

1. Forschungsprojekt Nr.: 3.4.102

Titel:

Nutzung von Online-Communities für arbeitsplatznahes, informelles Lernen

2. Problemdarstellung

Selbst gesteuertes, informelles Lernen¹ am Arbeitsplatz wird im Kontext des Projektantrags insbesondere als eine Reaktion auf sich kurzfristig ergebende, situationsbezogene Anforderungsveränderungen und auf nicht immer vorhersehbaren Qualifikationsbedarf verstanden. Es erfolgt überwiegend unstrukturiert und erfahrungsgelenkt².

PC- und Internetzugang bieten eine Reihe von Ansätzen, speziell für selbstgesteuertes, mediengestütztes, informelles Lernen am Arbeitsplatz, wie z.B. Foren, (elektronische) Handbücher, Hotlines, Datenbanken und Informationssysteme.

Das Interesse und den Bedarf von Facharbeiter/Facharbeiterinnen an diesen elektronischen Lerngelegenheiten verdeutlichen einschlägige berufsbezogene Online-Communities³. Communities sind informelle Personengruppen oder -netzwerke, die aufgrund gemeinsamer Interessen und/oder Problemstellungen über einen längeren Zeitraum hinweg miteinander kommunizieren, kooperieren, Wissen und Erfahrungen austauschen, neues Wissen schaffen und dabei voneinander lernen.⁴

Die Beiträge in den Foren dieser Communities zeigen, dass insbesondere komplexe, oft auftragsorientierte Aufgabenstellungen Auslöser für die Fragestellungen der Teilnehmer/innen sind.

Im Rahmen des selbstgesteuerten "just in time"-, aber auch des kollaborativen⁵ und kooperativen Lernens können daher Communities als wichtige Lerngelegenheiten angesehen werden, deren Wert bisher unterschätzt und deren Einsatz von den Unternehmen deshalb nicht genügend gefördert wird. Dabei wären diese Communities gerade für kleine und mittelständische Unternehmen geeignet. Wie diese Lerngelegenheiten für Lernen genutzt werden, welche Potenziale sie für das Lernen im Unternehmen haben können und wie das Lernen mit diesen Lerngelegenheiten im Unternehmen organisatorisch unterstützt und gefördert werden kann, ist bisher noch nicht ausreichend untersucht. Mit der Beantwortung dieser Fragen können für Unternehmen wertvolle Hilfen gegeben werden.

Forschungsstand

Um die Eignung internetgestützter Informations- und Kommunikationsangebote für arbeitsplatznahes, informelles Lernen beurteilen zu können, sind Kenntnisse über die Gestaltung des Arbeitsplatzes als Lernplatz notwendig: Zur lernförderlichen Gestaltung von Arbeitsplätzen liegen bereits arbeitspsychologische und ergonomische Untersuchungen im Zusam-

¹ Allgemein bezeichnet Lernen zunächst vermittelte, informationsverarbeitende Vorgänge, die verhaltensregulierenden Gedächtnisbesitz aufbauen, welcher eine effektive Auseinandersetzung mit Anforderungen ermöglicht. - Nach: Hacker, Winfried; Skell, Wolfgang: Lernen in der Arbeit. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Berlin 1993. - S. 17.

² Straka, Gerald: Lernen unter informellen Bedingungen. In: Kompetenzentwicklung 2000. Hrsg. ABWF QUEM. - Berlin 2000. S.29.

³ Im Bereich Metalltechnik, Schwerpunkt CNC-Technik finden sich mehrere Communities im deutschsprachigen Raum. Diese Communities haben unterschiedliche Hintergründe. So wird ein Forum von einem führenden Steuerungshersteller betreut (<http://www.ad.siemens.de/mc/de/indexe691.html>), ein weiteres wird von einem Interessenverband verschiedener Unternehmen unterhalten (<http://www.metallforum.de/html/cnc-forum.html>) und eine dritte Community wird von einem gemeinnützigen Verein getragen (www.cnc-club.de). Für das Berufsfeld Landwirtschaft existiert z.B. eine Community www.pigpool.de, die Tierwirten/Tierwirtinnen, insbesondere Schweinewirten/Schweinewirtinnen eine Kommunikationsplattform anbietet. Zu nennen sind auch die Foren www.Mediengestalter2000plus.de und das am BIBB entwickelte Forum für Ausbilder www.foraus.de.

⁴ vgl. <http://www.communixx.de/community.html>.

⁵ Vgl. dazu Back, Andrea u.a.: E-Learning im Unternehmen. - Zürich, 2001. - S. 193.

menhang mit der Kompetenzforschung vor⁶. FRIELING nennt u.a. mit Bezug auf die Handlungsregulationstheorie nach HACKER acht Merkmale lernförderlicher Arbeitssysteme. Der Fokus liegt hier auf der für Lernen günstigen Gestaltung der Arbeit, die am ehesten dann gegeben ist, wenn die Arbeitssysteme von den Betroffenen permanent Anpassungs- d.h. Lernprozesse fordern⁷. Arbeitsplätze, die dieses Kriterium erfüllen, werden am ehesten für die Nutzung internetgestützter Informations- und Kommunikationsangebote für arbeitsplatznahes, informelles Lernen geeignet sein.

Selbstgesteuertes, informelles Lernen kann darüber hinaus durch folgende Maßnahmen gefördert werden: Einräumen von Zeit und Gelegenheiten zum Lernen, kritisches Prüfen der äußeren und inneren Umgebungsbedingungen, Erhöhen von Bewusstsein und Aufmerksamkeit, Förderung der Bereitschaft zur Induktion, zur Reflexion und Zusammenarbeit sowie Vertrauen⁸.

Informelles Lernen wird deshalb als ein durchaus beeinflussbarer und damit steuerbarer Prozess verstanden, der im Ergebnis die Effizienz der betrieblichen Bildungsarbeit steigern kann. So beschreibt DEHNBOSTEL eine neue Lernkultur, die beide Formen betrieblichen Lernens, nämlich intentionales und informelles Lernen, einschließt und die sich unter anderem dadurch auszeichnet, dass das Lernen in natürlichen Lernumgebungen als Erfahrungslernen und in Vernetzung mit didaktisch-intentionalem Lernen innerhalb und außerhalb der Arbeit erfolgt⁹.

Aus Sicht der Gestaltung multimedialer Lernumgebungen in Arbeitszusammenhängen werden von KERRES auf konstruktivistische Lernmodelle gestützte, multimediale Lernumgebungen beschrieben, die allerdings zunächst die Nutzung didaktisch gestalteter Medien (Lernbausteine) betreffen¹⁰. Der von BACK¹¹ beschriebene Ansatz des Just-in-time-E-Learning und des kollaborativen Lernens zeigt Szenarien für die Anwendung des E-Learning in Arbeitszusammenhängen.

DEHNBOSTEL hat Formen dezentralen Lernens untersucht und stellt die Vernetzung der Lernorte im Sinne selbstorganisierter und selbstqualifizierender Kooperationsmodelle¹² als wichtige Notwendigkeit heraus, um damit Erfahrungslernen zu fördern. Genau das können Online-Communities leisten. Bisher fehlen jedoch Untersuchungen, die die Nutzung von Online-Communities für arbeitsplatznahes, informelles Lernen an Arbeitsplätzen für Facharbeiter/innen betreffen, und es fehlen Aussagen darüber, in welchen Zusammenhängen der Einsatz von Communities geeignet ist, welche Voraussetzungen dafür geschaffen werden müssen und welche Risiken damit verbunden sein können.

Zentrale Forschungshypothesen

- Online-Communities sind für informelles, arbeitsplatznahes Lernen geeignete Hilfsmittel, da sie in zeitlich und räumlich nichtorganisierten Lernzusammenhängen den Zugang zu Lerninhalten ermöglichen;

⁶ vgl. z.B. Bergmann, B. (2000). Kompetenzentwicklung im Arbeitsprozess. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 42, 2, 138 - 144 und Kauffeld, Simone/Grote, Sven: Arbeitsgestaltung und Kompetenz. - In: Flexibilität und Kompetenz. - Hrsg.: Frieling, Ekkehart u.a. Münster 2000.

⁷ Frieling, Ekkehart u.a.: Lernförderliche Arbeitsplätze. - In: QUEM-Report, Heft 69: Berufliche Kompetenzentwicklung in formellen und informellen Strukturen. Berlin 2001. - S. 109 ff.

⁸ Marsick, V.J.; Watkins, K.E.: Informal Learning on the job. Advances in Development. - Human Resources 3, 1999.

⁹ vgl. Dehnbostel, Peter: Erfahrungslernen in der beruflichen Bildung - Ansatzpunkt für eine neue Lernkultur. In: Dehnbostel, Peter/Novak, H.: - Arbeits- und erfahrungsorientierte Lernkonzepte. - Bielefeld 2000.

¹⁰ vgl. Kerres, M.: Multimediale und telemediale Lernumgebungen: Konzeption und Entwicklung. München 2001. S. 279 ff.

¹¹ vgl. Back, Andrea u.a.: E-Learning im Unternehmen. - Zürich, 2001. - S. 193 ff.

¹² vgl. Dehnbostel, Peter: Erfahrungslernen ...a.a.o. S. 109.

- mit der Entwicklung von Online-Communities sind Bottom-up-Initiativen entstanden, die zwar individuell genutzt, in der betrieblichen Bildungsarbeit aber kaum berücksichtigt werden;
- Online-Communities sind dann für informelles, arbeitsplatznahe Lernen geeignet, wenn die Arbeitsplätze der Betroffenen permanente Anpassungs- d.h. Lernprozesse fordern;
- die effiziente Nutzung von Online-Communities für mediengestützte, arbeitsplatznahe Lernformen ist abhängig von organisatorischen, didaktisch-methodischen und personalen Voraussetzungen einschließlich der Akzeptanz der Unternehmensleitung. Auf dieser Grundlage können im Rahmen der betrieblichen Lernkultur Organisationsmodelle für die Unterstützung des arbeitsplatznahen, mediengestützten Lernens entwickelt werden.

Forschungsziele

Das zentrale Forschungsziel der Untersuchung ist es, die Eignung von Online-Communities für arbeitsplatznahe, informelles Lernen zu prüfen und notwendige organisatorische und personale Voraussetzungen für deren Nutzung in Unternehmen abzuleiten.

Teilziele sind

- 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, Zugangswege,
- 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,
- Zusammenfassung der Ergebnisse in Handreichungen für Entscheidungsträger in Unternehmen.

3. Begründete Zuordnung zu den Forschungskorridoren

Das Forschungsinteresse besteht in der näheren Beschreibung der Einsatzmöglichkeiten und -grenzen von mediengestützten und arbeitsplatznahen Lernformen. Das Forschungsprojekt ordnet sich einem der im Forschungskorridor 4 genannten prioritären Themen zu: "Die Lernförderlichkeit von Facharbeiterplätzen durch Medien und ihr Beitrag zur Kompetenzentwicklung, zur betrieblichen Lernkultur und zur Organisationsentwicklung soll in ausgewählten Praxisbeispielen untersucht und daraus Kriterien für die Machbarkeit und Implementierung von E-Learning in Arbeitszusammenhängen abgeleitet werden."¹³

4. In Aussicht genommene Methoden, vorgesehene Fachausschüsse/-beiräte, etwaige Fremdforschungsaufträge

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

¹³ Perspektiven der Berufsbildungsforschung: Das neue mittelfristige Forschungsprogramm des Bundesinstituts für Berufsbildung. - Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär (Hrsg.) (Forschung Spezial H. 1). Bielefeld 2001. - S. 66.

1. Explorationen

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

2. Vertiefung

- Erstellung von bis zu zehn Fallstudien unter Bezugnahme auf
 - leitfadengestützte, vertiefende Interviews mit Facharbeiter/Facharbeiterinnen und den für Weiterbildung zuständigen Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen (befragt werden sollen hier in erster Linie Nutzer/Nutzerinnen, 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
- Entwicklung von Handreichungen für betriebliche Entscheidungsträger
- Publikation der Ergebnisse

5. Zeitrahmen

III/02 bis IV/04

6. Zwischenbericht

III/03

Mitarbeiter/-innen

Dr. Zinke, Gert (0228 / 107-1429); Fogolin, Angela