



Leseprobe aus Muuß-Merholz, Barcamps & Co., ISBN 978-3-407-36699-3

© 2019 Beltz Verlag in der Verlagsgruppe Beltz, Weinheim Basel

<http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-407-36699-3>

Einführung: Open Educational Resources (OER) und das OERcamp

Dieses Buch ist eine Open Educational Resource (OER) – was bedeutet das?

Was sind Open Educational Resources (OER)?

Hinter OER steht ein urheberrechtlicher Kniff: Rechteinhaber, in der Regel also Urheber und Autoren, versehen die von ihnen erstellten Materialien mit einer freien Lizenz. Verbreitet sind die Lizenzmodelle, die die gemeinnützige Organisation Creative Commons (CC) rechtssicher entwickelt hat. Mit einer solchen Lizenz verzichten die Urheber nicht auf ihre Ansprüche, können aber allen Menschen pauschale Erlaubnisse geben. Dazu gehören im OER-Konzept die Erlaubnisse, dass jedermann die Materialien frei nutzen und kopieren, bearbeiten und verändern, sowie auch überarbeitete Materialien weitergeben darf. Die Wikipedia wäre beispielsweise ohne eine solche Lizenz nicht denkbar. Wenn die Materialien dann auch noch in einem bearbeitbaren Format bereitgestellt werden, dann wird aus einem traditionellen Lernmaterial ein freies Lernmaterial, eben eine *Open Educational Resource* (OER).

Das Thema OER hat in den letzten Jahren in Deutschland in der Bildungspolitik und in Graswurzel-Initiativen schnell an Bedeutung gewonnen. Viele politische Akteure von der Bundesregierung bis zur UNESCO haben sich dem Thema verpflichtet, während gleichzeitig viele Lehrende über das Internet ihre Materialien freigeben und sich bei Veranstaltungen wie den *OERcamps* treffen und vernetzen.



Tipp: Ein Buch über OER



Das Buch »Freie Unterrichtsmaterialien«
| Buchcover von Beltz | nicht unter freier Lizenz

Das Buch »Freie Unterrichtsmaterialien finden, rechtssicher einsetzen, selbst machen und teilen« von Jöran Muuß-Merholz ist 2018 bei Beltz erschienen und im Buchhandel erhältlich. Das Buch ist selbst OER, sodass es auf der Website zum Buch heruntergeladen werden kann: www.was-ist-oer.de

Was ist das OERcamp?

Seit 2012 ist das OERcamp *das* Treffen der Praktiker*innen zu digitalen und offenen Lehr-Lern-Materialien im deutschsprachigen Raum. Thema der OERcamps sind Open Educational Resources (OER), verstanden als Lehr-Lern-Materialien unter freien und offenen Lizenzen.

Von 2012 bis 2016 hat das OERcamp jährlich stattgefunden. 2017 und 2018 gab es dank einer Förderung durch das BMBF jeweils OERcamps in vier Regionen Deutschlands (Nord, Ost, Süd und West). Auch für 2019 und 2020 sind OERcamps geplant. Die Website www.oercamps.de informiert über Details.

Viele Erfahrungen, Beispiele und Materialien in dem Buch, das Sie gerade vor sich sehen, sind aus der Konzeption, Organisation und Durchführung der OERcamps entstanden.



Das Logo des OERcamps
| von Ralf Appelt / OERcamp | CC BY 3.0

Auch dieses Buch ist OER!

Das Buch steht im Sinne von Open Educational Resources (OER) unter freier Lizenz. Diese Lizenz erleichtert das Kopieren, Weitergeben, Verändern und Nutzen. Im Abschnitt → Lizenzhinweise (S. 237) finden sich die formalen Hinweise dazu. Praktisch und konkret heißt das zum Beispiel:

- Sie können das Buch einfach kopieren, weitergeben und veröffentlichen, solange es sich um das Gesamtwerk handelt. (Denn im Gesamtwerk sind automatisch alle notwendigen urheberrechtlichen Hinweise enthalten.)
- Sie können Teile davon oder die Zusatzmaterialien weitergeben. Achten Sie in dem Fall darauf, dass Sie auch die Lizenzhinweise »mitliefern«.
- Sie können Änderungen vornehmen und die veränderten Materialien weitergeben. Wenn Sie Änderungen vornehmen, müssen Sie die für diese Teile geltenden Lizenzen beachten.
- In den Materialien, Textvorlagen etc. sind entsprechende Lizenzvermerke schon enthalten. (Hinweis für Lizenz-Spezialisten: Die Auflage der CC-Lizenz (Abschnitt 3, a.1.A.ii), dass ein Copyright-Vermerk übernommen werden muss, wird von uns als Lizenzgebern so interpretiert, dass der Vermerk in einer angemessenen Art und Weise erfolgen kann und nicht zwingend unverändert übernommen werden muss. Falls Sie diese Anmerkung nicht verstehen, betrifft Sie das Thema sehr wahrscheinlich nicht und braucht Sie nicht zu verunsichern.)

Danke!

Das Buch basiert auf den gemeinsamen Überlegungen und Erfahrungen aus der Vorbereitung von vielen Barcamps. Auch wenn ein Autorenname vorne auf dem Titel steht, stecken die Ideen und Arbeiten vieler Menschen dahinter:

Blanche Fabri, Melanie Kolkmann und Sonja Borski haben die wesentliche Arbeit für die Zusatzmaterialien übernommen. Viele Beiträge kommen aus dem Team der OERcamps, zu dem zusätzlich auch Christoph Friedhoff, Christopher Dies, Hannah Birr und Simon Hrubesch gehör(t)en.

Ich habe für das Manuskript einen großartigen Review und viel hilfreiche Kritik bekommen von André Hermes, Anja Lorenz, Bettina Waffner, Gabi Fahrenkrog, Kai Obermüller, Karin Driesen, Nele Hirsch, Rüdiger Fries und Sonja Borski.

Die meisten und schönsten Erfahrungen mit Barcamps habe ich auf den Educamps gesammelt. Viele Überlegungen in diesem Buch sind in der Community der *Educamps* entstanden. Namentlich danken möchte ich Felix Schaumburg-Blum, Guido Brombach, Kristin Narr, Ralf Appelt und Thomas Bernhardt. 2018 hat die Arbeit mit dem Team der *edunautika* frischen Wind in meine Überlegungen rund um Barcamps gebracht – danke dafür! Überhaupt muss man allen Teilnehmenden und Teilgebenden der Barcamps danken, die ich vielleicht nicht mehr namentlich erinnere, die aber im gemeinsamen Diskutieren, laut Denken und Herausfinden mein Lernen über Barcamps vorangetrieben haben.

Beim Beltz Verlag danke ich Frank Engelhardt und Julia Zubcic für die herzliche, professionelle und konstruktive Zusammenarbeit.

Das Buch ist fertig, aber das Lernen über Barcamps und andere Formen des P2P-Lernens geht weiter. Insofern danke ich vorab schon allen, die Rückmeldungen und Ergänzungen, Überarbeitungen und Weiterentwicklungen zum Buch in die Welt bringen werden!

Jöran Muuß-Merholz auf Fehmarn im Dezember 2018

Förderung

Dieses Buch ist ein Ergebnis aus dem Projekt *OERCamp 2017 – Open Educational Resources in die Breite bringen* der Zentralstelle für Lehren und Lernen im 21. Jahrhundert – ZLL21 e.V., ermöglicht durch eine Förderung durch das BMBF im Rahmen der OERinfo-Förderlinie.



Hallo du!

Bei Barcamps duzen sich alle Menschen. Ich kann nicht ein Buch über Barcamps schreiben und die Leserinnen und Leser siezen. Also, hallo du! Ich bin Jöran.

Im Buch wird häufig die Ich-Form und gelegentlich die Wir-Form genutzt, in Sätzen wie: »Wir haben gute Erfahrungen damit gemacht, dass ...« Der Hintergrund dazu: Ich schreibe dieses Buch aus eigenen Erfahrungen mit der Konzeption und Organisation vieler Barcamps. Fast immer steht dahinter aber nicht eine Person, sondern ein Team mit mehreren Personen. Deswegen kommt mir das »Ich« oft zu anmaßend vor und ich wechsele in das »Wir«.

Teil I, Einstieg: Was sind Selbst- fortbildungen?

- Die Revolution der Fortbildung 14
- Selbstfortbildungen und Peer-to-Peer-Lernen 19
- Hinweise und Hintergründe 23



Die Revolution der Fortbildung

Lernende Lehrende



Jöran im T-Shirt der P2PU
| Foto von Jöran Muuß-Merholz unter CC BY 4.0

Hallo, ich bin Jöran, ein Lehrender! Ich bin ein Diplom-Pädagoge auf dem Papier und ein Lehrender in der Praxis. Im Englischen könnte ich mich »teacher« nennen (aber im Deutschen nicht »Lehrer«, weil ich nicht in einer Schule arbeite, sondern mit Erwachsenen).

Hallo, ich bin Jöran, ein Lernender! Ich lerne seit ungefähr 25 Jahren, wie Lernen und Bildung und digitale Medien und Gesellschaft so ticken.

Hallo, ich bin Jöran, ein lernender Lehrender. Klingt komisch. Aber wenn du das hier liest, dann gehörst du wahrscheinlich auch zu den lernenden Lehrenden. Und du willst lernen, wie man Fortbildungen anders gestalten kann. »Anders gestalten«, das heißt, dass Menschen nicht *fortgebildet werden*, sondern *sich selbst fortbilden* – es geht also um *Selbstfortbildungen*.

Mit »Selbstfortbildung« ist nicht autodidaktisches Lernen gemeint. Es geht nicht darum, dass jemand sich alleine hinsetzt und sich selbst etwas beibringt. Deswegen steht neben »Selbstfortbildung« der Schwesterbegriff »P2P-Lernen«. »P2P« steht für »Peer to Peer« und meint, dass es nicht immer den allwissenden Fortbildner braucht, sondern die entscheidenden Ressourcen unter Kolleg*innen vorhanden sind und mit den richtigen Formen gemeinsam erarbeitet und geteilt werden können.

Das ist nichts weniger als eine Revolution. P2P-Lern-Formate wie das Barcamp stellen die alte Welt der Fortbildung auf den Kopf.

Die neue Welt der Fortbildung

Die folgende Tabelle ist eine Zuspitzung. Sie zeigt auf der linken Seite die Welt der alten Fortbildung, wie sie im 20. Jahrhundert perfektioniert wurde und heute vorherrscht. Auf der rechten Seite steht die neue Welt der Fortbildung, wie sie im Format Barcamp in Reinform zu beobachten ist und an immer mehr Orten zur Praxis wird.

alte Welt der Fortbildung		neue Welt der Fortbildung
Es gibt Teilnehmende einerseits und Referenten andererseits.	Rollen	Alle können Teilgebende sein.
Programm wird vorab von einem Programmtteam erstellt.	Planung	Programm wird vor Ort gemeinsam erstellt.
Input dominiert, Austausch ist ergänzend.	Formen	Austausch dominiert, Input ist möglich.
Man erwartet Fertiges und Allgemeines. Es geht um Antworten.	Erwartungen	Man erwartet Offenes und Konkretes. Es geht um Fragen.
Sitzen ist der Standard.	Atmosphäre	Duzen ist der Standard.
Ein Experte ist durch Abschlüsse und Titel als Experte legitimiert.	Expertise	Expertise ist aus (reflektierter) Praxis heraus begründet.
Auf das Lehren kommt es an! (Das Lernen folgt automatisch.)	Leitbild	Auf das Lernen kommt es an. (Das Lehren kann helfen.)
Übernahme von fertigem Wissen, festgelegte Ergebnisse.	Ergebnisse	Rausfinden von Wissen, offene Ergebnisse.
Qualifizierte Menschen, die eine bekannte Aufgabe bewältigen können.	Ziele	Kompetente Menschen, die auch noch unbekannte Aufgaben angehen können.
Ausgehend von abstrakter Systematik, illustriert mit Beispielen.	Inhalte	Ausgehend von Problemen, im jeweiligen Kontext, ggf. abstrahierend auf Systematik.
Lernen erfolgt alleine, im Kopf.	Sozialform	Lernen erfolgt im Austausch, zwischen den Köpfen.
Lernen erfolgt punktuell als je abgeschlossene Prozesse.	Modus	Lernen erfolgt immer, auch vor und nach einer Fortbildung.
Gemacht wird, was die formal für das Fortbilden verantwortliche Person sagt.	Autorität	Gemacht wird, was den Lernenden für sie sinnvoll erscheint.

alte Welt der Fortbildung		neue Welt der Fortbildung
Die Lernenden warten, dass die richtige Fortbildung zu ihnen kommt. Sie werden bedient.	Entscheidungshoheit	Die Lernenden nehmen ihre Fortbildung in die eigenen Hände. Sie machen es SELBST.
Die Lernenden als Objekt: Der Lehrende bildet die Lernenden fort.	Subjekt und Objekt	Reflexivpronomen: Die Lernenden bilden sich fort. Reziprokpronomen: Die Lernenden bilden einander fort.

Das Barcamp ist radikal an den Lernenden orientiert und von ihnen verantwortet und stellt in seiner Reinform tatsächlich alle Grundannahmen der alten Welt der Fortbildungen in Frage und auf den Kopf. Insofern können wir von einer Revolution der Fortbildung sprechen.

Die Tabelle oben ist eine Gegenüberstellung von Zuspitzungen. Die Praxis ist nicht schwarz oder weiß, sondern grau und bunt. Es ist nicht so, dass es in der neuen Welt nichts mehr vom Alten gäbe. Auch bei einem Barcamp kann es um Qualifikation gehen, auch bei einem Barcamp gibt es Vorträge von Berufsexperten. Noch bunter wird es bei anderen Formen der Selbstfortbildung, die später im Buch beschrieben werden.

Entscheidend für die Revolution ist der Wechsel der Entscheidungshoheit: Die Lernenden sind nicht mehr auf Autoritäten, Materialien und Gelegenheiten angewiesen. Ihre Fortbildung ist nicht mehr abhängig vom Angebot Dritter. Sie nehmen ihre Fortbildung in die eigenen Hände. Sie machen selbst Fortbildung. Sie machen Selbstfortbildung.

Selbstbedienung beim Lernen

Karlheinz Pape beschrieb im April 2018 in einem Artikel »Arbeit 4.0 und Selbstbedienung beim Lernen« die neuen Herausforderungen für Unternehmen im Bildungskontext. Seine Metapher: Wir sind Selbstbedienung in vielen Bereichen gewohnt – und genießen sie dort auch. Nur beim Lernen verharren wir häufig noch in der alten Tradition, dass wir auf die »Bedienung« durch eine Lehrperson oder ein Lehrangebot warten. Angesichts der Grundideen von Arbeitswelt 4.0 braucht es eine größere Eigenverantwortung der Menschen hinsichtlich ihres eigenen Lernprozesses. Die Überlegungen von Karlheinz Pape lassen sich gut von Unternehmen auf die verschiedenen Organisationen in allen Bildungsbereichen übertragen.