aus der Praxis sowie Wissenschaftler/innen aus der Forschung wird ein mannigfaltiger Einblick in die Entwicklung der Frauenbildung sowie deren Bedeutung für die Erwachsenenbildung gewährt. Dieser Eindruck wird noch dadurch verstärkt, dass auch die Art der Beschreibung an verschiedene Perspektiven anknüpft. So erfolgt die historische Aufarbeitung zum einen durch die Anreicherung des Materials mit Biografien bedeutender Frauen (wie bspw. Carola Rosenberg-Blume von der Volkshochschule Stuttgart), wodurch eine intensive Form der Vergegenwärtigung der Frauenbildung in der Vergangenheit erreicht wird. Zum anderen gewinnt das Buch durch die Beschreibung besonderer Regionen oder Verbände, die Frauenabteilungen unterhielten oder eigenständige Angebote für Frauen durchführten. Neben der Schilderung von Bildungsarbeit in Institutionen, wie etwa der Volkshochschule Hannover oder der Evangelischen Akademie Bad Boll werden hier insbesondere auch Bildungsvorstellungen wie zum Beispiel der Einfluss der aufkommenden Erlebnispädagogik oder aber das Reeducation-Bemühen nach 1945 thematisiert. Hierdurch werden den Lesenden eindrucksvolle Beispiele geboten, wie Erwachsenenbildung in der Vergangenheit organisiert und verwirklicht wurde. Diese Verbindung von Biografien engagierter Frauen einerseits und Berichten über Bildungsstätten andererseits erzeugt einen abwechslungsreichen Unterhaltungseffekt, wobei neben einem informationsreichen Einblick in die Thematik auch eine außergewöhnliche und interessante Art der Illustration geboten wird: Bei der Recherche wurden etwa 200 Zeitzeugen in Form von zeitgenössischen Fotos ans Licht gebracht und zahlreiche historische Dokumente neu entdeckt, die nun im Rahmen der Publikation erstmalig veröffentlicht werden.

Das Buch von Ciupke und Dedrichs-Kunstmann stellt somit eine lohnende Ergänzung zu der durchaus umfangreichen historisch orientierten Erwachsenenbildungsliteratur dar: Bisher wurde der Geschichte der Frau in der Erwachsenenbildung gemeinhin wenig Aufmerksamkeit geschenkt, obwohl bereits in der Weimarer Zeit der Frauenanteil an Teilnehmenden im Erwachsenenbildungsbereich an den der Männer heranreichte oder diesen gar überstieg. Dieser Trend hat sich fortgesetzt, wie sich beispielsweise in den Teilnehmerstatistiken der Volkshochschulen zeigt. Der vorliegende Band liefert empirisch fundierte Ansätze zur Füllung dieser geschichtlichen Lücke und bietet zudem eine informative und unterhaltsame Reise in die Vergangenheit, wobei der Begriff „Reise“ durchaus wörtlich zu nehmen ist.

Andrea Thiele

Peter Dehnbostel/Uwe Elsholz u. a. (Hrsg.)
Vernetzte Kompetenzentwicklung
(Edition sigma) Berlin 2002, 404 Seiten, 22.90 Euro

„Der vorliegende Sammelband ist in der Anlaufphase des Projekts ‚Kompetenzentwicklung in vernetzten Lernstrukturen – Gestaltungsaufgabe für betriebliche und regionale Sozialpartner‘ (KomNetz) entstanden.

Das Projekt mit einer Laufzeit von vier Jahren findet im Rahmen des umfangreichen Forschungsprogramms Lernkultur Kompetenzentwicklung statt“ (S. 9). Beteiligt sind mehrere Gewerkschaften, die wissenschaftliche Begleitung erfolgt durch Berufspädagog/innen der Universität der Bundeswehr Hamburg.

Die zahlreichen Beiträge sind gegliedert in I. Kompetenzentwicklung und Handlungsfähigkeit, II. Lernstrukturen und Lernformen, III. Mitbestimmung und Partizipation, IV. Gesellschaftliche Hintergründe und Zusammenhänge.

Trotz dieser Gliederung fällt es mir schwer, eine Struktur zu entdecken. Viele Beiträge sind lesenswert, aber der Sammelband ist eben doch ein Sammelband.

Uwe Elsholz stellt eine – offenbar konsensfähige – Unterscheidung von Qualifikation und Kompetenz zur Diskussion:

„Die Bestimmung von Qualifikationen sind (ist) also primär an aktuellen Anforderungen oder einer prognostizierten Nachfrage orientiert ... Kompetenzen hingegen betrachten Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse aus der Perspektive des Subjekts, d. h. sie stellen die Befähigung des lernenden Menschen in den Mittelpunkt“ (S. 32). Und: „Kompetenzentwicklung ist ein aktiver Prozess, der von Individuen weitgehend selbst gestaltet wird“ (S. 35).

Ziel der Kompetenzentwicklung – so wird an mehreren Stellen betont – ist „reflexive Handlungsfähigkeit“. Diese Kompetenz soll insbesondere durch „arbeitsintegriertes Lernen“ er-

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-