sowie aktueller historisch-politischer Bildung. Dass die in der allgemeinen Erziehungswissenschaft, der Schul- und der Religionspädagogik verfolgte Raum-Thematik auch für die Erwachsenenbildung relevant sein kann, zeigt der Band – ungeachtet der in derart umfangreichen Tagungsdokumentationen unvermeidlichen Niveauunterschiede – konkret anhand der angeführten Beiträge und allgemein durch die von ihm ausgehenden Anregungen: Für die theoretische Diskussion dürfte sich die Raum-Metapher mit Aspekten wie Privatheit vs. Öffentlichkeit oder Geschlossenheit vs. Offenheit weiter als fruchtbar erweisen, für die empirische Forschung die methodisch bewusste und nachvollziehbare Analyse der erwachsenenbildnerischen Intentionen und Implikationen von (gestalteten und ungestalteten) Landschaften, geplanten oder realisierten Anlagen, Gebäuden, Räumen und Raumgestaltungen – realen, wie in dem Band behandelten, aber auch virtuellen, wie sie in den Lernumgebungen der Neuen Medien entwickelt werden.

Sigrid Nolda

Arnim Kaiser (Hrsg.)
Selbstlernkompetenz
Metakognitive Grundlagen selbstregulierten Lernens und ihre praktische Umsetzung
(Luchterhand Verlag) München 2003, 239 Seiten, 19,90 Euro, ISBN: 3-472-05579-0

Der Text gibt die Ergebnisse eines zweijährigen Forschungs- und Praxisprojekts der Katholischen Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KBE) wieder. Das Projekt wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziert, von der Forschungsgruppe SeLK (Kaiser u. a.) und Praktiker/inne/n aus 15 Einrichtungen der Erwachsenen- und Familienbildung getragen. Ziel war es, praxisnah und umsetzungsorientiert Grundlagen für den „gezielten Einsatz von Metakognition" (S. 14), der Basiskompetenz vielfältiger Einzelfertigkeiten selbstregulierter Lernprozesse, zu schaffen. Das Projekt hat auf pädagogischer, qualifikatorischer und wissenschaftlicher Ebene gearbeitet. Weiterbildungsteilnehmende sollten metakognitiv ausgerichtete Techniken anwenden lernen, Kursleitende sollten entsprechend qualifiziert werden und förderliche bzw. hemmende Wirkungszusammenhänge von Aneignungsprozessen sollten erforscht werden. Entsprechend dieser vielfältigen Schwerpunktsetzung wurden unterschiedliche Forschungssettings und -methoden eingesetzt: schriftliche Befragungen von Teilnehmenden, narrativ-fokussierte Interviews von Kursleitenden, Verfahren der Unterrichtskodierung und Identifizierung von Spielzügen im Rahmen von Erprobungsseminaren, Vergleiche mit Kontrollseminaren. Dieser Methoden-Mix diente der Erfassung vorhandener metakognitiver Kompetenzen von Teilnehmenden, Einstellungen und Fertigkeiten auf der Dozentenseite, Evaluation metakognitiv ausgerichteter Lehr- und Lernsettings. Erkenntnisleitend war das Interesse, wie und unter welchen Bedingungen Selbstlernkompetenzen in normale Weiterbildungsangebote integriert werden können und damit Basisqualifikationen in der Wissensgesellschaft vermittelbar und erwerbbar werden. „Metakognitiv orientierte Techniken müssen als konstitutives Moment in der Lernkultur in der Weiterbildung begriffen werden" (S. 78).
Die differenzierten Zusammenfassungen von Teilergebnissen des Projekts u. a. zu Persönlichkeitsvariablen, Merkmalen des Lehr-Lerndesigns, Transfererfolgen, Orientierungen von Kursleitenden werden jeweils durch Hinweise auf bildungspraktische Konsequenzen abgerundet. Ein abschließendes Kapitel vermittelt die Ergebnisse im Überblick und beschreibt Praxisfolgen für die Weiterbildung.
Zunächst wirkt ernüchternd, dass Erprobungsseminare, in denen gezielt mit metakognitiven Techniken gearbeitet wurde und Kontrollseminare, die diese nicht bewusst einsetzten, in der Gesamtorientierung keine entscheidenden Kompetenzdifferenzen aufwiesen (vgl. S. 42). Dies hat nachvollziehbare Gründe (u. a. Kürze von Übungsmöglichkeiten und Qualifikationsdefizite von Dozenten), aber angesichts dieser Trendaussage fällt es als Leserin schwer, dem Vorher-nachher-Vergleich detailliert zu folgen und sich mit der Fülle untersuchter Einzelaspekte geduldig auseinander zu setzen – zumal sie teilweise sprachlich eher sperrig gefasst sind. Methodisch aufwändig gewonnene Ergebnisse überraschen nicht immer. So, wenn z. B. betont wird, dass der Erwerb von Selbstlernkompetenzen entscheidend von den subjektiven Lernvorstellungen und den mitgebrachten

Anfangsorientierungen abhängt (vgl. S. 66 f.). Gleichzeitig wird eindrücklich belegt, dass Ansprüche an selbstgesteuertes Lernen auch zu permanenten Lernzumutungen werden können, wenn Lernende nicht zur aktivitätsorientierten und handelnd-experimentierenden Teilgruppe gehören. Angesichts dieser Befunde wird unterstrichen, dass sich Weiterbildung verändern muss, um Selbstlernkompetenzen auf breiter Basis entwickeln zu können. Soll diese Veränderung nachhaltig sein, dann muss entscheidend in die Qualifizierung und Prozessbegleitung von Kursleitenden investiert werden, denn noch zu viele Lehrkräfte stehen dem Konzept abwehrend und zögerlich gegenüber (vgl. S. 206 ff.).
Ein abschließender Hinweis: Jenseits einzelner Forschungsstränge lässt sich das Buch auch als Fundgrube praxisnaher Anregungen zur Umstellung von input-zentrierter, traditioneller Lehre hin zur Lernberatung und Stärkung von Metakognition lesen.

Monika Schmidt

Monika Kil
Organisationsveränderungen in Weiterbildungseinrichtungen
Empirische Analysen und Ansatzpunkte für Entwicklung und Forschung
(W. Bertelsmann Verlag) Bielefeld 2003, 160 Seiten, 14,90 Euro,
ISBN: 3-7639-1843-4

Monika Kil knüpft an die zunehmende Bedeutung der Institutionenforschung in der Erwachsenenbildungswissenschaft an. Dabei zielt ihr Anliegen darauf ab, das bereits vorhandene empirische Wissen insbesondere aus der Organisationspsychologie aufzubereiten. Außerdem hat sie umfangreiche eigene Erhebungen durchgeführt, die in die verschiedenen Kapitel einfließen. Hierzu zählen Experteninterviews mit unterschiedlichen Mitarbeitergruppen von Volkshochschulen sowie zehn „Kompletterhebungen“ von Volkshochschulen in Nordrhein-Westfalen. Für letztere wurden Fragebögen und 65 fokussierte Interviews mit allen Mitarbeitergruppen vor Ort ausgewertet. Außerdem wurden Telefoninterviews mit Führungskräften aus Weiterbildungseinrichtungen durchgeführt.
In einem ersten Teil fasst die Autorin allgemeine organisationspsychologische Erkenntnisse in ihrer Relevanz für Weiterbildungsorganisationen zusammen und begründet deren organisationale Veränderungsnotwendigkeiten. Im Rahmen des ersten Teils werden die gesamten Mitarbeiter der zehn untersuchten Volkshochschulen im Hinblick auf Variablen des Job diagnostiv service analysiert, der Kriterien wie Aufgabengeschlossenheit, Motivierungspotenzial, Zufriedenheitsaspekte etc. erfasst.
Im zweiten Teil der Publikation werden Erfahrungen aus Organisationsveränderungsprojekten zusammengestellt. Hierzu wird auf die Telefoninterviews mit Führungskräften aus öffentlich geförderten Weiterbildungseinrichtungen zurückgegriffen . Dabei bewerteten die Führungskräfte retrospektiv die durchschnittlich fünf Jahre alten Veränderungsvorhaben. Die Auswertung des Rückblicks auf die Veränderungsprozesse erfolgt in Bezug auf die Zufriedenheit mit dem Beratungsprozess sowie mit transferfähigen und behindernden Elementen und organisationsstrukturellen Veränderungen.
Der dritte Teil identifiziert die Bereiche „Führung“, „Beanspruchung“ und „Verwaltung“ als zentrale Barrieren bzw. Hindernisse für Organisationsveränderungsprozesse.
Im Teil vier setzt sich die Autorin mit Beratung als pädagogischer Interventionstechnik auseinander, die Veränderungsprozesse in Organisationen unterstützen soll. Dieses sehr kurze Kapitel bleibt insofern etwas unbefriedigend, als sehr knapp Standpunkte vertreten werden, die nicht wirklich vertieft werden. Allerdings wäre dies wohl angesichts des Fehlens einer für dieses Feld angemessenen Beratungstheorie auch zu viel verlangt.
Als zukünftiges Forschungsfeld wird im Schlusskapitel vor allem die Auseinandersetzung mit der Lernkultur der Weiterbildungseinrichtungen vorgeschlagen.
Monika Kil gelingt es, mit ihren differenzierten Darstellungen einen guten und anregenden Einblick in relevante Aspekte von Organisationen im Weiterbildungsbereich zu geben und sie leistet damit einen wichtigen Beitrag zu der noch sehr defizitären Institutionenforschung in der Weiterbildung. Der Band macht Mut, weitere Forschungsprojekte in diesem Feld in Angriff zu nehmen. Als kleiner Kritikpunkt sei angemerkt, dass es manchmal etwas schwer fällt, den Wechsel