

wirkliche Innovation in dieser Publikation kann zum ersten Mal die Veröffentlichung seltenen empirischen Materials gelten: Beobachtung, Dokumentation und Analyse eines real abgelaufenen Beratungsprozesses aus der Weiterbildungsszene nach Karin Dollhausen werden abgedruckt (Kapitel 4.3). Hier wird eine „sachbezogene fachliche Beratung“ (S. 119) eindrucksvoll transparent, die den „Sachbezug der Kommunikation“ hervorhebt, anstatt anscheinend kontraproduktive Organisationsentwicklung und Beziehungsarbeit zu betreiben, die der Notwendigkeit von Unterstützung in Programmprofilierung und Konsolidierung der Einrichtung (vgl. S. 124) dienen soll. Anforderungen an professionelles Beratungshandeln werden also sichtbar: Trotz der Markierung der Differenz und der Beibehaltung einer sachlichen statt einer beziehungs-fokussierten Beratungsform bleiben die Methodik und die beraterische Haltung konsistent auf die Organisationskultur des Fallbeispiels abgestimmt (vgl. S. 128). Es wird deutlich, dass das Methodenrepertoire, auch wenn es durch Beraterschulen (systemisch, lösungsorientiert, supervidierend) theoretisch abgesichert ist, in Organisationsberatungsprozessen von Bildungsorganisationen allein nicht weiterhilft. Feldkenntnis und Fachkenntnis in Bezug auf Lehr-/Lernprozesse sind erforderlich. Mit der Darlegung weiterer Empirie zu Organisationsberatungen in der Weiterbildung und dem letzten Unterkapitel „Anforderungsprofil an Berater“ werden wichtige Schritte auf dem Weg zu Standards in der Organisationsberatung unternommen.

Interessant wäre es nun aus Bildungsmanagementperspektive und angesichts der Zielstellung des Buches gewesen, wenn dieser Beratungsfall noch einmal in einer zweiten Analyse/in einem zweiten Materialdurchlauf für ein Leitungshandeln unter Veränderungsprämissen analysiert worden wäre. Hier können sich aber nach dem Lesen auch von selbst kritische Nachfragen zur Weiterarbeit mit dieser Thematik ergeben, die die Studierenden des Studiengangs, aber auch allgemein die Leser/innen zu forschender

und praktischer Analyse im Anwendungsbereich „Veränderungen gestalten“ weiter motivieren werden.

Monika Kil

Paschen, Wolf/Schmitz, Michael

**Evaluation in der Erwachsenenbildung
Eine Langzeitstudie über vierzehn Jahre
am Beispiel eines berufsbegleitenden
Studiengangs**

Lehmanns Media, Berlin 2009, 144 Seiten,
24,00 Euro, ISBN 978-3-86541-246-1

Der Untertitel beschreibt den Inhalt dieses Bändchens: Absolventen des Studiengangs Sozialmanagement in Lüneburg wurden danach befragt, wie sie ihn einschätzen. Methodisch wurden Fragebogen eingesetzt; die statistische Auswertung begrenzt sich auf Mittelwerte und Prozentangaben sowie bunte Diagramme. Damit wird gezeigt: Die Befragten waren fast ausnahmslos zufrieden; viele meinten, dass das Studium bei der Einstellung half oder die Berufspraxis positiv beeinflusste. Die Autoren bleiben durchaus selbstkritisch: Auch die wenigen Unzufriedenen werden gesondert ausgewertet. Und damit ist der zentrale Inhalt dieses Buches zusammengefasst.

Der Haupttitel des Büchleins hält nicht, was er verspricht: Weder erfolgt eine tiefergehende Reflexion über Evaluation noch über Spezifika der Erwachsenenbildung (abgesehen von dem Stichwort „berufsbegleitend“). Die wichtigen Standards der Deutschen Gesellschaft für Evaluation (und auch andere Standardquellen) werden im Literaturverzeichnis zwar aufgeführt, aber im Text kaum erwähnt oder zu einer selbstreflexiven Planung, Auswertung oder Bewertung genutzt. Man hat beim Lesen den Eindruck, dass die Autoren wenig von der in dem dargestellten Zeitraum sich durchaus spannend entwickelnden Evaluationsdiskussion wahrgenommen haben.

Es ist sicherlich anerkennenswert, wenn über vierzehn Jahrgänge hinweg Befragungs-

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 Berichterstattung 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