

me in personenzentrierter Beratung befragt hat. Sie konzentriert sich dabei auf einen Kurs, in dem sie selbst als Co-Trainerin agierte. Mittels problemzentrierter Interviews werden sieben Teilnehmerinnen nach ihrer Lern- und Transfargeschichte einige Wochen nach der absolvierten Maßnahme sowie vier davon noch einmal zweieinhalb Wochen später interviewt hinsichtlich ihrer Einschätzung, was während bzw. nach der Weiterbildung als transferförderlich und -hinderlich gewirkt hat und inwieweit das Gelernte auch tatsächlich in der eigenen Beratungsarbeit umgesetzt worden ist. Als interessantes methodisches Mittel lässt sie die Teilnehmerinnen Verlaufskurven über die Höhen und Tiefen während der Weiterbildung und die Zeit danach zeichnen, die sie sowohl als Gesprächsimpulse im Interview als auch als weiteres Material für die Auswertung ihrer Daten nutzt. Was sich allerdings in diesem Kapitel vermissen lässt, ist eine selbstkritische Auseinandersetzung mit der Tatsache, dass die Forscherin in der Rolle der Co-Trainerin war, dass es sich um eine Weiterbildung in personenzentrierter Gesprächsführung gehandelt hat und dieser Ansatz selbst als theoretisches Konstrukt der ganzen Untersuchung zugrunde liegt. Man gewinnt hier etwas den Eindruck, dass die Autorin, das empirisch zu bestätigen versucht, von dem sie bereits durch ihre eigene Trainingstätigkeit überzeugt ist. Hier fehlt es m. E. an einer „Beobachtung zweiter Ordnung“.

In Kapitel 5 werden nun die Ergebnisse dieser Untersuchung vorgestellt. Dabei bestätigen sich bereits die im Theoriekapitel herausgearbeiteten Annahmen, dass nämlich Lern- und Transferprozesse von personalen, sozialen, situativen und organisationalen Faktoren wechselseitig beeinflusst werden. Diese Wechselwirkungen werden an den vier ausgewählten Fällen exemplarisch illustriert. Es zeigt sich, dass vor allem ein hoher Anteil an Selbstreflexion und Selbsterfahrung nachhaltige Lernerfahrungen bei den Teilnehmerinnen begünstigt hat. Diese Besonderheiten resultieren natürlich sowohl aus dem Inhalt dieser Weiterbildung als auch aus dem didaktischen Setting. Es ist vor allem diese Vermischung aus Inhalt und Form, die es schwierig macht zu erkennen, welche didaktisch-methodischen Elemente der Weiterbildung eine transferfördernde Wirkung entfaltet haben

oder ob es mehr die Inhalte der personenzentrierten Gesprächsführung waren, die als hilfreich von den Lernenden erlebt worden sind.

So bezieht Kunze in ihrer abschließenden Zusammenfassung (Kap. 7) denn auch ihre Schlussfolgerungen nur auf die Weiterbildung in personenzentrierter Beratung. Eine Erweiterung ihrer Ergebnisse über diesen engen Bereich hinaus wäre wünschenswert gewesen, um z. B. auch dafür zu werben, zentrale Elemente des personenzentrierten Ansatzes grundsätzlich in die Weiterbildungsarbeit zu integrieren, um die individuellen Lernprojekte von Teilnehmenden nachhaltig zu unterstützen. Kunze versäumt hier leider die Chance, ihre interessanten und empiriegestützten Erkenntnisse für die Praxis der Erwachsenenbildung, die Professionalitätsentwicklung sowie die Lehr-Lernforschung in diesem Bereich breit nutzbar zu machen.

Ingeborg Schüßler

**Matthiesen, Ulf/Reutter, Gerhard (Hrsg.)
Lernende Region – Mythos oder gelebte Praxis?**

(W. Bertelsmann Verlag) Bielefeld 2003, 195 Seiten, 18,90 Euro, ISBN: 3-7639-1876-0

Vielleicht ist es nur Wunschdenken. Aber der subjektive Blick auf viele in dieser Publikation versammelten Beiträge entdeckt vor allem eine Botschaft: Lineares, input-output-orientiertes Effizienzdenken ist jene Beschränkung, die es zu beseitigen gilt, wenn durch langfristiges und ganzheitliches Lernen eine innovative Regionalentwicklung und die dafür erforderlichen Veränderungen gefördert werden sollen. Diese Verkürzung wird den inhaltlich fundierten und erhellenden Beiträgen von Autoren wie Dietrich Fürst („Lernende Region aus Sicht der Regionalwissenschaft“) und Hartmut Scholz („Müssen periphere Regionen anders lernen“) natürlich nicht wirklich gerecht. Wenn ich diese bewusste Vereinfachung an den Beginn meiner Ausführungen stelle, hat dies aber einen besonderen Grund: Gab es in den 1980er Jahren noch eine breite Diskussion über neue Wege und Instrumente für eine nachhaltig innovative Regionalentwicklung (endogene Er-

neuerung, innovative Milieus, Selbst- und Mitbestimmung der regionalen Akteure, experimentelle Arbeitsmarktpolitik), so überlagert spätestens seit dem Ende der 1990er Jahre wieder eine sehr konventionelle, in erster Linie kurzfristig ökonomisch orientierte Sichtweise in der Regionalentwicklung alle anderen Ansätze. Das heißt nicht, dass in der regionalwissenschaftlichen Theoriebildung und Diskussion im letzten Jahrzehnt keine neuen und relevanten Akzente mehr gesetzt worden wären. Was aber verloren gegangen ist, ist die breite Diffusion neuer Erkenntnisse zu den handlungsrelevanten Akteur/inn/en der Politik, Beratung und der regionalen Entwicklung vor Ort. Das Buch „Lernende Region“ bietet jenen Akteur/inn/en, die sich mit dieser Situation nicht abfinden wollen, wertvolle Unterstützung: Es bringt einen guten Überblick über unterschiedliche Konzepte und Ansätze des Lernens und der Entwicklung von Regionen (Dietrich Fürst). Zudem wird das Thema „Lernen“ anschaulich in Bezug zu den in der regionalen Wirtschaftsentwicklung breiter rezipierten Konzepten der Vernetzung, des Milieu-Ansatzes und der Clusterentwicklung gesetzt – mit dem notwendigen Verweis darauf, dass im ganzheitlichen Konzept der „Lernenden Region“ dem so genannten Sozialkapital einer Region eine entscheidende Rolle zukommt. Den „Jünger/inne/n“ des effizienten Machbarkeitsdenkens wird ins Stammbuch geschrieben, dass Innovationsprozesse „evolutorische Prozesse“ sind, die Redundanz und Varianz benötigen und nur bedingt strategisch gestaltbar sind. Was aber sehr wohl gut gestaltbar ist – und das kommt z. B. in den Beiträgen von H. Scholz, T. Urdze und W. Himmel sehr gut zum Ausdruck – sind förderliche Rahmenbedingungen und Anreize für eine lernende innovative Regionalentwicklung. Dabei geht es unter anderem um die Gestaltung des Zusammenspiels von Top-down- und Bottom-up-Maßnahmen und den Anschluss von Regionen an „externe Wissensströme“, um vorhandenen endogenen „Beschränkungen“ entgegenzuwirken. Zur Sprache kommt in diesem Zusammenhang auch die notwendige ausgewogene Mischung und die kontextabhängige unterschiedliche Bedeutung von Institutionalisierung, Netzwerkentwicklung, Förderung einer vertrauensvollen Lernkultur und einer reflektierten regionalen Identität.

Alle diese Aspekte bilden entweder den Schwerpunkt einzelner Beiträge (z. B. H. Nuissl, Region mit Köpfchen – oder: Die Bedeutung von Vertrauensstrukturen) oder sie sind in die Präsentation praktischer Beispiele aus Regionen mit unterschiedlichen Ausgangsbedingungen (Südbrandenburg, Lettland, Bodensee, Chemnitz u. a.) eingebettet. Dass dabei kaum direkte Bezugnahmen zu den – insbesondere im Text von D. Fürst dargestellten – wissenschaftlichen Erkenntnissen zur „Lernenden Region“ zu finden sind, ist zwar ein gewisses Manko, das bei einer Publikation, die sich aus Beiträgen von zwei Fachveranstaltungen speist, aber wohl unvermeidlich ist.

„Es gibt kein ‚Ich entwickle Dich‘ und auch kein ‚Wir entwickeln Euch‘, sondern nur ein ‚Ich entwickle mich‘ und ein ‚Wir entwickeln uns‘“ schreibt der österreichische Journalist Helmut Waldert sinngemäß in seinem Buch Gründungen – Starke Projekte in schwachen Regionen (H. Waldert: Gründungen, Wien 1990). Ein weiteres Zitat aus diesem Buch lautet: „Regionalentwicklung = Menschenentwicklung“. In einer Zeit, in der Erfolgswachstum in der Regionalentwicklung gerne auf die Gleichung „lukrierte Fördergelder + Anzahl der Projekte = regionaler Erfolg“ reduziert werden, klingt dies fast naiv. Das Buch „Lernende Region“ leistet einen wertvollen Beitrag dazu, dass einfache Erkenntnisse wie diese wieder den Aufschwung erfahren, den eine systemisch angelegte innovationsorientierte Regionalentwicklung dringend braucht. Abschließend zwei aufschlussreiche Zitate aus dem Beitrag von H. Scholz, die einen wichtigen Ansatzpunkt für den Aufbau innovativer lernender Regionen zur Sprache bringen: „Innovation ist vor allem ein Problem von selbstorganisierten Handlungs-, Verständigungs- und Gestaltungsprozessen. Selbstorganisation in der Region verlangt, dass neue Verhaltensweisen und Wertmaßstäbe durch die Akteur/innen hervorgebracht werden“ (S. 127). Und: „Ich weiß nicht, ob es besser wird, wenn es anders wird. Ich weiß nur, dass es anders werden muss, wenn es besser werden soll“ (Zitat von Georg Christoph Lichtenberg, S. 139).

Luis Fidschuster