

Siegfried Greif, Hans-Jürgen Kurtz (Hg.)

Handbuch Selbstorganisiertes Lernen

Göttingen, Verlag für Angewandte Psychologie 1996, 392 S., DM 88.-

„Ziele werden nicht durch Beschwörungsrhetorik, sondern durch Arbeit und praktische Problemlösungen erreicht.“ In diesem Sinne haben sich im vorliegenden Handbuch Wissenschaftler und Praktiker zusammengefunden, um ebenfalls Wissenschaftler und Praktiker („innovative Anwender“) das Lehren und Lernen zu lehren. Ausgangspunkt sind Lean Management und der Trend zur Gruppenarbeit, die Selbstorganisiertes Lernen unverzichtbar machen. Dabei geht es nicht um die Propagierung noch eines ganz neuen und ganz anderen Lernkonzeptes, sondern im Vordergrund steht das Anliegen, einen Überblick über unterschiedliche aktuelle Facetten des Selbstorganisierten Lernens zu vermitteln.

Um ein möglichst breites Spektrum selbstorganisierten Lernens zu erfassen, verspricht der einleitend ausführlich dokumentierte und kommentierte Aufbau des Buches vier Teile, die sich jeweils unterschiedlichen Schwerpunkten des Themas widmen. Dieses Vorgehen soll unter anderem gewährleisten, daß die einzelnen Beiträge auch getrennt lesbar und verwertbar sind. Zur Sprache kommen auf diese Weise neuere in der Praxis verwendete Konzepte wie z.B. Action Learning, Lernberater, Lernquellenpool, Leittextmethode, Projektlernen und Feedbackregeln.

Der Gedanke, die Vielfalt der Lernansätze und -methoden abzubilden und übersichtlich darzustellen, ist an sich lobenswert, doch wird die Erwartung des Lesers in mehrfacher Hinsicht enttäuscht.

Zwar sind die einzelnen Texte wie angekündigt „kurz, aktuell und verständlich“, doch werden diese 35 knappen Einzelbeiträge in sich so zergliedert, daß vielfach lediglich Gedankensplitter übrigbleiben, die nur einen flüchtigen Einblick in das Gebiet erlauben. Vieles wird nur oberflächlich angesprochen, manche Aussagen erscheinen selbstverständlich, während andere unbegründet bleiben. Zwar wird am Ende jedes Beitrages Literatur angegeben, doch werden dem Leser viele Quellen verschwiegen (Beispiel: „MitarbeiterInnen auf den unteren Ebenen lehnen autoritäre Führungsstile meistens sehr eindeutig ab“). Nicht immer ist der Bezug zum Thema „selbstorganisiertes Lernen“ einsichtig.

Die angedeutete Grobgliederung in Theorie, Methoden und Praxiskonzepte erscheint willkürlich und wird nicht eingelöst. Insbesondere der umfassendste zweite Teil („Kernthemen und Besonderheiten“) gerät zum Sammelbecken extrem kurzer, inhaltlich sehr heterogener Beiträge unterschiedlicher Qualität, die sich offensichtlich weder der Theorie (Teil I) noch der Praxis (Teil III und IV) zuordnen ließen. Teil drei („Techniken und Werkzeuge“) ist dem zweiten Teil sehr ähnlich und enthält eine ganze Reihe von Praxisbeispielen, die jedoch erst für Teil vier (Praxiskonzepte und Anwendungsbeispiele) angekündigt waren.

Problematisch und auffällig vor allem für Leser, die nicht von dem Angebot Gebrauch machen, das Buch selektiv zu lesen, ist eine Konsequenz dieser Einteilung: Zentrale Themen werden auf diese Weise auf unterschiedliche Stellen des Buches verteilt, wobei die einzelnen Beiträge Überlappungen aufweisen. So erscheint beispielsweise die Evaluation der Weiterbildung dreimal im dritten Teil unter verschiedenen Überschriften; die Leittextmethode wird gar in drei verschiedenen Teilen des Buches behandelt. Auf diese Weise wird der Leser doch gezwungen, genötigt durch eine Unzahl von Querverweisen, das ganze Buch zu lesen und die fragmentarischen Aussagen zu den einzelnen Themen in seinem Kopf zu einem Ganzen zu verschmelzen. Denn: Welcher Praktiker oder Wissenschaftler interessiert sich ausschließlich für Theorie *oder* Kernthemen und Besonderheiten *oder* Techniken und Werkzeuge eines Themenbereiches?

Fazit: Lobenswert und neu der Versuch, das vielstrapazierte Thema Lernen aus verschiedenen Perspektiven systematisierend zu bändigen. Trotz deutlicher Systematisierungsbemühungen bleibt dieses Handbuch jedoch unhandlich. Als Handbuch wäre es nur dann zu empfehlen, wenn die einzelnen Beiträge sorgfältig auf Überschneidungen sowie auf ihren Bezug zu Selbstorganisiertem Lernen geprüft und nach Themen zusammengefaßt präsentiert würden.

Berlin, März 1996

Sabine Boerner*

* Dr. Sabine Boerner, TU Berlin, Institut für Betriebswirtschaftslehre.

Arbeitsschwerpunkte: Organisationskultur, organisationales Lernen, organisationaler Wandel. Veröffentlichung: Die Organisation zwischen offener und geschlossener Gesellschaft - Athen oder Sparta? Berlin 1994: Duncker und Humblot.