und facettenreich geschrieben, anschaulich und zugespitzt.

In sechs Kapiteln bearbeitet Horst Siebert sein Thema. Nach einer kurzen Verortung des Konstruktivismus (1) werden fünf Schlüsselbegriffe konstruktivistisch geprägter Analyse eingeführt und erörtert (Beobachtung, Selbstorganisation, Systemik, Viabilität, strukturelle Kopplung) (2). Im Anschluss daran werden neun Strömungen bzw. Denkrichtungen vorgestellt und kritisch gewürdigt. Dabei kommen die Protagonisten des Konstruktivismus aus unterschiedlichen Fachwissenschaften ausführlich zu Wort (Maturana/Varela, von Glasersfeld, Luhmann, Watzlawick u. a.) (3). Den Tücken der Wirklichkeitskonstruktion wird im vierten Kapitel nachgegangen: Dabei werden unterschiedliche „Kanäle" ins Blickfeld genommen wie zum Beispiel Bilder, Sprache, Erfahrungen (4). Das Kernstück des Buches ist die Anwendung des konstruktivistischen Denkens in elf Handlungsfeldern (u. a. Lehre, Beratung, Supervision, Wissensmanagement). Es wird deutlich, wie eine konstruktivistisch inspirierte Praxis aussehen könnte oder müsste (5). Abgerundet wird der Text durch den Rückgriff auf die frühen Bezüge von Sieberts Schaffen und ihre Verknüpfung mit den aktuellen Theoriepositionen: es geht um den Entwurf einer konstruktivistischen Bildungsidee (6).

Das Buch handelt nicht nur vom Konstruktivismus, sondern „lebt" ihn. Angeboten werden nicht nur wissenschaftliche Quellen, sondern auch literarische; das Geschriebene wird durch Grafiken unterlegt; Exkurse zeigen Kontinuitäten und Kuriositäten, wecken Assoziationen; Beispiele verdeutlichen und problematisieren; Humor und Ironie würzen den Text und verhindern die ehrfürchtige Distanz vor den Geistesgrößen der Moderne. Selbst das konstruktivistische Fundament wird erschüttert: „In der Tat ist es ein Selbstwiderspruch des Konstruktivismus die ‚kognitive' Unzugänglichkeit der außersubjektiven Welt mit ‚objektiven' Forschungsergebnissen der Gehirnforschung beweisen zu wollen" (S. 61).

Horst Siebert schafft auch (wieder) die Balance zwischen wissenschaftlichem Anspruch und Praxisrelevanz. Seine fundierte wissenschaftliche Recherche korrespondiert mit der Bodenhaftung des Praktikers, macht seinen Text zu einer Fundgrube von Reflexionsanstößen und Handlungsorientierungen. Das Buch weckt an vielen Stellen auch Widerspruch, stellt „Wahrheiten" in Frage, bricht mit Erkenntnisgewohnheiten und Denktraditionen. Der Autor hat für die Empörten und Aufgebrachten Tröstendes parat: „Bildung ironisch betrachtet ist optimistisch: es ist mehr möglich, als wir bisher wahrgenommen haben. Es kann zukunftsweisend und befreiend sein, die Welt ganz anders zu betrachten" (S. 199).

Dieter Gnahs

Wagner, Birgit/Schmid, Alfons/von der Meden, Barbara
Allgemeine Arbeitsweltbezogene Weiterbildung
Ergebnisse eines Innovationsprojekts
(Rainer Hampp Verlag) München und Mering 2007, 140 Seiten, 22,80 Euro, ISBN 978-3-86618-160-1

Das Anliegen erscheint vernünftig: auf der einen Seite besteht durch den technischen und organisatorischen Wandel in der Arbeitswelt ein verstärkter Bedarf an überfachlichen Qualifikationen bei den Betrieben und deren Mitarbeiter/inne/n, auf der anderen Seite gibt es Institutionen wie Volkshochschulen und Bildungshäuser, die Spezialisten im Bereich der allgemeinen Weiterbildung sind. Die Lösung erscheint einfach: beide Seiten finden zusammen und decken das Bedürfnis nach einer allgemeinen arbeitsweltbezogenen Weiterbildung ab.

Wenn dies so einfach gelänge, bedürfte es keiner Projekte, wie dem im vorliegenden Buch dokumentierten. Aber – so die These des Innovationsprojektes – zwischen betrieblichem Bedarf an überfachlichen Qualifikationen, den Angeboten an solcher Weiterbildung und deren Inanspruchnahme besteht ein „Mismatch". Das heißt, Betriebe und Beschäftigte bräuchten mehr allgemeine Weiterbildung als sie tatsächlich in Anspruch nehmen. Gleichzeitig gibt es seitens der Volkshochschulen und Bildungshäuser ein großes Angebot an Schlüsselqualifikationen und allgemeiner Weiterbildung, das aber von den Betrieben und Beschäftigten nur in geringem Maße nachgefragt wird. Es liegt auf der Hand, nicht nur die Ursachen für diese Schieflage zu analysieren, sondern vor allem Chancen und

Möglichkeiten der Institutionen auszuloten, um den betrieblichen Weiterbildungsbedarf nach allgemeinen Qualifikationen zu decken.

Dies geschieht im vorgestellten Projekt, das in Kooperation des Instituts für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) mit dem hvv-Institut des Hessischen Volkshochschulverbands entstand, in einem Zweierschritt. Im ersten Teil wird eine Synopse über das bisherige Angebot an allgemeiner arbeitsweltbezogener Weiterbildung erstellt. Den Kern bilden Ansätze, Konzepte und Beispiele – neu-deutsch würde man diese als „Good-Practice-Modelle" bezeichnen –, die zeigen, wie die Vermittlung von allgemeiner arbeitsweltbezogener Weiterbildung gelingen kann. Die Auswahl erfolgt exemplarisch, neben Konzepten auf Bundes- und Landesebene werden auch internationale Beispiele vorgestellt. Die Darstellung ist rein deskriptiv und bietet nur Eckdaten.

Schwierig erweist sich in diesem Zusammenhang die Eingrenzung des Begriffs der allgemeinen arbeitsweltbezogenen Weiterbildung. Da es keine einheitliche Definition gibt (aber wo gibt es die schon im Bildungsbereich?) greifen die Autor/inn/en zu einer Hilfskonstruktion, die sie im Konzept der Schlüsselqualifikationen sehen: mit seiner Hilfe versuchen sie die allgemeinen arbeitsweltbezogenen Qualifikationen zu definieren. Allerdings können sie damit das Problem der unzureichenden Fassbarkeit auch nicht lösen, da bekanntlich Schlüsselqualifikationen ebenfalls nur schwer abgrenzbar sind. So bleibt nur, diese Vorgangsweise als den pragmatischen Versuch zu werten, eine halbwegs plausible Kategorie für die Untersuchung zu definieren. Befriedigen kann diese Vorgangsweise nicht.

Im zweiten Teil des Buches werden die Ergebnisse eines auf der Synopse aufbauenden Modellprojektes vorgestellt, dessen Ziel es war, Strategien zu entwickeln, wie das Angebot der Volkshochschule und die Nachfrage der Betriebe und Beschäftigten nach allgemeiner arbeitsweltbezogener Weiterbildung besser aufeinander abgestimmt werden kann. An diesem Modellprojekt beteiligten sich sechs Volkshochschulen aus verschiedenen Regionen Hessens. In einem ersten Schritt wurde eruiert, welche Erfahrungen die Volkshochschulen bisher mit der Akquisition von Betrieben gemacht haben und welche möglichen Verbesserungen es dafür gibt. Es folgte eine Aufstellung der möglichen Angebote, bevor in einem nächsten Schritt an Betriebe herangetreten wurde. Geplant waren weiterhin eine Feststellung des Bedarfs seitens der Betriebe sowie die Erarbeitung eines effizienten Abstimmungsverfahrens von Angebot und Nachfrage. Da sich die Akquise der Betriebe als schwierig herausstellte, musste ein Perspektivenwechsel im Projekt vorgenommen werden. Zum einen wurde versucht, durch das Einbeziehen von wirtschaftsnahen Bildungsträgern das Interesse der Betriebe an einer allgemeinen arbeitsweltbezogenen Weiterbildung zu erhöhen, zum anderen wurde mit Hilfe von Interviews in Betrieben erfragt, unter welchen Bedingungen das Matching von Angebot und Nachfrage verbessert werden könnte.

Auch wenn das Fazit des Buches eher ernüchternd ausfällt („Firmenschulungen werden voraussichtlich in absehbarer Zeit nicht wesentlich ausgeweitet und sie werden auch künftig keinen Schwerpunkt der VHS darstellen." (S. 134)), bietet das Buch – trotz der oben angeführten Schwachstellen – interessante Einblicke in die Arbeits- und Wirkungsweise von zwei unterschiedlichen Systemen, deren Dach zwar durch das lebenslange Lernen „aufgesetzt" ist, deren Logiken aber doch sehr unterschiedlich funktionieren.

Elke Gruber

Schreiber-Barsch, Silke
Learning Communities als Infrastruktur Lebenslangen Lernens
Vergleichende Fallstudien europäischer Praxis (W. Bertelsmann Verlag) Bielefeld 2007, 348 Seiten, 34,90 Euro, ISBN 978-3-7639-3332-7

Silke Schreiber-Barsch setzt sich in ihrer Dissertation das Ziel, drei Learning Communities, „Lernende Regionen", in Großbritannien, Norwegen und Deutschland systematisch zu erfassen und zu strukturieren. Damit geht sie der Frage nach, wie die Programmatik Lebenslangen Lernens in Lerninfrastrukturen umgesetzt werden kann.

Ausgangspunkt ihres Vorgehens bildet eine sorgfältig recherchierte und ausführlich dargelegte Analyse von Konzepten Lebenslangen