ser ist der Bezug der Erkenntnisse auf den drei angestrebten Untersuchungsebenen keineswegs immer erkenntlich.

Doch nun zum Inhalt: Der Autor arbeitet schlüssig heraus, dass Zertifikate im IT-Bereich ebenso unterschiedlich sind wie die ihnen zugrunde liegenden curricularen Strukturen der Anbieter. Und er verweist auf die darin liegenden Probleme: Eine Anrechnung der Zertifikatleistungen untereinander gibt es in der Regel nicht. Es wird eher nach individuellen Maßstäben zertifiziert, übergreifende Qualitätsstandards sind nur rudimentär vorhanden. Darüber hinaus sind die Weiterbildungsangebote mit Zertifizierungsmöglichkeit für die Adressaten ausgesprochen unübersichtlich. Diese Situation verstärkt sich noch in dem Bemühen der Anbieter, entlang betrieblicher Interessen und Funktion zu diversifizieren. Die Orientierung der Angebote auf Funktionsausschnitte in Unternehmen läuft einer höheren Systematisierung und Anerkennung gleicher Standards zuwider. Interessant ist auch der Hinweis, dass es eher die Ansätze der Europäischen Union sind, die hier strukturelle und standardorientierte Aspekte enthalten, etwa der europäische Computerführerschein oder die Projekte des CEDEFOP. Im Transfer auf weitergehende Zertifizierungsbemühungen verweist Vespermann darauf, dass – ausgehend vom Beispiel IT – eine zunehmend verdichtete Diskussions- und Entwicklungsarbeit notwendig ist, um Standards festzustellen, Anerkennungen zu sichern und Zugänge übersichtlich zu machen. Diese lässt sich eher im regionalen Rahmen finden. Generell aber steht vor der Anerkennung und Standardisierung von Zertifikaten die Frage, ob und wenn ja, welche Kenntnisse überhaupt zertifiziert werden sollen. Hier ist in der Tat der IT-Bereich ein lehrreiches Beispiel für die Probleme der Weiterbildung, immer wieder neu zugeschnittene und sich neu entwickelnde inhaltliche Bereiche in angemessene Zertifikate zu gießen.

Die Arbeit von Per Vespermann weist exemplarisch auf Probleme der Weiterbildung, nicht nur zu Fragen der Zertifizierung hin. Dadurch, dass der Autor an seinem Beispiel bleibt und dort verschiedene Aspekte „erkundet", geraten auch Zusammenhänge in den Blick, die bei der Diskussion um die Zertifikate zu berücksichtigen sind. Eine interessante Arbeit für diejenigen, die sich mit den Möglichkeiten der Modularisierung und Zertifizierung im Weiterbildungsbereich und des Bezugs dieser Fragen zu den Strukturelementen von Weiterbildung beschäftigen.

E. N.

Weber, Susanne Maria
Rituale der Transformation
Großgruppenverfahren als pädagogisches Wissen am Markt
(VS Verlag für Sozialwissenschaften) Wiesbaden 2005, 405 Seiten, 39,90 Euro,
ISBN: 3-531-14826-5

Ständig wird neues Wissen produziert, das Transformationsprozessen unterliegt – so auch pädagogisches Wissen. Wie sich diese Transformation von Wissen vollzieht, ist jedoch ein nicht immer durchsichtiger Prozess. Susanne Maria Weber widmet sich in ihrer Publikation einer empirischen Rekonstruktion des Transformationsprozesses neuen „pädagogischen Wissens am Markt" am Beispiel der Großgruppenverfahren. Sie greift mit Großgruppenverfahren ein Beispiel auf, das als neues Verfahren in der Organisationsberatung und damit als neues pädagogisches Wissen gelten kann. Anhand dieses Beispiels verfolgt die Autorin den Prozess der Transformation. Die zentrale Einleitungsfrage, die gestellt wird lautet: „Was wird aus dem Neuen, wenn es nicht mehr neu ist?" (S. 13). In diesem Kontext handelt es sich bei dem Neuen um pädagogisches Wissen. Wissen tritt in gesellschaftliche Diskursräume ein, wird aufgegriffen, benutzt und verändert sich dabei. Was aber kennzeichnet den Verlauf und die Veränderung? Wie geht die Transformation vonstatten?

Susanne Maria Weber versucht diese Fragen anhand ihres gewählten Beispiels zu beantworten. Sie greift in ihrer Arbeit ein spezifisches Wissen auf, um den Transformationsprozess empirisch zu untersuchen: Das Großgruppenverfahren als pädagogisches Wissen am Markt. Bei ihrer Untersuchung bezieht sie sich auf den „Aspekt der prozessualen Rekonstruktion pädagogischen Wissens" (S. 13). Zunächst stellt die Autorin auf den Seiten 48 bis 115 verschiedene Großgruppenverfahren

 http://www.die-bonn.de/doks/lemmen0601.pdf

in ihren Gemeinsamkeiten und Unterschieden dar. Dazu zählen: Open Space Technology; Appreciative Inquiry Summit; Zukunftskonferenz; Real Time Strategic Change. Großgruppenverfahren sind Verfahren kollektiven und organisatorischen Lernens, die die Generierung neuer Lösungen zum Ziel haben. Anschließend widmet sie sich dem Wissen im prozessualen Verlauf und seiner prozessualen Veränderung. Der Ausgangspunkt für die Untersuchung dieser Transformation ist der Eintritt des methodischen Arrangements „Großgruppenverfahren" in den Markt. Von diesem Punkt ausgehend untersucht sie die Transformation dieses Wissens im „Produktlebenszyklus" (S. 23) in vier Schritten:

Ein erster Schritt im Produktlebenszyklus der Großgruppenverfahren ist der Anschluss an andere Theorien, was Susanne Weber als „Mythenwissen" bezeichnet. Das neue Wissen wird als „Heilswissen" angesehen und wird zum Mythos. Ein zweiter Schritt ist die Verbreitung des Wissens am Markt. Das Wissen wird zur Mode. In dieser Phase kommt es auch zur Diffusion der unterschiedlichen Großgruppenverfahren. Es kommen Zweifel am Verfahren auf. Um diesen Transformationsschritt zu belegen, baut die Autorin zwei empirische Untersuchungen ein, durch die sowohl qualitative als auch quantitative Aspekte des Großgruppenverfahrens deutlich gemacht werden. Sie zeigt damit auf, inwieweit sich das Wissen selbst verändert im Zuge des Prozesses. Die quantitative Ausweitung und die qualitative Diffusion werden dadurch deutlich. Der nächste Schritt des Transformationsprozesses ist ein „aus der Mode kommen" des Wissens, den Susanne Maria Weber anhand einer Prozessevaluation untersucht. Der vierte und letzte von der Autorin aufgeführte Transformationsschritt ist gekennzeichnet von einem Wandel zu Neuem: „nach der Mode ist vor der Mode". Das Wissen läuft entweder aus oder verändert sich. Die Frage nach der Nachhaltigkeit von Wissen spielt in dieser Phase des Transformationsprozesses eine besondere Rolle.

Das an sich interessante und relevante Thema ist auf Grund nicht immer klar definierter Begriffe und Gegenstände teilweise schwer nachvollziehbar. Bei der Behandlung des Themas mischen sich einige Aspekte, die im Verlauf des Werks nicht immer klar ersichtlich voneinander getrennt werden: Die Schwierigkeit bei der Lesbarkeit liegt darin, dass für die Untersuchung der Rituale der Transformation ein Untersuchungsgegenstand gewählt wurde, der Transformation selbst in sich beinhaltet. Dadurch wird der Transformationsbegriff für unterschiedliche Sachverhalte verwendet, was auch zur Folge hat, dass das eigentliche Untersuchungsziel nicht immer konsequent verfolgt wird. Insgesamt vermittelt die Publikation mit ihren Analysen der verschiedenen Transformationsschritte eines speziellen pädagogischen Wissens eine interessante Perspektive auf einen Prozess, der ansonsten recht intransparent ist und eröffnet somit die Möglichkeit der Betrachtung pädagogischen Wissens auf einer Metaebene.

Anne Lemmen

Withnall, Alex/McGivney, Veronica/Soulsby, Jim
Older People Learning – myths and realities
(National Institute of Adult Continuing Education – NIACE) Leicester 2004, 68 Seiten, 12,95 GBP, ISBN: 1-86201-191-5

Mit dem vorliegenden Handbuch beabsichtigen die Autor/inn/en, einen Beitrag zur Förderung von Lernmöglichkeiten für ältere Menschen zu leisten, indem Mythen über das Lernverhalten Älterer abgebaut und Informationen über die tatsächliche Lernbereitschaft und Lernfähigkeit Älterer zur Verfügung gestellt werden. Angesichts der zögerlichen Umsetzung gerontologischer Forschungsergebnisse in der Praxis steht dabei der Transfer von Forschungsbefunden und nicht die Erarbeitung neuer Erkenntnisse im Vordergrund. Im Anschluss an gängige gerontologische Auffassungen wird Alter in dem Handbuch als ein relativer Begriff verstanden, zugleich wird auf verbreitete Definitionen von Altersgrenzen Bezug genommen, wenn es darum geht, die geringe Partizipation Älterer im Bildungs- oder im Erwerbssystem quantitativ zu untermauern. Je nach Bezugspunkt werden Ältere hinsichtlich der Erwerbstätigkeit als über 45-Jährige definiert, hinsichtlich des Lernens wird die Grenze bei 80-Jährigen gezogen. Für eigene Untersuchungen des NIACE, auf die hier kurz Bezug genommen wurde, wird die Ziel-

http://www.die-bonn.de/doks/lemmen0601.pdf