

Bildung als Ganzes oder Kompetenzen?

Interview mit Christian Spannagel (Pädagogische Hochschule Heidelberg) über ganzheitliche Bildungsansätze und messbare Kompetenzportionen – Seite 5

Lesen Sie auch unsere Hinweise zu ...

Call for Papers, Open Knowledge Foundation, Lernen mit CROKODIL, EU Forschungsprogramm Wissensregionen, ... – ab Seite 9

gfwm newsletter

Gesellschaft für
Wissensmanagement e. V.

Ausgabe 1 / 2011
Januar - Februar
ISSN 1864 - 2098

"Ein bißchen und nur mit unendlich vielen Maßen" - So beantwortete Ludwig Marcuse 1958 die Frage, ob der Mensch messbar sei. Die Frage wurde als Titel für das 6. Darmstädter Gespräch formuliert, einem Symposium, auf dem vor mehr als einem halben Jahrhundert bedeutende Vertreter der Wissenschaft und Lehre kontrovers und auf hohem akademischen Niveau diskutierten. Die Frage: Dürfen Messsysteme, Kennzahlen und wissenschaftliche Tests und deren Ergebnisse am Menschen angewendet werden?

Aus heutiger Sicht gibt Ludwig Marcuses Antwort Anlass zum Nachdenken. Für berufliche und wissenschaftliche Zwecke, selbst zur bloßen Unterhaltung werden zahllose Ratings, Kennzahlen, Rankings produziert. Gemessen wird alles, was messbar scheint. Im beruflichen Alltag gipfelt dies in Glaubenssätzen wie 'You can only manage, what you can measure'. Management und Mitarbeiter quantifizieren Tätigkeit, Performance und Output bis ins letzte Detail, um das System Unternehmen steuern zu können. Müßig die Frage, wer hier wen steuert ...

Es entsteht der Eindruck, dass viele der aufbereiteten Ergebnisse eher verwirren, statt zu einer Erkenntnis beizutragen, wenn sie mit "unendlich vielen Maßen" vorgestellt, aneinandergereiht, bunt präsentiert werden.

Die 1958 diskutierten Argumente des Pro und Contra scheinen dabei kaum mehr eine Rolle zu spielen. Eher selten wird die verantwortungsvolle Auseinandersetzung mit den gemessenen Inhalten und Zusammenhängen diskutiert. Im Vordergrund steht dafür die technische Machbarkeit von Sammlung und Bewahrung größtmöglicher Datenbestände und ihre Auswertung.

Im Interview dieser Ausgabe des Newsletters schätzt Christian Spannagel (PH Heidelberg) neben anderen Themen auch den zunehmenden Einsatz von Kennzahlen ein. Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre und freuen uns auf Ihre Rückmeldungen.

Ihr Redaktionsteam
Claudia Hentschel und Stefan Zillich

Kontakt: newsletter@gfwm.de, Website + Archiv: <http://www.gfwm.de/node/8>

Inhalt

Editorial	2
Aktivitäten der GfWM Teams	4
D-A-CH Wissensmanagement Glossar als App	4
Interview	5
Christian Spannagel, PH Heidelberg Ganzheitliche Ansätze oder Bildung vs. Kompetenzen – Was wollen wir wirklich?	5
Interessante Hinweise	9
Knowledge Management Beyond Borders - Globalization and Cultural Identity	9
Open Knowledge Foundation - OKFN Deutschland gegründet	9
Stabsstelle Marketing und Wissensmanagement	10
Lernen mit CROKODIL	11
7. EU-Forschungsrahmenprogramm: Wissensregionen (Regions of Knowledge)	11
Was ist erlaubt bei Facebook, Twitter und Co.?	12
Literaturhinweise	13
Termine	16
Impressum	18

Editorial

**Liebe Mitglieder der GfWM,
liebe Leserinnen und Leser,**

im Namen des Vorstands wünsche ich Ihnen mit der üblichen leichten Verspätung ein gutes, erfolgreiches und gesundes Jahr 2011!

Zunächst ein Rückblick auf unsere Aktivitäten am Ende des letzten Jahres. Der auf der GfWM-Mitgliederversammlung neu gewählte Vorstand hat sich ja bereits im letzten Newsletter vorgestellt. Im Anschluss fand eine Wissensstafette für den Wissenstransfer zwischen „Alt-Präsident“ **Ulrich Schmidt** und „Neu-Präsidentin“ **Gabriele Vollmar** statt. Neben formalen und organisatorischen Themen ging es dabei auch um laufende Projekte wie den ProWM-Preis und die wichtigen Repräsentations- und Networkingaufgaben. Die GfWM steht also nicht nur für das Thema Wissensmanagement, sondern nutzt die bewährten Wissensmanagement-Methoden auch selbst aktiv.

Die Beschlüsse der Mitgliederversammlung hinsichtlich der überarbeiteten Mitgliederstrukturen lieferten den nötigen Input, um im PR-Team den GfWM-Flyer und die GfWM-Standardpräsentation zu aktualisieren und professionell zu gestalten. So können wir das Erscheinungsbild und die Anliegen der GfWM nach Außen im Rahmen der GfWM regional-Treffen oder bei anderen Anlässen noch besser darstellen. Flyer und Präsentation stehen auf der GfWM-Webseite zum Download zur Verfügung (www.gfwm.de/node/323). Für die gute Zusammenarbeit bei der Erstellung der Unterlagen danke ich **Barbara Dressler** für ihr Engagement! Da das PR-Team bisher nur aus uns beiden besteht, würden wir uns nach wie vor über weitere Unterstützung freuen!

Im November 2010 war die GfWM erstmals auf den Stuttgarter Wissensmanagement-Tagen aktiv engagiert und mit einem eigenen Stand vertreten. Der GfWM-Stand war in den Pausen immer gut besucht, sogar von Interessenten aus unseren Partnerländern Österreich und Schweiz. Zum Einsatz kamen der neue GfWM-Flyer und die neue GfWM-Präsentation, die beide nicht nur durchweg auf positives Feedback gestoßen sind, sondern vielleicht auch mit dazu beigetragen haben, dass wir bei dieser Gelegenheit erfolgreich neue Mitglieder gewinnen konnten. Für die gute Kooperation mit den Veranstaltern bedanken wir uns ganz herzlich.

Zum Jahresauftakt wird am 05. Februar 2011 eine GfWM-Vorstandsklausur in Berlin stattfinden. Der GfWM-Vorstand wird sich intensiv einen Tag lang zusammensetzen und die Arbeitsschwerpunkte für das kommende Jahr festlegen. Arbeitsgrundlage ist die in den letzten beiden Jahren mit Ihnen gemeinsam erarbeitete Strategie sowie die Priorisierung im Rahmen des letzten Aktiventreffens, die uns auch weiter die Richtung vorgeben werden. Bei dieser Gelegenheit werden wir auch die Veranstaltungen mit GfWM-Präsenz planen. Dazu gehören sicherlich in der Kontinuität der letzten Jahre wieder Aktivitäten im Rahmen beispielsweise von CeBIT und KnowTech sowie die Durchführung des GfWM-

KnowledgeCamps. Weitere Informationen dazu wird es im nächsten Newsletter geben.

Fest einplanen können Sie bereits die Konferenz „WM 2011 - Professionelles Wissensmanagement“ in der Zeit von 21. - 23. Februar 2011 in Innsbruck, Österreich. Am 22. Februar werden wir im Rahmen des Conference Dinner zum ersten Mal den proWM-Preis (www.prowm-preis.org) gemeinsam mit unseren Partnern PWM (Österreich) und SKMF (Schweiz) verleihen. Am Vormittag des 23. Februar stellen der/die PreisträgerIn und die zwei Bestplatzierten ihre Wissensmanagement-Initiativen vor. Mit einer Teilnahme von 17 fristgerecht eingereichten Bewerbungen freuen wir uns über die rege Beteiligung. Gerade während ich dieses Editorial schreibe, ist die Jury in einer lebhaften Diskussion zur Entscheidung über den oder die Preisträger – deshalb kann und will ich an dieser Stelle nichts verraten, Sie können also gespannt sein!

Nach der Wirtschafts- und Finanzkrise lässt sich die im letzten Jahr entstandene positive Grundstimmung derzeit auch von schlechten Zwischennachrichten nicht mehr trüben. Möge nicht nur der allgemeinen Wirtschafts- und Finanzlage, sondern auch Ihnen ganz persönlich diese positive Grundstimmung das ganze Jahr 2011 über – und darüber hinaus – erhalten bleiben und zu neuem „Wissenswachstum“ führen!

Mit herzlichen Grüßen

Ihr Dr. Tobias Müller-Prothmann

Aktivitäten der GfWM Teams

D-A-CH Wissensmanagement Glossar als App

von Tobias Müller-Prothmann

Seit Dezember ist das D-A-CH Wissensmanagement Glossar als App für iPhone und iPad verfügbar. Das Glossar ist aus einem Gemeinschaftsprojekt der GfWM zusammen mit dem Arbeitskreis Wissensbilanz, dem BITKOM Arbeitskreis Knowledge Management, der Plattform Wissensmanagement, dem Swiss Knowledge Management Forum und dem Wissensmanagement Forum Graz entstanden. Unsere österreichischen Partner des Know-Center in Graz haben zusammen mit Studierenden die App entwickelt.

Die App D-A-CH Wissensmanagement Glossar stellt 50 ausgewählte Kernbegriffe des Wissensmanagements und ihre Definitionen in einem einheitlichen Rahmen vor, der von den beteiligten Wissensmanagementorganisationen erarbeitet wurde.

Die App bietet neben der alphabetischen Sortierung der Begriffe die Möglichkeit einzelne Begriffe als persönliche Favoriten zu markieren. Ausserdem können die Begriffe samt Zitierung direkt als Email versendet werden. Das Glossar ist unter der Creative Commons Lizenz kostenlos freigegeben, die Weiterverwendung ist ausdrücklich erwünscht. Wir freuen uns über Ihre Rückmeldungen und natürlich auch über Ihre Hinweise zu eventuell noch vorhandenen „Kinderkrankheiten“.

Die App wird im iTunes Store kostenfrei zur Verfügung gestellt: itunes.apple.com/at/artist/know-center-gmbh/id387869874

Interview

Christian Spannagel, PH Heidelberg

Ganzheitliche Ansätze oder Bildung vs. Kompetenzen – Was wollen wir wirklich?

Beim Thema Bildung sprechen Unternehmen gerne von ganzheitlichen Ansätzen. Gefördert werden aber spezifische Kompetenzen und nicht die ganzheitliche Bildung. Prof. Christian Spannagel, Dozent an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg, erläutert Gründe und Ausprägungen dieses Sachverhaltes im Gespräch mit Friedrich A. Ittner (Studium Master E-Learning und Medienbildung an der PH Heidelberg und Mitglied der GfWM).

Christian, Du bist Mathematik- und Informatikdidaktiker. Was verstehst Du unter Wissen?

Christian Spannagel: Es gibt ganz unterschiedliche Arten von Wissen - die Psychologen haben einige Kategorien diesbezüglich entwickelt. In meinem Bereich, der Mathematik, ist es auf der einen Seite das rein mathematische Faktenwissen und Begriffswissen ("deklaratives Wissen"). Daneben gibt es Wissen über Fertigkeiten und Fähigkeiten, also prozedurales Wissen. "Wissen" steht als Begriff aber nicht im Mittelpunkt mathematisch-didaktischer Überlegungen. Schülerinnen und Schüler sollen lernen, "Mathematik zu treiben". Dies könnte man, wenn man unbedingt den Begriff "Wissen" verwenden möchte, als mathematikspezifisches prozedurales Wissen und prozessbezogenes, deklaratives Wissen beschreiben.

In der Informatik kennt man die Wissenstreppe von Zeichen, Daten, Informationen hin zu Wissen. Ist diese Hierarchie im Bildungskontext hilfreich?

Und schließlich kommt die Weisheit. Die Treppe ist insofern hilfreich, dass man einen Wissenszuwachs bei demjenigen anstrebt, den man unterrichtet. Das heißt, beim Lernenden wird Wissen aus Information dadurch, dass er diese Information in das einbettet, was er bereits weiß, damit vernetzt, bewertet, reflektiert usw. Die Aufgabe der Lehrperson ist damit eine zweifache: Zum einen muss eine entsprechende Lernumgebung angeboten werden (z.B. in Form von geeigneten Aufgaben), welche diejenige Information enthält, die zum Wissenszuwachs beitragen kann. Zum anderen muss man die Lernenden bei der Informationsaufnahme und bei der Bildung von Wissen unterstützen, z. B. indem man ihnen Strategien an die Hand gibt, wie man eine Aufgabe bearbeiten kann. Dies ist letztlich eine konstruktivistische Sichtweise auf Lernen.

Inwiefern kann die Unterstützung beim Lernen von Maschinen/ Software übernommen werden und wo braucht es den Lehrer?

Es gab in den 1960ern und 70ern die Vision, dass eines Tages der Lehrer durch den Computer ersetzt würde. Die Idee ist zunächst verführerisch: Man muss nur den Lernstoff in kleine Portionen zerlegen und dann sequenzieren, das heißt erst dann zur nächsten Portion übergehen, wenn der Lernende die letzte Portion verstanden hat. Dies nennt man programmierten Unterricht. Dieser weist einen starken Bezug zu behavioristischen Lernansätzen auf. Man



Christian Spannagel (Jahrgang 1976) lehrt und forscht in den Gebieten Mathematik- und Informatikdidaktik an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg. Sein besonderes Interesse gilt dem Einsatz des Computers und des Internets beim Lernen, Lehren und Forschen. Als öffentlicher Wissenschaftler setzt er Web-2.0-Anwendungen wie Wikis und Weblogs bei seinen eigenen wissenschaftlichen Arbeitsprozessen ein.

2008 erhielt er den Lehrpreis des Landes Baden-Württemberg für ein Lehrveranstaltungskonzept, in dem er Web-2.0-Werkzeuge für die Öffnung von Seminaren einsetzte.

Im Rahmen der Bildungsexpedition bereiste er im Jahr 2009 mit einem "Expeditionsteam" Bildungsstätten in ganz Deutschland und stellte entsprechende Videos und Kommentare online. Während der gesamten Reise konnten Zuschauer stetig Fragen und Anregungen via Twitter zuspülen.

Weitere Informationen

<http://cspannagel.wordpress.com/>
<http://www.christian-spannagel.de/>
<http://www.bildungsexpedition.de/>

ist schnell davon abgekommen, da Wissen häufig nicht so detailliert zerlegt werden kann. Hinzu kommt, dass dieser Lernkontext wenig motivierend ist: Kleine Portiöchen sind längst nicht so spannend wie komplexe Situationen, die es zu erfassen und zu verstehen gilt. Es bedarf also immer menschlicher Experten (Lehrer), die motivierende und komplexe Lernsituationen schaffen und den Lernenden helfen, diese zu meistern. Ich verstehe den Computer mehr als Medium, den man nutzen kann wie einen Taschenrechner, oder ein Bild oder eine Tafel und weniger als Lernsteuerer. Steuern ist die Aufgabe der Lehrperson und der Lernenden. Seymour Papert hat ebenfalls in den 1960er und 70er Jahren am MIT einen umgekehrten Weg beschritten und Computer von Schülern „unterrichten lassen“ (nämlich indem Schüler Computer programmieren). Das finde ich spannend.

E-Learning soll häufig als Einsparungsmaßnahme zum Zuge kommen. Wie siehst Du dies?

Zunächst einmal: E-Learning und Einsparung passen nicht zusammen. Ich habe die Erfahrung gemacht, sobald ich mit E-Learning anfangen wird es aufwändiger, z.B. wenn Inhalte erstellt werden müssen. Hinzu kommt der Aspekt der Kollaboration zwischen den Lernenden. Auch hierfür muss der Lehrende die Diskussionen verfolgen, Fragen beantworten und ggf. nachsteuern. Dies hängt auch zusammen mit der Prozessorientierung beim E-Learning. Die Lernprozesse werden sichtbar, und um sie zu verfolgen und zu unterstützen, benötigt man sehr viel Zeit. Also hochwertiges E-Learning im Bildungsreich einzuführen bedeutet immer einen Mehraufwand. Es ist keine Kosteneinsparung, sondern es entstehen Mehrkosten. Das Ziel darf nicht Kosteneinsparung sein, sondern Qualitätssteigerung.

E-Learning und Einsparung passen nicht zusammen. Ich habe die Erfahrung gemacht, sobald ich mit E-Learning anfangen wird es aufwändiger ...

Im Bereich E-Learning wird häufig auch von Kompetenzentwicklung gesprochen. Welche Bedeutung misst du der Kompetenzentwicklung bei?

Ich denke, der Kompetenzbegriff wird zurzeit zu sehr "gehyped". An allen Ecken und Enden werden Kompetenzen formuliert, die erlernt werden sollen, die Kompetenzen werden dann zerlegt in Teilkompetenzen und Unterkompetenzen usw. Was dabei langsam aber sicher verloren geht ist der humboldtsche Bildungsbegriff, der in Deutschland eine lange Tradition hat. Daran stört mich beispielsweise, dass über Kompetenzformulierungen das, was erlernt werden soll, bis ins kleinste Detail zerlegt wird (ähnlich wie beim programmierten Unterricht, wenn man so will). Kompetenzen sind analytisch, während der Bildungsbegriff synthetisch ist. Im Bildungsbegriff werden verschiedene Aspekte zusammengeführt und im Sinne einer Persönlichkeitsentwicklung nutzbar gemacht. Damit entsteht eine ganzheitliche Sicht auf den Lernenden und weniger eine analytische Sicht auf Teilkompetenzen.

Was dabei langsam aber sicher verloren geht ist der humboldtsche Bildungsbegriff, der in Deutschland eine lange Tradition hat. Daran stört mich beispielsweise, dass über Kompetenzformulierungen das, was erlernt werden soll, bis ins kleinste Detail zerlegt wird ...

Firmen sprechen gerne von ganzheitlichen Ansätzen. Welche Vorteile siehst Du für Firmen gebildete anstatt kompetente Menschen anzustellen.

Ich bin mir nicht sicher, ob es aus Sicht einer Firma ein Vorteil ist, gebildete Menschen einzustellen. Kompetente Menschen führen ihre Arbeit aus, gebildete Menschen reflektieren, ob sie diese Arbeit

in der Form ausführen wollen, d. h. es könnte unangenehm werden. Auf der anderen Seite kann ich mir vorstellen, dass sich dies auszahlen könnte, indem die konträren Meinungen und das Hinterfragen von Richtlinien, Arbeitsweisen und Konventionen eine Firma weiter bringen. Letztlich müssen Menschen in der Arbeitswelt aber zu einem gewissen Grade funktionieren, und hierzu brauchen sie Kompetenzen, nicht Bildung. Das klingt zynisch, und so ist es auch gemeint.

Könnte man sagen: Kompetenzaufbau ist die Aufgabe der Firma, und Bildung ist Privatvergnügen?

Bildung ist viel zu wichtig, um nur Privatvergnügen - das heißt Hobby - zu sein. Die Gesellschaft braucht gebildete Bürger. Nur so kann ein Mensch in bestimmten gesellschaftlichen Bereichen Verantwortung übernehmen. Wir brauchen gebildete Menschen, weil dann die Gesellschaft eine sichere, menschenfreundlichere und humanistischere Gesellschaft sein kann. Natürlich müssen diese Menschen auch arbeiten, also müssen sie auch in bestimmten Bereichen kompetent sein. Damit ist Kompetenz ein Teil von Bildung - im Idealfall auch reflektiert.

Wir brauchen gebildete Menschen, weil dann die Gesellschaft eine sichere, menschenfreundlichere und humanistischere Gesellschaft sein kann.

Anders gefragt: Ist Bildung eine Gesellschaftsaufgabe und Kompetenzentwicklung Aufgabe der Arbeitgeber?

Damit könnte ich mich anfreunden. Allerdings sehe ich folgendes Problem: Die Wünsche der Wirtschaft werden immer stärker in den Bildungsbereich übertragen. Aus diesem Grund gewinnt der Kompetenzbegriff in Schulen und Hochschulen einen zu starken Einfluss. Wir bereiten auf die Arbeitswelt vor, also müssen wir in Schulen und Hochschulen Kompetenzen vermitteln, denn die werden dort benötigt. Das ist aber nur ein Teil der Wahrheit. Wir bereiten eben nicht nur auf die Arbeitswelt vor, sondern auf das Leben. Und hier greifen kompetenzorientierte Ansätze zu kurz.

Kann man Wissen managen?

Ich habe grundsätzlich etwas gegen den Begriff "managen". Er vermittelt den Eindruck, dass jemand nicht Teil der Sache ist, sondern von außen die Dinge steuern möchte. Gerade wenn man sich mit kreativen Dingen beschäftigt, muss ich mich in das Feld hinein begeben und die Dinge wirken lassen und nicht kontrollieren wollen, sondern mich von den Dingen inspirieren lassen. Managen steht für mich immer gegen das "sich inspirieren lassen". Ich habe mir dann bestimmte Ziele gesetzt, die ich erreichen will und versuche mein Feld in irgendeiner Weise zu kontrollieren. Kreativität entsteht, wenn ich eintauche in das Feld, mich treiben lasse. Treiben lassen hat nichts mit managen zu tun.

Was hältst Du von der Tendenz immer mehr bewerten, erfassen und analysieren zu wollen und Kennzahlen einzuführen?

Der Kompetenzbegriff ist unter anderem so attraktiv, weil Kompetenzen anscheinend messbar sind - im Vergleich zur Bildung. Bildung ist nicht messbar. Kompetenz ist weitaus operationalisierbarer als Bildung und deswegen der Messung eher zugänglich.

Nervt wie die Sau! Dieses "Messen wollen" ist ein ganz übler Trend und spielt auch eine wichtige Rolle, wenn man Kompetenz von Bildung abgrenzt. Der Kompetenzbegriff ist unter anderem so attraktiv, weil Kompetenzen anscheinend messbar sind - im Vergleich zur Bildung. Bildung ist nicht messbar. Kompetenz ist weitaus operationalisierbarer als

Bildung und deswegen der Messung eher zugänglich. Man muss sich allerdings fragen, ob wir nur diejenigen Dinge vermitteln wollen, die messbar sind, damit wir anschließend auch beweisen können, dass wir sie vermittelt haben.

Was schlägst Du vor?

Messen ist natürlich wichtig. Aber wir müssen dem Messen genauso wie dem Kompetenzbegriff einen bestimmten Raum zuweisen. Wenn man beispielsweise Kenngrößen hat, muss man diese Kenngrößen zur Kenntnis nehmen, man muss aber auch wissen unter welchen Bedingungen, in welchen Kontexten und unter welchen Voraussetzungen mit welchem mathematischen Modell diese Kenngrößen entstanden sind und welche Aspekte dabei keine Rolle gespielt haben. Und diese Aspekte muss man dann bei Argumentationen mit hinzunehmen. Die Messgröße ist also ein Argument neben anderen.

Nehmen wir an, Wissen ist heutzutage die wichtigste Ressource. Wie sollte eine Organisation aus Deiner Sicht damit umgehen?

Das Problem ist (und das haben die Firmen ja auch schon erkannt), dass implizites Expertenwissen dann verloren geht, wenn eine Person die Firma verlässt. Daher wird versucht, Mitarbeiter dazu zu bewegen, ihr Wissen zu explizieren, solange sie in der Firma sind, z.B. über Wissensmanagementsysteme wie Wikis oder Weblogs. Die Schwierigkeit dabei ist, und deswegen scheitern auch viele Versuche, dass Experten ihr Expertenwissen gar nicht explizieren können, weil es häufig implizites Wissen ist, das als (teil-) automatisiertes Wissen keinen richtigen bewussten Zugang hat.

Die Schwierigkeit dabei ist, und deswegen scheitern auch viele Versuche, dass Experten ihr Expertenwissen gar nicht explizieren können, weil es häufig implizites Wissen ist, das als (teil-) automatisiertes Wissen keinen richtigen bewussten Zugang hat.

Damit sind wir bei der Wissensspirale von Nonaka. Wie könnte aus Deiner Sicht dieser Erfahrungstransfer auf andere Mitarbeiter optimal unterstützt werden?

Wird Erfahrungswissen expliziert, z.B. in einem Wiki, dann ist es für diejenigen, die es lesen, kein Erfahrungswissen, sondern deklaratives Wissen. Vermutlich müssen diese Personen erst selbst die entsprechenden Erfahrungen machen, damit dieses abstrakte Wissen zu ihrem Erfahrungswissen wird. Somit ist es nicht ausreichend, das Wissen in Wissensmanagementsystemen abzulegen, denn Erfahrungswissen ist hierüber nicht einfach übertragbar.

Genau aus diesem Grund halte ich Coaching für besonders wertvoll im Fortbildungsbereich. Zu oft wird noch aus Sicht der Schulung gedacht. Eine Schulung ist jedoch denkbar ungeeignet, um langfristiges Wissen aufzubauen. Eigentlich ist es besser die Leute nicht zu bestimmten Zeitpunkten zu schulen, sondern sie im Arbeitsprozess als Coach zu begleiten, also als jemand, der anleitet, der in bestimmten Fällen oder bei bestimmten Aspekten unterstützt, der Feedback gibt.

Christian, danke für deine interessanten Hinweise. Ich wünsche dir viel Erfolg bei deinen Forschungen.

Das Gespräch führte Friedrich A. Ittner.

Interessante Hinweise

Call for Papers

Knowledge Management Beyond Borders - Globalization and Cultural Identity

Unter diesem Thema startet die Community-of-Knowledge ihren zweiten Call for Papers. Abgabetermin: 13. Februar 2011.

Die Internationalisierung kann und wird vor der Wissensmanagement-Community nicht Halt machen. Doch einfach ist grenzüberschreitendes Wissensmanagement nicht. Fällt es schon nationalen Unternehmen schwer, Wissensmanagement einzuführen und erfolgreich zu betreiben, so steigen die Anforderungen an international tätige Organisationen. Gleichzeitig ist es für sie besonders wichtig, eine Lösung für den Wissenstransfer zu finden, will man nicht, dass das global agierende Unternehmen letztlich in lauter kleine autark agierende Einzelunternehmen zerfällt.

Was bedeutet das für Wissensmanager?

Das Thema ist nicht neu. Auf der Community of Knowledge finden sich bereits einige Artikel, die die Landeskultur mehr oder weniger stark in den Mittelpunkt rücken. Neu ist eine internationale Perspektive: Wir laden deshalb insbesondere Wissensmanagement-Experten aus Ländern außerhalb Deutschlands ein, sich am Call zu beteiligen. Als gemeinsame Sprache geben wir deshalb Englisch vor.

Was sind Ihre Erfahrungen? Welche Anforderungen werden auf uns zukommen? Gibt es dafür schon Lösungen oder sind wir noch am Suchen?

Die Beiträge sollen sich an wissenschaftlichen Standards orientieren und können theoretisch als auch praxisnah ausgerichtet sein. Bitte beachten Sie, dass nicht nur kulturelle Unterschiede an sich betrachtet werden, sondern stets auch ein Bezug zum WM vorhanden ist. Ein Katalog an "kulturellen Eigenarten" reicht nicht.

Ausführliche Hinweise zu Themenvorschlägen, Teilnahmebedingungen, Informationen über die Jury und weitere Besonderheiten der Teilnahme unter <http://www.community-of-knowledge.de/call-for-papers/>

Open Knowledge Foundation - OKFN Deutschland gegründet

Im Rahmen des Semantic Web Tages 2010 in Leipzig haben sich die Teilnehmer neben den technischen Fragen des Semantic Web und verschiedenen Geschäftsmodellen in einem Schwerpunkt mit offenen Daten und offenem Wissen beschäftigt.

Die Gründung der Open Knowledge Foundation Deutschland wurde durch einen Vortrag von Prof. Dr. Rainer Kuhlen eingeleitet. Darin formuliert er eine Neudefinition des Begriffs der „informationellen Selbstbestimmung“. Er rief dazu auf, informationelle Selbstbestim-

mung nicht mehr nur als passives Abwehrrecht wahrzunehmen, sondern es aktiv auszulegen. Rainer Kuhlen definierte die informationelle Selbstbestimmung über Artikel 5 Absatz 1 des Grundgesetzes:

Jeder hat das Recht, seine Meinung in Wort, Schrift und Bild frei zu äußern und zu verbreiten und sich aus allgemein zugänglichen Quellen ungehindert zu unterrichten. Die Pressefreiheit und die Freiheit der Berichterstattung durch Rundfunk und Film werden gewährleistet. Eine Zensur findet nicht statt.

Für eine Gesellschaft, die sich als (digitale) Wissensgesellschaft versteht, sei es deshalb unabdingbar freies Wissen zu fördern und bereitzustellen.

Die Ziele der OKFN Deutschland wurden von Daniel Dietrich vorgestellt. Die Open Knowledge Foundation wird eng mit anderen Organisationen und Institutionen wie dem Open Data Network zusammenarbeiten, um die Gedanken von freiem Wissen, mehr Transparenz und offenen Daten mit noch mehr Menschen teilen zu können.

Prof. Dr. Jörn von Lucke von der Zeppelin-Universität wollte mit seinem Vortrag Open Government – Partizipation2.0 & Kollaboration2.0 eine Diskussion über den gewünschten Grad an Offenheit, Transparenz und Demokratie einleiten. Diese Diskussion, sowie ein Mentalitätswandel in der Verwaltung seien notwendig, um Open Data und Open Government in Deutschland zu etablieren.

Jonathan Gray, Mitglied des Exekutiv-Kommittes der OKFN wies in seinem Vortrag auf die Chancen offener Daten in der Gesellschaft hin und stellte dabei insbesondere die Rolle der Community in den Vordergrund. Des weiteren gab es Vorträge unter anderem von Sören Auer von der Uni Leipzig zu den Perspektiven des Einsatzes von Linked Data im e-Government, von Martin Kaltenböck über die OpenGovData Initiative in Österreich, von Thomas Bandholtz über Das Linked Environment Data Projekt des Umweltbundesamts und von Matthias Spielkamp mit Let's remix the Wachstumsbeschleunigungsgesetz – offene Daten und freie Lizenzen.

In einer abschließenden, von Antje Matten vom Government 2.0 Netzwerk Deutschland moderierten Podiumsdiskussion mit Prof. Jörn von Lücke, Herrn Franz Reinhard Habel, Sören Auer und Daniel Dietrich wurde konstruktiv über Open Data und Open Government diskutiert. Dabei zeigte sich: Interesse an innovativen Lösungen für Politik UND Bürger sind von allen Seiten gewollt. Um solche Anwendungen nachhaltig durchsetzen zu können ist eine faire Zusammenarbeit beider Seiten von Nöten.

Insgesamt zeigte die Veranstaltung deutlich, wie gut sich technische Themen in den Debatten rund um das semantische Web mit gesellschaftspolitischen Fragestellungen kombinieren lassen.

Weitere Informationen unter <http://okfn.de/>

Stabsstelle Marketing und Wissensmanagement

An der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg wurde eine Stabsstelle Marketing und Wissensmanagement eingerichtet. Zu deren Mission und Zielen gehört die Beratung des Rektorats der Universität Frei-

burg im Hinblick auf eine konsistente Strategie im Bereich Marketing und Wissensmanagement. Die Vielfalt der dabei betroffenen Themenfelder - Studierendenmarketing, Werbung, Sponsoring, IT, Multimedia, E-Learning - macht deutlich, dass es sich dabei eine Querschnittsaufgabe handelt, die nur in Kooperation mit zahlreichen beteiligten Einrichtungen und Personen bewältigt werden kann. Die Stabsstelle kann als Moderatorin und Mediatorin in den ablaufenden Planungs- und Umsetzungsprozessen gesehen werden. Ziel ist es dabei, Insellösungen zu vermeiden und durch die breite Integration der Mitglieder der Universität, tragfähige Konzepte zu erarbeiten, die innovative Projekte in einen zuverlässigen Regelbetrieb überführen. Insgesamt gilt es, die Kommunikationsprozesse so zu gestalten, dass notwendige Informationen erfolgreich verteilt werden können. Damit eine langfristige Nutzung der Information als Wissensselement erfolgen kann, muss ein Wissensmanagement etabliert werden. Neben den technischen Herausforderungen stellen diese Arbeitsfelder auch Bereiche eines stetigen Kulturwandels dar. Informationen unter <http://www.mw.uni-freiburg.de/>

Lernen mit CROKODIL

BMBF gefördertes Verbundprojekt forscht unter der Federführung von KOM an der systematischen Unterstützung von ressourcenbasiertem Lernen.

Unter dem Namen CROKODIL (Communities, Web-Ressourcen und Kompetenzentwicklungsdienste integrierende Lernumgebung) widmet sich seit dem Frühjahr 2010 ein hochrangiges Konsortium von renommierten Vertretern aus Wissenschaft und Industrie erstmalig systematisch dem sich immer stärker durchsetzenden Wissenserwerb mit Hilfe von Ressourcen aus dem Internet. Ziel der gemeinsamen Forschungstätigkeit ist die Entwicklung und Erprobung einer Lernplattform, welche Lernende im sogenannten ressourcenbasierten Lernen unterstützt.

„Im Gegensatz zu klassischen Lernszenarien steht der Informationssuchende oder Lernende hier vor ganz neuen Herausforderungen. Insbesondere die eigenständige Informationsauswahl und Beurteilung ist eine Aufgabe, die eine hohe Kompetenz erfordert“ gibt Dr. Christoph Rensing vom Fachgebiet Multimedia Kommunikation der TU Darmstadt und Leiter des Projekts zu bedenken. Er führt weiter aus: „Die entsprechenden Kompetenzen für das sogenannte ressourcenbasierte Lernen müssen bereits in Ausbildung bzw. Studium vermittelt und trainiert werden.“

Im Rahmen des Verbundprojekts CROKODIL werden erstmals systematisch pädagogische und technische Hilfestellungen für das ressourcenbasierte Lernen entwickelt, in die Aus- und Weiterbildung integriert und dort wissenschaftlich erprobt.

Weitere Informationen unter <http://www.crokodil.de> und <http://www.multimedia-communications.net/>

7. EU-Forschungsrahmenprogramm: Wissensregionen (Regions of Knowledge)

Regionen in Europa spielen eine wichtige Rolle in der Entwicklung des europäischen Forschungspotenzials. Sie tragen entscheidend

zur Erreichung des 3 %-Ziels von Barcelona bei. Auf regionaler Ebene ist die wirtschaftliche Umsetzung von Forschungs- und Entwicklungsinvestitionen hoch, doch bedarf es hier einer größeren Einbindung transnationaler Akteure und weiterer Regionen, um weitere wirtschaftliche Entwicklungen anzustoßen.

Obwohl die Regionen in Europa sehr unterschiedlich bzgl. ihrer Forschungs- und Entwicklungsindikatoren sind, besteht überall der Bedarf nach mehr Orientierung für die Forschungspolitik, wie Prospektivstudien und Informationsaustausch, um fundiert politische Entscheidungen treffen zu können. Das Programm "Regions of Knowledge" versucht diesen Bedarf abzudecken und regionale Entwicklungsstrategien durch eine stärkere Einbindung von Forschung und Entwicklung zu erweitern.

Im 7. FRP wird die Verflechtung von regionaler Entwicklung und Forschungs- und Entwicklungspolitiken als Thematik weiter ausgebaut. Unter dem Programm "Capacities" ist "Regions of Knowledge" als eigenständiger Themenbereich verankert worden. Die Pilotaktion von 2003 sowie die Ausschreibung von 2005 dienen als Grundlage für die Konzipierung der Arbeitsprogramme und Ausschreibungen.

Hintergrund des Programms "Wissensregionen" ist eine erfolgreiche Pilotaktion des Europäischen Parlaments 2003. Im 6. FRP wurde die Maßnahme als Ausschreibung innerhalb des Programms "Coherent development of policies" weitergeführt. Ziel der Maßnahme ist, regionale Entscheidungsträger mit Informationen zur Forschungsleistung ihrer Region zu versorgen und Investitionsstrategien in F&E zu entwickeln.

Am 18. November 2010 hat die Europäische Kommission den Bericht der Expertengruppe zur "Zwischenbewertung des 7. FRP" (Interim Evaluation) veröffentlicht. Der Bericht nennt als besondere Stärken des 7. FRP z. B. die kontinuierlich exzellente Forschung in den Verbundprojekten und betont besonders den Erfolg des ERC als neues Instrument. Als verbesserungswürdige Punkte werden z. B. administrative Hürden, die besonders die Beteiligung von KMU einschränken, sowie die nach wie vor nicht zufriedenstellende Beteiligung von Frauen an Forschungsprojekten eingestuft. Zudem enthält der Bericht zehn Empfehlungen, die sich z. B. auf eine bessere Vernetzung zwischen nationaler und europäischer Forschungsförderung sowie eine Konzentration auf die großen gesellschaftlichen Herausforderungen (Grand Challenges) beziehen und somit bereits in Richtung des 8. FRP blicken lassen.

Weitere Informationen unter

<http://www.forschungsrahmenprogramm.de/wissensregionen.htm>

Was ist erlaubt bei Facebook, Twitter und Co.?

Soziale Medien wie Xing, Facebook, Youtube, Twitter oder verschiedene Blogs und Internet-Foren bieten Unternehmen und ihren Mitarbeitern Chancen, aber auch Risiken. Selbst wenn viele Firmen auf diesen Plattformen derzeit noch nicht aktiv sind, ihre Mitarbeiter sind es bereits. Auch wer privat in sozialen Netzwerken unterwegs ist, wird nicht selten in seiner Eigenschaft als Mitarbeiter eines Unternehmens gesehen. Der BITKOM empfiehlt den Unternehmen, ihren Mitarbeitern mit Hilfe von Social Media Guidelines

Orientierung zu geben. Sie sollten definieren, wie Beschäftigte mit Bezug auf ihren Arbeitgeber im Web 2.0 kommunizieren können. Entsprechende Tipps zur Erstellung solcher Richtlinien hat der BITKOM erarbeitet. Die Richtlinien sollten die Mitarbeiter explizit darauf hinweisen, was gesetzlich zulässig und was verboten ist. Rechtlich unzulässig sind beispielsweise vorsätzlich geschäfts- oder rufschädigende Äußerungen, Drohungen oder Beleidigungen. Die Grenze zu kritischen, aber noch von der Meinungsfreiheit gedeckten Aussagen ist fließend. Eine Abmahnung oder Kündigung kann das Unternehmen wegen kritischer Aussagen nicht aussprechen. Gleichzeitig ist es wichtig, den Mitarbeitern die Bedeutung ihrer Äußerungen in sozialen Medien für die Entwicklung des Unternehmens bewusst zu machen.

Der Nutzen von Guidelines ist sowohl der Schutz des Unternehmens als auch der Mitarbeiter und die Ausschöpfung des Potenzials sozialer Medien. Die genaue Ausgestaltung hängt vom jeweiligen Unternehmen ab. Sie sollte abgestimmt sein auf die Unternehmenswerte, die Firmenkultur und das Markenbild und im Rahmen einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Im Idealfall bauen solche Richtlinien auf einer Social Media-Strategie und den damit verbundenen Zielen auf.

Weitere Informationen und die Publikation „Social Media Guidelines – Tipps für Unternehmen“ unter http://www.bitkom.org/66566_65288.aspx

Literaturhinweise

Ritz, Adrian / Thom, Norbert (Hrsg): Talent Management - Talente identifizieren, Kompetenzen entwickeln, Leistungsträger erhalten. Gabler Verlag, 2010

Best-Practice-Beispiele international bekannter Unternehmen zum Human Resource Management

Aufgrund demographischer Entwicklungen wird zukünftig die Zahl qualifizierter Berufseinsteiger sinken. Unternehmen müssen daher heute die richtigen Entscheidungen treffen, um in einigen Jahren im Wettbewerb um die besten Köpfe gut positioniert zu sein. „Talent Management“ enthält neben wissenschaftlichen Beiträgen 13 ausführliche Fallbeispiele aus Wirtschaft und Verwaltung. Die Autoren dieser Praxisbeiträge kommen aus international renommierten Top-Unternehmen wie ABB, Audi, Microsoft, Novartis, Swisscom etc. und zeigen auf, wie die für ein erfolgreiches Talent Management erforderlichen Prozesse und Strategien entwickelt und in der Praxis umgesetzt werden können. 18 Leitsätze der Herausgeber fassen die zentralen Aspekte zusammen.

Prof. Dr. Adrian Ritz ist Mitglied der Geschäftsleitung des Kompetenzzentrums für Public Management (KPM) der Universität Bern und berät öffentliche sowie private Organisationen. Prof. Dr. Dr. h. c. mult. Norbert Thom ist Gründer und Direktor des Instituts für Organisation und Personal (IOP) der Universität Bern und hat umfangreiche Erfahrungen in der Beratung von Regierungen, Verwaltungen sowie Unternehmen gesammelt

Andreas Ratzka: Patternbasiertes User Interface Design für multimodale Interaktion - Identifikation und Validierung von Patterns auf Basis einer Analyse der Forschungsliteratur und explorativer Benutzertests an Systemprototypen. Schriften zur Informationswissenschaft; Bd. 55. Verlag Werner Hülsbusch, Boizenburg 2010. Zugleich: Diss., Univ. Regensburg, 2009

Das Ziel multimodaler Interaktion sind flexiblere, leistungsfähigere, robustere und natürlichere Benutzerschnittstellen. Um dies zu erreichen, müssen Entwickler und UI-Designer Gestaltungsanforderungen einhalten und benötigen hierzu Anhaltspunkte, etwa in Form von Guidelines u.ä. Hierzu wendet diese Arbeit die Idee der User Interface Patterns auf den Bereich der multimodalen Interaktion an. Die Muster-Idee stammt ursprünglich aus dem Bereich der Architektur, wurde aber insbesondere von der Informatik aufgegriffen, was u.a. Architektur- und Entwurfsmuster objektorientierter Programmierung sowie die eben erwähnten User Interface Patterns hervorbrachte.

In einer umfangreichen Analyse der Forschungsliteratur werden theoretische Aspekte und beispielhafte Einsatzszenarien multimodaler Interaktion erörtert, auf deren Basis eine Sammlung von 16 Patterns herausgearbeitet wird. Explorative Benutzertests im Rahmen eines PDA- und Desktop-basierten E-Mail-Szenarios weisen auf die Plausibilität der hierzu ausgewählten Patterns hin.

Joachim Griesbaum: Mehrwerte des kollaborativen Wissensmanagements in der Hochschullehre - Integration asynchroner netzwerkbasierter Szenarien des CSCL in der Ausbildung der Informationswissenschaft im Rahmen des K3-Projekts. Schriften zur Informationswissenschaft; Bd. 53, Verlag Werner Hülsbusch, Boizenburg 2009. Zugleich: Diss., Univ. Konstanz, 2006

Neue Informations- und Kommunikationstechnologien eröffnen vielfältige Modernisierungspotenziale im Bildungsbereich. Gegenstand der Arbeit ist die Frage, wie sich die distributiven und kommunikativen Mehrwerte asynchroner netzbasierter Medien gewinnbringend für die Ausbildung nutzen lassen. Die Arbeit ist Teil des Forschungsprojekts K3, das auf die Umsetzung und Integration des netzwerkbasierten Wissensmanagements in das Curriculum der Informationswissenschaft abzielt. Hierzu werden traditionelle Lernmethoden mit netzbasierten wissensgenerierenden Lernmethoden kombiniert, ein neues Leistungsbewertungssystem genutzt und eine Wissensmanagementsoftware entwickelt. In diesem Kontext werden im Rahmen der Untersuchung zwei K3-Kurse der Informationswissenschaft evaluiert und damit die Mehrwerte und Problemfelder von Konzepten und Technologien des netzwerkbasierten Wissensmanagement in der universitären Ausbildung geprüft.

Johannes Moskaliuk (Hrsg.): Konstruktion und Kommunikation von Wissen mit Wikis - Theorie und Praxis. Verlag Werner Hülsbusch, Boizenburg.

Spätestens seit dem Erfolg der Online-Enzyklopädie Wikipedia haben sich Wikis als moderne und effektive Möglichkeit etabliert, Wissen und Informationen zu konstruieren, zu organisieren und zu teilen. Wikis werden eingesetzt in Schule und Hochschule, in Betrieben, Vereinen und anderen Organisationen, zum Erstellen von Webseiten oder als persönlicher Ideenmanager.

Das Buch nähert sich dem Thema aus theoretischer und konzeptioneller Sicht und leitet konkrete Implikationen für die Praxis ab. In einem ersten Teil werden das Wiki-Prinzip unter funktionalen, psychosozialen und technischen Gesichtspunkten vorgestellt, mögliche Schwierigkeiten und Lösungen aufgezeigt und unterschiedliche Anwendungsmöglichkeiten beschrieben. Das Buch gibt einen Überblick über psychologische und systemische Theorien, die die Konstruktion und Kommunikation von Wissen mit Wikis beschreiben und erklären können. Eingegangen wird auf motivationale und soziale Prozesse, die für die Beteiligung an Wikis relevant sind. In einem zweiten Teil des Buches werden Projekte aus der Praxis vorgestellt.

Das Buch wendet sich an Praktiker, die sich über theoretische und konzeptuelle Grundlagen der Konstruktion und Kommunikation von Wissen mit Wikis informieren möchten. Es gibt konkrete Hinweise und Tipps für den effektiven Einsatz von Wikis in unterschiedlichen Kontexten. Der Inhalt wird mit zahlreichen Beispielen aus der Praxis und Abbildungen aufgelockert und verzichtet auf die Beschreibung technischer Details.

Termine

17. Fachtagung

Kommunikation in Verteilten Systemen 2011 KiVS'11

08. - 11. März 2011, Kiel

Die KiVS'11 wird veranstaltet an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel von der Gesellschaft für Informatik (GI) unter Beteiligung der Informationstechnischen Gesellschaft im VDE (ITG/VDE). Sie wird von der Arbeitsgruppe Kommunikationssysteme des Instituts für Informatik (Prof. Dr.-Ing. Norbert Luttenberger) ausgerichtet. Im Rahmen der Fachtagung KiVS'11 vergibt die GI/ITG Fachgruppe KuVS (Kommunikation und Verteilte Systeme) den "KuVS Communication Software-Preis" für die beste praxisrelevante "Communication Software", also für praktische Anwendungen, Tools u.ä. im Umfeld von Kommunikation und Verteilten Systemen. Prämiert werden soll besonders innovative Software aus studentischen Arbeiten, einem KMU oder einem Forschungsprojekt an einer Hochschule oder einem Forschungsinstitut. Weitere Informationen unter <http://www.kivs11.de>

12. Internationales Symposium der Informationswissenschaft ISI 2011

09. - 11. März 2011, Universität Hildesheim

ISI steht für Internationales Symposium der Informationswissenschaft und ist die zentrale Plattform für informationswissenschaftliche Forschung im deutschsprachigen Raum. Diese Veranstaltungsreihe wird jedes zweite Jahr vom Hochschulverband Informationswissenschaft an unterschiedlichen Hochschulstandorten durchgeführt. Inhaltlich stehen die Symposien stellvertretend für die Entwicklung der Informationsgesellschaft. Sie beschäftigen sich stets sowohl mit den zentralen Aufgaben als auch wechselnden Anforderungen, die an die Informationswissenschaft gestellt werden und den Schwierigkeiten, die sich daraus ergeben. Beiträge zu dieser Konferenzreihe lassen sich in u.a. folgende Themenschwerpunkte einteilen:

- E-Learning, E-Science
- E-Society, E-Culture, E-Commerce
- Globalisierung von Informationsprozessen
- Information Retrieval
- Informationsmanagement und Wissensmanagement
- Informationsverhalten (information behavior) und Informationskompetenz (information literacy)
- Internationalisierung von Information und Wissen
- Multimedia, Multimodalität, Multilingualität
- Open Access, Open Education, Open Innovation

Die 17. Jahrestagung der IuK-Initiative Wissenschaft wird parallel

Das GfWM-KnowledgeCamp wird gefördert von:

ATTENSITY

cirquent | NTT DATA Group
credible consulting

COGNEON
The Knowledge Company

COMMUNARDO

DEVELOPMENT GmbH
Institut für Produkt- und Prozessinnovation
Forschung - Beratung - Training

Fraport

www.gopassau.de
GO PASSAU
Eine Wirtschaftsregion auf Erfolgskurs

Hallo Welt!
Medienwerkstatt GmbH

intelligent views

Online-Congress
THE KNOWLEDGE ARCHITECTS

ontonym
passendely einfach finden

ontoprise
know how to use Know-how

ORBI TEAM

SABIO

TATA

TATA INTERACTIVE SYSTEMS

UNIVERSITÄT PASSAU

walther's
Gesunde Obst- & Gemüse

zur ISI veranstaltet. Das diesjährige Motto der Konferenz ist: Information und Wissen: global, sozial und frei?

Weitere Informationen unter http://www.isi2011.de/?page_id=520

57. Frühjahrskongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e. V.

23. - 25. März 2011, Technische Universität Chemnitz

Der 57. Frühjahrskongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft, den die Professur Arbeitswissenschaft der Technischen Universität Chemnitz ausrichtet, steht unter dem Motto „Mensch, Technik, Organisation – Vernetzung im Produktentstehungs- und -herstellungsprozess“. Der Frühjahrskongress will sich mit aktuellen Themen und Forschungsergebnissen auseinandersetzen. Nachdem der GfA-Frühjahrskongress schon einmal im Jahr 1994 in Chemnitz ausgerichtet wurde, findet dieser im 175. Jubiläumsjahr der TU Chemnitz wieder in der „Stadt der Moderne“ statt. Sachsen ist ein Land, in dem seit der Industrialisierung erfolgreich Produkte entwickelt und hergestellt werden. Insbesondere der Automobilbau entwickelte sich zu einem der wichtigsten Standbeine der Region. Im Rahmen des Frühjahrskongresses soll gemeinsam diskutiert werden, welche Chancen und Herausforderungen die Vernetzung von Mensch, Technik und Organisation in der heutigen Arbeitswelt aus Sicht der Arbeitswissenschaft bietet. Ein Teil der Veranstaltung wird im derzeit noch im Bau befindlichen Projekthaus „METEOR – Mensch, Technik, Organisation®“ durchgeführt.

Weitere Informationen unter

<http://www.tu-chemnitz.de/mb/ArbeitsWiss/de/content/gfa-2011>

1. DGI-Praxistage 2011

07. - 08. April 2011, Karlsruhe

Informations- und Wissensmanagement sind Schlüsselfunktion für Unternehmen und spielen für strategische Planung, Geschäftsentwicklung, Compliance und Risikomanagement eine wichtige Rolle. Unter dem Motto "Information: gift or poison? - Die Kompetenz entscheidet" werden Trends und aktuelle Entwicklungen im Informationsmanagement ins Visier genommen. Es erwarten Sie interessante praxisnahe Vorträge. Die 1. DGI-Praxistage 2011 richten sich an Information Professionals und Entscheider aus allen Geschäftsfeldern in Unternehmen, aber auch alle, die gerne mehr über den kompetenten Umgang mit Informationen in Unternehmen erfahren wollen. Informationen unter <http://www.dgi-praxistage.de/>

Informare!

03. - 05. Mai 2010, Berlin

Die Veranstalter betrachten es als Aufgabe der ‚Information Professionals‘, den Bedarf an Informationskompetenz auf breiter Ebene zu thematisieren und zu zeigen, welche Lösungen die Informationswirtschaft und die Informationswissenschaft bereits heute anzubieten haben. Mit der Informare! soll eine Veranstaltung auf die Beine gestellt werden, die wissenschaftliche Akteure, Verantwor-

tungsträger aus Politik und Gesellschaft, Verleger, Informationsanbieter, Anwender und die junge Generation des wissenschaftlichen Nachwuchses für die zukünftigen Führungsaufgaben in Wirtschaft und Wissenschaft unter einem Dach zusammenbringt. Die Informare! wird Bildungs- und Ausbildungsfragen in Bezug auf Information und Wissen in einem neuartigen Format thematisieren, Lösungswege zum breiten Erwerb von Informations- und Medienkompetenz präsentieren und moderne Wege zum Wissen aufzeigen. Informationen unter <http://informare-wissen-und-koennen.com>

5. Deutsche Konferenz für Informationsarchitektur - IA - Konferenz 2011

20. - 21. Mai 2011, München

Die IA Konferenz hat sich seit 2005 als Ort der Zusammenkunft und des Austauschs der Konzepter-Szene in Deutschland etabliert und bietet einen Querschnitt aktueller Themen, Ideen, Methoden sowie Fallbeispiele aus der Praxis der Website-Konzeption und Informationsarchitektur sowie Customer- und User Experience Design.

War effektive Nutzung des Webbrowsers bisher meist an ein Desktop- oder Notebook-Computer gekoppelt, erleben wir gegenwärtig den Durchbruch des mobilen Web als Massenphänomen. Welche Konsequenzen hat diese „Revolution“ für die Konzeption von Diensten und Services? Welche Patterns der Informationsarchitektur solcher Services sind erfolversprechend? Wie kann Transparenz für immer abstraktere und voraussetzungsreichere Services geschaffen, wie können Zugangshürden niedrig und Lernkurven flach gehalten werden? Wie kann der Nutzer den Überblick darüber behalten, welche Daten wohin übertragen und gespeichert werden und für wen diese sichtbar sind?

Die IA Konferenz 2011 bringt alle professionellen Konzepter und Informationsarchitekten, die in einen konstruktiven und kollegialen Austausch treten möchten und ein angenehmes Umfeld fürs Networking suchen, in München zusammen.

Weitere Informationen unter
<http://www.iakonferenz.org/de/2011/news.html>

Impressum

GfWM-Newsletter – Newsletter der Gesellschaft für Wissensmanagement e.V.

ISSN (International Standard Serial Number):
1864-2098

Der Newsletter der Gesellschaft für Wissensmanagement e.V. erscheint alle 2 Monate mit 6 Ausgaben pro Jahr, beginnend mit Ausgabe Januar / Februar.

Herausgeber:
Gesellschaft für Wissensmanagement e.V., Postfach
11 08 44, 60043 Frankfurt am Main. – E-Mail:
info(at)gfwm.de, Homepage: <http://www.gfwm.de>;
Registergericht: Amtsgericht Darmstadt Vereinsregister, Aktenzeichen 8 VR 2990

Vorstand des Vereins:
Gabriele Vollmar (Präsidentin) – Marc Nitschke (Vize-Präsident) – Dr. Tobias Müller-Prothmann (Vize-Präsident) – Tanja Krins.

Redaktion und Gestaltung:
Claudia Hentschel, Stefan Zillich

E-Mail: [newsletter\[at\]gfwm.de](mailto:newsletter[at]gfwm.de)

Gastbeiträge in diesem Newsletter geben die Meinung der jeweiligen Autorin bzw. des jeweiligen Autors wieder, welche jedoch nicht automatisch der Auffassung der Herausgeber entsprechen muss. Die Gastautorin/der Gastautor tragen somit alleine die Verantwortung für den Inhalt ihres/seines Beitrages.

Die Redaktion behält sich vor, eingesandte Beiträge thematisch-inhaltlich zu prüfen, sowie im Einzelfall in Abstimmung mit den Autoren zu kürzen.

Haftungshinweis: Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links, auf die wir hier hinweisen. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Das Zitieren von Inhalten aus dem GfWM-Newsletter ist ausdrücklich erlaubt. Wenn Sie aus dem GfWM-Newsletter zitieren, verändern Sie das Zitat bitte nicht. Nennen Sie bitte den GfWM-Newsletter als Quelle und das Erscheinungsdatum der zitierten Ausgabe. Bitte weisen Sie uns kurz darauf hin, dass Sie aus dem GfWM-Newsletter zitieren.

Der aktuelle GfWM-Newsletter wie auch alle zurückliegenden Ausgaben stehen Ihnen im Newsletterarchiv auf der GfWM-Homepage als PDF-Dateien zur Verfügung: <http://www.gfwm.de> > „Newsletter“

Die nächste Ausgabe des Newsletters erscheint in der 14 Kalenderwoche 2011. Redaktionsschluss ist der 17. März 2011.