

Rezensionen

Dietrich, Stephan/Herr, Monika (Hrsg.)
Support für Neue Lehr- und Lernkulturen
 (W. Bertelsmann Verlag) Bielefeld 2005, 176
 Seiten inkl. DVD, 19,90 Euro,
 ISBN: 3-7639-1916-3

Da sich Lernanforderungen in unserer Gesellschaft wandeln, interessieren sich Weiterbildungseinrichtungen zunehmend für das Thema „Neue Lernkultur“ und eine Erweiterung ihrer Angebote um selbstgesteuerte Lernformen. Damit aus einer lehrenden eine lernende Organisation werden kann, sind jedoch Personal- und Organisationsentwicklungsprozesse in den Einrichtungen erforderlich. Hier setzt die Publikation von Dietrich und Herr an, die sich auf Ergebnisse aus dem DIE-Projekt SELBER („Service: Institutionenberatung zur Öffnung für neue Lernkulturen und Beratung bei neuen Angebotsformen“; durchgeführt in Kooperation mit den Universitäten Hamburg, Gießen und Leipzig) stützt. Anhand konkreter Praxisberichte wird aufgezeigt, wie Veränderungsprozesse angestoßen, strategisch ausgerichtet und umgesetzt werden können. Darüber hinaus werden Unterstützungsleistungen benannt, die für die Entwicklung neuer Lehr-Lernkulturen erforderlich sind.

Das Buch gliedert sich in drei Teile (und wird durch eine DVD ergänzt, die Einblicke in Veränderungsvorhaben von Einrichtungen gibt, Eindrücke von Teilnehmenden an einer Maßnahme mit hohem Selbststeuerungsgrad widerspiegelt und das Beispiel einer Selbstlernarchitektur aufzeigt). Einleitend wird das Thema Lernkulturentwicklung behandelt, dieses historisch eingeordnet, mögliche Angebotsformen und damit verbundene Anforderungen an das Personal von Weiterbildungseinrichtungen sowie Prozessverläufe der Implementierung werden aufgezeigt.

Der zweite und Hauptteil (Teil A) der Publikation fokussiert den erforderlichen Support für integrierte Organisations- und Personalentwicklung um neue Lehr-Lernkulturen aufbauen zu können. Beginnend mit Ausführungen zum Verhältnis von organisationalem und in-

dividuellem Lernen werden Rahmenbedingungen für lernende Organisationen, Kernbereiche des Themas Projektmanagement sowie zentrale Aspekte von Personalentwicklung referiert. Teil A endet mit einem Kapitel zu Organisationsberatung, deren mögliche Aufgabe und konzeptioneller Hintergrund und wird komplettiert durch die Darstellung eines von den Autor/inn/en vorgeschlagenen Organisationsverständnisses anhand eines Organisationsmodells sowie der Beschreibung von Ablaufprozessen in der Organisationsberatung.

Teil B des Buches beschäftigt sich mit dem Support für „Schlüsselfragen“ selbstgesteuerten Lernens. Zunächst wird das Methodenkonzept der Forschenden Lernwerkstatt (Faulstich/Grell) vorgestellt und demonstriert, wie mit deren Hilfe der Umgang mit Lernwiderständen gemeinsam mit Lerngruppen konstruktiv bearbeitet werden kann. Hier wird auch anhand eines Fallbeispiels einer „widerständigen Lerngruppe“ deren erfolgreicher Lernprozess beschrieben.

In einem zweiten Schritt entfalten Forneck und Springer ihre Konzeption zur Gestaltung von Selbstlernarchitekturen, in welche (Lern-)Beratungs- und Austauschangebote integriert sind. Neben der Beschreibung der Grundstruktur von Selbstlernarchitekturen werden so genannte Lernaktivitäten und Instrumente vorgestellt, welche sinnvolle Lernhandlungen und die Selbstreflexion der Lernenden anregen sollen.

Der dritte Teil fokussiert Supportmöglichkeiten für eine am Lebenslauf orientierte Lernberatung (Häßner/Knoll). Nachdem zunächst der Zusammenhang zwischen Lernberatung und Lernbiografie sowie Lernanlässe durch anreizreiche Situationen (dies wird durch Interviewpassagen untermauert) aufgezeigt werden, wird näher auf das Lernbiogramm als Mittel der Darstellung und Analyse von Lernprozessen eingegangen. Schließlich werden Materialien, die das Lernen im Lebenslauf aufgreifen, vorgestellt (bspw. das Lerntagebuch) und das Ineinandergreifen von didaktisch-methodischer Gestaltung von Lehr-Lernarrangements mit Lernberatung beschrieben.

Das vorliegende Buch zeichnet sich vor allem durch die vielen praktischen Anleitungen (bspw. Fragebogen, Methodenbeschreibungen, Fotos, Modelle, Beispiele gelungener und weniger gelungener Prozesse) aus, die mit konkreten Projekterfahrungen und empirischen Projektergebnissen in Verbindung gebracht werden. Dies geht freilich manchmal zu Lasten einer ausführlicheren Theoriediskussion; gleichwohl wird diese in der Publikationsreihe „Perspektive Praxis“ vermutlich auch nicht erwartet werden. Sehr hilfreich ist –, da viele Themen nur überblicksartig aufgegriffen werden können, dass ergänzende Literaturempfehlungen gegeben werden. Das Buch ist demnach vor allem denjenigen in Weiterbildungsorganisationen sowie Beratern zu empfehlen, die sich mit der Entwicklung einer neuen Lernkultur beschäftigen wollen. Man merkt der vorliegenden Publikation an, dass sie aus einem konkreten Projektzusammenhang entstanden ist; von daher werden auch, zumindest auf den ersten Blick, etwas beliebig bestimmte Themenbereiche fokussiert. Wie die Autor/inn/en jedoch selbst formulieren ist der Anspruch des Buches nicht, vorgefertigte Antworten zu geben, sondern die Selbststeuerungskräfte der Beteiligten zu unterstützen. Dies kann mit Hilfe dieses Buches sicher gelingen.

Elisabeth Kamrad

**English, Leona M. (Hrsg.)
International Encyclopedia of Adult
Education**

(Palgrave Macmillan) Basingstoke 2005,
750 Seiten, 100 GBP, ISBN: 1-4039-1735-3

Dass viele Lehrstuhlinhaber/innen in den USA, Kanada, Australien und Großbritannien gesellschaftskritische Positionen vertreten, wird in der bundesrepublikanischen Diskussion oft nicht wahrgenommen. In der von Leona M. English herausgegebenen Enzyklopädie wird das schlaglichtartig deutlich und im Einführungstext als Charakteristikum der Ausführungen in den Einzelbeiträgen angeführt. Demnach ist die Enzyklopädie auch als Kritik eines zunehmend marktbeherrschten Diskurses über lebenslangen Lernen zu verstehen und unterscheidet sich darin auch von potenziellen Konkurrenzprodukten. Dass die Ein-

zelbeiträge es trotz dieser Zuspitzung dennoch meistens leisten, die Balance zwischen dieser inhaltlichen Perspektive („Parteilichkeit“) und der klassifizierenden und kodifizierenden Funktion einer Enzyklopädie herzustellen, ist meiner Auffassung nach das Besondere und Singuläre dieser Publikation.

An einem Beispiel aus den insgesamt 171 Einträgen, möchte ich das kurz im Vergleich mit der von Albert C. Tuijnman 1996 herausgegebenen „International Encyclopedia of Adult Education and Training“ darstellen. Dafür habe ich das Stichwort „auf Mitbestimmung der Teilnehmer ausgerichtete Aktionsforschung“ (Participatory Action Research, S. 460–465) in der Publikation von L. M. English und „auf Mitbestimmung der Teilnehmenden ausgerichtete Forschung“ (Participatory Research, S. 187–194) in dem A. C. Tuijnman herausgegebenen Buch ausgewählt. Im Titel fallen die Unterschiede auf. Der Autor, B. L. Hall, ein ausgewiesener Vertreter dieses Ansatzes, der bei Tuijnman zu Wort kommt, vermeidet den Aktions- und Handlungsbezug und neutralisiert im Titel eine assoziierbare Veränderungsabsicht. Auch in dem sonst vorbildlichen Sachregister mit Cross-Referenzen taucht der von L. M. English verwendete Begriff nicht auf. In dem in L. M. Englishs Buch veröffentlichten Beitrag, der von O. O. Obilade verfasst wurde, wird dagegen die mit diesem Forschungsansatz angestrebte strukturelle gesellschaftliche Veränderung stärker betont. Inhaltlich unterscheiden sich die beiden Beiträge weniger als gedacht. Hall verfährt resümierend distanziert, während Obilade den Forschungsansatz problemorientiert engagiert darstellt. Übrigens in vergleichbaren aktuellen deutschen Nachschlagewerken gibt es diesen Begriff gar nicht mehr.

Viele der Beiträge in den beiden Enzyklopädien lassen sich sehr gut als Ergänzungen und als Instrumente zum jeweiligen kritischen Gegenlesen nutzen. Wobei L. M. English selbstkritisch anmerkt, dass möglicherweise ihre Generation das Maß an Kritik überdehnt hätte und darüber das Ziel aus den Augen verloren habe.

Was an der von L. M. English herausgegebenen Enzyklopädie auffällt, wie stark emanzipatorisch aufgeladene Begrifflichkeiten prä-