

---

# Lernen 2.0 – Zukunftsperspektiven des E-Learning

Social Media haben in der Ausbildung und der Personalentwicklung noch nicht richtig Fuß gefasst hat. So dominieren im Ausbildungsbereich weitgehend die klassischen Vorgehensweisen – etwa Präsenzunterricht in Kombination mit E-Learning-Elementen. Der vorliegende Beitrag diskutiert Trends und Entwicklungen rund um das Thema »Lernen 2.0«. Dabei wird unter anderem aufgezeigt, was eine lerngerechte Gestaltung von Lernprozessen im Internet ausmacht.

---

## Einleitung

Produziert man mit Wordle.net aus den beiden Definitionen E-Learning und Social Media bei Wikipedia je eine Tagcloud (Begriffswolke, siehe Abb. 1), dann sieht man auf einen Blick die Unterschiede zwischen den beiden Themengebieten. Beim Begriff E-Learning dominieren die Aspekte Lernen, Autorensysteme, Medien, Computer und Inhalt (Content), während bei Social Media die Aspekte Unternehmen, Kommunikation, Nutzung, Sozial und Massenmedien im Vordergrund stehen. Da es offensichtlich ist, dass beide Gebiete zusammenwachsen, stellt sich die Frage, wie sich beide Gebiete gegenseitig beeinflussen und wie die Zukunft von E-Learning aussehen wird:

- Kann das »E« von E-Learning schon wegfallen, weil alles Lernen bereits mit E zu tun hat?
- Brauchen wir noch ein Learning Management System (LMS) oder genügen ausschließlich soziale Plattformen?
- Brauchen wir noch formale Bildung oder findet Lernen in Zukunft vor allem informell statt?



Dr. Daniel Stoller-Schai,  
Head E-Learning Switzerland,  
UBS AG, Zürich

- Brauchen wir noch Präsenz-Ausbildung oder kann alles Lernen online am Arbeitsplatz geschehen?
- Brauchen wir noch (klassische) Methodik-Didaktik oder ist Lernen nur noch ein selbstorganisierter, selbstwirksamer und selbstgesteuerter Prozess?
- Was sind die Anforderungen an Aus- und Weiterbildner?
- Welche Kompetenzen brauchen die Mitarbeiter?

---

## Lernen 2.0

Social Media wird das Lernverhalten und die Art und Weise, wie Lernen angeboten und durchgeführt wird, verändern. Das steht außer Frage, da Social Media nicht nur den Lernbereich beeinflusst, sondern viele andere Aspekte im beruflichen wie privaten Alltag: So bestimmt Social Media die Art und Weise:

- wie Produkte entwickelt werden,
- wie Marketing umgesetzt wird,
- welche Vertriebskanäle neu erschlossen werden,
- wie wir unsere privaten Beziehungen aufbauen und gestalten,
- wie wir unsere Freizeit planen und
- was wir von der Welt wahrnehmen.

Für die interessante aber auch komplexe Kombination von E-Learning und Social Media kann der Begriff »Lernen 2.0« verwendet werden. Lernen 2.0 ist ein konnek-



Abb. 1: Tagclouds von »E-Learning« und »Social Media« (Quelle: Wordle.net, Wikipedia, 01.07.2011)

tivistisches Lernparadigma und folgt den Grundsätzen von Web 2.0. Damit ist Lernen 2.0 partizipativ, kollaborativ und feedbackorientiert ausgerichtet. Es ist eine umfassende Lernform, die:

- Ausbildung im Seminarraum und internetgestützte Lernformen umfasst,
- Training-off-the-job, Training-on-the-job und Training-on-the-road kombiniert,
- formale Kurse mit informellem Lernen erweitert,
- Wissenserwerb und Wissensanwendung zusammenbringt,
- Inhaltsproduktion durch Lernende ermöglicht und
- Lernen nach Bedarf in einer individualisierten Form beinhaltet.

### Lernen als Produkt

Lernen per se wird zum Produkt, zum Unterscheidungskriterium im globalen Wett-

bewerb. Lernen 2.0 hat das Potenzial, dem Thema Lernen ein ganz neues Gewicht zu geben und Mitarbeitern, aber vor allem auch Kunden eine zentrale Dienstleistung anzubieten:

- Interessengeleitetes Lernen: Man kann jederzeit über verschiedene Kanäle Informationen zu Themen und Produkten abrufen und diese entweder bearbeiten, kommentieren oder kaufen.
- Beziehungsorientiertes Lernen: Man absolviert nicht einfach ein Lernmodul; man folgt (via Blog, Twitter etc.) Personen und Produkten, die man interessant findet und lernt von ihnen.
- Feedbackorientiertes Lernen: Man äußert sich zu Themen und Produkten. Die Kritik wird gehört und findet Eingang in Erweiterungen und nächste Versionen.
- Personalisiertes Lernen: Man erhält ein personalisiertes Lernportfolio, das Themen und Produkte in einer attraktiven Art

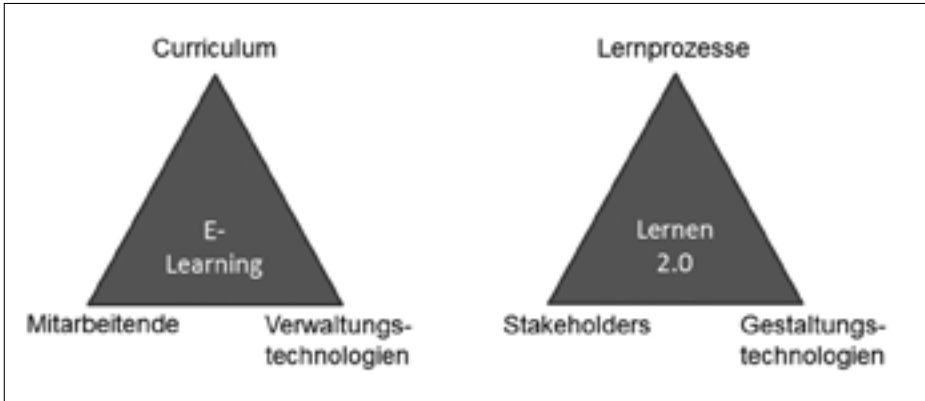


Abb. 2: E-Learning vs. Lernen 2.0

und Weise anzeigt, die die einzelne Person interessieren könnten oder sollten.

Es ist aber auch wichtig, darauf hinzuweisen, dass Lernen 2.0 nicht einfach die Lösung für alle Probleme im Lernbereich ist. Es ist nicht zu erwarten, dass jetzt alle Learning Management Systeme abgestellt werden, Lerninhalte nur noch als kleine (Werbe)-Clips auf Smartphones angeboten werden und alles Lernen in Selbstverantwortung und Selbstorganisation stattfindet. Bei allen sich bietenden Chancen gibt es auch eine Reihe offener Fragen:

- Wie findet man den guten Mix zwischen formeller und informeller Ausbildung?
- Wie verhindert man, dass in der Flut von Kleinstinformationen der Blick für das Ganze nicht verloren geht und eine »Fragmentarisierung der Lebenswelt« (vgl. Habermas 1985) droht?
- Wie werden Lernende mit einer schwachen Lernkompetenz unterstützt?
- Wie lernt man, Informationen zu bewerten und einzuordnen?
- Wie organisiert man im Kontext von Lernen 2.0 nachhaltige Bildungsprozesse?

### Vom E-Learning zu Lernen 2.0

Wir befinden uns in einer Umbruchphase, die vielleicht fundamentaler ist, als der

Wechsel vom Klassenzimmerlernen zum E-Learning. Lernen 2.0 geht über den Personal- und Ausbildungsbereich und sogar über das Unternehmen hinaus und umfasst grundsätzlich alle Unternehmensbereiche und nebst Mitarbeitern vor allem auch die Kunden und die Stakeholders des Unternehmens.

Während E-Learning sich auf ein Curriculum, die Mitarbeitenden und Verwaltungstechnologien fokussierte, ist Lernen 2.0 auf alle Stakeholder ausgerichtet, denkt in Lernprozessen und basiert auf Gestaltungstechnologien (siehe Abb. 2).

Lernen 2.0 muss umfassend gedacht werden. Es wäre wohl zu einseitig, nur die neueren Entwicklungen zu berücksichtigen, da diese auf anderen aufbauen und sich wechselseitig ergänzen. Zudem ist es wichtig, E-Learning im Allgemeinen und Social Media im Speziellen nicht auf die technologischen Aspekte zu verkürzen. Denn es geht es darum, E-Learning Maßnahmen auf der strategischen, der methodisch-didaktischen und schließlich auf der technologischen Ebene zu betrachten (vgl. Back et al. 2001).

### Die strategische Ebene: Lernen 2.0 in den Anfängen

Auf der strategischen Ebene gibt es gegenwärtig zwei gegensätzliche Positionen, die

miteinander in Beziehung gebracht werden müssen:

- Auf der einen Seite gibt es die traditionelle E-Learning Position. Hier dominiert weiter das Denken in Modulen und Lernmanagement-Systemen. Social Media ist suspekt und nicht richtig fassbar, spricht schlecht in die gängigen Ausbildungsstrukturen integrierbar, da diese stark curricular und formal geprägt sind.
- Auf der anderen Seite gibt es die Social Media Position. Da wird die Meinung vertreten, alles Lernen müsse nun informell und selbstorganisiert stattfinden. Wenn Inhalt, dann in kleinen Portionen und von den Lernenden selber produziert (Crowdsourcing-Ansatz, vgl. Howe 2008). Social Media scheint die Lösung für alle Probleme zu sein.

Generell lässt sich sagen, dass Social Media in der Ausbildung und der Personalentwicklung noch nicht richtig Fuß gefasst hat. Zwar werden Recruiting-Maßnahmen mit Facebook, Xing und anderen Mitteln ergänzt, im Ausbildungsbereich dominieren aber immer noch weitgehend die klassischen Vorgehensweisen: Präsenzunterricht in Kombination mit E-Learning Elementen. Um dies zu ändern braucht es vor allem eines: Trainer müssen selber Erfahrung mit Social Media machen, um diese Erfahrungen dann in entsprechende Lernprozess-Designs einbringen zu können. Wer nicht weiß, was Twitter ist, kann nicht nachvollziehen, wie man mit 140 Zeichen und dem Follower-Prinzip interessante Lernsettings aufbauen kann.

---

### **Die methodische Ebene: Spielbein vs. Standbein**

Auf der didaktisch-methodischen Ebene zeichnet sich ein ähnliches Bild ab. Es gibt ein Beharren auf bekannten methodisch-didaktischen Prinzipien, die sich im Präsenzunterricht bewährt haben, aber im Umfeld von Social Media und E-Learning unter Umständen nicht mehr passen: Z. B. muss

im Webconferencing-Bereich Ausbildung anders aufgebaut werden als im Präsenzunterricht. Der Moderator muss »überkommunizieren«, um das Defizit an Mimik und Gestik auszugleichen und die Teilnehmer müssen laufend aktiviert werden, damit sie nicht »wegdriften«. Gleichzeitig werden im E-Learning Bereich oftmals fundamentale didaktisch-methodische Prinzipien missachtet, wenn z. B. vergessen wird, für ein Lernmodul das Lernziel oder die Zielgruppe zu definieren und sich zu überlegen, wie der Inhalt visuell und strukturell aufbereitet werden muss, um sowohl Lernziel als auch Zielgruppe bestmöglich zu erreichen.

Ein Beispiel: In der UBS spielt Rollenspiel in der Kundenberaterausbildung eine zentrale Rolle. Dies durch E-Learning zu ersetzen, war nicht denkbar. Trotzdem wurde der Versuch unternommen, Rollenspiele in einer 3D-Welt durchzuführen. Dabei folgte man einem bewährten curricularen Ablauf mit klaren Rollen (Trainer = Kunde; Auszubildende = Kundenberater) und einem fallbasierten Skript (z. B.: Kunde beklagt sich über eingezogene Kreditkarte. Wie handelt der Kundenberater?) und einer Feedbackrunde mit den Zuschauern. All dies fand in einem virtuellen 3D-Raum statt, alle Teilnehmer handelten und sprachen mit und durch ihren Avatar.

---

### **Die technologische Ebene: Social Business Software & Smartphones**

Auf technologischer Ebene gibt es zurzeit ein interessantes Ungleichgewicht. Während im privaten Umfeld Social Media Anwendungen zum Alltag gehören und Kontakte via Facebook gepflegt, Informationen via Twitter und Blogs ausgetauscht sowie Produkte und Firmen auf Portalen gelobt und kritisiert werden, herrscht in den meisten Unternehmen noch ein seltsames Vakuum. Social Media Seiten sind oft gesperrt, das Intranet hat kaum Web 2.0 Elemente. Es ist ein reiner Einweg-Informationskanal und Vernetzungsmöglichkeiten sind nur begrenzt möglich, da ein

Strategische Dimensionen	Lernen im Prozess der Arbeit	Lernen als Dienstleistung
Methodisch-Didaktische Dimensionen	Performative Kompetenz	Selbstlernkompetenz
	Lernprozesse integrieren	Lernprozesse dokumentieren
	Lernen durch Produktion	Lernen durch Kollaboration
	Lernen durch Individualisierung	Lernen durch Events
Technologische Dimensionen	„Mitmach“-Technologien	Mobile Technologien

Abb. 3: Gestaltungsdimensionen von »Lernen 2.0«

Abbau von Dienstwegen und Hierarchien befürchtet wird.

Dennoch zeichnet sich eine Änderung ab. Unter dem Begriff Social Business Software beginnen sich Social Media Systeme innerhalb der Unternehmen zu etablieren. Dabei werden Facebook-ähnliche Plattformen aufgebaut, die es ermöglichen, sich auf einfache Weise mit anderen zu vernetzen, Blogbeiträge zu posten, Wikieinträge zu editieren und Communities of Practice aufzubauen.

Damit einher geht die Diskussion, inwieweit Learning Management Systeme mit Web 2.0 Eigenschaften ergänzt werden sollen, ob es überhaupt möglich ist, monolithische Systeme grundsätzlich zu ändern oder ob es nicht gar besser wäre, auf Lernmanagement-Systeme zu verzichten.

Eine Variante ist es, die Lernmanagement-Systeme auf ihre Grundfunktionen, das Verwalten von Lernenden, Inhalten und Lernstati zu reduzieren und sie mit Social Business Software Plattformen zu verknüpfen. Damit könnte man das Bedürfnis abdecken, Lerninhalte punktgenau dort anzu-

bieten, wo die Mitarbeitenden sie benötigen und erwarten.

Ein zweites Ungleichgewicht besteht im Bereich mobiler Endgeräte. Die aktuellen Smartphones sind um wichtige Lifestyle-Elemente ergänzt worden und decken alle browserbasierten Internetanwendungen ab. Im beruflichen Umfeld stehen aber meistens nur Smartphones zur Verfügung, die auf die Grundfunktionen Telefonie, SMS und E-Mail reduziert worden sind. Für E-Learning oder Social Media Bedürfnisse eignen sie sich leider kaum. Hier liegen sowohl ein großes Potenzial wie auch ein großer Nachholbedarf.

### Social Media auf mobilen Endgeräten

E-Learning in Kombination mit Social Media auf mobilen Endgeräten wird wohl zu einer der wichtigsten Lernformen werden. Präsenzlernen tritt in den Hintergrund, bleibt aber eine zentrale und wichtige Komponente, bei der die persönlichen Kontakte und die Kommunikation im Vordergrund

stehen. Da die Präsenzzeit die teuerste Zeit ist, darf sie nicht für Wissensvermittlung verschwendet werden. Wissensvermittlung wird hauptsächlich online stattfinden. Trifft man sich face-to-face, müssen Lernmethoden im Vordergrund stehen, die den höchsten Grad an gegenseitiger Kommunikation ermöglichen.

Lernen 2.0 ist nicht eine auf Social Media basierende Technologie, sondern ein Denkansatz, der sich an den Grundsätzen von Web 2.0 orientiert, ohne dabei die klassischen Grundlagen von Methodik/Didaktik und E-Learning zu verleugnen oder zu vergessen. Lernen 2.0 muss auf allen Ebenen stattfinden, der strategischen, der methodischen wie auch auf der technologischen. Uns es muss auf allen Ebenen vom Ausbildungsbereich und der Personalentwicklung mitgestaltet werden (siehe Abb. 3; vgl. Stoller-Schai 2011).

### Trends auf der strategischen Ebene

In der Kombination von E-Learning und Social Media führt Lernen 2.0 auf der strategischen Ebene zu zwei wichtigen Trends: Einmal wird Lernen zur Dienstleistung, mit der sich ein Unternehmen differenzieren kann. Nicht nur der Mitarbeiter, vor allem auch der Kunde muss in Zukunft entwickelt werden. E-Learning kann sein Potenzial erst richtig entfalten, wenn es nicht auf die Personalabteilung beschränkt bleibt. Lernen mit dem Kunden wird zur unumkehrbaren Forderung. Damit dies auf allen Ebenen eines Unternehmens verstanden und praktiziert wird, müssen die Konzepte der lernenden Organisation (wieder) vermittelt und umgesetzt werden (vgl. Senge 1995, 1996). Zum anderen wird Lernen vermehrt in die Arbeitsprozesse integriert werden. Je nachdem ob der Fokus dabei mehr auf die internetbasierte Technologie, die Einbettung in den Arbeitsplatz, die Allgegenwärtigkeit oder die Verbindung mit anderen Umsystemen gelegt wird, wird man diese Lernform Cloud Learning, Workplace Learning, Ubiquitous Learning oder Ambient Learning nennen.

### Trends auf der methodischen Ebene

Ausbildner und Personalentwickler müssen sich Gedanken darüber machen, wie sie in Zukunft Ausbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen aufbauen und anbieten werden. Dazu bieten sich folgende Gestaltungsdimensionen für ein Lernen 2.0 Angebot an:

- Performative Kompetenz fördern («Auftrittskompetenz»): Auftreten können, sich präsentieren können und auf Aufruf z. B. in einer Webconferencing-Session einen guten Input zu liefern, gehört heute zu den wichtigen Kompetenzen. Diese können in Ausbildungsmaßnahmen sowohl eingefordert als auch geschult werden.
- Selbstlernkompetenz entwickeln: In Zukunft wird es für Ausbilder und Personalentwickler vermehrt darum gehen, die richtigen Bedingungen für informelles Lernen zu schaffen sowie die Selbstlernkompetenz der Mitarbeitenden zu entwickeln und zu unterstützen.
- Lernprozesse integrieren (Blended Learning): Hier hätten Ausbilder und Personalentwickler mit praktischen Social Media und E-Learning Erfahrung die Chance, ihre Kompetenzen im Bereich Lernprozess-Design (Instructional Design) einzubringen und ihre Kollegen aus der Linie zu beraten und zu unterstützen.
- Lernprozesse dokumentieren: Vielfältige Lernformen – am Arbeitsplatz, am Computer oder im Seminarraum – sowie oft wechselnde Aufgaben oder Jobs erfordern vermehrt eine Dokumentation von Lernprozessen. Ob E-Portfolios das richtige Mittel oder ob sie bereits zu aufwändig sind, wird sich zeigen.
- Lernen durch Produktion: Diese Form des Lernens entspricht dem Web 2.0 Gedanken. Statt Zeit und Kompetenz in die Aufbereitung von Inhalten zu investieren, sollten Ausbilder und Personalentwickler sich mehr Gedanken darüber machen,

welche Aufgaben sie den Lernenden stellen, damit diese Lerninhalte selber erstellen. Ganz nach dem Prinzip des »Lernens durch Lehren«(vgl. Renkl 1997) wird so eine höhere Lernnachhaltigkeit erzeugt: Wer selber einen Podcast produziert, wird davon mehr profitieren, als wenn er oder sie diesen nur hört.

- Lernen durch Kollaboration: Da sich das klassenorientierte Lernen im Präsenzunterricht aufzulösen beginnt, müssen verstärkt kollaborative Lernformen eingesetzt werden. Nicht der einsame Lernende, sondern das Lerntandem, das Lernteam oder die Learning Community stehen im Vordergrund. Social Business Software Plattformen bieten die ideale Grundlage, um Learning Communities aufzubauen. Auch hier öffnet sich ein neues Feld für Auszubildende und Personalentwickler: Planung, Aufbau und Durchführung von Learning Communities werden in Zukunft zu den Schlüsselkompetenzen gehören (vgl. Stoller-Schai/Bünger 2009).
- Lernen durch Individualisierung: Lernen 2.0 erfordert individualisiertes Lernen. Es braucht in Zukunft einfache – Google-ähnliche – Portale, über die auf das gesamte Wissen eines Unternehmens zugegriffen werden kann, um sich bei Bedarf, schnell und einfach informieren zu können. Für formelle Ausbildungen braucht es die Möglichkeit, seine gegenwärtige und eine mögliche zukünftige Rolle einzugeben, um dann per Knopfdruck zu erfahren, wo man zurzeit steht und was es an formalen Ausbildungen und evtl. Zertifikaten braucht, um dorthin zu gelangen.
- Lernen durch Events: Lernerlebnisse, die herausgefordert und Spaß gemacht haben oder gar nur im Team gelöst werden konnten bleiben länger hängen, als ein langweiliges Compliance Webbased Training. Aus diesem Grund müssen Auszubildende und Personalentwickler Lernerlebnisse vermehrt in Form von Events aufziehen. Ein gutes Beispiel hierfür sind

virtuelle Vorlesungsreihen oder virtuelle Konferenzen.

Diese Gestaltungsdimensionen zeigen die Fülle an Möglichkeiten auf, die Lernen 2.0 umfasst. Sie zeigen auch auf, dass nicht die Technologie im Vordergrund steht, sondern die methodisch-didaktischen Aspekte: Es geht immer darum, wie man ein Lernziel für eine Zielgruppe am besten erreichen kann. Die Wahl und Kombination der Technologien ergibt sich dann daraus.

---

### **Mobil und aktiv: Trends technologische Ebene**

Auch auf der technologischen Ebene zeichnen sich interessante Trends ab. Es wird in Zukunft weiterhin Learning Management Systeme geben, aber diese werden vermehrt als »Software as a Service« und in der Datenwolke angeboten werden. »Cloud Learning« könnte zu einem neuen Schlagwort werden. Damit ist gemeint, dass der Zugriff auf die unternehmensweiten Daten und damit auch auf vielfältige Lern- und Vernetzungsmöglichkeiten zu jeder Zeit und an jedem Ort und auf jedem Endgerät möglich ist. Dies schafft eine nahtlose Lernerfahrung: Inhalt werden automatisch an das gerade aktuelle Zugangsmedium angepasst. Interessant dürfte auch die Entwicklung im Bereich Augmented Reality werden: Aktuelle Ortsdaten werden via GPS-Positionierung ermittelt und mit virtuellen Daten ergänzt. Auf diese Weise lebt zum Beispiel das alte Rom wieder auf, wenn sich jemand auf einer Reise im heutigen Rom neben dem Kolosseum befindet. Es gibt aber auch praktische Lösungen: Ein Kunde, der vor dem Schaufenster mit den Hypothekenwerbungen einer Bankfiliale steht, könnte zum Beispiel auf seinem Smartphone aktuelle Lernclips zu verschiedenen Hypothekenmodellen erhalten.

Der zentrale Trend in den nächsten Jahren dürfte aber Mobile Learning oder mobiles Lernen sein (vgl. Stoller-Schai 2010). Interessant ist dabei auch die Entwicklung, dass Betriebssystemfunktionen aus der mobi-

len Welt in den klassischen Desktopbereich hineinfließen und umgekehrt: Eine Eigenschaft wie das gestenbasierte Navigieren durch Anwendungen, das sich im Smartphone-Bereich bewährt hat, wird zum Bestandteil von Computerbetriebssystemen. Spielkonsolen, wie die Nintendo Wii oder Xbox 360 Kinects von Microsoft zeigen vor, dass der Umgang mit Computersystemen gesten- und sprachgesteuert wird.

## Gegentrends

Gerade weil alles immer virtueller wird, darf sich der Bildungsprofi auch einen gewissen Anachronismus leisten. Auf der einen Seite gilt es, der methodisch-didaktischen Unausgereiftheit von Blended Learning Szenarien und mechanistischen E-Learning Anwendungen entgegenzuwirken und das volle Potenzial auszuschöpfen. Andererseits darf auch nicht vergessen werden, konkrete, manuelle Lernerfahrungen anzubieten, die alle Sinne ansprechen, damit die Bodenhaftung nicht verloren geht. So gehören Projekte wie Seitenwechsel, Sozialeinsätze aber auch gut aufgebaute Seminare weiterhin unabdingbar zu einem organisationalen Lernsetting. Es wird wichtig bleiben, sich als Bildungsspezialist immer wieder selbst neuen Lernerfahrungen auszusetzen, sei es im virtuellen Bereich (Teilnahme an einer 3D-Welt Konferenz) oder im praktischen Alltag (Bildungsreisen, Schmieden lernen, mit Snowboarden beginnen etc.).

## Literatur

Allen, Michael (2008): Plato, Plasma Screens and Computer-Based Education. Donald L. Bitzer in conversation with Michael W. Allen. In: Michael Allen (Hrsg.) Michael Allen's e-Learning Annual 2008. Pfeiffer 2008, S. 43-55.  
Dehnbostel, Peter (2007): Lernen im Prozess der Arbeit. Waxmann.

Habermas, Jürgen (1985): Die neue Unübersichtlichkeit. Kleine Politische Schriften V. Suhrkamp.

Howe, Jeff (2008): Crowdsourcing. Why the power of the crowd is driving the future of business. Crown Business.

Levine, Rick; & Locke Christopher; & Searls, Doc; & Weinberger, David (2000): Das Cluetrain Manifest. 95 Thesen für die neue Unternehmenskultur im digitalen Zeitalter. Econ.

O'Reilly (2005): What Is Web 2.0? Design Patterns and Business Models for the Next Generation of Software.

Renkl, Alexander (1997): Lernen durch Lehren – Zentrale Wirkmechanismen beim kooperativen Lernen. Dt. Universitätsverlag.

Senge, Peter M. (1995): Die Fünfte Disziplin. Kunst und Praxis der lernenden Organisation. Klett-Cotta 1995.

Senge, Peter M.; Kleiner Art; Smith, Bryan; Roberts, Charlotte; Ross, Richard (1996): Das Fieldbook zur Fünften Disziplin. Klett-Cotta 1996.

Stoller-Schai, Daniel (2007a): Meet peers and experts: Erfahrungen mit der ersten Virtuellen Konferenz der Phonak AG. In: Handbuch E-Learning. (Hrsg.) K. Wilbers & A. Hohenstein. Erg.-Lieferung Oktober 2007.

Stoller-Schai, Daniel (2007b): Sciencetainment – Kunden und Wissenschaft zusammenführen. In: Handbuch E-Learning. (Hrsg.) K. Wilbers & A. Hohenstein. Erg.-Lieferung Oktober 2007.

Stoller-Schai, Daniel (2010): Mobiles Lernen. Die Lernform des Homo mobilis. In: Handbuch E-Learning. (Hrsg.) K. Wilbers & A. Hohenstein. Erg.-Lieferung April 2010.

Stoller-Schai, Daniel (2011): Lernen 2.0 in der Finanzbranche. In: Armin Trost/Thomas Jenewein (Hrsg.) Personalentwicklung 2.0. Lernen, Wissensaustausch und Talentförderung der nächsten Generation. Luchterhand, S. 109-129. Online unter: <http://www.scribd.com/doc/60193182/Lernen-2-0-in-der-Finanzbranche-Stoller-Schai-2011>

Stoller-Schai, Daniel; Bünger, Laetitia (2009): Learning Communities. Das »Missing Link« auf dem Weg zum Workplace Learning. In: Handbuch E-Learning. (Hrsg.) K. Wilbers/A. Hohenstein. Erg.-Lieferung Oktober 2009.

Stoller-Schai, Daniel; Christen, Mariana (2000): Network Event 'Lernnetzwerke & Wissensnetzwerke'. Institut für Arbeitspsychologie ETH Zürich/Learning Center Universität St. Gallen. Unveröff. Manuskript (<http://sc.bi/9FUb7C>).