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