

Rezensionen

Allespach, Martin/Meyer, Hilbert/Wentzel,
Lothar

**Politische Erwachsenenbildung
Ein subjektwissenschaftlicher Zugang
am Beispiel der Gewerkschaften**

Schüren Verlag GmbH, Marburg 2009,
224 Seiten, 19,90 Euro,
ISBN 978-3-89472-223-4

Politische Bildungsarbeit befindet sich seit Jahren auf dem Rückzug. Eine Ausnahme bilden die Gewerkschaften, aber auch hier steht die gewerkschaftliche Bildungsarbeit im Umbruch. Übergänge und Schnittmengen zwischen politischer, allgemeiner und beruflicher Bildung nehmen zu, die Trennung zwischen einer sich als emanzipatorisch verstehenden politischen Grundlagenbildung und einer eher utilitär verstandenen beruflichen Bildung ist realiter kaum mehr aufrechtzuerhalten, die betriebliche Bildungsarbeit hat einen enormen Bedeutungszuwachs erfahren. Gewerkschaftliche Bildungsarbeit konstituiert sich darüber, dass Gewerkschaften im Betrieb verankert sind und die Gewerkschaftsarbeit an den Interessen der Beschäftigten ansetzt. Im Mittelpunkt gewerkschaftlicher Bildungsarbeit stehen nach wie vor die Situationen und Erfahrungen von Beschäftigten in ihren arbeits- und auch lebensweltlichen Zusammenhängen, die Aufklärung über soziale Entwicklungen und das Eintreten für verbesserte berufliche Entwicklungswege, Chancengleichheit, Gerechtigkeit und eine humane Arbeitswelt.

Es fragt sich, wie sich die gewerkschaftliche und politische Bildungsarbeit hierauf bezieht und welche wissenschaftlichen und praktisch-konzeptionellen Ansätze zugrunde gelegt werden. Hier ordnet sich die Veröffentlichung ein. Die Autoren beabsichtigen, einen subjektwissenschaftlichen Ansatz gewerkschaftlicher Bildungsarbeit zu entwickeln, der sich an der Lerntheorie Klaus Holzkamps orientiert und diese mit dem Diktatmodell Wolfgang Klafkis verbindet. Dies ist ein Ansatz, der weder tradiert noch

in dieser Verbindung in anderen Bildungsbereichen entwickelt ist; zudem ein Ansatz, der unterschiedlichen wissenschaftlichen Referenzsystemen unterliegt und nicht per se mit den Bedingungen und Grundannahmen einer arbeitnehmerorientierten betrieblichen Bildungsarbeit und Weiterbildung, u.a. den strukturtheoretischen Zusammenhängen von Struktur und Handlung, übereinstimmt.

Die Autoren setzen sich zunächst mit der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, ihren charakteristischen Merkmalen und Strukturbedingungen sowie ihrer Historie auseinander (Kapitel 1). Das engagiert vorgetragene Selbstverständnis betont den Anspruch einer kritisch-emanzipatorischen politischen Bildung. Die Entgegensetzung von Allgemeinbildung und Zweckbildung wird mit Rekurs auf Herwig Blankertz zurückgewiesen, stattdessen die Wechselbeziehung beider betont. In Abgrenzung zum vorherrschenden Lernverständnis einschließlich verschiedener Ansätze zum selbstorganisierten Lernen werden subjektwissenschaftliche Grundlagen des Lernens mit Beispielen expansiven Lernens rezipiert und reflektiert (Kapitel 2). Mit der dargestellten subjektwissenschaftlichen Lerntheorie ist eine lerntheoretische Begründung gewerkschaftlicher Bildungsarbeit beabsichtigt. Deren Umsetzung wird unter didaktischen und methodischen Gesichtspunkten ausgeführt, wobei der Blickwinkel der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit auf eine Seminar didaktik einschließlich unterrichtlicher Betrachtungsweisen verkürzt wird (Kapitel 3). Das darauffolgende Kapitel entfaltet Seminar methoden und stellt so etwas wie einen „Crashkurs“ dar (Kapitel 4). Anschließend werden Fragen der Bildungsplanung und Qualitätssicherung thematisiert (Kapitel 5 und 6), abschließend 15 Zukunftsfragen benannt (Kapitel 7).

Das Buch wendet sich an theoretisch interessierte Praktiker/innen der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit und an alle, die sich in der politischen Erwachsenenbildung engagieren, so an ehrenamtliche Weiterbildungler/innen, an Teamer/innen und an

hauptamtliche Seminarleiter/innen. Die Verbindung praktisch-konzeptioneller Ausführungen und theoretischer Reflexionen macht es für die politische Erwachsenenbildung empfehlenswert. Verfehlt wären allerdings Erwartungen an ein theoretisch und praktisch konsistentes Konzept politischer Erwachsenenbildung auf subjektwissenschaftlicher und lerntheoretisch-didaktischer Grundlage. Für die zugrunde gelegte wissenschaftliche und konzeptionelle Verbindung von subjektwissenschaftlicher Lerntheorie und kritisch-konstruktiver Didaktik stellen sich eine Reihe von Fragen und Desiderata. Der entwickelte subjektwissenschaftliche Ansatz gewerkschaftlicher Bildungsarbeit verbleibt vielfach programmatisch und wird mit einem didaktisch-methodischen Repertoire verbunden, das der Schul- und Seminarbildung entlehnt ist. Das für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit lerntheoretisch und didaktisch-methodisch immer wichtiger werdende und zwingend einzubeziehende betriebliche Lernen, das Lernen im Prozess der Arbeit und die expandierende betriebliche Bildungsarbeit finden keine Berücksichtigung, ebenso wenig das betriebliche Bildungsmanagement und die mit neuen Organisations- und Unternehmenskonzepten aufgekommenen betrieblichen Lern- und Arbeitsformen, die Arbeiten und Lernen verbinden. Die Reduzierung der gewerkschaftlichen und politischen Bildungsarbeit auf Seminare und organisierte Bildungsveranstaltungen blendet die informellen und nicht-formalen Lern- und Bildungsprozesse aus, die für Arbeitnehmer/innen im Zuge lebenslangen Lernens und neuer Arbeits- und Organisationskonzepte entscheidende Bedeutung gewonnen haben. Hierin bestehen zentrale Entwicklungs- und Forschungsaufgaben zur Weiterentwicklung des Ansatzes, der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit und einer zeitgemäßen kritischen Zweck- und Allgemeinbildung.

Peter Dehnbostel

Egger, Rudolf

Die Bedeutung und die Konsequenzen des Europäischen und des Nationalen Qualifikationsrahmens für die Entwicklung der Volkshochschule

LIT Verlag, Berlin u.a. 2009, 158 Seiten, 19,90 Euro, ISBN 978-3-643-50052-6

Vorab: Ein interessantes Buch zur richtigen Zeit. Die Publikation von Rudolf Egger wirft Fragen auf, die über die Tagesaktualität der NQR/EQR-Diskussion hinausgehen. Sie konfrontiert Theorie und Praxis mit Selbstverständnisfragen der öffentlich verantworteten Weiterbildung, die angesichts der Diskussion um den NQR/EQR nicht weiter verdrängt und hinausgeschoben werden dürfen.

In Teil I skizziert Egger – immer bezogen auf die Situation der Volkshochschulen (VHS) – EQR/NQR, ergänzt um ECVET, das europäische Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung. Es folgt eine „systemkritische Sichtweise“, in die das entscheidende und als Klammer für die Gesamtpublikation fungierende Kapitel: „Der Rahmen als Machtraum“ eingebettet ist. Teil II diskutiert die Frage, ob der EQR/NQR den VHS als Folie für ein neues Vollprogramm dienen kann und soll und welche Entwicklungsdimensionen und Vernetzungserfordernisse daraus abgeleitet werden müssen. Egger wertet fünf Interviews mit Praktikern der österreichischen Weiterbildung aus und fragt am Ende: Der NQR als Chance für die Volkshochschule?

Der Autor vergleicht bereichsübergreifende Rahmungs- und Standardisierungsversuche im Bildungswesen und beschreibt die Probleme, die der Bologna-Prozess in der universitären Struktur evoziert hat. Durchaus parallel zu dieser Umstrukturierung kann seine kritische Einschätzung verstanden werden: „Der EQR/NQR-Gebildete betreibt (...) vor allem eine Art der Selbsterhaltung ohne Selbst (...), indem das Erfahrene durch kein bewusstes Reflektieren mehr in einen Zusammenhang gebracht wird, um dadurch für diese Gesellschaft und

ihre Verwerfungen sprachfähig zu werden“. Er fürchtet, „dass derartige Prozesse der Atomisierung von Wissen, Fähigkeiten und Qualifikationen als Entmündigungsstrategien gesehen werden können, die Individuen dem neoliberalen Diktat der Zurichtung zur Verfügbarkeit [zu] unterwerfen“ (S. 56). Gleichwohl sieht er auch Chancen, fordert aber einen gesellschaftlich gestalteten Rahmen, in dem die VHS die uniformen Teile zwar bedienen und ihre Curricula entsprechend einordnen, gleichzeitig aber vermeiden sollten, ihren öffentlichen, gesellschaftsbezogenen und nicht überall messbar in Qualifikationsteilzielen segmentierbaren Auftrag preiszugeben.

Der Rahmen ist ein „Machtraum“, und Egger verweist auf die Gefahr, dass das Profil der VHS insgesamt zu wenig rahmenkompatibel ist. Er befürchtet, „dass alles, was nicht in diesen Rahmen passt, letztlich unwichtig wird. Das System der Erwachsenenbildung ist in diesem Sinne ein Machtraum (...), in dem (gesellschaftlich gesehen) Kontrolle und Disziplinierung durchgesetzt wird“ (S. 63). Dieses Problem aufgreifend, fordern die befragten Praktiker, dass die VHS schnellstmöglich einen qualifizierten und bildungsreichsübergreifenden Anschluss an die EQR/NQR-Debatte finden müssten. Wiederholt wird betont, dass – die entsprechende Anleitung und Beratung vorausgesetzt – der EQR/NQR exklusionsgefährdeten Zielgruppen eine Chance auf modular angelegte, berufliche Integration bieten könne, man gleichzeitig aber Partnerschaften für höherwertige Bildungsk Kooperationen, etwa mit Hochschulen, anstreben solle. Das französische Modell einer maximalen Durchlässigkeit könne beispielgebend wirken. In Österreich jedoch (und sicherlich nicht nur dort) fürchtet man ob dieser neuen Durchlässigkeitschancen den Verlust akademischer Exklusivität. Beispielhaft nennt Egger die Aussage eines Vize-Rektors, der polemisch fragte, ob künftig „die Volkshochschulen bestimmen, wer an die Universitäten darf?“ (S. 96). Die EQR/NQR-Diskussionsbeiträge der befragten Experten bewegen sich in der strukturellen

Spannweite zwischen Inklusion Bildungsferner und Öffnung zur Hochschule. Alle Experten verweisen aber auf die zahlreichen „curricularen Lücken“ klassischer Volkshochschulangebote und warnen davor, dass vor allem kurze, aber auch nicht modular oder ergebnissichernd strukturierte Angebote keine Aufnahme in die EQR/NQR-Diskussion finden könnten. In der Tat: Die VHS, das zeigt auch das österreichische Beispiel, sind in ihren abschlussorientierten Angeboten dort am stärksten, wo auch kommerzielle Mitbewerber stark sind, z.B. in den Fremdsprachen, der EDV oder den personal business skills (wobei die Österreicher interessanterweise, und das sollte die deutsche Volkshochschullandschaft nachdenklich werden lassen, in der EDV auf den ECDL verweisen und sich nur bei den personal business skills auf Xpert beziehen). Fremdsprachenrahmen und Führerscheine für Computer, Wirtschaft oder andere berufsbezogene Angebote gelten als Rückversicherung im Anerkennungskampf um den EQR. Dort jedoch, wo die VHS Alleinstellungsmerkmale hätten, in der politischen Bildung, in einer naturwissenschaftlichen und kulturellen Breitenbildung, die curricular abgesichert sein könnten, sind (noch) Lücken. Der Versuch, lebensweltbezogenes Überschusswissen in zukunftsweisende Curricula einzubetten, könnte ein „USP“, ein Alleinstellungsmerkmal für die öffentlich verantwortete Weiterbildung werden. Die gegenwärtigen politischen und wirtschaftlichen Verwerfungen in Europa zeigen mehr als deutlich auf, dass bloße Employability-Überlegungen politisch kurzsichtig sind. Die öffentlich verantwortete Weiterbildung kann somit davon profitieren, dass Europa in seinen politischen und gesellschaftlichen Entwicklungsherausforderungen nicht nur auf Employability-Faktoren setzen darf. Nur muss sie breite, curriculare Systemanpassungen vornehmen, wenn diese Inhalte Eingang in den EQR/NQR finden sollen: „Die damit einhergehenden Umorientierungen fordern zumal von den ‚klassischen‘ Bildungsinstitutionen ein hohes Maß an institutioneller Selbstreflexivität und inhaltlichen

und institutionenübergreifenden Vernetzungen“ (S. 107), schlussfolgert der Autor.

Beschäftigte in Europa können von einem dergestalt erweiterten Rahmen profitieren; alle anderen, auch die Menschen, die in der nachberuflichen Phase angesprochen werden, können den EQR/DQR als Puzzle frei wählbarer Inhalte oder als Rahmen für strukturierte Bildungswünsche nehmen. Das Buch zeigt die Chancen auf; es mahnt aber auch – und das ist die Risikoseite – dass diese neue Arbeit am Versuch der curricularen Absicherung bislang weitestgehend „rahmenfreier“ Inhalte nicht allzu lange auf sich warten lassen darf, denn der Rahmen ist und bleibt eine Machtstruktur und wird zum Kompass für die europaweiten Migrationsbewegungen. Mit einer überzeugenden Position der rahmenfähigen Inhalte im EQR/DQR können auch die übrigen, meist prozessorientierten und nicht rahmenfähigen Inhalte und Angebote der öffentlich verantworteten Weiterbildung langfristig stabiler legitimiert werden. Das Buch sei daher uneingeschränkt zur Lektüre empfohlen; die aufgezeigten Chancen und Risiken bieten viele Anlässe zur kritischen Überprüfung eigenen Tuns, auf allen Ebenen der Verortung von Volkshochschule.

Ingrid Schöll

Franz, Julia

Intergenerationelles Lernen ermöglichen Orientierungen zum Lernen der Generationen in der Erwachsenenbildung

W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2009,
208 Seiten, 29,90 Euro,
ISBN 978-3-7639-3344-0

In der Pädagogik und Erwachsenenbildung hat sich das „intergenerationelle Lernen“ erst in den letzten Jahren vor dem Hintergrund des demografischen Wandels als eigenständiges Forschungsthema etabliert. Das jüngst in der Reihe „Erwachsenenbildung und lebensbegleitendes Lernen“ erschienene Buch „Intergenerationelles Lernen ermöglichen“

bietet einen guten Einblick in die aktuelle Forschung. Es ist eine leicht überarbeitete Fassung der Dissertation von Julia Franz und ergänzt die im Modellprojekt „Generationen lernen gemeinsam: Nachhaltigkeit“ des BMBF entstandenen Theorie-, Praxis- und Methoden-Bände durch eine empirisch-theoretische Fundierung. Die zentrale Fragestellung lautet: „Welche Orientierungen und Vorstellungen von intergenerationellen Lernprozessen haben Erwachsenenbildner/innen und wie ermöglichen sie diese in didaktischen Lernarrangements?“

In der Einleitung (Kapitel 1) werden der demografische Wandel und die Aktualität des lebenslangen Lernens als Ausgangspunkt für intergenerationelles Lernen beschrieben und der Forschungsstand in Bezug auf intergenerationelle Projekte und intergenerationelles Lernen skizziert. Kapitel 2 gibt einen Überblick über den thematischen Kontext und die verschiedenen Sichtweisen intergenerationellen Lernens anhand des genealogischen, pädagogischen und historisch-gesellschaftlichen Generationenbegriffs sowie der Generationenverhältnisse und -beziehungen. Weitere konzeptionelle Zugänge werden über die Differenzierung der Lernbeziehung – voneinander, miteinander und übereinander – erschlossen. In einem Exkurs (Kapitel 3) werden die Arbeiten von Karl Mannheim zum „Problem der Generationen“ und zum Konzept der „konjunktiven Erfahrungsräume“ inhaltlich vertiefend behandelt. Der „konjunktive Erfahrungsraum“ bietet auch eine methodische Grundlage für das zugrundeliegende Forschungsdesign. Im Kapitel 4 wird die Datengrundlage für die empirische Untersuchung beschrieben, die zwischen qualitativer und rekonstruktiver Sozialforschung eingeordnet wird. Die vor allem aus Gruppendiskussionen generierten Ergebnisse der Studie werden in Kapitel 5 ausführlich dargestellt. In Kapitel 6 werden die Ergebnisse unter Einbeziehung verschiedener Zielgruppen (Kinder, Jugendliche, Ältere) diskutiert und intergenerationelle Lernarrangements herausgearbeitet.

In einem abschließenden Ausblick (Kapitel 7) werden Anregungen für die Bildungspraxis, Fortbildungen und Entwicklung von intergenerationellen Bildungsangeboten der Erwachsenenbildung gegeben und weitere Forschungsperspektiven aufgezeigt.

Die Studie erläutert, dass es beim intergenerationellen Lernen um den Umgang mit Heterogenität geht. Eine weitere Ausdifferenzierung intergenerationaler Lern- und Lehrformen erfordert eine entsprechende Professionalisierung der Erwachsenenbildner/innen. Darauf zielen auch die vier zusammenfassenden Hypothesen ab, die im Rahmen von Fortbildungsarrangements für Erwachsenenbildner/innen eine „reflexive Sensibilisierung“ für Intergenerationalität, generative Themen und Heterogenität postulieren.

Aus dem empirischen Material wurden drei Idealtypen von Erwachsenenbildner/innen herausgearbeitet: genealogisch-extensionale Gestalter/innen (Typ 1), thematisch-intentionale Gestalter/innen (Typ 2) und explizierend-intentionale Gestalter/innen (Typ 3). Unter Einbezug verschiedener Zielgruppen (Kinder, Jugendliche, Ältere) wurden verschiedene intergenerationale Lernarrangements und Konzepte herausgearbeitet. In Anlehnung an die o.g. Idealtypen wird zwischen extensionalen Lernarrangements als Familienersatz, intentionalen Lernarrangements als thematische Erfahrungsräume und intentionalen Lernarrangements als Konfrontation mit Fremdheit unterschieden. Etwas unscharf bleiben in diesem Zusammenhang die Abgrenzung zwischen Lernen und Lehren sowie die Zuordnung zwischen den Lernarrangements und den ebenfalls an den Zielgruppen entwickelten Konzepten intergenerationellen Lernens.

Insgesamt ist das Buch anspruchsvoll, aber sprachlich klar geschrieben. Kapiteleinleitungen und Zusammenfassungen geben dem Leser zusätzlich Orientierung. Theorie und Praxis erscheinen zunächst etwas unvermittelt, werden aber bei der Diskussion der Ergebnisse sinnvoll zusammengeführt. Der thematische Kontext und der theoretische Exkurs sind eher soziologisch ausge-

richtet. Interessant wäre als Ergänzung eine pädagogische Annäherung über Lernbegriffe und didaktische Konzeptionen. Die leitende Forschungsfrage nach den Orientierungen und Vorstellungen von Erwachsenenbildner/innen in Bezug auf intergenerationelles Lernen wird nicht nur gut herausgearbeitet, sondern auch in Empfehlungen für die weitere Bildungspraxis, Fortbildungsangebote und die Entwicklung zukünftiger intergenerationaler Bildungsangebote überführt.

Eine weitere Ausdifferenzierung von Konzepten intergenerationellen Lernens wird in dem Buch zu Recht gefordert. Mit Empfehlungen für zukünftige Forschung im Bereich „Heterogenität in der Erwachsenenbildung“ und „Erschließung bildungsferner Zielgruppen für intergenerationelles Lernen“ werden weitere interessante Forschungsfragen aufgeworfen.

Markus Marquard

Heimann, Regina

Barrieren in der Weiterbildung Habitus als Grundlage von Karriere- entscheidungen

Tectum Verlag, Marburg 2009, 380 Seiten,
29,90 Euro, ISBN 978-3-8288-9958-2

Diese Dissertation bewegt sich im Feld der FrauenStudien der Universität Bielefeld, sie befasst sich also mit einer speziellen Form wissenschaftlicher Weiterbildung. Ihr zentrales Erkenntnisinteresse richtet sich auf die sozialen Sinnstrukturen in Deutungen sowie im Handeln prospektiver Teilnehmerinnen. Anspruchsvoll erscheint die Absicht, mit Hilfe des Bourdieuschen Habituskonzepts und seiner Theorie des sozialen Raums die Zusammenhänge aufzuklären, welche zu einer Teilnahme an den FrauenStudien führen: „Die Entscheidung für die FrauenStudien wird in dieser Betrachtungsweise als habituelle Antwort der Teilnehmerinnen auf die Strukturvorgaben ihrer Positionierung im sozialen Raum gesehen“ (S. 28). Auf diese Weise wird der Zugang zur sozialen Welt

der Teilnehmerinnen gesucht, vor allem aber sollen die Macht- und Herrschaftsprozesse offengelegt werden, die in ihre sozialen Praxen hineinwirken. Es handelt sich um Frauen unterschiedlicher Kohortenzugehörigkeiten, die vorwiegend aus kleinbürgerlichen Milieus stammen und mit einer oder mehreren familienbedingten Erwerbsunterbrechung/en konfrontiert waren. Ihre Einstellung zur Bildung und ihr Bildungswahlverhalten werden als Untersuchungsgegenstand ambitioniert aufgegriffen.

Der Forschungsansatz ist mehrperspektivisch und wird außerordentlich komplex, weil er der Verknüpfung von Geschlecht und Klasse als Strukturgebern für den Lebenslauf nachgeht und gleichzeitig die sozialen Positionen der bildungsinteressierten Frauen zu ihren Dispositionen ins Verhältnis setzt. Die Kapitel 2 und 3 arbeiten methodologische und theoretische Überlegungen Bourdieus als Erklärungsgrundlagen für die gesamte Untersuchung auf und begründen daraus den Forschungsleitfaden und die Methodenwahl. Kapitel 4 beleuchtet Geschichte und Standort der FrauenStudien im universitären Kontext. Kapitel 5 verstärkt die geschlechtssensible Sichtweise, indem es einerseits auf die geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsmarktes eingeht und andererseits den Reproduktionsbereich als weibliches Aufgabenfeld nachzeichnet. Modernisierungstendenzen in beiden Sphären werden mit Rückgriff auf verschiedene Theorieansätze sekundäranalytisch herausgeschält und spiegeln die anhaltende Benachteiligung von Frauen beim Pendeln zwischen Erwerbsarbeit und privater Arbeit wider. Es ist eine Benachteiligung, die vor allem zu Lasten ihrer Weiterbildung geht. Kapitel 6 stellt die Milieustruktur Deutschlands vor und berücksichtigt ebenfalls Veränderungen infolge gesellschaftlicher Modernisierungen. In Kapitel 7 folgen Resümees aus dem abschließenden empirischen Teil, welche letztlich auch Antworten auf das leitende Erkenntnisinteresse der Forschungsarbeit geben. Ein Ausblick spricht Empfehlungen aus, wie dementsprechend das Aufgabenspekt-

rum der FrauenStudien Bielefeld geschärft werden könnte.

Neben Sekundäranalysen setzt die Autorin – selbst wissenschaftliche Mitarbeiterin bei den FrauenStudien – eine Datentriangulation ein, um dem mehrperspektivischen Forschungsansatz gerecht werden zu können. Indem sie Daten verschränkt und stets von Neuem auf die theoretischen Konzepte Bourdieus bezieht, erhellt sie am Beispiel von sechs ausgewählten und analysierten Fällen, dass die Position dieser Frauen im sozialen Raum und ihre individuellen Dispositionen – beides miteinander vermittelt über den Habitus – zueinander passen und zur Wahl der Teilnahme an den FrauenStudien führen. Dieses Angebot wissenschaftlicher Weiterbildung kommt der besonderen Lage von Familienfrauen mit Erwerbsunterbrechung zwar mit speziellen Konditionen entgegen, ist aber mit einem Vollzeitstudium nicht zu vergleichen und kann deshalb Karriereabbrüche oder -einbrüche nicht ausgleichen. Darüber hinaus weist die Autorin mit ihren analytischen Befunden nach, dass der „Arbeitsmarkt und die Gesellschaft noch immer nicht auf die Arbeitsmarktrückkehr von Frauen vorbereitet sind, obwohl der Diskurs immer wieder darauf verweist und auf der Mentalitätsebene entsprechende Vorstellungen dazu bestehen“ (S. 340). Diese vertieften Einblicke in das Zusammenspiel von hinderlichen Strukturen, die vor allem Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erschweren, ihre Bildungsbiografien durchbrechen und die vollgültige Rückkehr in den Beruf verhindern, tragen zu den besonderen Qualitäten dieser Veröffentlichung bei.

Allerdings unterlegt Regina Heimann grundsätzlich ein Modell eines Lebensverlaufs, der die männlichkeitstypische Normalbiografie mit ihrer strikten Berufsorientierung abbildet. Sie erforscht mit der Dominanz dieses Maßstabs die abweichenden Wege familienverantwortlicher Frauen. Ein anderer Entwurf einer geschlechterdemokratischen Verbindung von (weniger) Erwerbsarbeit, anerkannter reproduktiver Arbeit und sozialem/politischem Engagement könnte möglicherweise auch die

habituellen Prägungen der hoch bildungsmotivierten Teilnehmerinnen an den FrauenStudien in einem anderen Licht erscheinen lassen. Für solche andersgearteten Lebenszuschnitte bringen sie offensichtlich einen Komplex selbst erworbener Kompetenzen ein, der ihnen eine prädestinierte Position versprache. Vor einem derartigen alternativen Modell könnten dann auch männlichkeitstypische Kompetenzprofile der heutigen Arbeitswelt kritisch hinterfragt werden.

Angela Venth

Hummelsheim, Stefan

Finanzierung der Weiterbildung in Deutschland

Studentexte für Erwachsenenbildung
W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2009,
156 Seiten, 19,90 Euro,
ISBN 978-3-7639-1976-5

In seinem Buch will Hummelsheim ausweislich der Einleitung im ersten Kapitel als „Studentext“ eine Einführung der Weiterbildungsfinanzierung vor allem auf der Systemebene geben und „die wesentlichen Strukturen in ihrem Gesamtzusammenhang“ vorstellen (S. 10). Ferner sollen bildungsökonomische Grundkenntnisse vermittelt und die Chancen und Grenzen unterschiedlicher Finanzierungsmodelle aufgezeigt und diskutiert werden. Damit unternimmt Hummelsheim die ehrenwerte Aufgabe, die erste Einführung zu diesem wichtigen Thema zu schreiben.

Im zweiten Kapitel werden die „Grundlagen einer ökonomischen Analyse des Weiterbildungsbereichs“ dargestellt. Dies umfasst zunächst die wesentlichen ökonomischen Grundbegriffe wie Kosten und Ausgaben, Erträge, direkte und indirekte Kosten bzw. Erträge, die definiert und – soweit erforderlich – voneinander abgegrenzt werden. Die wesentlichen Begriffe werden erfasst, allerdings sind die gewählten Definitionen häufig recht abstrakt. Dies erscheint für einen Studentext, der sich vornehmlich an

Praktiker/innen bzw. Pädagog/inn/en richten will, nicht unbedingt sachgerecht. Ferner kann man darüber diskutieren, ob sie für diese Zielgruppe hinreichend präzise sind. Wünschenswert wären zudem konkrete und plastische Beispiele, die das Erklärte transparenter und nachvollziehbarer werden lassen.

In einem weiteren Abschnitt dieses Kapitels werden die zentralen systemischen Fragen wie Markt- und Staatssteuerung sowie Effizienz und Gerechtigkeit betrachtet. Diese beiden wichtigen und für die politische, gesellschaftliche wie ökonomische Diskussion fundamentalen Ebenen werden vergleichsweise kurz und punktuell betrachtet. In Teilen erhalten die Leser/innen einen sehr tiefgehenden Einblick, indem kleinere Details aufbereitet werden, gleichzeitig werden andere, ebenfalls wichtige Aspekte nur kurz oder auch gar nicht gestreift. So fehlt zum Beispiel ein Überblick über die in Politik und Wissenschaft heftig diskutierte Frage von Angebots- versus Nachfragesteuerung (oder Objekt- versus Subjektfinanzierung), die nur in Teilen mit Markt- und Staatssteuerung identisch ist. Ob es am Ende gelingt, den Leser/innen die ökonomische Denkweise ebenso wie deren Grenzen und Einschränkungen nahezubringen, ist fraglich.

Das dritte Kapitel „Bestehende Finanzierungsstrukturen in der Weiterbildung in Deutschland“ beginnt mit einer Definition des Begriffs Weiterbildung, was an dieser Stelle etwas verwundert, da er bereits in den vorhergehenden Kapiteln immer wieder verwendet wird. Insofern hätte ich dies (spätestens) zu Beginn des vorhergehenden Kapitels erwartet, da eine kritische Diskussion der Literatur zur Staats- versus Marktsteuerung, Angebots- versus Nachfragefinanzierung auch durch die Definition des zugrundeliegenden Weiterbildungsbegriffs beeinflusst wird und ggf. im Bereich der Bundesagentur für Arbeit anders zu bewerten ist als in der individuellen oder gar betrieblichen Weiterbildung.

Unter der Überschrift „Finanzierungsspezifische Ausgangslagen“ werden anschließend zunächst Finanzierungsziele abgeleitet und dann Weiterbildungsfunktionen „be-

stimmt“. Beides bleibt recht abstrakt und theoretisch. Der direkte Bezug zur Weiterbildungsfinanzierung, dem eigentlichen Thema des Buches, wird nicht unmittelbar deutlich. Der folgende Abschnitt „Erfassung der Kosten und Ausgaben“ geht auf unterschiedliche methodische Ansätze und statistische Grundlagen und Abgrenzungen ein. Differenziert nach unterschiedlichen Weiterbildungsgruppen (betrieblich, individuell und öffentlich-rechtlich) wird ein Überblick über die Ausgaben bzw. Kosten der Beteiligten und insbesondere über die Ergebnisse vorliegender Studien gegeben. Ferner wird teilweise auf die Erträge von Weiterbildung eingegangen, wobei im Wesentlichen die aggregierten Ergebnisse vorliegender Untersuchungen dargestellt werden. Eine ausführliche und systematische Betrachtung der Finanzierungszusammenhänge sowie der Kosten für einzelne Positionen, die den avisierten Leser/innen zugleich einen guten Einstieg in die hier behandelten Aspekte eröffnet hätte, unterbleibt allerdings. Dadurch bleibt beispielsweise unklar, in welchem Umfang sich die Nettokosten der Betriebe durch die steuerliche Absetzbarkeit der (betrieblichen) Weiterbildungsausgaben verringern. Zwar wird dieser Aspekt bei den Individuen kurz erwähnt, doch bleibt auch hier die Wirkung auf die Weiterbildungskosten für die Einzelnen unerwähnt. Dies ist aber z.B. von Bedeutung, wenn die Nettokosten einer Weiterbildung mit steigendem Einkommen sinken, was für die Bewertung des Instruments „Steuerliche Anreize“ ebenso wichtig ist wie für die Einschätzung, welche Zielgruppen von welchen Instrumenten erreicht bzw. nicht erreicht werden.

Abschließend unternimmt Hummelsheim den in der Tat bemerkenswerten Versuch, ein „Weiterbildungsgesamtbudget“ zu ermitteln, verbunden mit einer ausführlicheren Beschreibung der unterschiedlichen Positionen. Es unterbleibt jedoch eine transparente Herleitung der Zahlen, die vielen Leser/innen wichtige Ergänzungsinformationen zum System der Weiterbildungsfinanzierung in Deutschland hätte liefern können.

Damit erfahren sie zwar, wer in welcher Größenordnung an der Weiterbildungsfinanzierung beteiligt ist, dies wird aber nicht mit einem Überblick über das Zusammenspiel der verschiedenen Finanzierungsinstrumente verbunden.

Eine allgemeine Übersicht über (mögliche) Finanzierungsinstrumente wie Darlehen, Steuerverringerungen oder direkte staatliche Förderungen (Prämien, Gutscheine etc.) wird im vierten Kapitel „Reformvorschläge zu den bestehenden Finanzierungsstrukturen in der Weiterbildung“ nachgereicht. Sie erscheint sehr spät, da insbesondere beim „Weiterbildungsgesamtbudget“ im dritten Kapitel bereits das Zusammenspiel unterschiedlicher Finanziers bilanziert wird. Die anschließende Betrachtung der Reformvorschläge erscheint, bezogen auf die unterschiedlichen Weiterbildungsbereiche (individuell, betrieblich, öffentlich-rechtlich, BA sowie internationale Träger) und die Resonanz entsprechender Vorschläge im politischen und wissenschaftlichen Diskurs, relativ kurz und allgemein. Gerade für Leser/innen, die sich in die Thematik einarbeiten wollen, könnte dies ein wichtiger Aspekt sein, da Diskussionen über Reformvorschläge oft ein Anlass für die vertiefte Auseinandersetzung sind. Kapitel 5 fasst das Buch kurz zusammen.

Insgesamt arbeitet Hummelsheim, der über langjährige Erfahrung im Bereich der Weiterbildungsfinanzierung verfügt, in seinem Studententext sehr viele Aspekte zum Thema Weiterbildungsfinanzierung in Deutschland auf. Wohlwissend, dass die Strukturierung von „Lehrbüchern“ nicht einfach ist, hätte man dem Buch in seiner konkreten Umsetzung eine bessere Systematisierung und Strukturierung des Inhalts gewünscht, damit diejenigen, die sich in das Thema einlesen oder einarbeiten wollen, auch eine systematische Herleitung vom Einfachen zum Komplexen und vom Allgemeinen zum Detail erhalten.

Dieter Dohmen

Kronauer, Martin (Hg.)

Inklusion und Weiterbildung Reflexionen zur gesellschaftlichen Teilhabe in der Gegenwart

W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2010,
316 Seiten, 32,90 Euro,
ISBN 987-3-7639-1964-2

Die Veröffentlichung steht im Zusammenhang mit der Konstituierung eines Programmschwerpunkts „Inklusion durch Weiterbildung“ am DIE – so die neue Programmleiterin Monika Kil in den Vorbemerkungen. Der Herausgeber, Berliner Soziologe und zugleich „Senior Researcher“ am DIE, liefert in Form einer Einleitung und eines eigenen Themenbeitrags einen übergreifenden Problemaufriss zu dem hier zentralen Begriffspaar „Inklusion/Exklusion“. Es verweist als analytische und zugleich normative Kategorie auf die zentrale „soziale Frage der Gegenwart“ (S. 25). Bei dieser geht es nicht allein um die im Weiterbildungsdiskurs hinlänglich bekannte Problematik sozialer oder bildungsbiografischer Ungleichheit, sondern um gesellschaftliche Teilhabe von Subjekten in einem umfassenden Verständnis. Diese Thematik stellt Kronauer in einen sozialgeschichtlichen, demokratietheoretischen und wohlfahrtsstaatlichen Bedingungs-zusammenhang der kapitalistischen Moderne hinein. Hauptsächlich unterschieden werden drei Ebenen, auf denen gesellschaftliche Teilhabe vonstattengeht oder – nicht selten – unrealisiert bleibt: Erwerbsarbeit, Sozialstaat und Familie bzw. der Bereich sozialer Nahbeziehungen. Diese Handlungszonen bilden „relativ eigenständige, aber zugleich komplementäre Institutionen der Inklusion“ (S. 49), wobei in negativer Hinsicht „auch die Exklusionsprozesse in den jeweiligen Dimensionen ‚übergreifen‘ (...) und sich einander wechselseitig verstärken können“ (S. 49f.). Dabei setzt Exklusion als Kontrastbegriff zu Inklusion bereits einen Anspruch auf Zugehörigkeit und Teilhabe voraus, ohne dass dieser Anspruch – etwa Teilhabe am Sektor der Erwerbsarbeit – auch eingelöst würde (vgl. S. 44).

Die folgenden sieben Autor/inn/en sind als Mitarbeiter/innen ebenfalls dem DIE verbunden. Sie nehmen die soziologischen Impulse des Herausgebers auf und leisten themen- oder aufgabenbezogene Spezifizierungen für den Weiterbildungsbereich. So wird die Inklusionsproblematik anhand zentraler Felder im Schnittpunkt von Weiterbildung und Gesellschaft hinsichtlich des Forschungsstandes, der Problemlage, der Rolle von Weiterbildung (bzw. von Weiterbildungsangeboten) und möglicher programmatischer Perspektiven aufgearbeitet. Diese Themen heißen Langzeitarbeitslosigkeit (Reutter), Migration (Reddy), Alter bzw. ältere Erwachsene (Friebe), Literalität (Hussain), Analphabetismus und Grundbildung (Tröster), Geschlechterfragen (Venth) und Organisation (v. Küchler).

Von einem besonderen bildungs- und berufsfeldpolitischen Interesse dürfte der Beitrag von F. v. Küchler sein. Dort wird die Rolle der Weiterbildungsorganisationen unter den Vorzeichen der prekären Finanzlage beleuchtet und gefragt, inwiefern das Gesamt der pluralen Träger mit seinen milieuspezifisch angepassten Angeboten zur Inklusion „in und durch Weiterbildung“ (S. 284) beiträgt. Insofern schließt ein Autorenkollektiv diesen insgesamt instruktiven Band nicht lediglich mit einem forschungsprogrammatischen Ausblick ab. Angesprochen werden vielmehr alle professionellen Weiterbildungsakteure dahingehend, inwiefern die sich zuspitzende Inklusionsproblematik als ein nicht mehr zu vernachlässigender Handlungsimpuls auf allen Systemebenen aufgenommen oder verstärkt angegangen werden könne.

In Anbetracht des tiefgreifenden Wandels von Wirtschaft, Staat, gesellschaftlicher Strukturiertheit und nicht zuletzt Beschäftigung zeichnen die Veröffentlichung und den dahinterstehenden Programmschwerpunkt am DIE sowohl eine hohe Dringlichkeit als auch Aktualität aus. Der Band macht in überzeugender Weise deutlich, dass der Weiterbildung in den hier angesprochenen Prozessen eine unabdingbar gewordene Schlüsselrolle zukommt, die sie hinsichtlich ihres Selbstverständnisses auch ausfüllen

könnte. Jedoch muss diese sozial-integrative Rolle unter den Rahmenbedingungen und Rollenkonstellationen der jeweiligen Gegenwartsgesellschaft immer wieder neu bestimmt werden und setzt unter den pädagogischen Akteur/inn/en eine zweifellos hohe Frustrationstoleranz voraus. Insofern bleibt dieses auch forschungsstrategisch ambitionierte Programm nicht ohne Risiko, indem es etwa sowohl die erwachsenenbildnerische Berufspraxis als auch die Theorie/Forschung auf gegensteuernde Maßnahmen einer flankierenden Bildungs- und Gesellschaftspolitik angewiesen sein lässt.

Rainer Brödel

Meisel, Klaus/Feld, Timm C.

Veränderungen gestalten Organisationsentwicklung und -beratung in Weiterbildungseinrichtungen

Waxmann Verlag, Münster 2009,
155 Seiten, 24,90 Euro,
ISBN 978-3-8309-2245-2

Dieser zehnte Band der Studienreihe Bildungs- und Wissenschaftsmanagement, herausgegeben von Professorin Anke Hanft von der Carl-von-Ossietzky-Universität Oldenburg, bildet einen weiteren Baustein des Studienmaterials für Studierende des berufsbegleitenden internetgestützten Masterstudiengangs Bildungsmanagement ab. Gleich zu Beginn weisen die beiden Autoren deshalb auch deutlich darauf hin, dass der Schwerpunkt nicht auf der Einführung, Skizzierung und Reflexion des Arbeitsfeldes externer professioneller – auf Weiterbildung spezialisierter – Organisationsberatung selbst liegt, sondern dass die Lektüre mehr Wissen und Kompetenz im Bereich des Bildungsmanagements ermöglichen soll: Einsichten in Veränderungen von Weiterbildungsorganisationen erlangen, Kenntnisse des Ansatzes der Organisationsentwicklung und seiner Hintergrundtheorien gewinnen und Organisationsberatung konzeptionell und praktisch beurteilen können (vgl. S. 13f.).

Der Band ist in vier Hauptkapitel unterteilt: Veränderungsanforderungen an Weiterbildungsorganisationen, Organisation, Grundlagen der Organisationsentwicklung und Organisationsberatung. Im ersten Teil werden die Veränderungsnotwendigkeiten (von außen angestoßen) stark betont. Fragen des Erhaltens und die Notwendigkeit von Entschleunigung als Konstituenten des antinomischen Verhältnisses von „Verändern und Bewahren“ in (Lehr-/Lern-)Organisationen geraten in den Hintergrund. Das Kapitel 1.7 kann deshalb mit einem knappen Verweis auf neurobiologische Erkenntnisse zum Lernen als Plädoyer für selbstgesteuertes Lernen nicht ganz überzeugen – zeigen doch Befunde aus der allgemeinen Lehr-/Lernforschung (z.B. von Elsbeth Stern), dass etwa das Üben (in Geselligkeit) und Rückmeldeprozesse nach wie vor zur (traditionellen) Expertise von Weiterbildungsorganisationen gehören. In Gänze wird jedoch eindrucksvoll transparent, dass Weiterbildungsorganisationen vor Veränderungen stehen und sich deshalb auch mit ihrer Organisation und deren Ausgestaltung aktiv auseinandersetzen müssen. Dazu wird im Kapitel 2 „Organisation“ noch einmal grundlegend eingeführt (Organisationstheorien, Ressourcen einer Organisation, Umwelteinflüsse, Entwicklungsschritte einer Organisation). Im Kapitel „Organisationsentwicklung“ werden auch historische Bezüge aufgenommen und ebenfalls umfassend eingeführt. Die beiden Autoren, Professor Dr. Klaus Meisel, Managementdirektor an der Volkshochschule München, und Dr. Timm C. Feld, wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Marburg und am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung, sind in Organisationsforschung und -beratung einschlägig ausgewiesen und schaffen es dabei immer wieder, neben der allgemeinen einführenden Literatur und Definitionsarbeit erwachsenenbildungsspezifische Beispiele und Befunde einzuflechten. Insbesondere das letzte Kapitel/Thema „Organisationsberatung“ ist wohl so weiterbildungsspezifisch einführend noch nicht ausgestaltet worden. Als ein zentrales Lernelement und als eine

wirkliche Innovation in dieser Publikation kann zum ersten Mal die Veröffentlichung seltenen empirischen Materials gelten: Beobachtung, Dokumentation und Analyse eines real abgelaufenen Beratungsprozesses aus der Weiterbildungsszene nach Karin Dollhausen werden abgedruckt (Kapitel 4.3). Hier wird eine „sachbezogene fachliche Beratung“ (S. 119) eindrucksvoll transparent, die den „Sachbezug der Kommunikation“ hervorhebt, anstatt anscheinend kontraproduktive Organisationsentwicklung und Beziehungsarbeit zu betreiben, die der Notwendigkeit von Unterstützung in Programmprofilierung und Konsolidierung der Einrichtung (vgl. S. 124) dienen soll. Anforderungen an professionelles Beratungshandeln werden also sichtbar: Trotz der Markierung der Differenz und der Beibehaltung einer sachlichen statt einer beziehungs-fokussierten Beratungsform bleiben die Methodik und die beraterische Haltung konsistent auf die Organisationskultur des Fallbeispiels abgestimmt (vgl. S. 128). Es wird deutlich, dass das Methodenrepertoire, auch wenn es durch Beraterschulen (systemisch, lösungsorientiert, supervidierend) theoretisch abgesichert ist, in Organisationsberatungsprozessen von Bildungsorganisations allein nicht weiterhilft. Feldkenntnis und Fachkenntnis in Bezug auf Lehr-/Lernprozesse sind erforderlich. Mit der Darlegung weiterer Empirie zu Organisationsberatungen in der Weiterbildung und dem letzten Unterkapitel „Anforderungsprofil an Berater“ werden wichtige Schritte auf dem Weg zu Standards in der Organisationsberatung unternommen.

Interessant wäre es nun aus Bildungsmangementperspektive und angesichts der Zielstellung des Buches gewesen, wenn dieser Beratungsfall noch einmal in einer zweiten Analyse/in einem zweiten Materialdurchlauf für ein Leitungshandeln unter Veränderungsprämissen analysiert worden wäre. Hier können sich aber nach dem Lesen auch von selbst kritische Nachfragen zur Weiterarbeit mit dieser Thematik ergeben, die die Studierenden des Studiengangs, aber auch allgemein die Leser/innen zu forschender

und praktischer Analyse im Anwendungsbereich „Veränderungen gestalten“ weiter motivieren werden.

Monika Kil

Paschen, Wolf/Schmitz, Michael

Evaluation in der Erwachsenenbildung Eine Langzeitstudie über vierzehn Jahre am Beispiel eines berufsbegleitenden Studiengangs

Lehmanns Media, Berlin 2009, 144 Seiten,
24,00 Euro, ISBN 978-3-86541-246-1

Der Untertitel beschreibt den Inhalt dieses Bändchens: Absolventen des Studiengangs Sozialmanagement in Lüneburg wurden danach befragt, wie sie ihn einschätzen. Methodisch wurden Fragebogen eingesetzt; die statistische Auswertung begrenzt sich auf Mittelwerte und Prozentangaben sowie bunte Diagramme. Damit wird gezeigt: Die Befragten waren fast ausnahmslos zufrieden; viele meinten, dass das Studium bei der Einstellung half oder die Berufspraxis positiv beeinflusste. Die Autoren bleiben durchaus selbstkritisch: Auch die wenigen Unzufriedenen werden gesondert ausgewertet. Und damit ist der zentrale Inhalt dieses Buches zusammengefasst.

Der Haupttitel des Büchleins hält nicht, was er verspricht: Weder erfolgt eine tiefergehende Reflexion über Evaluation noch über Spezifika der Erwachsenenbildung (abgesehen von dem Stichwort „berufsbegleitend“). Die wichtigen Standards der Deutschen Gesellschaft für Evaluation (und auch andere Standardquellen) werden im Literaturverzeichnis zwar aufgeführt, aber im Text kaum erwähnt oder zu einer selbstreflexiven Planung, Auswertung oder Bewertung genutzt. Man hat beim Lesen den Eindruck, dass die Autoren wenig von der in dem dargestellten Zeitraum sich durchaus spannend entwickelnden Evaluationsdiskussion wahrgenommen haben.

Es ist sicherlich anerkennenswert, wenn über vierzehn Jahrgänge hinweg Befragungs-

daten gesammelt und ausgewertet werden. Akkreditierungsagenturen und Hochschulleitungen mögen das. Und dies hat, wie die Autoren in der Einleitung ihres Werkes feststellen, eine Marketing-Funktion: „Öffentlichkeitsarbeit und Marketing sind heute (...) ein unverzichtbares Aufgabenfeld (...). Die Instrumente der Evaluation leisten hierfür einen unverzichtbaren Beitrag“ (S. 12). Für potenzielle „Kunden“ hat diese Art von Berichterlegung sicher eine Werbefunktion. Warum man sonst jemandem die besprochene Schrift empfehlen soll, ist dem Rezensenten unklar – insbesondere beim stolzen Preis von 24 Euro für gerade mal 100 Textseiten.

Josef Reischmann

Schmidt, Bernhard

**Weiterbildung und informelles Lernen
älterer Arbeitnehmer
Bildungsverhalten. Bildungsinteressen.
Bildungsmotive**

VS Verlag für Sozialwissenschaften,
Wiesbaden 2009, 394 Seiten, 39,90 Euro,
ISBN 978-3-531-17036-7

Demografische Entwicklungen führen zu einer deutlichen Veränderung der Bevölkerungsstruktur. Neben stagnierenden Geburtenzahlen kommt es zunehmend zu einer steigenden Lebenserwartung der Bevölkerung sowie zu einem wachsenden Anteil älterer Erwerbspersonen. Doch: Nach wie vor zeigen sich altersdiskriminierende Strukturen auf dem Arbeitsmarkt sowie eine deutliche Unterrepräsentation Älterer in der Weiterbildung. Angesichts dieser demografischen Veränderungen richtet sich das zentrale Erkenntnisinteresse von Schmidt auf das Lern- und Weiterbildungsverhalten älterer Arbeitnehmer/innen unter besonderer Berücksichtigung des informellen Lernens.

Insgesamt gliedert sich die Publikation, die im Rahmen der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten „EdAge-Studie“ entstanden ist und als Habilitationsschrift an der Ludwig-Maximili-

ans-Universität eingereicht wurde, in zehn Kapitel, wobei die ersten vier Kapitel als Grundlagenkapitel zu verstehen sind. Der Autor veranschaulicht, wie sich ältere Arbeitnehmer/innen weiterbilden und welche Faktoren zu einer (Nicht-)Teilnahme an Weiterbildung beitragen. Bereits in der Einleitung definiert Schmidt die Begriffe Alter(n) und Weiterbildung, wodurch ein erster Einstieg in das Themenfeld „Weiterbildung und informelles Lernen älterer Arbeitnehmer“ ermöglicht wird. Es wird ein „Überblick über aktuelle Entwicklungen auf Ebene der Gesellschaft und des Arbeitsmarktes“ (S. 17) gegeben sowie „die besondere Position Älterer als Erwerbstätige und als Bildungsteilnehmer“ (ebd.) herausgearbeitet. Zudem wird die Lernfähigkeit Älterer thematisiert und ein Klärungsversuch des Lernbegriffs vorgenommen. Eine Eingrenzung des Lernbegriffs ist grundlegend, da ein zu weit gefasster Begriff kaum noch verallgemeinerbare Aussagen ermöglichen würde (vgl. S. 46). Dennoch hätte die Begriffsanalyse ohne Weiteres etwas umfassender ausfallen können, wobei der Autor an anderer Stelle darauf aufmerksam macht, dass eine „systematische Darstellung aller denkbaren Formen von Lernprozessen (...) hier nicht geleistet werden (kann), es werden jedoch einige Kriterien zur Differenzierung von Lernformen umrissen, die auch zur Unterscheidung formalen, non-formalen und informellen Lernens herangezogen werden“ (S. 97). Diese Differenzierung erweist sich als sinnvoll, denn der Terminus des informellen Lernens findet mittlerweile vielfältig in unterschiedlichen Kontexten Verwendung (vgl. S. 96). „Der vor allem in Zusammenhang mit Innovationen im Bereich beruflicher Bildung aktuell häufig verwendete Begriff beschreibt dabei keine neuen, revolutionären Lernformen, sondern es handelt sich vielmehr um die Wiederentdeckung der ursprünglichsten Form menschlichen Erkenntnisgewinns“ (S. 96). Jede Form des (non-)formalen Lernens beinhaltet auch informelle Lernprozesse, wobei diese aber organisierte Lernformen nicht ersetzen können (vgl. S. 138). „Organisiertes Lernen schafft durch die Vermittlung

von Lernkompetenz erst die Voraussetzung für informelle Lernaktivitäten und kann die Begrenztheit informellen Lernens durch verfügbare Lern- und Erfahrungsräume sowie fehlende Distanz zum Lerngegenstand aufbrechen“ (S. 138).

Nach den gegenstandsbezogenen Ausführungen folgt die Darstellung der empirischen Arbeit. Insgesamt bearbeitet Schmidt elf Fragestellungen, die sich in die Bereiche „Weiterbildungsverhalten und -interessen“ (S. 187), „Informelles Lernen älterer Erwerbstätiger“ (S. 188) und „Bildungsziele nach dem Kapitalmodell“ (S. 189) differenzieren lassen. Die Untersuchungsergebnisse, welche – zum einen im Kontext der verschiedenen methodischen Bausteine und zum anderen in Bezug auf die theoretischen Grundlagen – in den letzten zwei Kapiteln diskutiert werden, bestätigen bereits bekannte Erkenntnisse: Zusammenhang von Alter, Bildungsstand und Lebenslage, Bedeutung der (beruflichen) Verwertbarkeit von Weiterbildung im Alter, Einfluss früherer Bildungserfahrungen auf das Weiterbildungsverhalten, Vertrauen versus Misstrauen in die eigene Lern- und Leistungsfähigkeit, Verständnis der Notwendigkeit des lebenslangen Lernens. Außer auf diese Aspekte, „die gleichzeitig Handlungsansätze für Bildungsträger, betriebliche Personalentwicklung und Arbeitgeber aufzeigen sowie bildungspolitische Herausforderungen markieren“ (S. 345), weist Schmidt auch auf bis dato noch offengebliebene Forschungsfragen hin, wie beispielsweise auf „Zusammenhänge zwischen frühen Bildungserfahrungen, allgemeinen Einstellungen zu Weiterbildung und den mit Weiterbildung verbundenen Zielen in Form von Human-, Sozial- und Identitätskapital“ (S. 351). Das Buch von Schmidt kann daher als Grundlagenwerk bezeichnet werden. Es führt in alle wesentlichen Aspekte des Lernens im Erwerbsalter ein, und durch die Berücksichtigung des informellen Lernens ist eine Erweiterung vorliegender Forschungsarbeiten im deutschsprachigen Raum gewährleistet.

Anita Brünner

Zech, Rainer u.a. (Hg.)

Organisationen in der Weiterbildung Selbstbeschreibungen und Fremdbeschreibungen

VS Verlag für Sozialwissenschaften,
Wiesbaden 2010, 270 Seiten, 29,90 Euro,
ISBN 978-3-531-17038-1

In der sich etablierenden pädagogischen Organisationsforschung ist der Anteil an Forschungen, die die gegenstandsbezogene Theoriebildung im Visier haben, bislang noch recht überschaubar. Daher ist der vorliegende Sammelband mit seinem ausdrücklichen Interesse an der Bestimmung von Grundlinien zu einer Theorie der Weiterbildungsorganisation beachtenswert. Die sieben Beiträge des Bandes sind das Ergebnis einer zweijährigen Forschungsphase, in der Rainer Zech, Claudia Dehn, Katia Tödt, Stefan Rädiker, Martin Mrugalla und Jürgen Schunter anhand von Selbstreports, die Weiterbildungseinrichtungen im Rahmen der LQW-Qualitätstestierung durch das ArtSet® Institut vorlegen müssen, zwei zentralen Fragen nachgegangen sind, nämlich: „Wie beschreiben Weiterbildungsorganisationen sich selbst?“ und: „Welche Organisationspraxis ermöglichen diese Selbstbeschreibungen?“ (S. 58). Die Autoren verpflichten sich einem systemtheoretisch-konstruktivistisch begründeten Organisations- und Forschungsverständnis, das von Annahmen über eine beobachtungs- und beschreibungsunabhängig gegebene Wirklichkeit von Weiterbildungsorganisationen sowie von der Prämisse einer objektiven Wirklichkeitserfassung abrückt. So vorbereitet, richtet sich das Untersuchungsinteresse darauf, aus der wissenschaftlichen „Wiederbeschreibung“ von organisatorischen Selbstbeschreibungen ein erweitertes Reflexionswissen über die spezifische Funktion und Leistung von Weiterbildungsorganisationen zu gewinnen. Wie Zech im ersten Beitrag erläutert, basieren die Untersuchungen des vorliegenden Bandes auf den Ergebnissen einer Pilotstu-

die. Dabei wurden aus einer Gesamtzahl von über 500 Selbstreports Cluster gemäß dem institutionellen Status der sich selbst beschreibenden Organisationen gebildet und sodann auf das ihnen zugrundeliegende Beschreibungsmuster hin analysiert. Im Ergebnis wurden so fünf „habituelle Typen“ eruiert, die unterschiedliche organisatorische Selbstverhältnisse zum Ausdruck bringen. Zech kennzeichnet sie als familiäre, dienende, narzisstische, funktionale und souveräne Organisationen (vgl. S. 65ff.), wobei im Beitrag auf eine Erklärung dieser Typenunterscheidung aus dem empirischen Material heraus zugunsten der reinen Typendeskription verzichtet wird. Diese Typenunterscheidung bildet nun den analytischen Rahmen für die themenspezifischen Untersuchungen im vorliegenden Sammelband, denen lediglich fünf Reports verschiedener Weiterbildungsorganisationen (kommunale Volkshochschule, Bildungswerk, gemeinnütziges Bildungsinstitut, kommerzieller Bildungsanbieter, Aus- und Weiterbildungsabteilung eines Unternehmens) zugrunde liegen. In fünf Beiträgen werden Analysen zu den Themen „Kundenkommunikation“, „Lehr-Lernprozess“, „Evaluation von Bildungsprozessen“, „Controlling“ und „Personalmanagement“ vorgestellt. Diese Beiträge sind analog strukturiert. Nach einer Einführung in das jeweilige Thema und dessen Relevanz im LQW-Selbstreport werden die Ergebnisse der thematisch zentrierten Inhaltsanalysen der fünf Selbstreports zunächst im Einzelnen und sodann schematisch vergleichend vorgestellt sowie abschließend interpretativ an die fünf habituellen Typen von Organisationen rückgebunden. Die besondere Leistung dieser Beiträge besteht darin, dass sie mit Bezug auf unterschiedliche, gleichermaßen sinngebende und (gemäß LQW) erfolgskritische Aspekte von Weiterbildungsorganisationen erstens detaillierte Einblicke in das organisatorische Selbstverständnis einschließlich beobachtbarer Inkonsistenzen und Widersprüchlichkeiten geben, zweitens im vergleichenden Überblick die Varianzen in organisatorischen, pädagogischen und betriebswirtschaftlichen

Ausrichtungen sichtbar und nachvollziehbar machen und drittens zur interpretativen Entfaltung und weiteren Plausibilisierung der im Eingangskapitel vorgestellten habituellen Typen beitragen. Der abschließende siebte Beitrag von Zech fällt demgegenüber in der Aussagekraft etwas ab. Er beansprucht zwar dem Titel nach eine systemtheoretisch-formenanalytische Reformulierung der vorangegangenen Analysen, löst diesen Anspruch jedoch nur in Ansätzen ein. So werden die eingangs beschriebenen „habituellen Typen“ (S. 245ff.) nochmals präzisiert und das eigene Verständnis von Weiterbildungsorganisation auf der Basis eines allgemeinen Wissens über Bildungsorganisationen verdeutlicht, dies ohne dezidierte Rekursionen auf die Ergebnisse der empirischen Analysen.

Als Fazit bleibt festzuhalten, dass der Band, gemessen an seinem Anspruch, einige deutliche Inkonsistenzen und auch Redundanzen aufweist. Ebenso wird auf die methodisch notwendige Diskussion der Frage verzichtet, wie der Stellenwert des genutzten Datenmaterials, das in Weiterbildungsorganisationen im Rahmen des Qualitätstestungsverfahrens zweckbestimmt erzeugt und zur externen Beurteilung freigegeben wird, im Rahmen theoriebildender Forschung einzuschätzen ist. Dennoch liefert der Band neben den genannten Erkenntnisleistungen der themenbezogenen Analysen die wichtige Anregung, die pädagogische Organisationsforschung deutlich auf die reflexive Verfasstheit ihres Gegenstands einzustellen und dabei auch den eigenen Beitrag zur Konstruktion der Wirklichkeit von Weiterbildungsorganisationen präsent zu halten.

Karin Dollhausen