worben werden. Gelegentlich wird angemerkt, dass ein solches „learning by doing" in der Geschichte der Berufsbildung nicht neu ist. Neu scheinen vor allem die „virtuellen Kooperationen" (S. 81 ff.) zu sein.
Ein weiteres Merkmal sind die „vernetzten Lernortstrukturen" (S. 135 ff.) „Dem Begriff ‚vernetzte Lernortstrukturen' liegt das Lernortverständnis dezentraler Berufsbildungskonzepte zugrunde" (S. 145).
Gemeint ist aber offenbar nicht der Lernortverbund im dualen System, sondern „der Arbeitsplatz wird als pluraler Lernort aufgefasst" (S. 145).
Es ist zu hoffen, das dieses Projekt nicht nur positiv getönte Erfahrungsberichte produziert, sondern empirische Forschungsergebnisse, die die Möglichkeiten und Grenzen, die personalen und institutionellen Voraussetzungen dieses anspruchsvollen Kompetenzkonzepts konkretisieren. Wer – wie ich – den Untertitel der vorliegenden Veröffentlichung ernst nimmt („alternative Positionen zur Weiterbildung") ist nach der Lektüre der mehr als 400 Seiten enttäuscht.

H. S.

Meinolf Dierkes/Ariane Berthoin-Antal u. a. (Hrsg.)
Handbook of Organizational Learning & Knowledge
(Oxford University Press) Oxford 2001, 1008 Seiten, 40.40 Euro

Sicher hat das von Dierkes u. a. herausgegebene „Handbook of Organizational Learning and Knowledge" nicht gerade ein handliches Format. Auf über 900 eng bedruckten Seiten tragen die vier Herausgeber sowie 64 Autor/innen aus 16 Ländern den internationalen ‚state of the art' zur Forschung über „Organisationales Lernen und Wissen" zusammen. So wird dem Leser im doppelten Sinn nicht gerade eine „leichte Kost" geboten. Warum also sollte man sich gerade mit *diesem* Handbuch beschäftigen, und dies in einer Zeit, in der es an eingängiger Literatur zum Thema „lernende Organisation" nicht mangelt? – Die Antwort ist einfach: Weil es derzeit kein vergleichbares Buch gibt, das seinen Lesern einen derart umfassenden und differenzierten Einblick in die wissenschaftliche Behandlung organisationalen Lernens gibt.

Das „Handbook of Organizational Learning and Knowledge" ist das Kernprodukt des von der Gottlieb-Daimler- und Karl-Benz-Stiftung geförderten Ladenburger Kollegs zum Thema „Organizational Learning in Various Environmental Conditions". Im Rahmen dieses Kollegs arbeiteten zwischen 1994 und 2000 über 30 Akademiker, Manager und Berater aus mehr als zehn Ländern gemeinsam an der Klärung des Forschungstandes und an den Beiträgen der verschiedenen sozialwissenschaftlichen Disziplinen zum Thema. Angesichts der heterogenen Zusammensetzung der Kolleg/innen ist es berechtigt, die Koordinationsleistung von Professor Meinolf Dierkes zu Beginn des Buches explizit herauszuheben. Dennoch – das Buch selbst gibt wohl die beste Auskunft über die ihm zugrunde liegende gelungene Form von vernetzter interdisziplinärer Forschung und über das lebendige Ringen der Autoren um wahrheitsfähiges wissenschaftliches Wissen. Dafür spricht auch, dass in den einzelnen Beiträgen sowohl einseitige Aussagen über organisationales Lernen wie auch leichtfertige Rezepturen zum Lernen in und von Organisationen zugunsten eines fundierten Erörterungsangebotes von erfahrungswissenschaftlich wie theoretisch gewonnenem Wissen vermieden werden.
Die Struktur des „Handbook of Organizational Learning and Knowledge" folgt der diskursiven Entstehung der einzelnen Kapitel und Teile des Buches. So betonen die Autoren, „that the handbook's table of contents changed many times as fresh drafts of chapters suggested different connections between ideas and hence alternative ways of ordering the chapters and sections. The outcome of this creative process is not a place for quick shopping nor is it a chaotic jumble. There are sections and rows in a bazaar, but they are characterized by great intricacy, complexity, colour and richness rather than by linearity" (S. 6). Insgesamt umfasst das Buch acht inhaltliche Schwerpunkte. Jedem Schwerpunkt bzw. Teil ist eine Einleitung vorangestellt, in der die Kernfragen und Themen des Schwerpunktes vorgestellt werden. Teil I bietet einen Überblick über die Beiträge der verschiedenen sozialwissenschaftlichen Disziplinen zum Thema „Organisationales Lernen und Wissen", wobei insbesondere Psychologie, Soziologie, Managementwissenschaft, Ökonomie, Anthropologie, Politologie und Geschichte be-

rücksichtigt werden. Die Teile II, III, IV und V befassen sich mit Erkundungen des organisationalen Lernens unter verschiedenen Problemgesichtspunkten. In ihnen geht es um externe Anstöße für organisationales Lernen (II), formgebende Faktoren und Bedingungen für organisationales Lernen (III), Akteure organisationalen Lernens (IV) sowie um Prozesse organisationalen Lernens und organisatorischer Wissensgenerierung (V). Teil VI fokussiert das interorganisationale Lernen in verschiedenen Konstellationen, wie z. B. multinationalen Kooperationen, strategischen Allianzen, Unterstützungsnetzwerken, Joint Ventures u. Ä., die in einer globalisierten Wirtschaft immer wichtiger werden. In den Teilen VII und VIII wird die praktische Seite organisationalen Lernens beleuchtet, wobei unterschiedliche Ansätze zur Stimulation und Implementierung organisationalen Lernens vorgestellt werden. Berichte von Fallstudien führen zudem die Anwendung theoretischer Konzepte und praktischer Instrumente vor. In einem Schlussteil (IX) kommen die Herausgeber zu Wort, die das Thema „Organisationales Lernen und Wissen" nochmals reflektieren und Ausblicke auf die zukünftige wissenschaftliche wie praktische Arbeit in diesem Themenfeld formulieren.

Hat man das Buch einmal aufgeschlagen, dann werden recht schnell mehrere mögliche „Lesewege" erkennbar, und es ist wahrscheinlich, dass diejenigen, die sich als Wissenschaftler oder als Praktiker mit dem Thema befassen, das Buch mehrfach und nach unterschiedlichen Gesichtspunkten „er-lesen" werden. So ist mit dem „Handbook of Organizational Learning and Knowledge" ein Buch vorgelegt, das – bezogen auf das behandelte Thema – bei seinen Lesern den so oft bescherzten „Trend zum Zweitbuch" möglicherweise für eine Weile zum Stagnieren bringt.

Karin Dollhausen

Klaus W. Döring/Bettina Ritter-Mamczek
Lern- und Arbeitstechniken in der Weiterbildung
(Deutscher Studienverlag) Weinheim 2001, 298 Seiten, 24.00 Euro

Der Untertitel lautet: „Erfolgreiches Selbstmanagement für Erwachsene". Behandelt werden zahlreiche didaktisch-methodische Fragestellungen:

- Arbeits- und Lernstörungen (die es – so das Autorenteam – nicht gibt);
- Lernen und psychophysische Faktoren;
- die Arbeitsweise des menschlichen Gehirns;
- individuelle Lerntypen (mit einer Kritik an herkömmlichen Typologien);
- Zeitökologie und Zeitökonomie;
- der Werkcharakter des Lernens;
- Selbstmanagement und Stressbewältigung;
- Visualisierung;
- Lernen am Computer;
- im Anhang: Stoffreduktion, Lernbegriff, Lernfähigkeit.

Die Ausgangsthese lautet: „Eine dozenten-zentrierte Didaktik ... ist eine regelrechte Brutstätte für Lern- und Arbeitsstörungen" (S. 20). Das neue Lehr-Lernkonzept ist also lernerzentriert und erfordert mehr Lernberatung als bisher üblich.

Konzeptionell werden ein kognitiver Ansatz der Informationsverarbeitung, ein konstruktivistischer Ansatz und ein situierter Ansatz verknüpft (S. 47).

Bemerkenswert ist die nachdrückliche Berücksichtigung der körperlichen Bedingungen des Lernens. Eine häufig verwendete Metapher ist das Ein- und Ausatmen als Lernphasen. Betont wird die individuelle Besonderheit das Lernens und deshalb die Problematik klassifizierender Typologien.

Das Buch enthält zahlreiche Schaubilder. Eine Besonderheit ist das Design: Die Themen werden in seminaristischer Form behandelt, d. h. mit verteilten Rollen und in Gesprächsform. „Der Leser dieses Buches kann diese Lehrveranstaltung hier lesend mit- und nachvollziehen, ja miterleben" (S. 9).

H. S.

Peter Faulstich/Per Vespermann (Hrsg.)
Weiterbildung in den Bundesländern. Materialien und Analysen zu Situation, Strukturen und Perspektiven.
(Juventa Verlag) Weinheim und München 2002, 358 Seiten, 28.00 Euro

Bei dem hier vorzustellenden Buch handelt es sich um eine Studie, die im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung auf Initiative der GEW entstanden ist und die mit Hilfe länderspezifischer Expertisen die Situation der Weiterbildung in den 16 Bundesländern darstellen will. Das