

Massive Open Online Courses– Offenes Lernen im Netz

Massive Open Online Courses (MOOCs) vernetzen Lernende in offenen Online-Kursen und ermöglichen selbstgesteuertes Lernen. Dieser .blitz stellt das Prinzip Lernen durch Vernetzung vor und diskutiert das Potential für Betriebe und Institutionen.

Lernen durch Vernetzung

Massive Open Online Courses (MOOCs) sind kostenlose, frei zugängliche Onlinekurse mit oft sehr vielen Teilnehmenden. Ziel ist dabei die Vernetzung der Lernenden untereinander und das Entstehen einer Lerngemeinschaft. Auf Basis eines Kursplanes mit festgelegten Einheiten arbeiten sich die Teilnehmenden selbst in das Thema ein. Dazu werden meistens online verfügbare Inhalte genutzt, die vom Kursanbieter bereitgestellt oder empfohlen werden. Die Teilnehmenden können die Inhalte kommentieren, diskutieren und weiterentwickeln. Technische Grundlage für den Austausch der Lernenden untereinander sind Werkzeuge im Web 2.0 wie Blogs, Video-Plattformen, Podcasts oder Wikis. Dabei können die Teilnehmenden selbst entscheiden, wie sie sich beteiligen und ob sie eigene Inhalte erstellen. Das Prinzip Lernen durch Vernetzung gilt nicht nur für die Teilnehmenden, sondern auch für die Inhalte, die miteinander verknüpft, verändert und weiterentwickelt werden.

MOOCs in Deutschland – zwei Fallbeispiele

- Die ersten großen Open Courses in Deutschland waren der OPCO11 und der OPCO12 zum Thema Zukunft des Lernens bzw. Trends im E-Teaching. Veranstaltet wurden die Kurse unter anderem von der Universität Frankfurt. <http://www.opco12.de>
- Der erste MOOC mit einem Blended Learning Konzept in Deutschland war der #ocwl11 zum Thema Organisationales Lernen und Wissensmanagement. Der von wissensdialoge.de unterstützte Kurs kombinierte ein Seminar an der Universität Tübingen mit einem offenen Online-Kurs. <http://ocwl11.wissensdialoge.de>

Aktives Lernen – Vier Prinzipien

Ein MOOC lebt von der aktiven Beteiligung der Teilnehmenden. Statt nur zu rezipieren werden sie zu aktiven Mitgestaltenden. Als Teil dieses konnektivistischen Lernkonzepts lassen sich vier Aktivitäten der Lernenden in einem MOOC beschreiben:

- **Orientieren (Aggregate):** Die Lernenden verschaffen sich einen Überblick über die angebotenen Inhalte und entscheiden, was für sie relevant ist. Statt festen Vorgaben, was zu lernen ist, steht das Interesse des einzelnen Lernenden im Vordergrund.
- **Ordnen (Remix):** Die Lernenden strukturieren das Thema für sich selbst und suchen nach Anknüpfungspunkten zu eigenem Vorwissen. Außerdem

wird die Relevanz des neuen Wissens für den eigenen (Arbeits-)Alltag überprüft.

- **Beitragen (Repurpose):** Die Lernenden werden selbst aktiv und beteiligen sich z. B. mit Kommentaren an einer Diskussion in einem Blog oder verfassen eigene Beiträge zum Thema.
- **Teilen (Feed Forward):** Die Lernenden teilen die eigenen Beiträge mit anderen. So werden neue Inhalte in der Lerncommunity verbreitet und können andere Lernende zu eigenen Gedanken anregen.

MOOCs als Modell für Lernen am Arbeitsplatz

Bisher waren in der Regel Universitäten oder öffentliche Institutionen im Bereich der Aus- und Weiterbildung Anbieter von MOOCs. Da die Kurse in der Regel kostenfrei angeboten werden, bieten sie für Unternehmen eine effiziente Möglichkeit, den *Transfer von Wissen* zwischen Hochschulen und Betrieben aktiv mitzugestalten.

Nehmen Mitarbeitende an MOOCs teil, profitieren Unternehmen doppelt: Zum einen nehmen die Anbieter von MOOCs in der Regel eine sorgfältige *Filterung* und *Aufbereitung* der Kursinhalte vor. Den Teilnehmenden werden so frei verfügbare und aktuelle Informationen zur Verfügung gestellt. Zum anderen können sich Unternehmen durch die aktive Beteiligung an einem MOOC (zum Beispiel durch das Kommentieren von Beiträgen oder dem Bereitstellen von Inhalten) *präsentieren* und mit zentralen Themen profilieren.

Im nächsten Schritt können Unternehmen auch zum *Anbieter* von MOOCs werden. Das abteilungs- oder sogar unternehmensübergreifende Lernen am Arbeitsplatz hat großes *Innovationspotential*, gerade wenn Lerninhalte (noch) nicht durch Curricula, Richtlinien und Anweisungen festgelegt sind. Im Sinne eines konnektivistischen Lernkonzepts ist der ständige *Austausch* zwischen den einzelnen Mitarbeitenden und das Entstehen einer Lerncommunity ein zentraler Erfolgsfaktor für Lernen und Bildung. Das Prinzip Lernen durch Vernetzung wird so zum Modell für Lernen am Arbeitsplatz.

Weitere Informationen zu MOOCs: McAuley, A., Stewart, A., Siemens, G. & Cormier, D. (2010). *The MOOC Model for Digital Practice*. Online abrufbar unter: www.elearnspace.org/Articles/MOOC_Final.pdf



Dr. Johannes Moskaliuk

schreibt auf wissensblitz.de zu den Themen Social Software, Lernen und Wissenspsychologie. Ein Forschungsschwerpunkt ist der technologieunterstützte Austausch von Handlungswissen.