

Zwischenbericht zum Projekt 3.4.102

Titel: Nutzung von Online-Communities für arbeitsplatznahe, informelles Lernen

Zusammenfassung

Berufsfeldorientierte und berufsrelevante Online-Communities sind eine zusätzliche arbeitsplatznahe Lerngelegenheit. Sie werden in den meisten Unternehmen in der betrieblichen Bildungsarbeit bisher trotz ihrer Lernpotenziale nicht berücksichtigt. Ihr möglicher Nutzen zur Unterstützung informeller, arbeitsplatznaher Lernprozesse ist dagegen angesichts mehrerer Good-Practice-Beispiele nicht von der Hand zu weisen.

Ergebnisse einer Online-Befragung von Nutzern/innen zeigen, dass es eine typische Nutzercharakteristik gibt, d.h. es gibt bestimmte Rahmenbedingungen, die die Nutzung von Online-Communities unterstützen. Mit der Kenntnis dieser Rahmenbedingungen ist eine wichtige Grundlage für die Entwicklung von Beratungsinstrumenten für Unternehmen zur Integration von Online-Communities in die betriebliche Bildungsarbeit geschaffen. In diesem Sinne wird das Projekt gegenwärtig fortgeführt. Der Projektfortschritt entspricht der zeitlichen Planung.

- **Projektmitarbeiter/innen**

Dr. Zinke, Gert; Fogolin, Angela

- **Laufzeit**

III/2002 - IV/2004

- **Ausgangslage**

Die Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglichen in der beruflichen und betrieblichen Bildung neue Lerngelegenheiten, die in vielfältiger Weise in Lernkonzepte integriert werden können und technische Voraussetzungen für neue Lernformen schaffen. Neben (fremd)organisierten, formalen Lernformen bieten sie auch zusätzliche Möglichkeiten für informelles und selbstorganisiertes Lernen, wie z.B. die Nutzung von berufsrelevanten und berufsbezogenen Online-Communities.

Online-Communities sind informelle Personengruppen oder Netzwerke, die aufgrund gemeinsamer Interessen und/oder Problemstellungen über einen längeren Zeitraum hinweg im Internet, größtenteils asynchron, miteinander kommunizieren, Wissen und Erfahrungen austauschen, neues Wissen schaffen und dabei voneinander lernen.

Die Entwicklung und Nutzung berufsrelevanter und berufsbezogener Online-Communities hat in den letzten Jahren sprunghaft zugenommen. Allerdings zeigt sich, dass dabei branchen- und berufsgruppenbezogen große Unterschiede bestehen, deren Ursachen nur ansatzweise bekannt sind. Hinzu kommt eine verbreitete Skepsis der (Bildungs-)Verantwortlichen in Unternehmen gegenüber einer Internetnutzung (und damit auch der Möglichkeit, Online-Communities zu nutzen) durch Mitarbeiter/innen während ihrer Arbeitszeiten.

Bislang haben Online-Communities in der Bildungstechnologieforschung nur geringe Aufmerksamkeit erfahren: so fand beispielsweise eine Einordnung von Online-Communities in das bildungstechnologische Instrumentarium bisher noch nicht statt. Es liegen weder Kon

zepte zu ihrer arbeitsplatznahen Nutzung und zum betrieblichen Einsatz vor noch sind bislang empirische Daten (etwa zum Nutzungsverhalten) in diesem Feld in nennenswertem Umfang erhoben worden.

- **Ziele¹**

Das zentrale Forschungsziel der Untersuchung ist es, zunächst empirische Daten in diesem Feld zu erheben und auf deren Basis die Eignung von Online-Communities für arbeitsplatznahes, informelles Lernen zu prüfen sowie notwendige organisatorische und personale Voraussetzungen für deren Nutzung in Unternehmen abzuleiten. Dies geschieht über

- die Analyse des Nutzungsverhaltens von berufsfeldbezogenen Online-Communities unter den Gesichtspunkten
 - der personalen Voraussetzungen bei den Lernenden (Alter, Geschlecht, Qualifikation/Lernvoraussetzungen, Arbeitsaufgaben/Funktion, Qualifikationsbedarf, Lerngewohnheiten)
 - der betrieblichen Rahmenbedingungen (Zugangsmöglichkeiten zu Medien, organisatorischer Rahmen von Lernen und Arbeit, organisatorische und personale Unterstützung)
 - der Akzeptanzkriterien von Lernangeboten, Zugangswegen etc.,
- die Identifikation von Good-Practice Beispielen von berufsfeldbezogenen Online-Communities in Arbeitszusammenhängen,
- die Ableitung wichtiger Voraussetzungen für den Einsatz berufsfeldbezogener Online-Communities zur Unterstützung arbeitsplatznaher, informeller Lernformen im Unternehmen,

Die Ergebnisse werden in Handreichungen für Entscheidungsträger/innen in Unternehmen zusammengefasst.

- **Methodische Hinweise**

Das Forschungsprojekt ist mehrphasig angelegt. Zur Anwendung kommen quantitative und qualitative sozialwissenschaftliche Verfahren.

1. Exploration

- Literaturanalyse, (Internet-)Recherche einschlägiger Forschungsdokumentationen und Auswertung im Hinblick auf projektbezogene Fragestellungen
- Kick-off Workshop
- Vorbereitung, Durchführung und Auswertung einer Online-Befragung von NutzerInnen einschlägiger berufsfeldbezogener Online-Communities

2. Vertiefung

- Erstellung von drei Fallstudien unter Bezugnahme auf
 - leitfadengestützte, vertiefende Interviews mit Facharbeiter/innen und den für Weiterbildung zuständigen Mitarbeiter/innen (befragt werden sollen hier in erster Linie Nutzer/innen, die sich an der Online-Befragung beteiligten)
 - begleitende Beobachtungen im Unternehmen
- Durchführung eines Expertenworkshops
- Betreuung eines Diskussionsforums im Rahmen von www.foraus.de zur Nutzung von Online-Communities im Rahmen der Berufsbildung

3. Transfer

- Durchführung eines abschließenden Transfer-Workshops

¹ Vgl. Projektantrag von II/2002

- Entwicklung von Handreichungen für betriebliche Entscheidungsträger
- Publikation der Ergebnisse
- **Im Berichtszeitraum wurden folgende Arbeiten ausgeführt:**
- Kick-Off-Workshop „Online-Communities - Chance für das Lernen in der Arbeit“ am 26.09.2002 in Bonn.
- Literatur- und Internetrecherche.
- Vorbereitung, Durchführung, Verschriftung und Auswertung von bisher 10 mündlichen, leitfadengestützten Interviews mit Communitybetreibern.
- Öffentliche Ausschreibung und Vergabe eines Auftrags zur Durchführung einer Online-Befragung auf Grundlage der von den Projektmitarbeiter/innen entwickelten und zu prüfenden Arbeitshypothesen; gemeinsam mit dem Auftragnehmer wurde ein Fragebogen erstellt, der technisch als Online-Fragebogen umgesetzt wurde und gegenwärtig eingesetzt wird.
- Beschränkte Ausschreibung und Vergabe eines Auftrags zur Erstellung von drei Fallstudien zur Nutzung von Online-Communities „Studie zur Unterstützung von Qualifizierungsnetzwerken im Kontext von Kooperations- und Produktionsverbänden in der Industrie durch den Einsatz von Online-Communities“, gemeinsam mit dem Auftragnehmer erfolgte die Hypothesenbildung und die Auswahl der Praxispartner.
- Im Rahmen von zwei Communities wurden Foren zur Nutzung von Online-Communities und den gesammelten Erfahrungen der Nutzer erfolgreich moderiert. Auszüge aus den Beiträgen wurden exemplarisch publiziert.

Ergebnisse

... aus dem Kick-Off-Workshop

Zunächst wurde deutlich, dass die Abgrenzung des Begriffs Online-Community in der Fachöffentlichkeit unterschiedlich vorgenommen wird und dass sich dieser Begriff weiter ausdifferenzieren lässt. Die Vielfalt an Ausprägungen, wie beispielsweise Business Communities, Learning Communities, Communities of Practice, Wissensgemeinschaften zeigt schon den Facettenreichtum, den der Community-Ansatz bieten kann.² Virtuelle Studiengemeinschaften und Bildungsnetzwerke zeigen an, dass von Seiten der Berufsbildung sinnvollerweise zwei Typen von Online-Communities zu unterscheiden sind: erstens Online-Communities als ergänzende Lernformen in formalisierten Lernarrangements und zweitens eher interessengeleitete Online-Communities. Im ersten Fall steht das organisierte, formelle Lernen im Vordergrund, während im zweiten Fall das informelle Lernen vorherrscht.³ Die Aufmerksamkeit des Forschungsprojekts richtet sich dabei auf den zweiten Typ von Online-Communities. Innerhalb dieser Gruppe lassen sich die Betreibenden wie folgt kategorisieren:

- Anbieter, die kommerzielle Interessen verfolgen (z.B. Unternehmen aus der IuK-Branche)
- Enthusiast/innen, die thematisch und/oder technisch interessiert sind

² vgl. Seufert, Sabine: Virtuelle Lerngemeinschaften: Konzepte und Potenziale für die Aus- und Weiterbildung. - In: Zinke, Gert; Fogolin Angela (Hrsg.): Online-Communities - Chancen für informelles Lernen in der Arbeit. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (W. Bertelsmann). Bielefeld 2003

³ Dehnpostel, Peter: Lernen im Prozess der Arbeit - Online-Communities als zukunftsweisende Lernform? In: Zinke, Gert; Fogolin Angela (Hrsg.): Online-Communities - Chancen für informelles Lernen in der Arbeit. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.) Bielefeld 2003

- Öffentlich geförderte Projekte
- Unternehmensinterne Communities

Betreibende aus jeder dieser Gruppen nahmen am Workshop teil bzw. waren später Interviewpartner/innen.

Folgende Prämissen für das Forschungsprojekt wurden von den Projektmitarbeiter/innen eingangs vorgestellt und von den Teilnehmenden bestätigt bzw. ergänzt:

- Wir gehen davon aus, dass Online-Communities für informelles, arbeitsplatznahes Lernen geeignete Hilfsmittel sein können, da sie zeit- und ortsunabhängig einen Zugang zu Lerninhalten ermöglichen.
- Des Weiteren gehen wir davon aus, dass Online-Communities besonders dann für informelles, arbeitsplatznahes Lernen geeignet sind, wenn Arbeitsplätze permanente Anpassungs-, d.h. Lernprozesse erfordern. Wir vermuten hier, dass sich vor allem diejenigen Arbeitsplätze, die komplexe Arbeitsaufgaben umfassen und eine hohe Eigenverantwortung, was bspw. die Organisation der Arbeitsabläufe angeht, voraussetzen, sehr gut für eine arbeitsplatznahe Nutzung von Online-Communities eignen⁴.
- Um eine effektive und effiziente Nutzung von Online-Communities für arbeitsplatznahes, informelles Lernen zu ermöglichen, sind im betrieblichen Kontext unseres Erachtens die folgenden Faktoren eine *Conditio sine qua non*: Ein solches Lernangebot setzt einerseits die Bereitschaft zu selbstgesteuertem Lernen bei den Beschäftigten voraus. Darüber hinaus müssen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über entsprechende methodische Kompetenzen verfügen (bzw. die Möglichkeit erhalten, sich diese anzueignen).
- Andererseits muss die Akzeptanz seitens der Unternehmensleitung gegeben sein und auch im Alltag durch die Etablierung einer lernförderlichen Unternehmenskultur und der Bereitstellung einer entsprechenden Infrastruktur deutlich gemacht werden. Eine solche Unternehmenskultur kann dabei nicht an der eigenen Pforte halt machen, sondern der offene Charakter des Internet erfordert, insbesondere bei KMU, auch unternehmens- bzw. branchenübergreifendes Denken.

Die Beiträge von Workshopteilnehmer/innen präzisierten und ergänzten diese Prämissen:

- Die Arbeiten und Lernen verbindenden Lernformen, wie z.B. die Nutzung von Online-Communities, erfordern eine doppelte Infrastruktur: zum einen eine Arbeitsinfrastruktur, die im Hinblick auf Arbeitsaufgaben, Technik, Arbeitsorganisation und Qualifikationsanforderungen der jeweiligen Arbeitsumgebung entspricht, zum anderen eine Lerninfrastruktur, die zusätzliche räumliche, zeitliche, sächliche und personelle Ressourcen bereit stellt. Das Lernen ist zwar arbeitsgebunden, beschränkt sich jedoch nicht auf erfahrungsbezogene Lernprozesse in der Arbeit. Arbeitshandeln und darauf bezogene Reflexionen stehen mit ausgewiesenen Zielen und Inhalten betrieblicher Bildungsarbeit in Wechselbeziehung.⁵
- Das Lernen in dezentralen Lernformen ist symptomatisch für die Notwendigkeit einer weitreichenden Neuausrichtung betrieblicher Lernkonzepte. An die Stelle von linearen und hierarchisch angelegten Lernentwicklungen treten aktive, partizipative und prozesshaft bestimmte Handlungs- und Lernabläufe. Es kommt deutlich zum Ausdruck, dass die

⁴ Diese Vermutung basiert u.a. auf Angaben von Communitybetreiber/innen unterschiedlicher Branchen bzw. Berufsfelder zum jeweiligen NutzerInnenverhalten, die wir im Rahmen qualitativer, bislang noch nicht veröffentlichter Interviews erhoben.

⁵ Dehnbostel, Peter: Lernen im Prozess der Arbeit - a.a.o.

individuelle Selbststeuerung und das Erfahrungslernen für neue betriebliche Lernkonzepte prägend sind.⁶

- Allerdings gibt es erkennbare Grenzen des Erfahrungslernens und des selbstgesteuerten Lernens im Prozess der Arbeit. Außerhalb organisierter Lernformen sind Prozesse der Selbststeuerung und des Erfahrungslernens zumeist auf ein arbeits- und kontextgebundenes Lernen verengt. In der Regel heißt dies, dass das Lernen des Einzelnen an die Lernpotenziale und Lernchancen gebunden ist, die in der jeweiligen Arbeitssituation enthalten sind. Dieses Lernen ist aber mehr oder weniger zufällig, bleibt in der Regel betrieblich vereinseitigt, wenn es nicht über vernetzte Lernstrukturen oder die direkte Synthese mit organisiertem Lernen in einen Lern- und Bildungszusammenhang gestellt wird.⁷
- Online-Communities bieten ein einzigartiges Potenzial zur Erweiterung des persönlichen Kompetenz- und Beziehungsnetzwerkes sowie, damit einhergehend, die Möglichkeit zu informellem Lernen in einer besonderen Qualität. Fachlich orientierte Online-Communities können damit sowohl dem/der individuellen Arbeitnehmer/in als auch dem Unternehmen von großem Nutzen sein.⁸
- Die bisherigen Erfahrungen bei der Einführung und Nutzung von Online-Communities innerhalb eines Unternehmens zeigen, dass es schwierig ist, verschiedene Bereiche, Abteilungen usw. zusammenzuführen. Ein beobachtetes Phänomen ist, dass gewerblich-technisch orientierte Berufsgruppen solche Angebote deutlich besser annehmen als kaufmännisch-verwaltende.⁹

... aus bisher zehn leitfadengestützten Interviews mit Communitybetreiber/innen

In der ersten Projektphase wurden insgesamt zehn leitfadengestützte Interviews mit Communitybetreiber/innen durchgeführt. Die Interviews dauerten zwischen 45 und 120 Minuten. Die Interviews wurden aufgezeichnet, transkribiert und zusammengefasst.

Der verwendete Leitfaden wurde jeweils auf die Situation des/der Communitybetreibers/-in angepasst, folgte jedoch einer generellen inhaltlichen Linie mit folgenden Schwerpunkten: Motivation der Betreiber/innen, Konzeption der Community, Community als Lernhilfe, Profile der Nutzer/innen und Nutzungsverhalten, Grunddaten zur Community und zum/zur Interviewpartner/in.

Die Interviews verschafften den Projektmitarbeiter/innen einen Überblick über erfolgreich funktionierende, berufsbezogene bzw. berufsrelevante Online-Communities. Im Sinne einer Zwischenbilanz lassen sich folgende **Ergebnisse** zusammenfassen:

- Übereinstimmend wurde von den Interviewten geäußert, dass eine erfolgreiche Startphase entscheidend für das Funktionieren der Community ist.
- Der Eindruck entstand, dass (internetbasierte) kommunikative und soziale Kompetenz des/der Community-Betreibers/-in ein sehr wichtiges Erfolgskriterium ist. Insbesondere Fähigkeiten des Umgangs mit den Teilnehmer/innen, das Prägen einer Netiquette und ihre konsequente Einhaltung sind wichtig. Die fachliche Kompetenz dagegen ist zweitrangig.

⁶ Dehnbostel, Peter: Lernen im Prozess der Arbeit ... a.a.o.

⁷ Dehnbostel, Peter: Lernen im Prozess der Arbeit .. a.a.o.

⁸ Thürbach, Kai: Nutzungsverhalten in Online-Communities - Das Beispiel sekretaria.de - In: Zinke, Gert; Fogolin Angela (Hrsg.): Online-Communities - Chancen für informelles Lernen in der Arbeit. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Bielefeld 2003

⁹ Krenkel, Gert-Günter: Online-Communities in Großunternehmen - Praxisbericht aus der Siemens AG. - In: Zinke, Gert; Fogolin Angela (Hrsg.): Online-Communities - Chancen für informelles Lernen in der Arbeit. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Bielefeld 2003

gig und kann durch geschickte Moderation auch von den Nutzer/innen eingebracht werden.

- Neben kommerziell betriebenen großen Communities gibt es auch solche, die von Enthusiast/innen mit geringem finanziellen Aufwand betrieben werden (oft mit einer deutlich geringeren Zahl von Nutzer/innen, z.T. jedoch einer hohen Nutzungsintensität). Wichtig ist, dass, um eine Community erfolgreich zu betreiben, eine „kritische Masse“ von Nutzer/innen vorhanden sein muss und ein engagierter Kern von „Stammnutzer/innen“ die „Identität“ der Community mitprägt.
- Bei den befragten (berufsbezogenen) Communities greifen die Nutzer/innen überwiegend an den Wochentagen tagsüber (häufig während der Mittagspausen oder nach 17.00 Uhr) auf die Community zu (das heißt in einem eingeschränkten Rahmen während bzw. kurz nach der Arbeitszeit), weniger in der Freizeit. Von den Betreiber/innen (und anzunehmen ist: auch von den Nutzer/innen) werden ihre Aktivitäten (primär Erfahrungsaustausch und (gegenseitige) Hilfen zu berufsbezogenen Fragestellungen sowie Kontaktpflege) in der Regel nicht als Lernprozess wahrgenommen.
- Die eingebrachten Themen und Fragen haben einen engen Bezug zu Arbeitsaufgaben; durch ihre Beantwortung wird zeitnah ein bestehender Qualifikationsbedarf gedeckt.
- Die Communities sind nicht älter als fünf Jahre.

... einer Online-Befragung von Community-Nutzern und -Nutzerinnen

Im Rahmen einer öffentlichen Ausschreibung wurde dazu ein Auftrag vergeben. Die Onlinebefragung basiert auf von den Projektmitarbeiter/innen entwickelten Hypothesen. Der Fragebogen wurde gemeinsam mit dem Auftraggeber entwickelt, die technische Umsetzung und Auswertung der Ergebnisse erfolgt durch den Auftragnehmer. Die Onlinebefragung startete am 07.08.2003 und wurde Ende September abgeschlossen. Dabei haben 814 Nutzer/innen aus insgesamt dreizehn Communities den Fragebogen beantwortet, von denen 700 in Unternehmen tätig waren. Die Auswertung ist noch nicht abgeschlossen und wird bis Mitte November andauern.

Im Hinblick auf Nutzercharakteristiken sind folgende Aussagen bereits jetzt möglich:

- IT-nahe Arbeitsaufgaben sind für viele Nutzer und Nutzerinnen typisch, aber sie sind keine zwingende Voraussetzung, wie Communities zeigen, die eher aus IT-fernen Berufsfeldern kommen.
- Die Nutzung der Online-Communities erfolgt überwiegend im Arbeitszusammenhang und nur selten in der Freizeit.
- Die Nutzer und Nutzerinnen sind, was die Nutzung des Internet angeht, fast ausschließlich Experten und Fortgeschrittene.
- Bei den Nutzern und Nutzerinnen handelt es sich um Personen mit einem ausgeprägten autodidaktischen Lernverhalten.
- Die Möglichkeit zum situativen bzw. just-in-time-Lernen bestimmt das Interesse der Nutzer und Nutzerinnen an Online-Communities.
- Das Prinzip „Give and Take“ als Verhaltensmuster in Online-Communities wird bestätigt.
- Nutzer und Nutzerinnen arbeiten in einem turbulenten Umfeld.
- Unternehmen sind nur in wenigen Fällen Initiator, schon häufiger Unterstützer der Online-Community-Nutzungen.

- Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass es sich bei der überwiegenden Zahl der Arbeitsplätze der Befragten um solche handelt, die in hohem Maße lernförderlich sind.
- Ein typisches Nutzermerkmal ist, dass ihre Arbeit als Einzelarbeit organisiert ist.

Die Ergebnisse der Online-Befragung zeigen, dass diese Lernform hauptsächlich durch die Initiative der Mitarbeiter in das Unternehmen gebracht wird und sich damit die Lernkultur in diesen Unternehmen eher durch die Initiativen der Mitarbeiter und weniger durch die der Unternehmensleitung verändert. Ferner zeigen diese Ergebnisse, dass es eine typische Nutzercharakteristik gibt, d.h. es gibt bestimmte Rahmenbedingungen, die die Nutzung von Online-Communities unterstützen. Mit der Kenntnis dieser Rahmenbedingungen ist eine wichtige Grundlage für die Entwicklung von Beratungsinstrumenten für Unternehmen zur Integration von Online-Communities in die betriebliche Bildungsarbeit entstanden.

Ist-Stand der Fallstudien zur Nutzung von Online-Communities im Kontext von Kooperations- und Produktionsverbänden in der Industrie

Im Rahmen einer beschränkten Ausschreibung wurde hierfür ebenfalls ein Kooperationspartner gewonnen (CORE Business-Development GmbH in Berlin). Gegenwärtig laufen folgende Vorarbeiten: Gemeinsam wurden von den Projektmitarbeiter/innen und dem Auftragnehmer Hypothesen gebildet, das weitere methodische Vorgehen für die Erstellung der Fallstudien wurde abgestimmt und Unternehmen, deren Praxis exemplarisch vorgestellt werden soll, wurden ausgewählt. Als Unternehmen gewonnen werden konnten IBM, T-Systems sowie der DGB. Weitere Unternehmen, unter ihnen auch KMU, sind bereit, als Referenzbetriebe zu fungieren und sich für den Transfer der Ergebnisse zur Verfügung zu stellen.

Moderation von Diskussionsforen in zwei Communities

In zwei Communities wurden Foren moderiert (www.foraus.de, www.cad.de), mit dem Ziel, Einzelerfahrungen von Nutzer/innen exemplarisch zu erkunden. Auszüge aus den Beiträgen wurden in die o.g. Publikation (ZINKE/FOGOLIN) aufgenommen.

• Weiterer Projektverlauf

Die bislang durchgeführten Arbeiten dienen insbesondere dazu, eine breite empirische Datenbasis zu erheben. Die einzelnen Teilergebnisse werden im weiteren Projektverlauf vorrangig im Hinblick auf die eingangs genannten zentralen Forschungsziele analysiert. Darüber hinaus werden im Rahmen der vergebenen Aufträge zwei weitere Workshops zum Ergebnistransfer stattfinden. Ein weiterer Workshop zum Projekt wird im März 2004 während der Hochschultage zur Berufsbildung in Darmstadt durchgeführt; Beiträge auf der edutain und der learntec sind vorgesehen. Ein ständiger Austausch besteht zu verwandten Projekten und Modellversuchen im BIBB, insbesondere „Lernen in virtuellen Kompetenzzentren“ (Projekt 3.3.011), „Lernen am Netz, orientiert an realen Geschäftsprozessen - L@norg“ (Modellversuch D2544.00).

• Veröffentlichungen und Vorträge

Veröffentlichungen

Zinke, Gert: e-learning für KMU - Wie geht das. - In: E-Learning für die betriebliche Praxis. Hrsg. von Loebe, H. und Severing, Eckhart. Bielefeld 2003, S. 35-44 (Reihe Wirtschaft und Weiterbildung, Band 30)

Zinke, Gert; Fogolin Angela (Hrsg.): Online-Communities - Chancen für informelles Lernen in der Arbeit. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Bielefeld 2003

Zinke, Gert: Lernen in der Arbeit mit Online-Communities - Chance für E-Learning in kleinen und mittleren Unternehmen. - In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 32(2003) Heft 1, S. 9-13

Zinke, Gert: Netz- und internetbasierte betriebliche Lernformen und Online-Communities. Erscheint in: Dehnbostel, Peter/Pätzold, Günter: Innovationen und Tendenzen der betrieblichen Berufsbildung. Beiheft der Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik (ZBW)

Vorträge:

Wann	Wo	Veranstaltung	Thema des Vortrags
08/2002	Rostock	Mit den Möglichkeiten der TK und des Telelernens zu neuen Möglichkeiten am Markt, Regionalkonferenz	Entwicklung von Telelernen in der berufsbegleitenden Weiterbildung
09/2002	Pillnitz/ Dresden	Mitarbeiterfortbildung an der Fachschule für Gartenbau	E-Learning: Möglichkeiten und Grenzen
09/2002	Nürnberg	Fachtagung Virtuelle Berufsbildung am bfz Bildungsforschung	Online-Communities: Chance für das Lernen in der Arbeit
10/2002	Magdeburg	Inwent GmbH, Stipendiatenprogramm	Medien in der Berufsbildung
10/2002	Hannover	Zentraler Bildungskongress der Versicherungswirtschaft	E-Learning im Kontext der Planung von Bildungsprozessen
11/2002	Berlin	Arbeitsprozessorientiertes E-Learning. Tagung des Fraunhofer ISST	Lernförderliche Gestaltung von Facharbeiterarbeitsplätzen durch neue Medien
11/2002	Darmstadt	Tagung des Rationalisierungskolatoriums der deutschen Wirtschaft (RKW)	Online-Communities und informelle Weiterbildung
12/2002	Chemnitz	TU Chemnitz, Professur für Erwachsenenbildung; Ringvorlesung: Lernkultur Kompetenzentwicklung - Lebenslanges Lernen	Online-Communities - Neue Lernformen für das arbeitsplatznahe, selbstgesteuerte und informelle Lernen
12/2002	Gera	Ausbildertag der IHK Ostthüringen Effizienter Einsatz neuer Lernmedien - E-Learning in der Berufsausbildung	E-Learning in der Berufsbildung - Entwicklungsstand und Trends
2/2003	Berlin	Inwent GmbH, Stipendiatenprogramm	Medienkonzepte in der Berufsbildung
3/2003	Darmstadt	Bildungsmesse Nürnberg	Online-Communities - Neue Wege zum Lernen am Arbeitsplatz