

Rezension:

*Dörte Bernhard*

**Petia Genkova & Andrea E. Abele (Hrsg.) (2008). Lernen und Entwicklung im globalen Kontext. "Heimliche Lehrpläne" und Basiskompetenzen.** Lengerich: Pabst Science Publishers; 326 Seiten; ISBN 978-3-89967-477-4; 30 EUR

**Keywords:**

Globalisierung;  
Kompetenzentwicklung; soziale Kompetenz;  
Organisationsentwicklung; Bildung;  
Chancengleichheit; "heimlicher Lehrplan"

**Zusammenfassung:** Der Sammelband thematisiert Aspekte/Folgen der Globalisierung in Bezug auf die Berufswelt. Wie kann Frauen Chancengleichheit zuteil und ihnen eine entsprechende Berufskarriere ermöglicht werden? Wie können Beschäftigte eines Unternehmens bei Firmenzusammenschlüssen in den Veränderungsprozessen unterstützt werden? Wie kann durch Institutionen hervorgebrachten Krisen junger Menschen begegnet werden? Wie kann Gewalt bei Kindern und Jugendlichen vorgebeugt werden? In dem von Petia GENKOVA und Andrea E. ABELE herausgegebenen Sammelband gehen die Autorinnen und Autoren diesen Fragen in 17 Beiträgen nach. Diese sind in vier Kapitel untergliedert: "Mitarbeiterinnen und Karriere – ein schwieriges Kapitel? Neue Erfahrungen und Perspektiven", "Verankerung und Veränderung von Mustern der Sozialisation", "Selbstsozialisation als Erwerb von Basiskompetenzen" sowie "Diversity und Politische Kultur". Nach einer Einführung zu den Inhalten und Konzepten des Sammelbandes mit Angaben zu den Autorinnen und Autoren erfolgt eine kurze Darstellung zu "heimlichen Lehrplänen" in Zeiten der Globalisierung. Anschließend werden dem Aufbau des Sammelbandes folgend die einzelnen Beiträge kurz kommentiert. Hervorhebenswert ist, dass in dem Band viele Themen und Konzepte im Hinblick auf Globalisierung dargestellt werden und innovative, handlungsorientierte Methoden zum Einsatz kommen, wenngleich sich die qualitativen Verfahren eher auf geläufige Ansätze wie teilnehmende Beobachtung und Expert/inneninterviews beschränken. Die Schwäche des Bandes liegt vor allem darin, dass sich die Konzepte aufgrund ihrer komplexen und sprachlich abstrakten Darstellung nicht immer für Lesende unmittelbar erschließen.

**Inhaltsverzeichnis**

- [1. Einleitung](#)
- [2. Globalisierung – Anforderungen an Lernen und Entwicklung oder "heimliche Lehrpläne" und ihr Stellenwert in Zeiten der Globalisierung](#)
- [3. Die einzelnen Kapitel des Sammelbandes](#)
  - [3.1 "Mitarbeiterinnen und Karriere – ein schwieriges Verhältnis? Neue Erfahrungen und Perspektiven"](#)
  - [3.2 "Verankerung und Veränderung von Mustern der Sozialisation"](#)
  - [3.3 "Selbstsozialisation als Erwerb von Basiskompetenzen"](#)
  - [3.4 "Diversity und Politische Kultur"](#)
- [4. Schlussbetrachtungen](#)

[Literatur](#)

[Zur Autorin](#)

[Zitation](#)

## 1. Einleitung

Der hier besprochene Band entstand in der Folge des 26. Workshop-Kongresses des Arbeitskreises Politische Psychologie, der unter dem Titel "Heimliche Lehrpläne: Politische Sozialisation, Schlüsselqualifikationen und Gefühlsarbeit in Arbeit, Bildung und Gesellschaft" 2006 an der Universität Passau stattfand. Anlass der Veranstaltung war, dass sich nach Ansicht von GENKOVA und ABELE die Psychologie bisher an den Globalisierungskonzeptionen anderer Wissenschaften nicht stark beteiligt habe (S.7). [1]

So thematisiert der Sammelband individuelle Globalisierungserfahrungen und -folgen wie z.B. Wertewandel, Planungsunsicherheit und Multikulturalität. In den einzelnen Beiträgen werden Anforderungen, Erfahrungen und Wirkungen des Einflusses von Organisationsstrukturen der globalisierten Welt aufgezeigt und diskutiert. Die einbezogenen Forschungsbeiträge geben Antworten aus der Psychologie, wie die veränderten Rahmenbedingungen Menschen in unterschiedlichen Lebensphasen ebenso wie in unterschiedlichen Organisationskontexten beeinflussen, und wie diesen veränderten Rahmenbedingungen begegnet werden kann. Dabei wird Sozialisation als aktiv und bewusst von den Individuen zu gestaltender Prozess verstanden, für den selbst Verantwortung übernommen werden soll. Somit werden auch Vorstellungen von Glück und Lebenszufriedenheit zentral, die angesichts der Herausforderungen von Globalisierung individuell zu formulieren, zu suchen und zu finden sind. Im Band wird thematisiert, wie die Bildungsinstitutionen Schule und Hochschule zur Entwicklung von Basiskompetenzen beitragen können. [2]

Die meisten Autoren und Autorinnen sind Psycholog/innen mit Spezialisierungen in der Sozial-, Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie sowie der Pädagogischen Psychologie. Einige Autor/innen aus der Pädagogik haben ihren Fokus auf Personalauswahl und Personalentwicklung oder auf Coaching gelegt; hinzu kommen Betriebswirtschaftler/innen. Insgesamt handelt es sich bei den Autor/innen um eine Kombination etablierter Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen mit jungen Nachwuchswissenschaftler/innen. [3]

Berücksichtigt man z.B. die detaillierte Darstellung der herangezogenen Begriffe und Konzepte, so richtet sich der Sammelband an einen wissenschaftlich vorgebildeten und tätigen Adressat/innenkreis. Dabei ist sowohl an Studierende im Masterstudium als auch an Professionelle unterschiedlicher Disziplinen wie z.B. Organisations- und klinisch tätige Psycholog/innen, an Pädagog/innen bzw. Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbilder zu denken. [4]

Was erwarte *ich* mir von einer Publikation, einem Sammelband mit dem Titel "*Lernen und Entwicklung im globalen Kontext*". "*Heimliche Lehrpläne*" und *Basiskompetenzen*? – Ich erwarte Beiträge, die die Folgen von Globalisierung für unterschiedliche Personenkreise in den Blick nehmen und erprobte Lösungsvorschläge anbieten, z.B. wie Menschen vor dem Hintergrund von Umwelteinflüssen ihre Kompetenzen entwickeln und welche Chancen und Gefahren in der Globalisierung liegen. So denke ich u.a. an befristet

Beschäftigte, an Migrant/innen, an Unternehmer/innen, aber auch an Jugendliche, die aufgrund mangelnder Qualifikation Schwierigkeiten haben, den Einstieg ins Berufsleben zu finden. [5]

Der Blick ins Inhaltsverzeichnis verspricht inhaltliche Vielfalt. Der Sammelband besteht aus vier Hauptkapiteln, denen das breite Spektrum an Beiträgen zugeordnet ist. Kapitel 1 thematisiert die Situation von Frauen in der Qualifizierungs- und Berufswelt. Kapitel 2 beschäftigt sich mit Sozialisationsfragen, mit organisationsbezogenen Fragestellungen ebenso wie mit dem Personenkreis Jugendlicher und junger Erwachsener. Kapitel 3 stellt Basiskompetenzen in den Mittelpunkt und thematisiert Lebenszufriedenheit. Kapitel 4 beschäftigt sich mit Humor in der politischen Bildung. [6]

Bei den Beiträgen handelt es sich sowohl um empirische als auch um theoretische Texte. Sie geben den Lesenden einen Einblick in Konzepte und Konstrukte, die als zentral für die globalisierte Arbeitswelt gelten – z.B. *doing gender, diversity*, "Unternehmenszusammenschlüsse", "Organisationskultur", *career development, career counselling*, "Prävention", "Coaching", "Supervision", "Metakommunikation" oder "gruppensdynamisches Prinzip" – und diskutieren, was diese mit "heimlichen Lehrplänen" zu tun haben. [7]

## **2. Globalisierung – Anforderungen an Lernen und Entwicklung oder "heimliche Lehrpläne" und ihr Stellenwert in Zeiten der Globalisierung**

Der private und berufliche Alltag des 21. Jahrhunderts steht im Zeichen von Globalisierung und stellt somit veränderte Anforderungen an das Individuum. Globalisierung wird in GENKOVA's und ABELE's Vorwort als Prozess verstanden, der den kulturellen Einfluss durch Handlungen, durch Informationsaustausch, durch Immigration verstärkt. Als psychologische Folgen der Globalisierung werden Identitätensvielfalt und selbst selektierte Kulturen genannt, gefolgt wiederum von veränderten Strategien für eine erfolgreiche Lebensführung. Entwicklung und Erwerb von Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen sind zentral. [8]

"Heimlicher Lehrplan" gilt als pädagogischer Begriff, der sich auf jene Lehrinhalte bezieht, die neben dem offiziellen Curriculum vermittelt werden. Im Englischen ist von einem *hidden curriculum* die Rede, *hidden* i.S. von "versteckt", "verborgen" und "unsichtbar". Im Gegensatz dazu verweist das deutsche Wort "heimlich" auf einen Geheimnisträger/eine Geheimnistägerin, wie KAMMERL in seinem Beitrag im Sammelband anführt. Somit fällt auch unter das Konzept die Auswahl und Gestaltung von Lehrinhalten, z.B. die Berücksichtigung von gender- oder interkulturellen Aspekten oder das Abbilden sozialer Strukturen in Lehrbüchern. Das Konzept umfasst auch Modelllernen und Lernen durch *peers*. Im Wesentlichen geht es dabei jedoch um Selbstsozialisation, um die Verknüpfung von Eigenleistungen mit gesellschaftlichen Entwicklungen, was letztlich in besonderer Weise in Zeiten der Globalisierung bedeutsam ist, in der sich Sozialisationsprozesse verändern. [9]

Der "heimliche Lehrplan" umfasst auch das Handeln der Pädagog/innen sowie die Strukturen von Erziehung bzw. bezieht sich auf Regeln und Rituale einer Institution, auf Strukturen und Hierarchien, die es zu durchschauen und kennenzulernen gilt, auf Leistungskonkurrenz und Normkonformität. Eine Stichwortsuche zu *hidden curriculum* in der erziehungswissenschaftlichen Zeitschriftendatenbank [ERIC](http://eric.ed.gov/) (vom 25.02.2011) erbrachte mehr als 700 Treffer, die sich vor allem auf die Anwendungsbereiche Schule, Krankenhaus/Medizin, Studium, Rassismus und Erlebnispädagogik beziehen (z.B. SWAMINATHAN 2007). Nicht zuletzt ist infolge der Hochschulreform das "heimlicher Lehrplan"-Konzept für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler relevant. [10]

### **3. Die einzelnen Kapitel des Sammelbandes**

#### **3.1 "Mitarbeiterinnen und Karriere – ein schwieriges Verhältnis? Neue Erfahrungen und Perspektiven"**

Das erste Kapitel umfasst drei Unterkapitel, die sich mit Genderfragen in der beruflichen Qualifizierung und Personalauswahl beschäftigen. [11]

STANGEL-MESEKE und STAUDT beklagen die Ungleichbehandlung von männlichen und weiblichen Bewerber/innen in der Personalauswahl und begründen dies mit unsystematischem Vorgehen. Als Gründe für die Ungleichbehandlung werden insbesondere unzureichende Kenntnisse im Rekrutierungsverfahren, die Stereotypisierung von Mann und Frau sowie mangelnde Rechtskenntnisse genannt. Nach einer Ausdifferenzierung im theoretischen Teil erfolgt die Darstellung dieser drei Desiderata in einem Fairness-Training für Personalverantwortliche. Der empirische Teil umfasst eine Fragebogenerhebung zu Anforderungsanalysen, Stellenanzeigen, Bewerbungsunterlagen und Auswahlverfahren. Das Training entspricht einem Anwendungs- und Modellprojekt mit einem quasi-experimentellen Design mit Pre- und Post-Test und hat seine Stärke im integrativen Ansatz genderfairer Personalauswahl. Von einem beiderseitigen Nutzen wissenschaftlich fundierter Personalauswahl wird ausgegangen, für das Unternehmen z.B. durch rationale Entscheidungsgrundlagen, für die Gruppe der Bewerbenden z.B. durch Schutz vor Willkür und Fehlentscheidungen. [12]

BUEHRMANNs Beitrag fokussiert auf das unternehmerische Leitbild in der Beratungs- und Förderinfrastruktur und -praxis von Existenzgründerinnen. Im Mittelpunkt steht die Frage nach dem Unternehmer/innenbild der Beraterinnen und Berater der Bundesagentur für Arbeit, um Migrantinnen, Jungunternehmerinnen und Existenzgründerinnen aus der Arbeitslosigkeit erfolgsbezogen zu beraten. Um einen Einblick in die Beratungspraxis zu erhalten, wurde das bei den Beratenden vorliegende Unternehmer/innenbild mithilfe von Online-Expert/innen-Interviews erforscht. Die Studienergebnisse zeigen, dass Berater/innen ihr Unternehmer/innenbild revidieren und diversifizieren müssen. Die Autorin plädiert für eine "culture of entrepreneurial diversity" (S.37). [13]

EBBERS und SCHULTE thematisieren in ihrem Beitrag die universitäre Qualifizierung mit dem Ziel beruflicher Selbstständigkeit. Anhand des Konzeptes der *entrepreneurship education*, d.h. dem Einsatz handlungsorientierter Lehr-/Lern-Methoden, werden Studierende in universitären Übungsfirmen auf die Unternehmenswirklichkeit vorbereitet. Basierend auf teilnehmenden Beobachtungen zur Umsetzung der wirtschaftsdidaktischen Simulationsmethode "Übungsfirma" konnte festgestellt werden, dass sich Studentinnen und Studenten geschlechtskonform verhielten: Während die männlichen Gruppenmitglieder selbstverständlich die Führung übernahmen, verhielten sich die weiblichen Gruppenmitglieder kooperativ und zeigten sich interessierter an der inhaltlichen Ausgestaltung. Mit dem beobachteten Verhalten werden reale Arbeitsprozesse widerspiegelt. Die Simulation ermöglicht es den Studierenden, Gender und Diversität zu reflektieren und eigene Werte zu überdenken; so können die Chancen und Risiken des Unternehmer/innentums bewusst(er) gemacht werden. [14]

### **3.2 "Verankerung und Veränderung von Mustern der Sozialisation"**

SIEGL und RAUSCH beschreiben in ihrem Beitrag ein Integrationsprogramm zur aktiven Bewältigung der Herausforderungen von Firmenzusammenschlüssen und Fusionsaktivitäten, die häufig mit Unsicherheiten und Ängsten verbunden seien und mit negativen Folgeeffekten wie sinkender Produktivität und Börsenwertverlust einhergingen. Der theoretische Beitrag beschreibt überblicksartig die unterschiedlichen Phasen von Firmenzusammenschlüssen und stellt ihre Erfolgs- und Misserfolgskriterien heraus. Als Erfolgsfaktor für eine gelungene Integration werden z.B. offene Kommunikation, das Vorhandensein eines Integrationsplanes sowie die frühzeitige und intensive Einbindung sowohl von Führungskräften als auch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genannt. [15]

KRIEGER betont, dass Erziehungspraktiken seit den 1970er Jahren von antiautoritären Prinzipien geprägt seien, die jedoch mit dem Übergang ins 21. Jahrhundert an Stellenwert verloren hätten. Dass traditionelle Werte wieder an Bedeutung gewinnen, wird mithilfe empirischer Daten nachgewiesen, die konservative Überzeugungen künftiger Lehrerinnen und Lehrer deutlich machen. Die Ergebnisse beruhen einerseits auf der Diagnose von Allensbach, andererseits auf Fragebogendaten, die bei Studierenden 1995 und 2000 erhoben wurden. KRIEGER resümiert, dass pädagogisches Denken der Studierenden stark von den Medien geprägt sei und dass hier ein "heimlicher Lehrplan" wirke. [16]

SCHLIPPHAK befasst sich mit der Gewaltprävention in Vorschule und Schule mittels Projekten zur Förderung sozialer Kompetenzen und individueller Schutzfaktoren, die der Kriminalitäts- und Gewaltentwicklungen entgegenwirken sollen. Neben einem Einblick in das Konzept "heimlicher Lehrpläne" reflektiert der Artikel den Begriff der Primärprävention. Forschungsergebnisse zur Prävention von gewalttätigem Verhalten lassen sich hiernach dahin gehend zusammenfassen, dass soziale Kompetenzen sowie Stabilität und Kontinuität des sozialen Umfeldes präventive Wirkung haben. Die Autorin argumentiert, dass sich neben dem Elternhaus die Schule als Ort der Realisierung von Präventionsmaßnahmen

angebote, indem dort offen mit Konflikten umgegangen werde, Mediation stattfindet und Streitschlichter/innen bzw. -lotsen tätig würden. [17]

KLICHE stellt Arbeitserfahrungen Zivildienstleistender in den Mittelpunkt. Seine Ergebnisse und Aussagen gründen auf leitfadengestützten berufsbiografischen Interviews und Expert/inneninterviews. Die Analyse zeigt drei Sozialisationsphasen auf, in denen gewisse Krisen auftreten können, welche wiederum von den Jugendlichen in unterschiedlicher Form bewältigt wurden: "Orientierungskrise", "Optimierungskrise" und "Verbleibskrise". Die Orientierungskrise tritt ein, wenn die Rollenübernahme durch Informationsmangel erschwert ist, die Optimierungskrise setzt ein, wenn aufgrund der äußeren Bedingungen Anpassung nicht möglich ist; die Verbleibskrise zeigt sich bei Diskrepanzen zwischen individuellen Plänen und Organisationswirklichkeit. Die Zivildienstleistenden entwickelten Kliche zufolge ein großes Interesse an der Transparentmachung informeller Werte und Normen, die oft im Gegensatz zu den Zielen der Einrichtungen standen. Seine Forschungsarbeit deutet auf Ansätze zur Unterstützung organisationaler Sozialisation hin, z.B. der Entwicklung von Reflexionskompetenz für berufliche Krisen. In der praktischen Relevanz zeigt das Projekt die Bedeutung der biografischen Vorerfahrungen der Organisationsmitglieder. [18]

GERSTENMAIER benennt als Erklärungen für die geschlechtsspezifische Diskriminierung (unterschiedlicher Lohn für Männer und Frauen) die Strukturen in Organisationen sowie implizite Normen und Werte, die die Organisationskultur charakterisierten und die häufig auf innerbetrieblichen Netzwerken gründeten. Dieser "heimliche Lehrplan" beeinflusst auch das Lernen in Organisationen und fokussiert auf versteckte Lerninhalte wie die Identifikation mit der Organisation. Der Beitrag bietet zwei Erklärungsansätze für die Diskriminierung – organisationales Lernen und soziale Netzwerke im Betrieb –, erläutert und ergänzt um je ein Beispiel. Ferner werden Folgen durch den Verlust der eigenen *community* nach Firmenaufösungen und/oder -zusammenschlüssen erörtert und die Bedeutung von Netzwerken für eine erfolgreiche Berufskarriere aufgezeigt. [19]

WERMUTH, BEIERLEIN und PREISER widmen sich in ihrem Beitrag Gerechtigkeitsvorstellungen im Kontext von rechtsextremen Ideologien. Die Autor/innen sehen den Glauben an eine gerechte Welt als Risikofaktor, der die Rechtfertigung von existierenden Ungleichheiten begünstigt. Hingegen plädieren sie für eine kollektive Selbstwirksamkeit und Überzeugung, dass mehr Gerechtigkeit möglich sei. Ziel politischer Bildung sollte entsprechend den Studienergebnissen sein, statt der Vermittlung eines unkritischen Glaubens an eine gerechte Welt auf den Glauben an das Vorhanden- und Möglichsein von Gerechtigkeit zu setzen. Ausgehend von der Tatsache, dass keine spezifischen Lehrpläne zum Erwerb des Glaubens an eine gerechte Welt existierten, werden nach WERMUTH et al. Gerechtigkeits- und Ungleichheitsvorstellungen basierend auf heimlichen Lehrplänen in der Phase der primären Sozialisation erworben. Sekundäre Sozialisation diene der Entwicklung einer Lebensgestaltungskompetenz mit weltanschaulichen und Gerechtigkeitsüberzeugungen. [20]

### 3.3 "Selbstsozialisation als Erwerb von Basiskompetenzen"

STUETZLE-HEBEL fokussiert mit ihrem Beitrag auf sozialpsychologische Lernformen mit dem Ziel, Machtprozesse und die Wirkung von Normen in Gruppen besser einschätzen zu können. Auf diese Weise soll Reflexionsvermögen ausgebildet werden, um "heimliche Lehrpläne" zu erkennen. Außerdem soll die Fähigkeit entwickelt werden, sich aus einer Gruppe zu lösen und eigenständig Einfluss auf Verhaltensformen nehmen zu können. Wie diese Kompetenz entwickelt werden kann und wie sie das Individuum ermächtigt, wird am Beispiel des gruppenspezifischen Prinzips induktiven Erfahrungslernens dargestellt. [21]

ABELE und DETTE-HAGENMEYER widmen sich dem Thema "Glück und Lebenszufriedenheit durch Berufserfolg". Bisherige Empirie habe gezeigt, dass sich objektiver Berufserfolg negativ auf die Lebenszufriedenheit auswirke. Jedoch waren gemäß den empirischen Ergebnissen anhand der Situation von Hochschulabsolvent/innen die am zufriedensten, die neben ihrer Erwerbstätigkeit auch familiär (d.h. durch Kind[er], Partnerschaft) eingebunden waren. Weil Berufserfolg auf die Lebenszufriedenheit wirke, sollten neben dem Beruf auch andere Lebensbereiche aktiv gelebt werden. Die Suche nach dem Glück entspricht für ABELE und DETTE-HAGENMEYER einer zentralen Aufgabe in unserer Gesellschaft, die ein individualistisches, an persönlicher Leistung orientiertes Glücksverständnis aufweise. [22]

GENKOVA folgt mit einem nicht-empirischen Beitrag zum Einfluss von Kultur auf das Wohlbefinden, zu methodischen Schwierigkeiten beim Messen von Wohlbefinden und zu anwendbaren subjektiven Theorien. Sie stellt heraus, dass es sich bei der subjektiven Lebenszufriedenheit um ein komplexes psychologisches Konstrukt in handele, das zugleich ein empirisches und ein theoretisches Problem darstelle. Zur Vereinfachung nutzt GENKOVA die Begriffe "subjektive Lebenszufriedenheit", "subjektives Wohlbefinden" und "Glück" synonym. Die Begriffsvielfalt führe jedoch zur Schwierigkeit der Vergleichbarkeit von Lebenszufriedenheit in unterschiedlichen Kulturen. Abschließend resümiert GENKOVA, dass kulturvergleichende Forschung zur Lebenszufriedenheit "Wohlbefinden" als Zusammenwirken von Individuum und soziokulturellem Kontext verstehe. Sie benennt auch methodologische Schwachpunkte empirischer Forschung: Häufig würden objektive Kriterien wie Einkommen und politische Rahmenbedingungen operationalisiert; weitgehend unerforscht sei, wie sich Kultur, Traditionen und Normen auf das Wohlbefinden auswirkten. [23]

KAMMERL beginnt seinen Text mit einer differenzierten Darstellung des Konzeptes "heimlicher Lehrplan" und verweist darauf, dass dieser gemäß historischer Rekonstruktion als Gegenmodell zur dominierenden Unterrichtsforschung der 1970er Jahre entstanden sei. Heimliche Lehrpläne können als Selbstsozialisation, als Selbst-/Eigengestaltung von Sozialisation verstanden werden und bezeichnen somit die Eigentätigkeit des Menschen. Der Autor sieht die Schnittstelle von Unterrichtsforschung und von Sozialisationsforschung als Wiege "heimlicher Lehrpläne". Während "Lehrplan"

mit geplanten Lehr-/Lernprozessen einhergehe, beinhaltet der Sozialisationsbegriff auch nicht geplante Vorgänge. [24]

### 3.4 "*Diversity* und Politische Kultur"

Der Beitrag von EBERLE umfasst Angaben zum Fremd- und Selbstbild von Lehramtsstudierenden, bezogen auf deren Qualifizierungs- und Berufssituation. Die Absolvent/innen stünden vermehrt in der Kritik mangelnder Handlungskompetenz, wenn diese in der pädagogischen Praxis tätig werden. Der Autor stellt überblickartig die Organisation der Lehrer/innenbildung in den deutschsprachigen Ländern dar und fokussiert dabei auf vorhandene strukturelle Defizite aufgrund universitärer Massenveranstaltungen und ungünstiger Betreuungsverhältnisse sowie mangelnder Möglichkeiten zur Weiterbildung im Beruf. Er argumentiert mit der Professionstheorie, wonach professionelles Handeln theoretisch fundiert sei und ein hohes Reflexionsniveau erfordere und kommt zu dem Schluss, dass traditionelle Vorstellungen noch immer gültig seien und Innovations- und Kooperationschancen nicht genutzt würden. Nach EBERLE bedürfen unspezifische Berufsfeldvorstellungen und ein naives Praxisverständnis einer Korrektur; ebenso seinen traditionelle Lehr-/Lernformen an der Universität um moderne Ansätze wie "Forschendes Lernen", "Planspiele" und "Outdoor-Trainings" zu ergänzen. Ferner seien Biografie-Arbeit und mediendidaktische Angebote von besonderer Relevanz für die Unterrichtspraxis, würden jedoch nur begrenzt von den Studierenden angenommen. [25]

DOLLASEs und KOCHs Beitrag knüpft an eine Studie zu "Islambildern in der multikulturellen Bevölkerung" des Bundesministeriums für Forschung und Wissenschaft an, die integrations- und desintegrationsrelevante Variablen bezogen auf unterschiedliche Berufsgruppen aufdeckte. Entsprechend zeigten Vertreter/innen des Sozial- und Erziehungswesens eine politisch korrekte Einstellung zur Integration der Gruppe der Muslim/innen. Ferner konnte beispielsweise gezeigt werden, dass jene Menschen, die über Wissen zu den Muslim/innen verfügten, auch zu größerer Akzeptanz ihnen gegenüber neigten. In der weiteren Datenanalyse wurden aber auch "heimliche Lehrpläne" sichtbar: Menschen, die mittels gesellschaftlicher Aktionen Fremdenfeindlichkeit begegnen bzw. diese bekämpfen wollen, zeigten sich selbst stärker distanziert gegenüber Personen mit Migrationshintergrund und gelten den Studienergebnissen zufolge als fremdenfeindlicher. Auch betrachteten sie Politik und Gesellschaft als verantwortlich, statt sich selbst in die persönliche Verantwortung zu nehmen. Im Gegensatz dazu seien Menschen, die glauben, andere beeinflussen zu können, weniger fremdenfeindlich. Die Studie kommt zu dem Schluss, dass für das Ziel geglückter Integration die Eigenverantwortung des Individuums gestärkt werden müsse. [26]

PREISER und BRAUN beschäftigen sich mit der Bedeutung und den Wirkungen politischen Humors. Witze würden sowohl als Kampfmittel als auch als Ventil benutzt. Die Frage, ob politischer Humor Protestpotenziale verstärke oder abbaue, wird in einer experimentellen Studie aufgegriffen. Es sollte untersucht werden, ob herabwürdigende Inhalte politischen Humors gleichbedeutend für die



Einschätzung der Witzigkeit seien wie die Humorstruktur, d.h. die Wirkungen von Witz. Es zeigte sich, dass strukturelle Humorvorlieben, d.h. kognitive und affektive Wirkungen von Witz und Satire die Einschätzung von Humor bestimmten, dass jedoch die inhaltlichen Aspekte, d.h. die herabsetzenden Witzinhalte, von größerer Relevanz schienen und mit politischen Einstellungen interagierten. PREISER und BRAUN resümieren, dass politischer Humor – sobald er sich auf Einstellungen und Protestbereitschaft bezieht – einen heimlichen Lehrplan darstellt. [27]

BRAUN widmet sich in ihrem Beitrag Humorthorien und bündelt diese in ein Humormodell, das Elemente des Lachens, Normüberschreitungen, kognitive und affektive Tendenzen und ein Nicht-Ernst-Nehmen umfasst. Normverstöße erfolgten gemäß der Autorin bei Ausgelassenheit in Kombination mit Übermut. Humor ermögliche die vordergründige Entsprechung von latenten Normen und sei gleichzeitig in der Lage, kritische Sichtweisen aufzugreifen. [28]

#### **4. Schlussbetrachtungen**

Der Sammelband gibt einen umfassenden Überblick zu den Globalisierungsfolgen für Individuen in der Arbeitswelt. Anhand der Autor/innenbeschreibungen am Ende des Bandes werden die disziplinäre und fachliche Zusammensetzung sowie die Denktradition der einzelnen Beitragenden deutlich. Die Stärke des Bandes liegt in dem thematischen und methodischen Facettenreichtum der dort versammelten Beiträge. Positiv ist die Darstellung innovativer handlungsorientierter Ansätze (z.B. ein integratives Training für Personalverantwortliche), der Einsatz universitärer Übungsfirmen oder eines gruppenspezifischen Laboratoriums und einer T-Gruppe. (Letzteres bezieht sich auf ein gruppenspezifisches Training, das mit Trainingsgruppen (= T-Gruppen) arbeitet und auf den Prinzipien Selbstbeforschung, Niedrigstrukturiertheit, Gegenwartsbezug und Feedback beruht.) Ferner basiert die Mehrzahl der Beiträge auf Studien, die auf quantitativ und auch qualitativ erworbenen Ergebnissen gründen, wobei dezidiert qualitative Methoden seltener eingesetzt wurden. Auch handelt es sich eher um verbreitete Verfahren wie explorative Online-Expert/innen-Interviews, teilnehmende Beobachtung, leitfadengestützte berufsbiografische Interviews und problemorientierte Expert/inneninterviews. Kreativität und Innovation, wie sie bei den gewählten praktischen Ansätzen vorliegen, finden sich insoweit seltener für die eingesetzten qualitativen Methoden. Die Lesenden erhalten mit dem Sammelband Detailkenntnisse zu verschiedenen Konzepten ebenso wie zu unterschiedlichen Personengruppen und werden auf Themen aufmerksam gemacht, die neue Anforderungen und Herausforderungen angesichts von Globalisierung verdeutlichen, jedoch für Lernen und Entwicklung im globalen Kontext nicht offensichtlich sind, was als eine große Stärke des Bandes zu bewerten ist. Der besonderen Funktion von Schule und Hochschule wird dabei Rechnung getragen. Die Darstellung zum Themenfeld "interkulturelle Kompetenz, Diversity Management und Umgang mit Heterogenität" ist jedoch mit der Gruppe der Schüler/innen, Ausländer/innen und Frauen sehr eng gefasst. Gerade mit Blick auf Qualifikationen und Kompetenzen in der Arbeitswelt wäre auch eine Berücksichtigung älterer Arbeitnehmer/innen

sowie von Menschen mit Behinderungen wünschenswert, denn daran anknüpfende Konzepte von Gesundheit und Krankheit sind im Kontext von Globalisierung nicht unbedeutsam. [29]

In der begrifflichen und konzeptionellen Vielfalt der einzelnen Beiträge liegt zugleich aber auch eine Schwierigkeit. Als Schwachstelle sehe ich die vielen Fachbegriffe und -konzepte, die z.T. bereits im Inhaltsverzeichnis erscheinen und deren Bekanntheitsgrad nicht automatisch vorausgesetzt werden kann, z.B. *doing gender* oder *mergers and acquisitions*. Auch im weiteren Text finden viele Konzepte Erwähnung, z.B. *entrepreneurship education*, *managing gender*, *diversity* oder *gender gaps*, die nicht allen Lesenden vertraut sein werden. Sie werden in einer z.T. wissenschaftlich abstrakten und komplizierten Sprache dargelegt. Ferner wäre es wünschenswert, eine Einführung in das Konzept des "heimlichen Lehrplans" zu Beginn des Bandes zu erhalten. Die Beschreibungen/Darstellung des Konzeptes erfolgt auf Seite 110 und damit recht spät. Bezüglich der Druckqualität und des Layouts ist festzuhalten, dass abgesehen von kleinen Druckfehlern orthografischer Natur die Texte übersichtlich strukturiert und durch Aufzählungen und Abbildungen lesefreundlich gestaltet sind. Die Variation in der Gestaltung der Abstracts hinsichtlich deren Umfang und Darstellung wird jedoch als unvorteilhaft eingeschätzt. [30]

## Literatur

Swaminathan, Raji (2007). Educating for the "real world": The hidden curriculum of community service-learning. *Equity & Excellence in Education*, 40(2), 134-143.

## Zur Autorin

Dörte BERNHARD hat ihren Arbeits- und Forschungsschwerpunkt in der beruflichen Rehabilitation und widmet sich der Situation professionell Tätiger und deren Unterstützung erkrankter und behinderter Menschen in der beruflichen (Re-) Integration. Gegenwärtig forscht sie im Rahmen eines Postdoc-Stipendiums der Universität Linköping (Schweden) zu Aufgaben, Auftrag, Professionalisierung und Kompetenzentwicklung von Rehabilitationskoordinator/innen im schwedischen Gesundheitssystem.

Kontakt:

Dörte Bernhard

Linköping University  
National Centre for Work and Rehabilitation  
581 83 Linköping  
Schweden

Tel.: +46 10 103 8309

Fax: +46 10 103 5100

E-Mail: [dorte.bernhard@liu.se](mailto:dorte.bernhard@liu.se)

URL:

[http://www.imh.liu.se/samhallsmedicin/rar/medarbetarna/bernhard\\_dorte?!=sv](http://www.imh.liu.se/samhallsmedicin/rar/medarbetarna/bernhard_dorte?!=sv)

## Zitation

Bernhard, Dörte (2011). Rezension: Petia Genkova & Andrea E. Abele (Hrsg.) (2008). Lernen und Entwicklung im globalen Kontext. "Heimliche Lehrpläne" und Basiskompetenzen [30 Absätze]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 12(2), Art. 18, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs1102187>.