maßnahmen und ihrer Umsetzung in der Praxis durch Information, Beratung und Fortbildung.

Im Dialog mit den Mitgliedern, d.h. partizipativ, werden geeignete Evaluations-Instrumente entwickelt. Sowohl die DiCV-MitarbeiterInnen als auch die Mitglieder - insbesondere die Führungs- und Leitungskräfte der Mitglieder - werden in der Anwendung der Instrumente geschult; sie überprüfen deren Tauglichkeit und entwickeln diese fort.

3.7 Die Qualität unserer Angebote wird überprüft, dokumentiert und kooperativ weiterentwickelt

Qualitätsentwicklung und -sicherung sind nicht irgendwann abgeschlossen. Sie erfolgen vielmehr kontinuierlich. Qualitätsschritte werden entwickelt und ihre Anwendung verbindlich geregelt. Qualitätsschritte und Anwendung werden wiederkehrend überprüft und gfs. verbessert. Dies geschieht im Dialog mit den Nutzern, deren Sicht von Qualität in die kontinuierliche Qualitätsentwicklung einbezogen wird.

¹ Der Begriff „Dozent/in“ wird statt des häufig gebrauchten Begriffs „Referent/in“ gewählt, um eine sprachliche Abgrenzung vom strukturell gemeinten Terminus „DiCV-Referent/in“ vorzunehmen.

Es werden Strukturen entwickelt, die hierfür besonders geeignet sind, z.B. ein Qualitätszirkel oder eine Expertengruppe, deren Aufgaben, Zusammensetzung und verbandliche Einbindung festgelegt und deren Effektivität im Sinne der Qualitätsziele sichergestellt wird.