

um realen Handlungssituationen nahe zu kommen. Ihr Transfer auf berufliche Alltagssituationen ist möglich, wenn Reflexionsrunden systematisch und gründlich integriert werden. Vor allem Planspiele und Übungen, die situiert in der Gruppe Erfahrungen bei der Lösung von Aufgaben ermöglichen, sind geeignet, schrittweise notwendige soziale Kompetenzen zu entwickeln. Erfahrungsgemäß ist es wichtig, Wissensbestände über Entwicklungsbedingungen erfolgreicher Teams zu vermitteln, aber Kenntnisse allein erweisen sich nicht als nachhaltig genug, um Verhalten zu verändern. In der reichhaltigen Methodensammlung werden Anleitungen zu Teamübungen und Planspielen (zwei Beispiele) gegeben. Die Teamübungen werden durch teilweise geläufige Warming-up-Übungen und Energizer ergänzt. Ausführlich beschrieben sind auch methodische Varianten, den Praxistransfer zu unterstützen (Debrief-Methoden). Ihnen ist ein impulsreicher längerer Abschnitt gewidmet und zusätzlich finden sich einschlägige Hinweise zum Abschluss jeder Teamübung. Aus meiner Sicht ist der Text vielfältig nutzbar. Er lässt sich sowohl selektiv als auch systematisch erschließen, wobei aber offen bleiben muss, ob berufliche Transferprozesse tatsächlich gelingen und konstruierte Übungen dienliche Wegbegleiter sind. Im praktischen Umgang halte ich die langatmigen Methodenbeschreibungen für hinderlich. Es erschließt sich nicht rasch genug, worum es im Kern geht und was bei den Arbeitsschritten zu beachten ist. Die orientierend gemeinten vorangestellten Skizzen von Gruppensituationen sind m. E. inhaltlich nicht eindeutig und in der Darstellung etwas kindlich geraten. Außerdem scheint mir entbehrlich, mit englischen Termini zu arbeiten, wenn es treffende deutsche Begriffe gibt.

Monika Schmidt

Stefan Loibl
Zur Konstruktion von Qualität in Weiterbildungseinrichtungen – am Beispiel der Kreisvolkshochschule Hochtaunus/Oberursel
(W. Bertelsmann Verlag) Bielefeld 2003,
125 Seiten, 14,90 Euro

Bei dem vorliegenden Band aus der Reihe „Theorie und Praxis“ des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung handelt es sich um

die Dissertationsschrift von Stefan Loibl. Beim oberflächlichen Lesen des Titels könnte man meinen, es handle sich um eine weitere Abhandlung über Qualität in der Weiterbildung – einem zeitlosen Thema. Doch bei genauerem Hinsehen taucht das Andere im Titel auf: Es geht um die Konstruktion von Qualität. Hiermit beschreibt Stefan Loibl einen neuen Weg, um sich mit einem „alten“ Thema hermeneutisch zu beschäftigen, indem er nicht den klassischen Tunnelblick der (hauptamtlichen) Mitarbeiter/innen bedient, sondern den Fokus auf Teilnehmende, Dozent/innen und die Öffentlichkeit legt. Unterstrichen wird dieser Ansatz durch eine exemplarische Untersuchung der Kreisvolkshochschule Hochtaunus/Oberursel, dessen langjähriger Leiter der Autor war.

Ziel der Studie ist es, „auf der Basis einer konstruktivistischen Theoriebildung unter Einbeziehung von System- und Akteurstheorie und ihrer Rezeption in der Erwachsenenbildung ein perspektivverschränkendes Qualitätsverständnis für die öffentliche Weiterbildung zu entwickeln“ (S. 13). Für den theoretischen Bezugsrahmen werden auf der Basis des Konstruktivismus Anleihen bei der Systemtheorie und der Akteurstheorie gemacht. Bei den „Grundannahmen“ der Arbeit handelt es sich daher um „die Anerkennung der Subjektivität der individuellen Qualitätsvorstellungen, die Betonung des zielstrebigem Handelns von Akteuren bei gleichzeitiger systemischer Einbindung in vorhandene Strukturen“ (S. 28). Nach der Vorstellung der Qualitätsdebatte werden dann gängige Qualitätssicherungssysteme vorgestellt, die Stefan Loibl nach den Aspekten Qualitätskonstrukt, Organisationssystem und Einbeziehung der Beteiligten als Experten kritisch würdigt. Er kommt zu dem Ergebnis, dass diesen Konzepten der Qualitätsbegriff im Unterschied zu dem von ihm favorisierten Ansatz immanent ist. Seine Forschungsfrage lautet daher: „Was ist eigentlich Qualität?“ (S. 73). Hierfür werden mit offenen Fragebögen so genannte Stakeholder der VHS Hochtaunuskreis (Mitarbeiter/innen, Kursleiter/innen, langjährige Teilnehmer/innen, Vorstands- und Beiratsmitglieder) nach ihren subjektiven Qualitätsbegriffen bzw. -vorstellungen befragt. Aus den Ergebnissen der Referenzgruppen werden schließlich Folgerungen für das Qualitätsmanagement der VHS Hochtaunuskreis gezogen; und zwar nach den

Qualitätskategorien „Angebotsvielfalt und Angebote für alle Altersgruppen“, „Kompetenz der Kursleitenden“, „günstige Gebühren“, „angemessene, gut ausgestattete Räume“, „gute Kommunikation zwischen den hauptamtlichen Mitarbeitenden und den Kursleitenden“, „funktionierende, flexible Organisation und Kundenorientierung“ sowie „Motivation der Mitarbeitenden und kooperative Teamarbeit“, womit sich eine sehr große Bandbreite für Qualitätsverbesserungen eröffnet.

Dieses neue Qualitätsentwicklungskonzept soll sich auch für andere Weiterbildungseinrichtungen (womit der Plural im Titel auch verständlich wird!) eignen. Und zwar, wenn folgende Voraussetzungen gegeben sind: Zugriff auf einrichtungsbiografisches Material, schriftliche Protokolle aktueller Arbeitsvorgänge und Daten der systemrelevanten Akteure (S. 109). Dass dies dem Autor alles zugänglich war, ist selbstverständlich. Die Tatsache allerdings, dass er Erforscher der Einrichtung und Leiter derselben war, wirft jedoch unweigerlich die Frage auf, inwieweit bei dieser Personalunion die sonst unterschiedlichen Interessen und Standpunkte dieser beiden Rollen auf die perspektivverschränkende Sichtweise Einfluss hatten. Die Frage, wie viel Distanz der Forscher und wie viel Betriebsblindheit der Leiter mit ins Spiel brachten, kann hier nicht beantwortet werden.

Was die benutzte Literatur angeht, so lässt die Übereinstimmung zwischen zitierten Autor/innen und den Literaturangaben leider etwas zu wünschen übrig (so sind z. B. auf Seite 48 drei von sechs zitierten Autor/innen unvollständig oder fehlen in der Literaturliste). Darüber hinaus wurde auch nicht die aktuellste Literatur verwendet, wenn die jüngsten Quellen bereits vier Jahre alt sind.

Das Buch ist geschrieben von einem Praktiker für Praktiker/innen. Das Qualitätsentwicklungskonzept von Stefan Loibl kann einen Anreiz bieten, in der Qualitätsfrage wegzukommen von der reinen Anbietersicht hin zum Einbezug aller Beteiligten. Vielleicht eine Chance für die Perspektivverschränkung bei einem so wichtigen Thema wie Qualität?

Svenja Möller

Carole Maleh (Hrsg.)

Open Space in der Praxis

Erfahrungsberichte: Highlights und Möglichkeiten

(Beltz Verlag) Weinheim und Basel 2002,
179 Seiten, 24.90 Euro

Der Band versteht sich als praxisorientierte Fortsetzung des Handbuchs von Carole Maleh: Open Space: Effektiv arbeiten mit großen Gruppen – erschienen in derselben Reihe beim Beltz Verlag. In 17 Einzelbeiträgen werden praktische Einblicke in unterschiedliche Anwendungsfelder, Zielgruppen und Zielsetzungen vermittelt. Die Auftraggeber sind ebenso verschiedenartig wie die Prozessbeschreibungen. Vertreten sind Profit- und Nonprofitbereiche und öffentliche Verwaltungen und Kommunen. Die Dauer der Open-space-Veranstaltungen reicht von einigen Stunden bis zu drei Tagen. Die Teilnehmerzahlen schwanken zwischen 30 und mehreren Hundert. Verbindendes Element zwischen den einzelnen Beschreibungen sind die praktischen Versuche, traditionelle referenzzentrierte Konferenzmethoden von diskursiven Arbeitsverfahren abzulösen. In den Praxisberichten werden Anlässe, Ziele, Rahmenbedingungen und Ablauf skizziert, aber es finden sich keine detaillierten Methodenbeschreibungen. Sie werden als bekannt vorausgesetzt. Dennoch sind die Berichte auch für Einsteiger/innen zugänglich, weil Carole Maleh einleitend Anliegen, Arbeitsregeln und Abläufe von Open Space übersichtlich und prägnant beschreibt. Abschließend werden in einem eigenen Beitrag noch Schlussfolgerungen aus den Beispielen skizziert. Diese Einbettung der Praxisbeschreibungen ist hinreichend, um sich zu orientieren und Eindrücke zu gewinnen, selbst wenn Open Space als Großgruppenverfahren weniger geläufig ist. Nachvollziehbar wird, dass das Setting die Selbstverantwortung von Teilnehmenden stärkt und demokratische Beteiligungskulturen fördert. Eindrücklich ist, dass das Verfahren sich sowohl in knallharten Konfliktkonstellationen wie dem ver.di Zusammenschluss bewähren kann als auch ein Open-Air-Versuch in lebhafter Parkumgebung als erfolgreich eingestuft wird. Insgesamt fällt auf, dass die Absichten erfolgreicher Präsentation im Vordergrund steht. Der Klappentext verspricht zwar, dass mit kritischen Worten nicht gespart wird, aber faktisch finden sich