

PARTNERS



Folkuniversitetet Kursverksamheten vid Uppsala Universitetet



Ufficio Scolastico Regionale per il Friuli Venezia Giulia

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

REVALENT Quality by learning

Revalento



Beypazarı District Directorate For National Education



Quality Austria Training, Certification and Evaluation LTD.



N.P.Pastuhov's State Academy
of Industrial Management



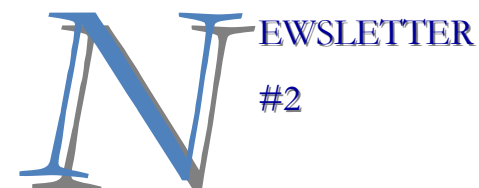
Institute of Economics,
Management and Law of Kazan



Republican Institute
for Vocational Education



Tomsk State University



Expanding the quality “spirit” of VET

Q & VET

527399-LLP-1-2012-1-SE-LEONARDO-LMP



Ergebnisse über Fokusgruppen und Interviews in den Niederlanden

Der holländische Beitrag zum zweiten Teil dieser Forschungsarbeit an diesem Projekt wurde schrittweise gemacht. Der erste Teil der Ergebnisse wurde auf einer transnationalen Konferenz in Vasteras in Schweden am 26. September präsentiert. Auf dieser Konferenz wurde ein großer Workshop für 26 Teilnehmer (Manager, Lehrer und Fachleute) organisiert, die aus Zypern, Großbritannien, Griechenland, den Niederlanden, Spanien und Schweden angereist waren. Sechs Hypothesen wurden auf diesem Workshop präsentiert und diskutiert, während die Teilnehmer aufgefordert wurden, ihre Empfehlungen auszusprechen.



In den Niederlanden wurden 2 zusätzliche Verfahren eingerichtet um die Daten zu sammeln. Hinsichtlich der Arbeit der Fokusgruppen wurden 3 kleine Nachfolgesitzungen organisiert in drei verschiedenen VET-Instituten. Auf jeder dieser Sitzungen waren Manager sowie Lehrer. Die Teilnehmer haben im Vorfeld den NL-Bericht und dann die 6 Hypothesen bekommen. Sie wurden aufgefordert, den Bericht zu lesen als Vorbereitung für die Sitzung. Während der Sitzungen wurden die Hypothesen diskutiert und die Teilnehmer wurden nach ihren Verbesserungsvorschlägen für eine Umsetzung gefragt. Desweiteren wurden sie gefragt nach bewährten Verfahrensweisen, um die neuen Qualitätsinitiativen zu verbessern.

Zusätzlich wurden 16 Teilnehmer persönlich für ein Interview kontaktiert. Die wichtigsten Empfehlungen, die ausgesprochen wurden, zeigen die Möglichkeiten auf, wie man die zwei verschiedenen Realitäten in Lehrinstituten vereinen könnte: einerseits die Ebene der Führungskräfte und Vorstände und andererseits die Ebene der Lehrkräfte. Die Vorschläge umfassen: Kommunikation, Situationen, aus denen beide Ebenen einen Nutzen ziehen können, Teambildung, Nachverfolgung von Initiativen, klare Entscheidungsfindung (es ist besser, wenn man EINE Sache gut macht) usw. Diese Aussagen werden zusammen mit den Aussagen von Partnern benutzt werden, um allgemeine Handlungsempfehlungen für Führungskräfte abzuleiten, wie sie Lehrer in Qualitätsinitiativen einbinden können.

Bestes Verfahren: Gemeinsame Qualitätssicherung im Rahmen des VET, ein Online-Anbieter-Modell (CQAFVET-online)

Das Ziel des Projekts war es, das bereits weit ausgearbeitete Qualitätssicherungsmodell der Partnerschaft zu testen und abzuschließen. Dieses Modell dient dann als ein Online-Instrument für die Selbstbewertung und Qualitätsverbesserung für die VET-Anbieter.



Die Themen, Indikatoren und Stufen in diesem Modell mussten in einem größeren Bereich innerhalb der verschiedenen VET-Anbietern geprüft werden, damit eine Abgleichung des Modells stattfinden konnte. Die Änderungen und Umstellungen mussten durch die Partner in den entsprechenden Ländern geprüft werden, damit das Modell für eine europäische Anwendung und Ausrichtung tauglich ist. Nach der Fertigstellung wurde das Modell online verfügbar gemacht für die VET-Anbieter in fünf verschiedenen Sprachen inklusive Ratschlägen und den besten Praktiken für die Verbesserung der VET-Qualität in ihrer Organisation.

Obwohl es Standards gab, die auf landesweiter Ebene funktionierten, fehlte es den EU (A)VET-Anbietern immer noch an einem gemeinsamen europäischen Handlungsmodell für QA in (A)VET mit gemeinsamen Standards - ein Handlungsmodell auf der Ebene der Anbieter, das gemeinsame Standards und Prozeduren zugänglich machte. Anbieter in der ganzen Europäischen Union benutzten verschiedene Modelle, Standards, Kriterien und Prozeduren, um Qualität in (A)VET zu schaffen. Diese Unterschiede erschwerten die Transparenz und verursachten Hindernisse bei der Bewertung der (A)VET-Programme und bei der Mobilität der Lernenden.

Um dieses Problem zu lösen, mussten die (A)VET-Anbieter ein Handlungsmodell ausarbeiten, das die folgenden Punkte in Einklang brachte und zwar: die EU-Politik, den nationalen Zusammenhang und die nationale Politik, die eigene Vorgehensweise der Anbieter und letztendlich die Anregungen und Bemühungen der QA. Das waren die Zielsetzungen dieses Projekts.

VET Lehrer-Seminar in der Türkei

28 VET-Anbieter aus 22 verschiedenen berufsbildenden Schulen

8 verschiedene Arten von berufsbildenden Schulen:

- 9 VET-Anbieter von High Schools, die industriell ausgerichtet sind
- 3 VET-Anbieter von High Schools, die auf Hotelmanagement und Tourismus ausgerichtet sind
- 2 VET-Anbieter von Berufsfachschulen
- 5 VET-Anbieter von High Schools, die auf einen gewerblichen Beruf vorbereiten
- 2 VET-Anbieter von High Schools für Mädchen, die technisch und gewerblich auf einen Beruf vorbereiten
- 5 VET-Anbieter von High Schools, die auf einen Beruf im wirtschaftlichen Bereich vorbereiten
- 1 VET-Anbieter von einer Abendschule für Kunst
- 1 VET-Anbieter von einer High School mit verschiedenen Programmen

Teilnehmer, die dieses Seminar besuchten, waren aus verschiedenen Bezirken von Ankara. Fast alle von ihnen arbeiten im Ausschuß "Totales Qualitätsmanagement" ihrer Schule. Die durchschnittliche Arbeitserfahrung liegt bei circa 15 Jahren. Die Anzahl der männlichen Anbieter liegt bei 65%.

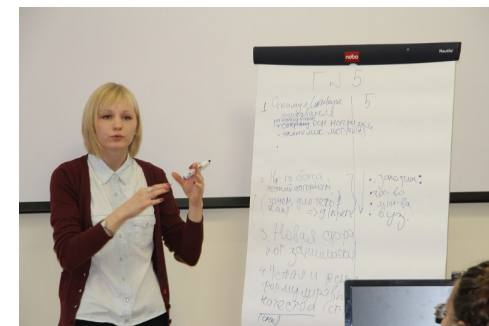


Fokus-Gruppen in Tomsk

Als Teil des Projektes "Erweiterung des Qualitätssinnes von VET (Q & VET)" an der Staatlichen Universität von Tomsk wurden 2 Fokusgruppen gebildet, die aus Angestellten von 16 russischen Universitäten bestanden (insgesamt 26 Personen). Jedes Team hatte für die Diskussion die Hypothese Nr. 5 ausgesucht: "Qualitätsinitiativen werden oft sofort durch neue ersetzt und dies führt zur Unruhe innerhalb einer Organisation sowie zu Zeitmangel, diese Initiativen zu realisieren".

Nachdem die Diskussionsergebnisse verglichen wurden, kam heraus, dass sich die Meinungen der Teilnehmer zu vielen Fragen annäherten, während keine offensichtlichen Widersprüche ermittelt werden konnten. Die Diskussion wurde in zwei Gruppen auf die folgenden Fragen ausgerichtet: Wie können Lehrkräfte / Führungskräfte den Weg ebnen für Initiativen und Aktivitäten im Bereich der Qualität? Wer genau (welche Strukturen / Leute) können für solche Initiativen herangezogen werden? Wie kann man die Unterstützung seitens der Lehrerschaft sichern? Was ist die Rolle der externen / internen Strukturen in der Leitung der Aktivitäten im Bereich Qualitätssicherungsinitiativen?

Es ist notwendig, zu berücksichtigen, dass einige der Lösungen, die von den Teilnehmern vorgeschlagen wurden, sich unserer Meinung nach nicht ganz in die Realität umsetzen lassen, da die Teilnehmer versucht haben, ihre Idealvorstellungen im Bereich der Qualitätssicherung im Bildungswesen zu beschreiben. Wir müssen auch auf die besondere Struktur im russischen Bildungswesen hinweisen: Teilnehmer haben den vorherrschenden Widerspruch zwischen den "konservativen" und "innovativen" Normen und Einstellungen festgestellt, der in den Bildungsinstitutionen existiert.



Fokus-Gruppen in Schweden

Methodischer

Im Telefon-Interview wurden Lehrergruppen im schwedischen VET-Program befragt über ihre Erfahrungen im Bereich Qualitätssicherung und Bewertungspraktiken wie die Leistungsmessung, Bewertung und Überarbeitung sowie die Wirkung auf die Arbeit und die Stimmung. Das Interview konzentrierte sich auf Unterschiede und Ähnlichkeiten in den Einstellungen der Lehrer und Verwaltungsbeamten in Bezug auf das QA im schwedischen VET-System.



Ansatz:

Teilnehmer:

Die befragten Lehrer repräsentierten 5 verschiedene Folkuniversitet-Stiftungen aus 12 verschiedenen Städten

Ergebnisse:

Nach Ansicht der Befragten sollte der richtige Qualitätsansatz das folgende können:

- er befähigt und ermutigt Lehrer, sich verschiedene Wege zur besseren Stoffvermittlung an die Schüler zu überlegen
- ermutigt Lehrer, sich selbst zu bewerten und sich über die pädagogische Praxis Gedanken zu machen
- er bringt einen größeren Enthusiasmus für das Lehren und Lernen hervor
- er ermutigt die Lehrer, mehr innovativ und flexibel zu sein
- er führt zu einer kontinuierlichen Verbesserung der Fähigkeiten

Mittel und Unterstützung von der Führungsebene:

Die meisten Lehrer haben angemerkt, dass die verfügbaren Mittel begrenzt seien und dass mehr benötigt werde. Um in der Lage zu sein, QA umzusetzen, brachten die Lehrer die folgenden Dinge hervor, die benötigt würden:

Lehrer brauchen mehr Zeit für die Fortbildung, mehr Zeit für die Entwicklung von Lerneinheiten, mehr Zeit für Besprechungen. Lehrer brauchen professionelle Entwicklungsmöglichkeiten in Form von kurzen Trainingseinheiten, die während des Tages stattfinden, Einlernung in das Qualitätssicherungswesen und strategisches Planungstraining.

Lehrer brauchen Zusammenstellungen von Anleitungen, Checklisten, Richtlinien und Baukästen zur Umsetzung von QA

Qualitätsinitiativen und Lehrer:

Die Diskussionen mit Lehrern hat viele Faktoren aufgezeigt, die die Lehreransichten zur Qualität und deren Umsetzung beeinträchtigen: Die Art und Weise wie Qualität in einer Bildungsinstitution eingeführt wird, beeinflusst die Lehrer, wie sie darüber denken. Wenn die Qualität in Eile aufgelegt wurde, um nationale Bedingungen zu

erfüllen, gab es erheblich mehr Widerstand dagegen.

Viele Lehrer machten sich Sorgen über die Finanzierung, während sie erkannt haben, dass es eine Mentalität gibt, "die nach weniger Kosten strebt, und dass billiger besser ist". Dies sehen sie im Widerspruch zu einer Philosophie der ständigen Verbesserung.

Die Rolle des Trainingsprogramms wurde als ein Problem gesehen, denn Trainingsprogramme gehören nicht zum Unterricht. Viele Lehrer hatten den Eindruck, dass die Wechselbeziehung zwischen Lehrer und Studenten ignoriert und unterbewertet würde. Gleichzeitig stelle man hohe Anforderungen an die Rolle des Programms.

Der Mangel an Führung war ein wichtiger Kritikpunkt. In Abteilungen, wo sich die Führungskraft zu Qualität bekennt, Weitblick hat und entsprechend dazu handelt, gab es eine Atmosphäre von Energie und Begeisterung für die neuen Aussichten. Wohingegen solch eine Führung fehlte, gab es Gefühle von Überdruß und Angst vor weiteren Veränderungen.

Kontrolle:

In welchem Ausmaß die Lehrer ihre Leistung kontrollieren, scheint abzuhängen von der Einstellung des Teams und der Führung. Man war sich darüber einig, dass das Qualitätssystem keinen bedeutenden Einfluss auf Art und Weise habe, wie sich Lehrer selbst bewerten.

Lehrer bewerten normalerweise ihren Erfolg durch Informationen, was Schüler gelernt haben und wie sie benotet werden. Sie messen Ihren Erfolg auch anhand von solchen Dingen wie Klassenzusammenkünften, Rückmeldungen von Studenten oder Empfehlungsschreiben, formale studentische Vertretungssitzungen, Teamtreffen, Rückmeldungen von Kollegen, Vertretungsunterricht, Anspruch der Studenten, Anwesenheitszahlen, Analysen von Anmeldungen und Schulabschlüssen.

Abschließende Bemerkungen der Lehrer:

Manche Lehrer waren der Auffassung, dass die Qualität von oben nach unten eingeführt wurde. Die Lehrer stellten fest, dass ein Ausgleich notwendig sei und dass der Schwerpunkt auf dem Unterrichten liegen sollte. Die Lehrer glauben, dass sich die Qualität verbessert habe, andererseits hätte das Ansehen des Lehrerberufs eingebüßt. Obwohl sich durch die Bemühungen der Lehrer die Qualität verbessert habe, bekommen sie dadurch kein besseres Prestige oder Anerkennung ihrer Anstrengungen bei Schülern, Eltern oder Entscheidungsträgern.

Die Lehrer drücken sich eher positiv über QA-Vorgänge aus, bei denen sie ein gewisses Maß an Kontrolle haben, als über solche, die von oben herab kommen.

Lehrer sind sich einig über QA-Prozesse und ihre Auswirkungen, doch genauso sehen Lehrer die Wichtigkeit einer Selbstverwaltung, da sie dann nicht das Gefühl haben, dass alles von oben herunter verordnet kommt.



Die Qualität der Bildung anhand von 2 guten Beispielansätzen

Die Familie der ExPerO-Projekte findet ihre Wurzeln in dem Umstand, dass das europäische Bildungssystem nach mehr Qualität im Dienstleistungssektor Bildung strebt. Ebenso wird in diesem Projekt die Wichtigkeit aller Beteiligten deutlich sowie deren verschiedene Beurteilungen zu Erwartungen und Wahrnehmungen der Qualität im Bildungswesen.

Die Anwendung der Methodik, die für das ExPerO-Projekt entwickelt wurde, lässt die Gebiete der Stärken und Schwächen des Bildungswesen erkennen. Der Erfolg der Qualität des Lernens zeigt sich aus der Analyse der Erwartungen und Wahrnehmungen aller Beteiligten.

Um die auftretenden Unterschiede zwischen der erwarteten und der wahrgenommenen Qualität des Lernens zu bewältigen, wurden verschiedene Mittel und Strategien entwickelt. Diese werden durch eine Datenbank verwaltet, um die organisatorischen Änderungsmaßnahmen zu erleichtern – besonders im Hinblick auf die Fälle der "besonderen Stärken" und "Fehlern" der Schulungsinitiativen.

Der Zweck des Projekts war die Schaffung von gemeinsamen Werten und Abläufen auf europäischer Ebene durch die Synergieeffekte zwischen den Beteiligten in den verschiedenen Sektoren, mit den fachübergreifenden Qualifikationen in den verschiedenen Ländern, mit dem jeweiligen Kulturhintergrund. Gleichzeitig sollte jedoch die Wichtigkeit der transnationalen Zusammenarbeit geteilt werden.

Der zentrale Entwicklungsschwerpunkt des ExPerO2EU Projektes war die Untersuchung eines neuen "Organisationsmodells" mit den folgenden Aspekten wie soziale Verantwortung, "Steuerung" des Systems, Verwaltung von Ressourcen, Schulen als Orte der Innovation, wo Unternehmertum gefördert wird, damit der Transfer von Technologie erleichtert wird.

Dies soll ein Modell darstellen, das die Entwicklung einer wissensbasierten Wirtschaft vorantreibt. Dies wird erreicht durch die Bewertung des Umfeldes im Bildungswesens zusammen mit den Ergebnissen, die dieses Bildungswesen hervorbringt. In diesem Zusammenhang ist das ExPerO-Modell aus den folgenden Gründen innovativ, da es:

- den Einsatz der fachübergreifenden theoretischen Ansätze unterstützt durch deren einfache Handhabung und Anwendung
- eine Bewertung bietet, die auf den Gesamterfolgen basiert und nicht nur auf dem Lernprozess oder nur auf der Qualität der erbrachten Leistung
- die Ansichten der verschiedenen Beteiligten in den Mittelpunkt stellt. Dieser Punkt wurde als Priorität angesehen im "Kommuniqué von Helsinki über die verstärkte europäische Zusammenarbeit in der Berufsbildung", Kommuniqué der für Berufsbildung zuständigen europäischen Minister, der europäischen Sozialpartner und der Europäischen Kommission auf dem Treffen am 5. Dezember 2006 in Helsinki zur Überprüfung der Prioritäten und Strategien des Kopenhagen-Prozesses

Das europäische Netzwerk QALL (Qualitätssicherung im lebenslangen Lernen) verlieh dem ExPerO-Projekt den Status der bewährten Verfahrensweise.

Österreich: Arbeitstagung zwischen VET-Lehrkräften und Führungskräften

Als Teil des Q&VET Projektes hat Quality Austria eine Arbeitstagung zwischen Lehr- und Führungskräften organisiert zum Thema "Qualitätssicherung im beruflichen Bildungswesen". Diese Arbeitstagung fand statt am 8. November 2013 am Stammsitz von Quality Austria in Wien.

Die befragten Lehr- und Führungskräfte repräsentierten 3 verschiedene österreichische Hochschulinstitute sowie 3 verschiedene Schulen aus dem Oberstufenbereich.

Im Anschluss an eine Präsentation von Quality Austria über das Projekt selbst und die Ergebnisse einer Online-Befragung wurden 2 Gruppen gebildet.

Eine der Gruppen diskutierte über die Hypothese: **"Lehrer mögen es nicht, wenn sie ihre eigene Arbeitsqualität betrachten müssen oder sind nicht willens, eine aufrichtige Rückmeldung entgegenzunehmen"**.

Die wesentlichen Ergebnisse der Gruppenarbeit zu diesem Thema sind:

Institutionalisierung von Methoden:

- **Persönliche Qualitätssicherungsplanung muss institutionalisiert werden** mit der Herausgabe von Schulungsmaterial, Leistungsbeurteilungen, Terminsetzungen, Rückmeldungsformularen;
- **Unterstützung im Verwaltungsbereich:** durch einen Zeit- und Bewertungsplan, der aufzeigt, wer von wem bewertet werden muss, wann und wie; die Kontrolle dazu sollte in der Verantwortlichkeit der Leitung liegen, falls der Bewertungsplan durchgeführt wird
- Qualitätsmanagement sollte ein **regelmäßiger Bestandteil auf Schulkonferenzen** sein mit Schwerpunkten während des Schuljahres. Dies sollte auch Diskussionen über die Ergebnisse der Rückmeldungsfragebögen beinhalten

Kultur:

- die Studenten / Schüler sind die Kunden !!! Dies sollten sich die Lehrer verinnerlichen!
- Lehrkräfte sollten die Schüler mit Respekt und auf Augenhöhe behandeln; sie sollten Vertrauen haben in die Rückmeldungen ihrer Schüler und sollten sie ernst nehmen
- Führungskräfte sollten begeisternde Vorbilder sein

Kommunikation:

- Positive Rückmeldungen für Lehrkräfte sollten auch direkt an sie gehen
- Sollte institutionalisiert werden; beispielsweise durch jährlich stattfindende Bewertungsbesprechungen zwischen Führungs- und Lehrkräften
- Verminderung der administrativen Arbeit für Lehrkräfte; Qualität findet im Klassenzimmer statt!



Gruppendiskussion in Weißrußland

Diskussionen über das Thema Lehrermotivierung und wie diese aktiv an die QA-Initiativen eingebunden werden, fanden im Rahmen des RIPO statt während 4 Sitzungen im September / Oktober 2013, an denen gleichrangige Kollegen teilnahmen. Insgesamt gab es 112 Teilnehmer (79 VET-Lehrer/Betreuer und 33 Führungskräfte), die Institutionen aus der technisch-gewerblichen Bildung, der spezialisierten Oberstufen und des Hochschulwesens aus Minsk und anderen Regionen aus Weißrußland repräsentierten.

Diese Fokus-Gruppensitzungen wurden abgehalten, um verschiedene kritische Analysen zu Qualitätssicherungs-Problemen in Weißrußland durchzuführen. Dazu sollten auch die Einflussfaktoren ermittelt werden, die die Motivation der VET-Lehrkräfte verbessern, damit diese in Belange der Qualitätssicherung eingebunden werden können.

Während wir die Expertenmeinungen und Feststellungen zusammengefasst haben, konnten wir zwei Gruppen von Faktoren und Umständen ausmachen, deren Umsetzung das Engagement der VET-Lehrkräfte steigern dürfte im Hinblick auf die VET-Qualitätsverbesserung:

Bildungspolitik-Ebene – Revision des VET / QA Regelungsrahmens in Richtung einer Demokratisierung, Transparenz und Entbürokratisierung; Überprüfung der VET-Qualitätsüberwachungsnormen; die Gewährleistung von kontinuierlicher beruflicher Weiterentwicklung und Karrieremöglichkeiten für VET-Lehrkräfte in Verbindung mit der formalen Anerkennung ihrer Leistungen; Modernisierung der VET-Lehrpläne, didaktische Mittel und spezialisierte Ausrüstung;

Reduzierung der Gesamtlast der VET-Lehrkräfte insbesondere im Hinblick auf nicht-pädagogische Maßnahmen; Steigerung der Anerkennung des Lehrerberufes in der Gesellschaft (durch Gehaltssteigerungen, und Verbeamtung des Lehrerberufes, damit diese Staatsbeamte werden mit entsprechendem Sozialpaket und wirtschaftlichen Vergünstigungen).

VET-Schulebene – Einführung der Prinzipien des partizipativen Führungsstils (Einbindung der Lehrer auf der Entscheider-Ebene), Entwicklung einer schulischen, korporativen, offenen und sicheren Kultur mit einem dauerhaften Dialog zwischen Lehrern und Führungskräften, der auf gegenseitigem Vertrauen basiert, Respekt, Erwägung von Initiativen, die sowohl von oben nach unten kommen als auch von unten nach oben, mehr Wertlegung auf die Selbstbetrachtung der Lehrer und ihrer Selbstbewertung und weniger Vereinnahmung und Darstellung der Lehrer durch formale Indikatoren; eine ausgewogene Verteilung der Unterrichtslast des Lehrers über das ganze Schuljahr; breitere Nutzung von sozio-psychologischer Mitteln und materieller Motivation der Lehrer (das Potenzial von Wettbewerben, erreichbare Anerkennungen, soziale Belohnungen usw.); bessere Möglichkeiten, sich auszutauschen und Weiterbildungsmöglichkeiten für VET-Lehrkräfte (Studienaufenthalte, Unterricht mit Tag der offenen Tür, Aufbaukurse, international Projekte usw.), das Bewusstsein der Lehrer wecken auf die besten (inter)nationalen Lehrpraktiken und QA-Ansätze im VET-Bereich.

Qualitätsmodelle des VET in Österreich

Auf fast allen Gebieten der Bildung – von Schulen und Universitäten bis hin zu Weiterbildungsinstituten finden Qualitätsmanagementkonzepte in der Industrie und Wirtschaft ihre Umsetzung – obwohl es noch einiger Vorbehalte gibt. Unter den wichtigsten Konzepten, die auch im Bildungswesen ihre Anwendung finden, sind die folgenden:

ISO 29990:2010

ISO 29990:2010 ist ein Internationaler Standard für Anbieter von Bildung und Weiterbildung. Dieser ist zertifizierbar und orientiert sich am neuesten Stand der Anpassung für ISO -Anforderungen, die an Management-Systeme gestellt werden. Dieser Standard umfasst alle Arten von Bildungsinstituten. Einzelne Ausbilder, private Kursanbieter, Organisationen, die Weiterbildungskurse, Lehrpläne und interne Lehrgänge anbieten bis hin zu Weiterbildungen an den Universitäten. Dieser Standard hat übereinstimmende Merkmale mit anderen Management-Systemen, vor allem mit ISO 9001:2008.

ISO 9001:2008

Dieser Standard spezifiziert die allgemeinen Bedingungen für ein Qualitätsmanagement-System und wird von vielen Bildungsinstitutionen benutzt.

EFQM-Modell für Kompetenz

Dieses Modell ist ein Rahmenwerk, das Organisationen im Hinblick auf Stärken und Verbesserungspotenzial prüft

IWA 2 (Internationales Abkommen im Workshop-Bereich 2)

AQW (Ausweis für Qualität in der Weiterbildung)

LQW (Lernorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung)

EduQua (Qualität -Transparenz -Vergleichbarkeit in der Weiterbildung)

PAS 1037 (Spezifikationen, die öffentlich zugänglich sind)

Lokale Systems wie CERT NÖ, Wien Cert, OÖ-EBQS, S-QS

The VET Qualitäts-Initiative – QIBB

Quality Austria GmbH bietet Systemzertifikation und Trainingskurse an auf den Gebieten des ISO 29990, ISO 9001 und des EFQM Modells.