

Rahmenbedingungen des Ausbildungshandelns verändern sich Qualifizierungsanforderungen und Lern- kulturen beim Einsatz neuer Medien

► **Berufsbildung positioniert und definiert sich in der Auseinandersetzung mit dynamischen Kontexten. Sie reflektiert Veränderungen und entwickelt sich als Respons auf neue Anforderungen ständig weiter. Neue Entwicklungen in Wirtschaft, Gesellschaft und Technik verändern Qualifizierungsanforderungen, schaffen neue Rahmenbedingungen des Lehrens und Lernens und erhöhen den Druck, neue Konzepte und Strategien für die Berufsbildung zu entwickeln. An dem Schnittpunkt zwischen neuen Qualifizierungsanforderungen und sich verändernden Lernkulturen agiert das Personal in der beruflichen Bildung. Im Beitrag werden Parameter beruflicher Bildung mit Einfluss auf das Funktionsbild des Bildungspersonals erörtert und wird die Rolle von Lernkonzepten und Medieneinsatz im Kontext veränderter betrieblicher Rahmenbedingungen aufgezeigt.**

Neue Standards für Bildungspersonal und Medieneinsatz

Beim Wandel von der Industrie- zur Wissensgesellschaft wird Wissensarbeit zu einer wichtigen Voraussetzung betrieblicher Facharbeit.^{1,2} Das bisher von Fachkräften benötigte Ausführungswissen wird zunehmend in Dokumentationssystemen abgelegt und muss vom Facharbeiter abgerufen werden können. Deshalb muss Berufsbildung in der Wissensgesellschaft die Kompetenz, Dokumentationssysteme intelligent zu nutzen, vermitteln. Hier ist das Bildungspersonal gefordert. Damit aus Informationen Wissen wird, ist es seine Aufgabe, Informationen in die Erfahrungskontexte von Lernenden einzubauen und Ausbildung so zu organisieren, dass dies möglich ist.

Ergebnisse neuer Untersuchungen über Entwicklungen in der betrieblichen Bildungsarbeit deuten auf eine sich in den nächsten Jahren entwickelnde „neue Lernkultur“ hin, die auch die Rahmenbedingungen betrieblichen Bildungspersonals einschneidend verändert. Danach steigt der Anteil selbst gesteuerter Lernvorgänge in der Berufsbildung, und die Bedeutung des Arbeitsplatzes als Lernort nimmt wieder zu. Für 45% der vom BIBB befragten Betriebe ist der arbeitsplatznahe Wissenserwerb sehr wichtig. Zu diesem Zweck wird Ausbildung so organisiert, dass Lernen verstärkt in Geschäftsprozesse eingebunden und ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch der Mitarbeiter forciert wird. Eine höhere Eigenverantwortung der Lernenden wird in allen Betrieben für eine wichtige Voraussetzung erfolgreicher Berufsbildung gehalten.³

Mit der Renaissance des Lernens in der Arbeit ist ein grundlegender Wandel der beruflichen Bildung verbunden: Im Vordergrund stehen nicht mehr Zentralisierung und Systematisierung, sondern Flexibilisierung und eine Orientierung an Kunden- und Geschäftsprozessen.⁴ Damit wird der Arbeitsprozess zum grundlegenden Gestaltungs- und Ordnungskriterium für die Berufsbildung und setzt neue Standards für Bildungspersonal und Medieneinsatz.



KATHRIN HENSGE

*Dr., Leiterin des Arbeitsbereichs
„Bildungstechnologie, Bildungspersonal,
Lernkooperation“ im BIBB*

Hohe Erwartungen an das Bildungspersonal

Wissensbasierte Facharbeit, Arbeiten und Lernen integrieren, prozessorientiert ausbilden, lernförderliche Lernkulturen aufbauen und gestalten; die Parameter beruflicher Bildung sind in Bewegung und schaffen neue Rahmenbedingungen für das Handeln des Bildungspersonals. Es ist das Personal in der Berufsbildung, das den Transfer von Innovationen in die Berufsbildung leistet. Von seiner Qualifikation und seinen Arbeitsbedingungen im betrieblichen Alltag hängt es ab, ob und wie neue Anforderungen, wie sie z. B. in den Neuordnungen festgeschrieben werden, auch in der betrieblichen Berufsausbildung ankommen.

Gemessen an dieser Bedeutung ist es erstaunlich, wie wenig Bedeutung den Ausbilderinnen und Ausbildern in der Diskussion um die Zukunft der Berufsbildung beigemessen wird. Bei allen Veränderungen wird implizit immer davon ausgegangen, dass sie es „schon schaffen werden“. Das Bil-

ob das duale System seine hohen Ansprüche ohne nachgewiesene Eignung des Bildungspersonals erfüllen kann.

Ungeachtet gesetzgebender Aktivitäten zur Überprüfung von Ausbildereignungen bleiben die Erwartungen an das Bildungspersonal im Hinblick auf die Umsetzung innovativer Entwicklungen nach wie vor hoch, und es stellt sich die Frage, woher Ausbilderinnen und Ausbilder die Qualifikation zur Bewältigung dieses Anforderungsdrucks nehmen.

Das Wechselspiel zwischen Bildungspersonal, Lernkonzepten und Medieneinsatz verändert sich

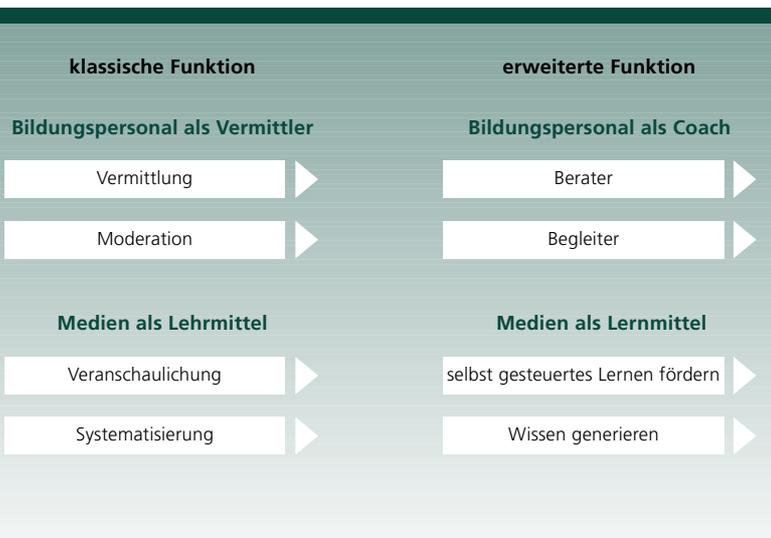
Der Bedeutungszuwachs arbeitsintegrierten Lernens infolge einer zunehmenden Prozessorientierung der betrieblichen Berufsausbildung verlangt eine konzeptionelle Neuausrichtung von Lernkonzepten, Medieneinsatz und Handeln des Bildungspersonals. Richtungsweisende Impulse sind weniger in der Gestaltung formaler, modellhaft vorstrukturierter Lernangebote für das eher lehrgangsgebundene Lernen zu erwarten, sondern überwiegend in der Entwicklung informeller Konzepte mit offenen Lernarrangements und kooperativen Lernszenarien für das Lernen im Prozess der Arbeit. In offenen Lernarrangements wird Lernen situationsgerecht mit dem Arbeitsprozess verknüpft. Bei nicht organisierten Lernkontexten bewegen sich die Bezugspunkte von Ausbildungshandeln, Medieneinsatz und -entwicklung aufeinander zu und verfolgen gemeinsam eine Zielsetzung: die Verknüpfung von Arbeiten und Lernen. Dabei verläuft der Funktionswandel von Bildungspersonal und Medien parallel:

- Die klassischen Funktionen des Bildungspersonals – vermitteln, moderieren – werden ergänzt um Funktionen des Coachings.
- Die Aufgabe von Medien verlagert sich von der Veranschaulichung und Systematisierung zur Unterstützung selbst gesteuerten Lernens sowie der Generierung von Wissen.⁶

Offene Lernarrangements unterstützen selbst gesteuertes, arbeitsintegriertes Lernen

In der Berufsbildung setzt sich zunehmend die Erkenntnis durch, dass ein Lernen auf Vorrat in der Regel dem Qualifizierungsbedarf nicht mehr gerecht wird. Gesucht werden Formen der Qualifizierung und des Kompetenzerwerbs, die mit den betrieblichen Leistungsprozessen synchronisiert werden können. Immer mehr Betriebe suchen deshalb nach Wegen, das Lernen am Arbeitsplatz durch Medien zu un-

Funktionswandel von Bildungspersonal und Medien



dungspersonal, obwohl es zurzeit ca. 550.000 hauptamtliche Ausbilderinnen und Ausbilder und rund dreieinhalb bis vier Millionen ausbildende Fachkräfte gibt – eine in der bildungspolitischen Diskussion vergessene Personen-
gruppe?

Angesichts des Innovationsdrucks, der auf der beruflichen Bildung lastet, sowie der in Begleitung mit den Ergebnissen der PISA-Studien einsetzende Ruf nach nationalen Bildungsstandards und dem Bemühen nach internationaler Anerkennung stimmt die Aussetzung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) nachdenklich und sollte überprüft werden.⁵ Zu fragen ist, *ob auf die Professionalität des Bildungspersonals als Garant für Qualität, Modernität und Innovationstransfer in der Berufsbildung zugunsten von Quantität verzichtet werden kann.* Zu überprüfen ist, welchen Stellenwert die AEVO für Ausbildungsqualität hat und

terstützen, die über das Internet oder Intranet bei Bedarf abrufbar sind. Dabei soll die Ausbildung, von betrieblichen Tätigkeitsfeldern und Aufgabenstellungen ausgehend, arbeitsintegriert erfolgen. Idealerweise sollte direkt am Arbeitsplatz ausgebildet werden.⁷

Für ein Lernen im Prozess der Arbeit werden *offene Lernarrangements* benötigt, die zwei bislang eher getrennte Prozesse – Arbeiten und Lernen – miteinander verknüpfen. In der Verknüpfung von Arbeiten und Lernen liegt zur Zeit die größte Herausforderung für die Entwicklung neuer Medien, und zugleich ist genau an dieser Schnittstelle der größte Mehrwert netzgestützter Informations- und Lernangebote zu erwarten. Dieser entfaltet sich nicht in der 1:1-Übertragung von traditionellen Kursangeboten in E-Learning-Angebote, sondern in ihrem Beitrag zur Unterstützung arbeitsintegrierten Lernens.

Die konzeptionelle Neuausrichtung in der Lernkonzept- und Medienentwicklung liegt deshalb zunehmend mehr bei der Entwicklung offener, am Bedarf ausgerichteter Medien, die sich kontextbezogen im Arbeitsprozess gezielt abfragen lassen und kurze Informationen zur Ausführung bestimmter Arbeitsschritte liefern, sowie bei netzgestützten und community-basierten Lerninfrastrukturen für kooperatives Lernen, Arbeiten und Problemlösen.

In jüngster Zeit werden hierfür z. B. Ansätze mobilen Lernens diskutiert, die von stationären Gerätekonfigurationen unabhängig nachhaltiges, ortsungebundenes, authentisches Lernen unterstützen. Dieser Fragestellung widmet sich ein in diesem Jahr begonnenes Forschungsprojekt, das den Beitrag mobilen Lernens zur Unterstützung arbeitsintegrierten Lernens untersucht. Darüber hinaus werden in mehreren Forschungsprojekten kooperative Formen des Lehrens und Lernens untersucht, z. B., ob und wie Community-Angebote betriebliche Weiterbildung ergänzen können. Mit dem Ausbilderforum „foraus.de“ werden arbeitsintegrierte Formen der Ausbilderqualifizierung entwickelt und erprobt, die selbstlernfördernd und kooperativ zum Transfer modernen Ausbildungs-Know-hows beitragen.

Was bedeuten diese Veränderungen für die betriebliche Bildungsarbeit? Noch ist das Konzept nicht erfunden. Vieles befindet sich in der Entwicklung. So beginnt z. B. Daimler-Chrysler sein Lerninselmodell zugunsten eines prozessintegrierten Modells umzuwandeln; oder die Deutsche Telekom, Siemens und Audi AG nutzen E-Learning-Instrumente in der Ausbildung, um entlang von Arbeitsprozessen selbstständiges Lernen zu unterstützen und anhand von Lernaufgaben zu qualifizieren.

Aus diesen Einzelaktivitäten lassen sich Schlüsse auf Erfolg versprechende Lernkonzepte und deren didaktische Ausrichtungen ablesen: Die gemeinsame Leitlinie einer

Didaktik netzgestützten Ausbildens zeigt sich im Wesentlichen in der Trendwende hin zu offenen Lernstrukturen und kooperativen Lernszenarien für das Lernen im Prozess der Arbeit. In diesem Kontext verlagert sich das Anforderungsprofil des betrieblichen Bildungspersonals von der in geschlossenen Konzepten üblichen Wissensvermittlung hin zu Lernarrangements, die lediglich den Rahmen abstecken, innerhalb dessen Kompetenzerwerb erfolgt. Ausbilden in solchen offenen Lernarrangements unterstützt somit selbst gesteuertes Lernen im Prozess der Arbeit. Belege dafür, wie wichtig ein Umdenken zugunsten offener Lernarrangements für die Lernwirksamkeit von Ausbildungskonzepten ist, zeigen auch lerntheoretische Grundlagen.

Lange Zeit ist man davon ausgegangen, dass das in geschlossenen Konzepten vermittelte Wissen auch tatsächlich in dem Umfang erworben wird, wie es vermittelt wurde. Dies ist jedoch mitnichten der Fall. Konstruktivistische Lerntheorien zeigen, dass Wissen in einem individuellen Lernprozess erworben wird, d. h., welches Wissen tatsächlich im Rahmen von Ausbildungsprozessen erworben wird, hängt ganz erheblich von den Lernenden selbst ab.

Verknüpfung von Bildungspersonal und Medien in offenen Lernarrangements

In offenen Lernarrangements werden Arbeits- und Lernprozess systematisch miteinander verknüpft. Zu diesem Zweck müssen zwei unterschiedliche Infrastrukturen aufeinander bezogen werden: die Arbeitsstrukturen sowie die Lerninfrastrukturen.⁸ Aufgabe des Bildungspersonals ist es, an der Verknüpfung von Arbeits- und Lerninfrastrukturen mitzuwirken, um selbst gesteuertes Lernen in offenen Lernarrangements zu ermöglichen. Damit ist das neue Funktionsbild des Bildungspersonals in offenen Lernarrangements eng verknüpft mit einem situativen, subjektbezogenen Lernkonzeptverständnis.⁹ (vgl. Kasten)

Mit der Integration von Arbeiten und Lernen verknüpfen sich zugleich auch die Funktionen des Bildungspersonals

Subjektbezogenes Lernkonzeptverständnis nach REINMANN-ROTHMEIER und MANDL

- Lernen ist nur bei aktiver Beteiligung des Lernenden möglich. Dazu gehört, dass die Lernenden motiviert sind und an dem, was oder wie sie es tun, Interesse haben oder entwickeln.
- Bei jedem Lernen übernimmt der Lernende Steuerungs- und Kontrollfunktionen. Der Ausprägungsgrad dieser Selbststeuerung variiert, es ist jedoch kein Lernen ohne jegliche Selbststeuerung möglich.
- Lernen ist in jedem Fall konstruktiv. Der Erfahrungs- und Wissenshintergrund der Lernenden findet Berücksichtigung. Subjektive Interpretationen finden statt.
- Lernen erfolgt stets in spezifischen Kontexten, so dass jeder Kernprozess als situativ gelten kann.
- Lernen ist immer auch ein sozialer Prozess, indem es interaktiv geschieht und indem auf den Lernenden und seine Handlungen stets soziokulturelle Einflüsse wirken.

mit denen des Medieneinsatzes: Lernen zu aktivieren, Kommunikation der Lernenden untereinander anzuregen und ein Lernen in nicht organisiertem Kontext zu ermöglichen.

Für Lernarrangements, in denen die Lernenden eigenständig und nach Bedarf auf netzgestützte Lern- und Informationsangebote zugreifen, sind nach REINMANN-ROTHMEIER/MANDL¹⁰ eine Reihe von Prinzipien zu beachten:

- *Die Authentizität der Lernumgebung* – im Gegensatz zu der oft üblichen Vereinfachung und Reduktion – wird als wichtiges Mittel betrachtet, Praxistransfer zu ermöglichen und der Bildung von „trägem Wissen“ durch die Einbettung in einen (netzgestützten) Anwendungskontext entgegenzuwirken.
- *Situierte Anwendungskontexte*: Aus der Annahme, dass die Lernsituation eine zentrale Rolle bei der Wissenskonstruktion spielt und Sachverhalte immer in Verbindung mit einem physischen und sozialen Kontext gelernt werden, ergibt sich die Anforderung, Lernen in soziale und anwendungsbezogene (netzgestützte) Kontexte einzubinden.
- *Multiple Anwendungskontexte und Perspektiven* sollen der kritischen Auseinandersetzung mit dem Stoff dienen und den Transfer auf andere Gebiete unterstützen.
- *Komplexe Ausgangsprobleme*, die sowohl an die Erfahrungen der Lernenden anknüpfen als auch genügend Neuigkeitswert haben, sollen als Herausforderung dienen, eine oder mehrere Lösungen zu finden, um eine vorrangig auf Prüfungsergebnisse ausgerichtete Lernmotivation zu ersetzen oder zumindest zu ergänzen.
- *Sozialer Kontext*: Wesentlicher Bestandteil der Lernsituation ist die Beziehung der Lernenden untereinander und zu Lehrenden und Fachexperten. Gefördert werden sollen ein (netzgestütztes) gemeinsames Erarbeiten von Lösungen und der soziale Austausch.

- *Artikulation und Reflexion* unterstützen zum einen die Auseinandersetzung zwischen eigener und fremder Sichtweise, zum anderen den Prozess der Metakognition. Beide tragen dazu bei, allgemeine Problemlösungsstrategien zu entwickeln.

Lernen in offenen Lernarrangements muss auch bei netzgestützten Anwendungen nicht in eigens dafür entwickelten Lernprogrammen erfolgen. Die pädagogische Zweitnutzung netzgestützter Angebote ist durchaus gewollter Bestandteil des Konzepts. Netzgestützte Informationen übernehmen keine Lehrbuchfunktion, sondern helfen den Lernenden, Erfahrungen zu sammeln und tragen zur Wissenskonstruktion bei.

Zusammenfassung und Ausblick

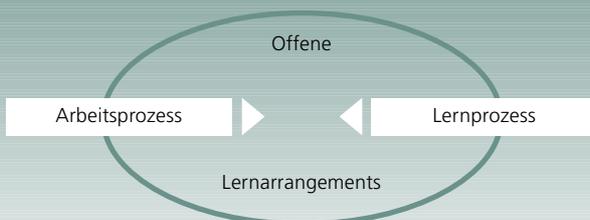
Der Wandel zur Wissensgesellschaft, veränderte Anforderungen an Facharbeit, prozessorientierte Gestaltung von Berufsbildung sind zurzeit die einflussreichsten Parameter, die das Funktionsbild von Ausbilderinnen und Ausbildern prägen und die Rahmenbedingungen des Ausbildungshandels einschneidend verändern.

Das Bildungspersonal nimmt seine Aufgabe zunehmend weniger in klassischen Lehr-/Lernsituationen, z. B. in der Lehrwerkstatt, in Lerninseln oder in separaten Schulungsräumen, wahr, dafür mehr im Rahmen von offenen Lernarrangements in nicht organisierten Lernkontexten.

Bei der Wahrnehmung dieser Aufgabe übernimmt das Bildungspersonal Funktionen des Coachings, des Lernsupports und Gestaltens von Lernarrangements, die Arbeiten und Lernen so miteinander verknüpfen, dass selbst gesteuertes Lernen möglich wird. An dieser Schnittstelle entfalten neue Medien ihre größte Wirksamkeit im Prozess der betrieblichen Berufsausbildung. Prozessbezogene Berufsbildung und selbst gesteuertes Lernen sind ohne Zugriff auf netzgestützte Informations- und Lernangebote nicht vorstellbar. Damit verändern auch Medien ihre klassische Funktion im Bildungsprozess, indem sie weniger das Lehren als vielmehr das Lernen unterstützen.

Dieser Funktionswandel von Bildungspersonal, Lernkonzepten und Medieneinsatz ist in der Realität beruflicher Bildungspraxis noch nicht durchgängig angekommen. Es fehlen schlüssige Lernkonzepte und Medienentwicklungen ebenso wie eine systematische Qualifizierung des Bildungspersonals zur Vorbereitung auf den Funktionswandel. Um diese Lücke zu schließen, bedarf es weiterer Forschungs- und Entwicklungsarbeiten, so zum Beispiel:

Integration von Arbeiten und Lernen in offenen Lernarrangements



- *Die Verknüpfung formellen und informellen Lernens im Prozess der Arbeit*

Hierunter fallen Entwicklungen offenerer, am Bedarf ausgerichteter Medien- und Lernkonzepte für das berufliche Lehren und Lernen am Arbeitsplatz sowie netzgestützte und community-basierte Lerninfrastrukturen als Ansätze für kooperatives Lernen, Arbeiten und Problemlösen.

- *Die Unterstützung des Lernens im Arbeits- und Geschäftsprozess*

Dazu gehören auch kunden- und lernaufgabenorientierte Entwicklungen sowie Möglichkeiten des Einsatzes von Content- und Wissensmanagemententwicklungen für das selbst organisierte Lernen im Arbeits- und Geschäftsprozess.

- *Die Qualifizierung des Bildungspersonals*

Hierunter fallen Konzepte, die Ausbilderinnen und Ausbilder in der Wahrnehmung ihrer veränderten Rolle bei der Begleitung selbst gesteuerten Lernens im Arbeits- und Geschäftsprozess sowie bei der Entwicklung von Lernlösungen für die Integration formellen und informellen Lernens unterstützen. Dafür sind Aufgaben und Funktionen von Netzcoaches und Formen des Lernsupports zu untersuchen.

Zu prüfen ist, welcher Professionalisierungsgrad für das Bildungspersonal notwendig ist, um das neue Funktionsbild des Ausbilders in offenen Lernarrangements in die betriebliche Bildungspraxis umzusetzen. ■

Anmerkungen

- 1 Vgl. Wilke, H.: *Systematisches Wissensmanagement*. Stuttgart 2001
- 2 *Vortragsmanuskript von Koch, J.: Prozessorientierung und Wissensmanagement für KMU, BIBB/ELKONET-Workshop „Netzgestützte Lerninfrastrukturen“*. Stuttgart, Februar 2005
- 3 Zinnen, H.: *Wissensmanagement u. betriebliches Lernen – Eine Bestandsaufnahme in Ausbildungsbetrieben mit Tipps. Praxis*. Hrsg. BIBB, Bonn 2005, Abschnitt 4.1
- 4 Dehnbostel, P.: *Lernen im Prozess der Arbeit. Online-Communities als zukunftsweisende Lernform?* In: Zinke, G.; Fogolin, A. (Hrsg.): *Online-Communities – Chancen für informelles Lernen in der Arbeit*. Hrsg. BIBB, Bonn 2004; S. 39
- 5 Vgl. Schlottau, W.: in diesem Heft – hier findet sich auch eine begriffliche Klarstellung zum Ausbildungspersonal
- 6 Vgl. Fogolin, A.; Zinke, G. in diesem Heft.
- 7 Bahl, A.; Koch, J.; Meerten, E.; Zinke, G.: *Was bedeutet prozessbezogen ausbilden?* In: *BWP 33 (2004) 5*, S. 10–14
- 8 Dehnbostel, P.: *Lernen im Prozess der Arbeit, a. a. O.*, S. 40
- 9 Reinmann-Rothmeier, G.; Mandl, H.: *Lernen in Unternehmen: Von einer gemeinsamen Vision zu einer effektiven Förderung des Lernens*. In: *Dehnbostel, P. u. a. (Hrsg.): Berufliche Bildung im lernenden Unternehmen. Zum Zusammenhang von betrieblicher Reorganisation, neuen Lernkonzepten und Persönlichkeitsentwicklung*. Berlin 2001, S. 195–216
- 10 Reinmann-Rothmeier, G.; Mandl, H.: *Didaktische Konzeption*. In: *Arnold, P.; Kilian, L.; Thillosen, A.; Zimmer, G. (Hrsg.): E-Learning. Handbuch für Hochschulen und Bildungszentren*. Nürnberg 2004

Literatur zum Thema „Bildungspersonal und Medieneinsatz“

Bahl, A.: *Neues Medieninformationssystem für die Ausbildungspraxis*. Eine Initiative der Ausbilderförderung (AF) www.af-bibb.de. In: *BWP 33 (2004) 4*, S. 41–42

Bahl, A.; Koch, J.; Meerten, E.; Zinke, G.: *Was bedeutet prozessbezogen ausbilden?* In: *BWP 33 (2004) 5*, S. 10–14

Bahl, A.; Zinke G. (Hrsg.): *Neue Medien im Einsatz – Praxisbeispiele aus der Berufsbildung*. Hrsg. BIBB, Bielefeld 2005

Hahne, K.: *Zur Bedeutung der Arbeit in Lernkonzepten der beruflichen Bildung. Ein vergleichender Blick auf die Entwicklungen in Industrie und Handwerk*. In *BWP 32 (2003) 1*, S. 29–34

Hahne, K.: *Zu einem differenzierten anwendungsbezogenen Verständnis von E-Learning – E-Learning zwischen formellen Kursangeboten und Unterstützung des Erfahrungslernens in der Arbeit*. In: *BWP 32 (2003) 4*, S. 35–39

Hahne, K.; Zinke, G. (Hrsg.): *E-Learning – Virtuelle Kompetenzzentren und Online-Communities zur Unterstützung arbeitsplatznahen Lernens*. 13. Hochschultage Berufliche Bildung 2004 „Berufsbildung in der globalen NetzWerkGesellschaft: Quantität – Qualität – Verantwortung“, Bielefeld 2004

Hahne, K. (Hrsg.): *Arbeits- und auftragsorientiertes E-Learning im Handwerk*. In: *Dehnbostel, P.; Pätzold, G. (Hrsg.): ZBW, Beiheft 18/2004 – Innovationen und Tendenzen der betrieblichen Berufsbildung*, S. 130–141, Stuttgart 2004

Hensge, K.; Schlottau, W. (Hrsg.): *Lehren und Lernen im Internet – Organisation und Gestaltung virtueller Zentren*. Hrsg. BIBB, Bielefeld 2001

Hensge, K.: *Virtuelles Forum zur Unterstützung von Ausbilderinnen und Ausbildern – Qualifizieren, Informieren und Kommunizieren im Internet*. In: *Cramer, G.; Schmidt, H.; Wittwer, W. (Hrsg.): Ausbilder-Handbuch*, Köln 2002, 4.5.8, S. 3–20

Hensge, K.: *Bildungstechnologien für moderne Bildungskonzepte – Gestaltungsoptionen des Internets*. In: *BWP 32 (2003) 1*, S. 5–9

Hensge, K.; Ulmer, Ph. (Hrsg.): *Kommunizieren und Lernen in virtuellen Gemeinschaften. Neue Wege der Qualifizierung des Bildungspersonals*. Hrsg. BIBB, Bielefeld 2004

Hensge, K. (Hrsg.): *Personalqualifizierung für die Wissensgesellschaft – Bildungskonzepte und Gestaltungsoptionen des Internet*. In: *Ausbilder-Handbuch, Deutscher Wirtschaftsdienst, Köln 2004*, 68. Erg.-Lfg., Kap. 4.5.4,

Schlottau, W.: *Ausbildungsleitung*. In: *Cramer, G.; Schmidt, H.; Wittwer, W. (Hrsg.): Ausbilder-Handbuch. Aufgaben, Strategien und Zuständigkeiten für Verantwortliche in der Aus- und Weiterbildung*. Loseblattwerk, Deutscher Wirtschaftsdienst, Köln 2003, 64. Erg.-Lfg.

Zinke, G.: *E-Learning am Arbeitsplatz – eine Herausforderung an die Bildungstechnologieforschung*. In: *BWP 30 (2001) 5*, S. 41–45

Zinke, G.; Fogolin, A. (Hrsg.): *Online-Communities – Chancen für informelles Lernen in der Arbeit* – Hrsg. BIBB, Bielefeld 2004

Zinke, G. (Hrsg.): *Netz- und internetbasierte betriebliche Lernformen und Online-Communities*. In: *Dehnbostel, P.; Pätzold, G. (Hrsg.) Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik (ZBW), Beiheft 18/2004 – Innovationen und Tendenzen der betrieblichen Berufsbildung*, S. 117–129, Stuttgart 2004

Zinke, G.; Härtel, M. (Hrsg.): *E-Learning. Qualität und Nutzerakzeptanz sichern – Beiträge zur Planung, Umsetzung und Evaluation multimedialer und netzgestützter Anwendungen*. Hrsg. BIBB, Bielefeld 2004