

Trotz der eher enttäuschenden empirischen Ergebnisse scheint es unbestritten zu sein, dass metakognitive Übungen und Reflexionen die Lernfähigkeit fördern.

H.S.

**Busse, Julia u. a. (2005)**

**Bildungsträger werden Bildungsdienstleister**  
Konzepte, Erfahrungen, Perspektiven  
Hrsg. v. Loebe, H./Severing, E., Forschungs-  
institut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH  
(Wirtschaft und Weiterbildung, Bd. 37)  
(W. Bertelsmann Verlag) Bielefeld, 156 Seiten,  
19,90 Euro, ISBN 3-7639-3278-X

„Bildungsträger werden Bildungsdienstleister“ ist ein Produkt des Modellversuchs „Bildungsträger in der Wissensgesellschaft“, der von 2001 bis 2005 durchgeführt, aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert und mit der fachlichen Betreuung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) ausgestattet wurde. Insgesamt sind acht Autorinnen und Autoren angegeben (Mitarbeitende aus dem Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft, des Beruflichen Fortbildungszentrums der Bayerischen Wirtschaft und des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung). Es ist nicht rückführbar, welche Beiträge bzw. Passagen jeweils diesen zuzuordnen sind. Dies mag auch daran liegen, dass insgesamt auf eine Vielzahl von Projekten und Akteur/inn/en rekuriert wird.

Das Buch beginnt mit der Darstellung einer veränderten (finanziellen) Ausgangslage von beruflicher Weiterbildung (S. 15 ff.). Dazu werden im Wesentlichen vier Quellen herangezogen: Berichtssystem Weiterbildung, Milieustudie, Institut der deutschen Wirtschaft, wbmonitor. Auf die Längsschnittstudie, das so genannte sozio-ökonomische Panel (SOEP), welches Wandel in Bezug auf berufliche Mobilität und Zeitkontingente tatsächlich erfassen kann, wird allerdings nicht Bezug genommen. Anschließend werden innovationswürdige Beispiele und Handlungsbereiche beschrieben, wie Weiterbildungsanbieter zum Dienstleister – hauptsächlich für Betriebe – werden können. Systematisch werden Varianten von Beratungsdienstleistungen entfaltet (S. 50 ff.), auch das „externe Ausbildungsmanagement“ (S. 55 ff.) lässt sich als ein neues

Produkt für Betriebe aufzeigen. Weitere Bildungsdienstleistungen und Handlungsstränge für die Bildungsträger selbst, die herausgearbeitet und mit Beispielen angereichert werden, sind: Selbstlernkonzepte für Betriebe (S. 61 ff.), Lernen mit Kunden (S. 67 ff.), Organisationsentwicklung (S. 81 ff.), Human-Ressource-Management (S. 103 ff.), Leistungsbewertung (S. 110 ff.), Bildungsmarketing (S. 126 ff.).

Die Autor/inn/en gestalten den Text abwechslungsreich mit Abbildungen und grauen Hervorhebungen. Vor allem die Praxisbeispiele, aus denen übergreifende Handlungsempfehlungen abgeleitet werden, sind dadurch hervorgehoben und zügig wiederzufinden. Gleich zu Anfang wird begrifflich jedoch nicht genau geklärt, was ein „Weiterbildungsträger“ ist, aber vor allem, welche Definition von „Innovation“ zugrunde liegt. Dadurch gerät der Geltungsbereich der Veränderungsbedarfe „ins Schwimmen“. Einige Beispiele wirken angesichts einer vorab dramatisch dargestellten Ausgangssituation („Behördenlieferanten und Unterrichtsorganisatoren“, S. 9) wenig neu und der Leser glaubt kaum, dass es (noch) keine Bildungsträger gibt, die nicht bereits diese Art von „Innovationen“ im Angebotsrepertoire haben (vgl. Beispiel XENOS, S. 77 ff). Hier bleibt unklar, auf welchen Anbietertyp sich die teilweise sehr drastisch geäußerte Bedarfslage nach Veränderung richtet. Wenn es um organisationale Veränderungsnotwendigkeiten wie Organisationsentwicklung, Personalentwicklung, Leistungsbewertung und Bildungsmarketing geht, ist es aber von hoher Relevanz, in welchem Organisationstyp sie überhaupt stattfinden. Aus organisationspsychologischer Sicht kann dann auch angenommen werden, dass die Beauftragung von Innovationsmanagern, „die an die Geschäftsführung direkt berichten“ (S. 94 ff.), aufgrund der neuen arbeitsteilig organisierten und verregelten Handlungen die Innovationskraft eher schwächt.

Auch die Distanz zu „schulischem“ Lernen mit der gleichzeitigen Favorisierung von Selbstlernkonzepten verhindert, dass die Dienstleistungen der jeweiligen mit Bildung und Lernen im Lebensverlauf befassten Institutionen zusammengedacht werden. Es wird zudem die Chance vertan, die eigenen Konzepte (z. B. Selbstlernzentrum S. 100 ff.) mit

Erkenntnissen aus der empirischen Lehr- und Lernforschung zu konfrontieren und anzureichern (z. B. die Rolle von Interesse beim selbstgesteuerten Aufgreifen von Lernaufgaben, die Notwendigkeit von fremdgestütztem Üben, die Zielklarheit als Voraussetzung im Lernprozess) und genuine lehrende Dienstleistungen, die Bildungsanbieter überhaupt von Unternehmensberatungen unterscheiden, nicht über „Bord zu werfen“.

Der Band macht aber eindrucksvoll darauf aufmerksam, dass Modernisierungsbedarf auf beiden Seiten besteht, nämlich auch bei den Auftraggebern von beruflicher Weiterbildung selbst, hier die Betriebe und die Bundesagentur für Arbeit. Diese tragen dazu bei, dass Weiterbildungsanbieter sich ggf. wider besseren Wissens nach deren Förderlogiken ausrichten, statt Kundenbedürfnisse und Lernen in den Blick zu nehmen.

Monika Kil

**Grünhage-Monetti, Matilde (Hrsg.)  
Interkulturelle Kompetenz in der Zuwanderungsgesellschaft**

Fortbildungskonzepte für kommunale Verwaltungen und Migrantenorganisationen (mit CD-ROM)  
(Perspektive Praxis)  
(W. Bertelsmann Verlag) Bielefeld 2006, 112 Seiten, 16,90 Euro,  
ISBN: 3-7639-1920-1

Wer in der Interkulturellen Pädagogik tätig ist, kennt das Problem: An theoretisch-wissenschaftlichen Werken herrscht wahrhaftig kein Mangel. Geht es hingegen um die praktische Umsetzung, sind pädagogisch Tätige häufig auf sich allein gestellt. Viele durchgeführte Projekte werden nicht oder nur rudimentär dokumentiert. Die wenigen Dokumentationen enthalten oftmals nur unzureichende Hinweise auf den theoretischen Unterbau der Projektarbeit. Es sind zwar diverse wissenschaftliche Veröffentlichungen zur Frage der Vermittlung Interkultureller Kompetenz erhältlich, diese zielen aber zumeist entweder auf Darstellung einer wissenschaftlichen Studie oder auf Vermittlung der Methodik Interkulturellen Lernens. Für die Arbeit in Organi-

sationen und die Projektarbeit vor Ort fehlte bislang noch eine praxisorientierte einführende Publikation, die sowohl den theoretischen Unterbau als auch Projektkonzeptionen beschreibt und diese in einen übersichtlichen Rahmen stellt. Diese Lücke versucht das DIE mit der vorliegenden Publikation zu schließen.

Im Mittelpunkt des in der Reihe Perspektive Praxis erschienenen Buches stehen vom DIE durchgeführte und reflektierte Fortbildungskonzepte. Da besonders Verwaltungsbehörden als zentrale Orte interkultureller Begegnung gesehen werden, werden Konzepte vorgestellt, die auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verwaltungen sowie Migrantenorganisationen zugeschnitten sind. Untermauert werden die Darstellungen durch theoretische Einführungen zu den Stichworten Kultur, Interkulturelle Kompetenz und Interkulturelle Öffnung von Städten und Verwaltungen. Die Beiträge von Veronica Fischer und Birgit Wehrhöfer, insbesondere aber die Einführung zum Thema „Was heißt eigentlich Kultur“ von Michaela Zalucki zeigen beispielhaft, dass sich wissenschaftlicher Anspruch und Praxisorientierung nicht ausschließen müssen. Im Gegensatz zu vielen auf dem Markt verfügbaren Veröffentlichungen führt dieser Text übersichtlich und anschaulich in Kulturtheorien ein, von den anfänglich auf Abgeschlossenheit basierenden Definitionen bis zu heutigen Diskursen um subjekt- oder biografiebezogene Ansätze. Grundlegend für alle theoretischen Beiträge ist das Verständnis von Interkultureller Öffnung als Querschnittsaufgabe in Institutionen. Zudem betonen die Autor/inn/en, dass Interkulturelle Kompetenz beim Einzelnen nicht allein durch Wissen und Information erreicht werden könne, sondern dass darüber hinaus die Fähigkeit zur kritischen Reflexion eigener Handlungen, Kompetenzen und eigenen Wissens unbedingt notwendig sei.

Im zweiten Teil der Veröffentlichung werden ausgewählte Aspekte eines aus mehreren Teilen bestehenden Weiterbildungskonzeptes, das im Rahmen des Grundtvig-Projektes European Intercultural Competence Programme (EPIC) entwickelt wurde, anschaulich dargestellt. Die ausführliche und systematische Dokumentation überzeugt dabei ebenso wie