Die anschließende ausführliche Beschreibung von Daniela Rothe fragt danach, „in welcher Weise die Programme einer Regierung ohne Gestaltungskompetenz trotzdem Wirkungen entfalten und in diesem Sinne machtvoll sein können“ (S. 89). Die Verfasserin untersucht mit dem gouvernementalitätstheoretischen Ansatz den deutschen bildungspolitischen Diskurs des Lebenslangen Lernens. Sie konzentriert sich auf den Nachweis, dass mit dem Diskurs des Lebenslangen Lernens das Bildungswesen und damit das Regierungshandeln in den Hintergrund tritt und über die Diversifizierung der Lernbegriffe diejenigen Lebensbereiche erschlossen werden, die jenseits der Bildungsinstitutionen liegen. Vor dem Hintergrund ihrer Analysen wird der völlig verselbstständigte Diskurs über „selbstgesteuertes Lernen“ besonders fragwürdig. Eigentlich wäre es an der Zeit, sich mit der Frage zu beschäftigen: „Wie sollen Menschen – insbesondere jenseits institutioneller Rahmen – ihr Lernen selbst gestalten?“ (S. 107).

Offensichtlich hat die Idee des Lebenslangen Lernens eine politische „Weichmacherfunktion“. Dies wird auch deutlich, wenn die Hochschule als Ort des Lebenslangen Lernens in Europa konzipiert wird, um Anrechnungsverfahren zur Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung zu entwickeln. Die historisch ungleichen Strukturen der Berufsbildungssysteme der Länder Frankreich, Großbritannien und Deutschland werden dabei ausgeklammert.

Die Stärke des Sammelbandes liegt in der kritischen Analyse des Einflusses der Diskurse über Lebenslanges Lernen auf die westliche Kultur. Er nimmt nicht allein im Alltag und in der Politik Raum ein, sondern hat in der Wissenschaft auch dazu geführt, dass nach der empirischen Erfassbarkeit des Lebenslangen Lernens gesucht wird. Neben den bereits genannten sind auch die biographischen Zugänge eine Möglichkeit, solchen Prozessen auf die Spur zu kommen. Danach ist Lebenslanges Lernen die Kompetenz, die zur Bewältigung der Anforderungen beiträgt, die wir als Wirkung des kulturellen Wandels konstatieren. Als Konsequenz aus den wissenschaftlichen Analysen drängt sich besonders die Einsicht auf, gängige Thesen vom Paradigmenwechsel „vom Lehren zum Lernen“ grundsätzlich und noch stärker als bisher auf der theoretischen Ebene institutionen- und milieubezogen und bildungsökonomisch zu rahmen und vor allem zu vermeiden, das Konzept des Lebenslangen Lernens als Forschungskonzept zu verwenden.

*Anne Schlüter*

Dehnbostel, Peter

## Berufliche Weiterbildung

### Grundlagen aus arbeitnehmerorientierter Sicht

edition sigma, Berlin 2008, 200 Seiten, 15,90 Euro, ISBN 978-3-89404-562-3

In den letzten Jahren hat es einen wahren Boom an Einführungs-, Übersichts- und Grundlagenliteratur zur Erwachsenenbildung/Weiterbildung gegeben. Dies zeugt von dem Versuch, die Disziplin Erwachsenenpädagogik in ihren verschiedenen Facetten, Aufgabenfeldern und Richtungen in Forschung und Lehre stärker als bisher zu konturieren und zu verankern. Aber auch die Praxis der Weiterbildung profitiert von dieser Art der Standortbestimmung, sie bietet nicht nur eine Form der Rückversicherung der praktischen Arbeit, sondern findet sich selbst mit ihren Strukturen, Problemen und Aufgaben im theoretischen Diskurs wieder. Das vorliegende Buch von Peter Dehnbostel kann auf den ersten Blick dieser Kategorie der Einführungsliteratur zugeordnet werden. Es untersucht – laut Eigendefinition – kritisch die sozialen, gesetzlichen, finanziellen und strukturellen Rahmenbedingungen sowie die Qualität der beruflichen Weiterbildung in Deutschland. Bei genauerer Lektüre wird deutlich, dass die Publikation über das Referieren des aktuellen Standes von Theorie, Forschung und Praxis auf diesem Gebiet hinausgeht. Vielmehr wird auf der Grund-

lage neuerer Diskussionen zu Kompetenzbasierung, Lernkultur, Beratungs- und Begleitungsansätzen und Qualitätsentwicklung der Versuch unternommen, ein modernes Konzept arbeitnehmerorientierter beruflicher Weiterbildung zu formulieren.

Den Ausgangspunkt dafür sieht Dehnbostel durchaus kritisch: Obwohl sich die berufliche Weiterbildung in den letzten Jahren zum bedeutendsten und größten Bildungsbereich entwickelt hat und auch perspektivisch ein wichtiges Instrument zur Gestaltung des künftigen wirtschaftlichen und sozialen Wandels darstellt, leidet sie an ständiger Unterfinanzierung, mangelnder Transparenz, unzureichender Anerkennung und geringer Durchlässigkeit zu anderen Bildungsbereichen. Den größten Widerspruch ortet der Autor in Anspruch und Wirklichkeit der sozialen Wirksamkeit von Weiterbildung. Mehr denn je ist sie durch eine starke soziale Differenzierung und Selektivität geprägt. So weit – so bekannt der Befund. Damit jedoch darf sich eine mit der Bildungsidee und ihren Versprechen auf Chancengleichheit, Partizipation und soziale Gerechtigkeit verbundene arbeitnehmerorientierte Weiterbildung nicht zufrieden geben. In der Folge benennt Dehnbostel verschiedene Eckpunkte, wie eine solche heute aussehen könnte. Dabei greift er zum einen auf die Ergebnisse des Entwicklungs- und Forschungsprojektes „Kompetenzentwicklung in vernetzten Lernstrukturen – Gestaltungsaufgabe für betriebliche und regionale Sozialpartner“ (KomNetz) des BMBF und zum anderen auf einen reichen Schatz an Erkenntnissen aus seiner langjährigen Beschäftigung mit Fragen des Lernens und der Kompetenzentwicklung in und durch Arbeit zurück.

Grundsätzlich – das ist sein erstes Plädoyer – sollte eine arbeitnehmerorientierte berufliche Weiterbildung den Prozess der Arbeit mit ihren vielfältigen Lernpotenzialen stärker als bisher einbeziehen. Arbeit gilt ihm als „zweite Chance“, dem selektiven Charakter herkömmlicher, zumeist institutionell organisierter Formen beruflicher Weiterbildung zu begegnen. Folgerichtig muss damit auch die Begriffsbestimmung auf die beruflich-betriebliche Weiterbildung erweitert werden – wie dies im vorliegenden Buch erfolgt. Bei der inhaltlichen Ausgestaltung einer arbeitnehmerorientierten Weiterbildung greift der Autor sowohl auf aktuelle als auch auf (alt)bewährte Konzepte und Ideen zurück. Leitziel ist es, über die Verbindung von kompetenz-, reflexions- und lerntheoretischer Orientierung in der beruflich-betrieblichen Weiterbildung eine über die berufliche Handlungsfähigkeit hinausgehende allgemeine reflexive Handlungsfähigkeit der Menschen zu erreichen. Damit diese gelingen kann, werden verschiedene Maßnahmen benannt und näher ausgeführt. Dazu gehören neue Formen der betrieblichen Bildungsarbeit ebenso wie grundsätzliche Überlegungen, wie Arbeit lern- und kompetenzförderlich gestaltet werden kann. In diesem Zusammenhang werden auch Begleitmaßnahmen wie Coaching, Beratung und Kompetenzanalyse eingefordert, die bisher hauptsächlich Führungskräften zur Verbesserung ihrer Potenziale zur Verfügung standen. Überlegungen zur rechtlichen, qualitätsbezogenen und finanziellen Absicherung einer arbeitnehmerorientierten beruflich-betrieblichen Weiterbildung sowie eine Einschätzung zur Rolle der Weiterbildung im Kontext des Europäischen und des Deutschen Qualifikationsrahmens runden das Bild ab.

Es ist zu begrüßen, dass ein renommierter Autor unserer Scientific Community das Thema arbeitnehmerorientierte Weiterbildung dezidiert anspricht. Fast hatte man in den letzten Jahren den Eindruck, der erwachsenen- und berufspädagogische Diskurs vermeide diese Denomination sorgfältig. Ein Anstoß zur Diskussion um eine moderne arbeitnehmerorientierte beruflich-betriebliche Weiterbildung ist damit auf jeden Fall gegeben. Interessant wäre es nun, die Gedanken von Dehnbostel mit auf diesem Gebiet bisher dominierenden emanzipatorischen Bildungsvorstellungen rückzukoppeln und diese auch noch stärker in einen internationalen Diskurs zum Thema zu stellen.

*Elke Gruber*