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

Entstehungsmotiv dieser Untersuchung ist ein politisches, hinter dem die Besorgnis steht, dass eine diagnostizierte Diskrepanz zwischen Bedeutungszuwachs und ungeordneter Vielfalt der Weiterbildung ihre Entwicklungschancen einschränke. Der Bildungsbereich Weiterbildung wachse „ausgehend von der „okkasionellen" Erwachsenenbildungslandschaft der 70er Jahre in zunehmende Strukturlosigkeit hinein", formulieren die Herausgeber als ihr Credo (S. 9). Im Zusammenhang mit dieser Entwicklung konstatieren sie Tendenzen zu Fragmentierung der Lernorte und Lernwege, Partialisierung der Lernziele und -inhalte, Intransparenz, Qualitätsdefiziten, zur Verwendbarkeitslücke und zur Selektivität.

Diese Einschätzung bildet die Folie, vor deren Hintergrund die Herausgeber in ihrem Einleitungsbeitrag „Strukturen und Perspektiven der Weiterbildung" (S. 54) landesspezifische Weiterbildungsstrukturen, Profilskizzen der Bundesländer, allgemeine Tendenzen und strategische Konzepte erörtern. Nach diesem Einleitungsbeitrag folgen die Landesexpertisen zur Weiterbildungssituation über alle 16 Bundesländer. Diesen Landesdarstellungen liegt jeweils ein von den Herausgebern vorgegebenes Gliederungsschema zugrunde, innerhalb dessen ordnungspolitische Grundlagen, Trägerlandschaft, Koordination, Finanzierung, Personal, Qualitätssicherung, Support-Strukturen sowie Programm, Inhalte und Zielgruppen referiert werden. Die Landesexpertisen gehen über den Einleitungsbeitrag der Herausgeber insoweit hinaus, als sie jeweils landesspezifische Daten und Informationen enthalten, die auch Daten über die Weiterbildungsfinanzierung umfassen, die nicht nur nach dem jeweiligen Landesgesetz zur Weiterbildung erfolgen. Es gibt zur Zeit keine informativere Gesamtdarstellung der Weiterbildungssituation in den Bundesländern als dieses Buch.

Anhand des Abschnitts „Finanzierung" wird jedoch eine Schwäche des Überblicks über die Weiterbildung in den Bundesländern deutlich: Die jeweiligen Autoren führen die Zahlen an, die ihnen gerade zugänglich waren. Das heißt beispielsweise, dass der Leser zur Weiterbildung in Sachsen-Anhalt eine Zeitreihe mit der Zuschussentwicklung nach dem dortigen Erwachsenenbildungsgesetz und eine genaue Auflistung der Weiterbildungsförderung aller Ressorts und der Arbeitsverwaltung im Jahre 1999 erhält. Diese bemerkenswerte Transparenz der finanziellen Situation der Weiterbildung in Sachsen-Anhalt beruht auf den vom dortigen Landesgesetz vorgesehenen jährlichen Weiterbildungsberichten. In jeder der Länderexpertisen finden sich zwar quantitative Daten, die jedoch zwischen den einzelnen Bundesländern wenig kompatibel und kaum so umfassend wie in Sachsen-Anhalt sind. Diese Tatsache ist dem Sachverhalt geschuldet, dass „Statistiken, Informationen und Materialien (...) unvollständig, diffus, kaum vergleichbar und oft gar nicht vorhanden" sind (S. 11). Das Spektrum vielfältiger, jedoch oft unterschiedlicher und wenig vergleichbarer Daten und Informationen liegt darin begründet, dass die „Arbeitsweise (..) eine Sekundäranalyse vorliegender Materialien" war. „Es wurden keine eigenen empirischen Analysen durchgeführt." Mit sympathischer Offenheit erklären die Herausgeber: „Insofern bleibt eine umfassende Dokumentation der tatsächlichen Situation der Weiterbildung weiterhin ein Desiderat (S. 15)."

Wer den hiermit angesprochenen Mangel der vorliegenden Untersuchung beklagte, müsste sich allerdings fragen lassen, in welcher Zeit und mit welchem Aufwand vergleichbare und umfassende quantitative Daten für alle 16 Bundesländer zu erreichen gewesen wären.

Ungleichgewichtigkeiten der Beiträge entstehen jedoch nicht nur durch die unterschiedliche Datenlage in den Bundesländern, sondern auch durch die unterschiedlichen Berufstätigkeiten der Autoren der Länderbeiträge. Dieser Kreis setzt sich zusammen aus Angehörigen der staatlichen Weiterbildungsbürokratie, des Wissenschaftsbereichs und Vertretern von Weiterbildungseinrichtungen sowie ihrer Verbände. Daraus folgen unterschiedliche politische Nähe, Identifikation und Distanz zur Weiterbildungsszene und -politik des jeweiligen Bundeslandes. Hier wäre wahrscheinlich auch das Verfahren geschickt gewesen, das die Herausgeber des „Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung" 1994 beim Heft 33 für das Schwerpunktthema „Weiterbildungspolitik in den Bundesländern" anwandten: Sie kombinierten für jedes Bundesland einen Beitrag aus dem Wissenschaftssystem mit einem Beitrag aus der jeweiligen Weiterbildungsbürokratie.

Transparenz und Überschaubarkeit der bundesrepublikanischen Weiterbildung sind nicht

sehr hoch. Die vorliegende Studie gibt nicht vor, diese Schwäche zu beheben, aber sie verringert sie eindeutig und gibt explizit und implizit zahlreiche Hinweise, wie und wofür weitere Informationen zu erlangen wären. Wer das Buch von Anfang bis Ende liest, erhält zudem einen guten Überblick über das Spektrum weiterbildungspolitischer Probleme und Lösungsversuche. Respekt gegenüber Herausgebern und Beiträgern.

Detlef Kuhlenkamp

Forschungsinstitut Arbeit Bildung Partizipation (Hrsg.)
Jahrbuch 2001/02
Neuer Kapitalismus, nachfordistisches Produktionsmodell? Analysen, Kontroversen, arbeitspolitische Schlussfolgerungen
(Forschungsinstitut Arbeit Bildung und Partizipation) Recklinghausen 2001/2002, 264 Seiten, 6.10 Euro zzgl. Versandkosten

Das Forschungsinstitut für Arbeiterbildung hat sich in Forschungsinstitut Arbeit, Bildung und Partizipation umbenannt. Der Band 51 ist die erste Ausgabe des Jahrbuches seit dieser Umbenennung und dürfte zumindest teilweise auch als programmatisch für neue Akzentuierungen des Instituts in den nächsten Jahren angesehen werden. In der Einleitung zum Band wird als Ziel die „wissenschaftliche Neuprofilierung des Instituts" (S. 5) genannt.
Betrachtet man unter diesem Gesichtspunkt die Publikation, hat der erste Beitrag „Entsteht ein neues Produktionsmodell?" des neuen Institutsdirektors Klaus Dörre eine Leitfunktion, und so beziehen sich eine Reihe von Beiträgen in der Publikation auf ihn. Er greift unterschiedliche Argumentationen in der arbeitspolitischen Debatte auf und formuliert die These, dass „Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells sichtbar werden" und „Re-Taylorisierungs-Szenarien von weitaus bedeutsameren Veränderungen ablenken" (S. 9). In der Folge schildert er facettenreich Konturen des nachfordistischen Produktionsmodells. Grundlage der Schilderungen bilden empirische Fallstudien in 36 Betrieben, die in den 90er Jahren in zwei Phasen durchgeführt wurden. Demnach gestaltet sich die Beschäftigtenpartizipation sehr uneinheitlich. Dörre beschreibt für die erste Hälfte der Dekade fünf verschiedene Typen, die mehr Partizipationsmöglichkeiten eröffneten. In der zweiten Hälfte der Dekade hat sich demnach aber der Entscheidungskorridor wieder mehr geschlossen. Dies falle mit veränderten Managementprinzipien und mit existenziellen Unsicherheiten in der Arbeitsgesellschaft zusammen. In der Konsequenz müsse die Gestaltung eines humanen Kapitalismus die neue Form des flexiblen Kapitalismus begreifen und auf diesem Terrain ihre Chancen suchen. Als ein Schlüsselbegriff wird hier der Begriff „Flexicurity" ins Felde geführt. Dörres Beitrag besticht durch seine Informationsdichte und seine klare Argumentation. Die empirischen Fallstudien liefern ein anschauliches Bild zu den differenziert zu unterscheidenden Trends in den Betrieben. Während in der arbeitspolitischen Debatte viele Autoren oftmals entweder zur Schwarz- oder Weißmalerei tendieren, hat Dörre einen Sinn für die Zwischentöne und ist unbedingt zur Lektüre zu empfehlen. Mit der subjektiven Wahrnehmung und Verarbeitung der Entwicklungstendenzen in den Betrieben durch die Beschäftigten befasst er sich allerdings nicht, sondern er verweist auf den Beitrag „Der/die Angestellte – das unbekannte Wesen?" von Wolfgang Müller (S. 31).
Müller plädiert für eine Öffnung der Gewerkschaften in Richtung der Angestellten. Anhand der Themen Entgelt, Arbeitszeit und Altersdiskriminierung legt er dar, dass auch Angestellte einen hohen Bedarf an gewerkschaftlicher Interessenorganisation haben. Dabei überzeugt der Sekretär der IG Metall (Bezirk Bayern) und ist kritisch gegenüber dem bisherigen Engagement der Gewerkschaften auf diesem Feld. Subjektive Verarbeitungsformen schildert sein Beitrag aber nicht und dementsprechend erstaunt Dörres Lesehinweis.
Unter diesem Gesichtspunkt interessanter ist der Beitrag „Nach dem Ende des Fordismus" von Helmut Martens. Er fordert von den Gewerkschaften, subjektive Sichtweisen wahrzunehmen und Dialog- und Diskursräume zu öffnen (S. 127). Dies könnte Räume schaffen, in denen es für Beschäftigte möglich wird, „individuelle Erfahrungen und Ängste vor Überforderung plötzlich allgemein sichtbar werden zu lassen und dann auch nach neuen kollektiven Regelungen zu suchen" (S. 125). Dies ist eine der wenigen Stellen in dem Jahrbuch, an denen Bildung unmittelbar zum Thema wird. Viele andere Beiträge liefern hervorragend ausgearbeitete makrosoziologische Be-