

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.

*Jost 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 ein 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 Brünnner*

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-