Stellen beruflicher Wirklichkeit mit aufzunehmen und zu reflektieren.
Eine persönliche Bemerkung und ein Wunsch zum Schluss: Viele derjenigen, die sich an dieser Veröffentlichung beteiligt haben, sind mir persönlich bekannt. Ihre Berufswege zeichneten sich auch schon in den 1970er und 1980er Jahren durch thematische Flexibilität und das immer wieder neue Finden aktueller pädagogischer Antworten auf gesellschaftliche Herausforderungen aus. Kühn haben wir in der Bundesarbeitsgemeinschaft der Diplom-Pädagogen daher schon in den 1980er Jahren vom Diplom-Pädagogen als Zukunftsberuf geschrieben (vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft der Diplom-Pädagogen (Hrsg.) 1984: Diplom-Pädagogen in der beruflichen Praxis; Bundesarbeitsgemeinschaft der Diplom-Pädagogen (Hrsg.) 1986: Diplom-Pädagogen in traditionellen und neuen Arbeitsfeldern; sowie die einschlägigen BAG-Mitteilungen dieser Jahre). Im Medium der neuerlichen Beschreibung in dieser Veröffentlichung sind aber auch mir viele weitere oder vertiefende Seiten dieser Behauptung aufgegangen. Ich wünsche allen anderen Leserinnen und Lesern ebensolche bereichernden Einsichten und Anstöße.

*Hermann Buschmeyer*

**Bibiane Puhl (Hrsg.)**
**Ganzheitliche Kompetenzentwicklung – Lernen von Menschen und Systemen**
(Rainer Hampp Verlag) München und Mering 2001, 178 Seiten, 19.35 Euro

Eingeleitet wird dieser Sammelband von Ingrid Lisop, die sich kritisch mit der herrschenden Praxis des Controlling auseinandersetzt. „Liest man betriebspädagogische, vor allem aber betriebspsychologische, betriebswirtschaftliche und solche Literatur, die speziell das Bildungscontrolling fokussiert, dann werden Lernen und Lernende immer noch auf die Natur von apparativ messbaren Reiz–Reaktionsbündeln oder auf Kognition plus starken oder schwachen Willen, starke oder schwache Disziplin reduziert“ (S. 10). I. Lisops Programmatik lautet: „Alles, was pädagogisch professionell erfolgt, hat seinen bildungsphilosophischen bzw. ethischen Bezug“ (S. 17). Bibiane Puhl skizziert das Projekt des Schulungszentrums Fohnsdorf „Kompetenzerhöhung durch die Förderung von Schlüsselqualifikationen“. Im Mittelpunkt dieses Projekts steht das Konzept der „arbeitsorientierten Exemplarik“, durch die eine „dialektische Einheit von Bildung und Qualifizierung, Aufklärung und Training, von allgemeinem, erwerbsarbeitsbezogenem und politischem Wissen und Können“ realisiert werden soll (S. 25). Insbesondere soll dadurch die „Selbsterschließungskompetenz“ der Lernenden gefördert werden.
Es folgen 12 teils eher theoretische, teils eher praktische Beiträge über Schlüsselqualifikationen, soziale Kompetenzen und Organisationslernen. Besonders lesenswert finde ich die Beiträge, die – angesichts der vielen Leerformeln in dieser Kompetenzdebatte – kritisch auf die Schwierigkeiten und auch misslungenen Innovationsversuche eingehen. So z. B. Manfred Moldaschl über „Blockaden und blinde Flecken betrieblicher Modernisierung – eine kleine Erkenntnistheorie zum alltäglichen Scheitern.“ Er geht der Frage nach, warum sich bei vielen Innovationsprojekten der „Zyklus von Euphorie und Katzenjammer“ immer wiederholt.
Insgesamt eine Publikation mit mehreren lesenswerten Beiträgen.

*H. S.*

**Jost Reischmann**
**Weiterbildungsevaluation**
Lernerfolge messbar machen
(Luchterhand Verlag) Neuwied, Kriftel 2003, 306 Seiten, mit CD-ROM, 25.00 Euro

In seinem praxisorientierten Lehrbuch möchte Reischmann Grundlagenwissen und -können in Bezug auf Standardverfahren und -inhalte des Evaluationsprozesses klar und verständlich vermitteln. Das Buch soll darüber hinaus den reflektierten Einsatz evaluatorischer Techniken anregen. Und: Es möchte Lust und Mut überhaupt zur praktischen Umsetzung wecken.
Das Buch geht hierzu im logischen Dreischritt vor von Basiswissen, tieferem Einblick und konkreter Umsetzung. Letztere geschieht dann relativ kleinschrittig, was es ermöglicht, sich entweder Schritt für Schritt in die Thematik einzuarbeiten oder überblicksorientierter vorzugehen.
Lehrbuchcharakter erhält das Buch vor allem

durch viele Beispiele, Abbildungen und zahlreiche aktivierende Übungsaufgaben zum direkten Ausprobieren (Lösungen im Anhang). Anschaulichkeit vermittelt auch der von Reischmann entwickelte Kursbeurteilungsbogen KBB, für dessen Auswertungsprogramm eine Demoversion auf CD-ROM beiliegt.
Auffallend ist die stark überblicksorientierte Schreibweise: Neben Zusammenfassungen wird immer wieder die Funktion einzelner Abschnitte für den Gesamttext erläutert.
Evaluation wird definiert und explizit als Teil erwachsenenpädagogischen Handelns ausgewiesen, weil sie eine Verbesserungsschleife im andragogischen Alltag ermögliche und immer wieder zur „Klärung der Ziele von Bildungsmaßnahmen" (S. 261) zwinge.
Der folgende tiefere Einstieg in die Thematik ist darauf bedacht, praxisnahes Hintergrundwissen für das andragogische Feld zu liefern, so werden etwa typische Vorbehalte und Probleme gegenüber Evaluation erörtert. Es schließt sich eine detaillierte, aber dennoch auf das Wichtigste fokussierte Darstellung von Evaluationstypen, -verfahren und -kriterien an. Danach wird der gesamte Evaluationsprozess anschaulich von der Zielanalyse bis zum Bericht behandelt.
Durch die schrittweise, Mut machende Schreibweise wird das Buch seinem Anspruch, ein Grundlagen vermittelndes Lehrbuch zu sein, gerecht. Bei Reischmann durchscheinende andragogische Prinzipien wie Partnerschaftlichkeit oder praxisanregendes Lernen finden sich in der Vermittlungsweise des Buchs unmittelbar wieder.
Durch seine Niedrigschwelligkeit macht es nicht nur Praktiker/innen Mut, sondern ist es vor allem auch für Studierende geeignet. Diese erhalten hier auch auf klare, verständliche Weise gute Einstiegskenntnisse über Ablauf und Probleme der empirischen Sozialforschung, ohne dass Abgrenzungen zur Evaluation zu kurz kämen. Überhaupt scheinen hier und da noch andere Zwecke auf als nur der Einstieg in die Evaluation, etwa wenn Hilfreiches über das Verfassen des Berichts geschrieben wird (empfohlen wird eine Mischung aus Bottom-Up- und Top-Down-Herangehensweise).
Hintergrundwissen und die Tatsache, dass Reischmann die häufige Diskrepanz zwischen theoretischen Vorstellungen und praktischer Umsetzung anspricht („Lob der Un-Methodik", S. 156), helfen in der Tat, das Gelernte reflektiert anzuwenden. Damit erfüllt Reischmann die in seinem Buch gesetzten Standards voll und ganz.
Wer seine Botschaft, eigenständig und anwendungsorientiert zu lernen, ernst nimmt, erhält eine sehr handhabbare, gut fokussierte Einstiegshilfe in den erwachsenenpädagogischen Evaluationsprozess, die dazu ermutigt, die Grenze zwischen Theorie und Praxis zu überschreiten.

*Dagmar Reinhold*

**Rüdiger Rhein**
**Betriebliche Gruppenarbeit im Kontext der lernenden Organisation**
(Peter Lang Verlag) Frankfurt 2002, 357 Seiten, 50.10 Euro

Die Einführung betrieblicher Gruppenarbeit erfolgt üblicherweise im Rahmen eines Organisationsentwicklungsprozesses. OE-Prozesse folgen dem Dreischritt Veränderungsbedürfnis – Änderungsprozess – Stabilisierung. Bisher wenig untersucht wurde die Frage, was langfristig nach der Organisationsveränderung passiert, womit die Frage der Nachhaltigkeit angesprochen ist.
Dies ist das Thema der vorliegenden Dissertation. Der Autor ist jetzt Mitarbeiter am Institut für Erwachsenenbildung der Universität Hannover.
Zunächst wird betriebliche Gruppenarbeit in ihrer Differenziertheit beschrieben (Kapitel 1). Anschließend wird ein theoretischer Bezugsrahmen entworfen, vor dem sich organisationale Veränderungen beschreiben lassen: Es handelt sich dabei um das Bedingungsgefüge strategisch induzierter organisationaler Veränderungen (Kap. 2.3.) sowie um ein Modell der Organisation (Kap. 2.2.), wobei unterstellt wird, dass die Steuerung der Organisation durch entsprechende organisationale Programme erfolgt.
Im Folgenden wird die Einführung und Praktizierung betrieblicher Gruppenarbeit nachgezeichnet:
– Die Einführung von Gruppenarbeit in den 90er Jahren lässt sich als *strategisch intendierte* Veränderung nachzeichnen (Kap. 3).
– Sie bedarf geeigneter äußerer und innerer Voraussetzungen und zwar sowohl in sozio-technischer (Kap. 4.1) als auch in so-