

Gelingsbedingungen für den Einsatz von Open Educational Resources (OER)

LUCA MOLLENHAUER

Open Educational Resources (OER) haben in den letzten Jahren viel Aufmerksamkeit erhalten als Teil einer Kultur des Teilens und der Offenheit in der Bildung. Sie gelten als eine vielversprechende Möglichkeit, Bildungsinhalte frei verfügbar zu machen und den Zugang zu Bildung zu verbessern. In diesem Beitrag werden zunächst die allgemeinen Charakteristika von OER beschrieben. Das Hauptaugenmerk liegt anschliessend auf den Gelingsbedingungen für den erfolgreichen Einsatz von OER in der Weiterbildung. Hierbei wird zwischen Bedingungen auf der individuellen und auf der organisationalen Ebene unterschieden.

Das Paradigma der «Openness» prägt den bildungswissenschaftlichen und bildungspraktischen Diskurs zunehmend. Hier geht es nicht nur um den Zugang zu Bildungsangeboten und deren Vernetzung, sondern auch um die Möglichkeiten und Konditionen der Nutzung, Veränderung und Verbreitung von Bildungsmaterialien. Hierbei wird häufig von einer Praxis und Kultur des Teilens gesprochen, die Lehrende und Lernende in ihrem Umgang mit Lehr-/Lernszenarien leben. Open Educational Resources (OER) haben in den letzten Jahren viel Aufmerksamkeit in der Bildungswelt erhalten. Sie gelten als eine vielversprechende Möglichkeit, Bildungsinhalte frei verfügbar zu machen und den Zugang zu Bildung zu verbessern. Dies gilt insbesondere für die Weiterbildung, für die lebenslanges Lernen von grosser Bedeutung ist (Digel et al, 2022, S. 26). Dennoch sind OER nicht ohne Herausforderungen. In diesem Artikel soll ein Blick auf individuelle und organisationale Gelingensbedingungen für den Einsatz von OER geworfen werden.

SVEB (Hrsg.): Education
Permanente EP 2023-2,
Schweizerische Fachzeit-
schrift für Weiterbildung,
www.ep-web.ch



Allgemeine Informationen zu offenen Bildungsressourcen

Das Generieren und Teilen von Wissen wird in Bezug auf OER mit digitalen Technologien in Verbindung gebracht, die den Weg für die Erstellung und Nachnutzung offener Bildungsressourcen ebnen. OER werden dabei in der ursprünglichen Definition der UNESCO verstanden als «Lehr-, Lern- und Forschungsressourcen in Form jeden Mediums, digital oder anderweitig, die gemeinfrei sind oder unter einer offenen Lizenz veröffentlicht wurden, welche den kostenlosen Zugang sowie die kostenlose Nutzung, Bearbeitung und Weiterverbreitung durch Andere ohne oder mit geringfügigen Einschränkungen erlaubt» (UNESCO, 2015, S. 6). Die Frage der Lizenzen bezieht sich dabei einerseits auf die Materialität der Bildungsressourcen, andererseits auf die technischen Software-Instrumente und IT-Infrastrukturen (Deimann, 2019, S. 3 f.).

OER werden zumeist in digitaler Form angeboten und verbreitet. Digitale Formate bieten den Vorteil, dass Materialien einfach vervielfältigt, bearbeitet und neu zusammengefügt werden können. Über das Internet können sie mit anderen geteilt oder direkt kollaborativ erstellt und weiterentwickelt werden. Die Regelungen des Urheberrechts schränken diese Möglichkeiten jedoch ein. Abhilfe kann die Veröffentlichung unter sogenannten freien Lizenzen schaffen. Hierbei kennzeichnet der Urheber durch die Vergabe einer bestimmten Lizenz über die Nutzungsmöglichkeiten seines Werkes. National wie international haben sich für die meisten OER die Creative-Commons-Lizenzen durchgesetzt (Grimm, 2022, S. 18).

Bereits 2015 wurde das Whitepaper «Open Educational Resources (OER) in Weiterbildung/ Erwachsenenbildung» veröffentlicht, in dem die Autor*in-

nen der Frage der Vereinbarkeit von OER mit der Weiterbildung nachgehen. Die Autorinnen und Autoren kommen zu dem Schluss, dass Weiterbildung und OER auf grundlegender Ebene zusammenpassen. Eine Passung erfolgt zum Beispiel durch die Stärkung der Eigenverantwortung Lernender und durch eine Selbststeuerung der Lernenden. Die verschiedenen Bereiche der Weiterbildung wiesen jedoch unterschiedliche Voraussetzungen für den Einsatz von OER auf. Gerade die allgemeine Weiterbildung und die politische Bildung eigneten sich für den Einsatz und Gebrauch von OER besonders, da sie das Ziel eine, besonders viele Menschen zu erreichen (Blees, Deimann, Hirschmann, Muuss-Merholz, Seipel, 2015).

Mit der kollaborativen Nutzung und Verbreitung offener Bildungsmaterialien haben Lehrende und Weiterbildungspersonal – egal ob freiberuflich oder angestellt – die Möglichkeit, effizienter, professioneller und nachhaltiger zu arbeiten. Kursmaterialien müssen nicht durch den einzelnen neu erstellt werden, sondern können an die Bedarfe der Lernenden angepasst werden. Materialien werden so von fachkompetenten Personen erstellt, angepasst und erneut zur Verfügung gestellt. In dieser kollaborativen Wissensnutzung/Praxis des Teilens liege das Potenzial von OER (Bliss, 2022, S.35).

Im Folgenden sollen nun die Gelingensbedingungen für den Einsatz von OER auf individueller Ebene der Lehrenden und auf organisationaler Ebene beleuchtet werden. Gleichwohl die Perspektive der Lernenden ebenso interessant ist, wird diese hier nicht weiter ausgeführt.

Gelingensbedingungen auf der individuellen Ebene

Damit in der Lehrrealität eine Praxis des Teilens von Bildungsressourcen erfolgreich sein kann, müssen auf individueller Ebene verschiedene Faktoren gegeben sein.

OER brauchen Räume und Ressourcen

Eine Grundvoraussetzung dafür, dass sich die oben genannten Versprechungen von OER erfüllen, ist die individuelle Kompetenz derjenigen, die OER nutzen, verändern und veröffentlichen. Um diese Kompetenzen aufzubauen, sind zeitliche Ressourcen und Räume notwendig, in denen Lehrende den Umgang mit OER erlernen können. Dies ist eines der Kernprobleme in der nachhaltigen Einführung von OER. So stellen sich z.B. im Schulbereich viele Lehrkräfte die Frage, wo sie die zeitlichen Ressourcen hernehmen sollen, sich in ein neues Thema einzuarbeiten. Auch im Bereich der Weiterbildung*innen liess sich dieses Phänomen zu Beginn der Covid-19-Pandemie beobachten. Im Zuge der abrupten Umstellungen auf Online-Lehre und des Umgangs mit verschlechterter Auftragslage war deutlich weniger Zeit für die Auseinandersetzung mit einem Thema wie OER (Jäger et al, 2022, S.21). Da OER häu-

fig als zusätzliches Element im Arbeitsalltag gesehen werden, das noch «on top» kommt, ist die Skepsis mancher Lehrenden sehr nachvollziehbar. Ein möglicher Lösungsansatz ist, das Thema OER und offene Bildung stärker als Querschnittsthema zu beschreiben. So könnte sich Neugier und Akzeptanz verstärken, wenn die weiterreichenden Folgen und Vorteile von Offenheit in der Lehre in den Vordergrund gestellt werden.

Lehre und Materialien neu denken

Braucht es also eine Veränderung der Einstellung der Lehrenden? OER sind kein Zweck für sich, sondern sinnvolle Basis für eine «Kultur des Teilens». Hierbei geht es keineswegs darum, lediglich sein geistiges Eigentum offen und kostenlos zur Verfügung zu stellen, sondern mit anderen Menschen in einen Austausch zu kommen, die Expertise anderer anzuerkennen und gegenseitiges Feedback zu etablieren.

In der Weiterbildung stehen wir hier vor einer besonderen Herausforderung: Lehrkräfte an Schulen und Hochschuldozierende sind meist in einem festen System angestellt, das ihnen ihre wöchentliche Arbeit entlohnt, unabhängig davon, ob sie Materialien frei veröffentlichen oder nicht. In der Weiterbildung werden die eigenen Ressourcen als wichtiger Bestandteil des Geschäftsmodells verstanden und entsprechend nicht ohne Weiteres herausgegeben. Dies ist absolut nachvollziehbar und daran sollte im Prinzip auch nichts verändert werden. Nichtsdestotrotz kann ein Umdenken zu mehr Offenheit sinnvoll sein: Frei verfügbare Materialien können als Werbung für die eigenen Veranstaltungen fungieren. So ähnlich hatten es auch die Universitäten in den USA Anfang der 2000er Jahre geplant, als sie Teil der Open-Course-Ware-Bewegung wurden. Damit einher ging die Achtung für die eigene Lehrleistung. Die Lehrkompetenz beruht auf der didaktischen Vermittlung und diese wird nicht durch frei verfügbare Materialien gemindert. OER lassen sich so auch in das individuelle Geschäftsmodell integrieren – «Lehrende verkaufen, was sie können, und verschenken, was sie wissen (Jäger et al., 2022, S. 22–23)». Damit es allerdings nicht so kommt, dass Lehrende das Gefühl haben, sie würden ihre Materialien ohne Gegenleistung verschenken, braucht es Vernetzung und Kollaboration auf individueller Ebene.

Kollaboration und Vernetzung

Wie soeben beschrieben, funktioniert OER nie alleine durch die Nutzung einer Person. Wer seine Inhalte teilt, benötigt hierfür extra Aufwand und Ressourcen. Diese zusätzlichen Ressourcen entstehen durch Kollaboration und Vernetzung mit Kolleg*innen, z.B. über Peer-to-Peer-Lernnetzwerke. Hierüber können neue Anregungen, Impulse oder auch bereits erstellte Materialien gefunden werden. Durch das Rezipieren, Übernehmen, Weiterverwenden und Verändern fremder Materialien wird der Lehrende auch mehr

zum Lernenden. Er entwickelt eine aufgeschlossene Haltung gegenüber dem Austausch mit anderen und auch gegenüber Feedback zu eigenen Materialien. Für die Bildung von persönlichen Netzwerken haben sich in Deutschland u.a. Veranstaltungen im Barcamp-Format etabliert, u.a. das EduCamp oder die OERCamps (Hirsch, 2022, S. 42). Auch auf X, ehemals Twitter, gibt es eine sehr aktive Community von Lehrenden und Lernenden, die sich unter bestimmten Hashtags versammeln.

Damit diese Kollaborationen auch funktionieren können, sind Veränderungen auf zwei Ebenen nötig: Auf der individuellen Ebene sprechen wir von Aspekten wie dem Wollen und den eigenen Kompetenzen. Hier braucht es Vorbilder, die zeigen, wie OER in der Praxis konkret funktionieren und umgesetzt werden. Die zweite Ebene betrifft die soziale und organisationale Ebene. Ein Hemmnis bei OER ist, dass Lehrende sich meist unsicher sind, ob sie ihre Materialien teilen dürfen oder ob dies in ihrer jeweiligen Community zum gewünschten Verhalten gehört (Otto, 2019, S. 224). Hier ist es wichtig, den Lehrenden einen institutionellen Unterstützungsrahmen zu bieten, der die wichtigen Fragen nach erlaubtem und erwünschtem Verhalten beantwortet und auch Infrastrukturen zum Teilen und ggf. zur Qualitätssicherung bereithält. Dies führt zu den Gelingensbedingungen von OER auf einer organisationalen Ebene.

Gelingensbedingungen auf der organisationalen Ebene

Organisationale und institutionelle Unterstützungen sind in der Weiterbildung umso wichtiger, da viele Weiterbildungler*innen selbstständig sind. Die Faktoren der individuellen Gelingensbedingungen zeigen, dass OER-Praktiken nicht für das Einzelne gemacht sind. Somit werden Ansätze und Lösungen benötigt, die in der freien Erwachsenenbildung funktionieren können.

Offenheit und Dialog der Auftraggeber

Im Dialog mit Auftraggebern von Seminaren und Veranstaltungen können Lehrende darauf hinwirken, dass vorbereitete und erarbeitete Materialien nach der Veranstaltung als OER bereitgestellt werden. Das Hauptargument hierbei sollte sein, dass die Organisation, die den Auftrag für die Veranstaltung vergeben hat, keine Nachteile durch das Teilen der Materialien erleidet. Das liegt daran, dass sie die beauftragte Dienstleistung weiterhin erhält, selbst wenn diese gleichzeitig für andere zugänglich ist oder wenn andere von ihr lernen können.

OER werden von Bildungsanbietern oftmals als Add-on verstanden, die als zusätzliche Werkzeuge eingesetzt werden können, aber nicht Teil der klassischen und vertrauten Lehr-Lern-Settings sind, an denen aufgrund etablierter Prozesse und Routinen festgehalten wird (Hofhues, 2020, S. 18). Darüber hinaus können OER Werbung und Qualitätszeichen sein.

Finanzielle Förderung

Derzeit ist es in Deutschland der Fall, dass es für Selbstständige kompliziert ist, an Fördergelder zu kommen, obwohl seit vielen Jahren OER-Förderprogramme auf Bundes- und Länderebene aufgelegt werden. Hier wäre ein wichtiger Schritt, die Öffnung der Antragsberechtigung hin zu selbstständigen Weiterbildner*innen anzustreben (Jäger et al., 2022, S. 23).

In der Entwicklung von OER im Bereich Schule und Hochschule war die finanzielle Förderung und auch die dauerhafte finanzielle Ausstattung ein Schlüsselement für eine gelungene Implementierung von OER-Praktiken. Gleichwohl das Thema OER historisch eine Graswurzelbewegung ist, zeigt beispielsweise die Entwicklung im Hochschulsektor, wie umfangreiche Finanzierungen durch die Bundesländer auf institutioneller Ebene etwas bewirken können. So wurde in Nordrhein-Westfalen das Portal ORCA.nrw (Open Resources Campus NRW) entwickelt, das neben einem Materialpool auch Beratungsangebote bereithält und auch die Erstellung von Inhalten durch Lehrende fördert.

Infrastrukturen

Der Weg dahin, eigene Materialien frei zugänglich zu machen, sollte so einfach wie möglich sein, damit er entsprechend gelingt. Hier fehlt es in der Weiterbildung allerdings an zentralen Plattformen, auf denen Lehrende ihre Materialien online ablegen und frei zur Verfügung stellen können. Mit der Bereitstellung einer solchen Plattform könnten Lehrende sich auf das eigentliche Geschäft konzentrieren: didaktisch hochwertige Lernprozesse zu gestalten und zu begleiten.

In Deutschland stehen grosse Plattformen in den Bereichen Schule und Hochschule bereit, auf denen Lehrende ihre Materialien veröffentlichen können. Mit dem wb-web des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) gibt es ein umfassendes Portal, das viele Ressourcen und Informationen bereithält und all dies unter freier Lizenz veröffentlicht und weitergibt. Was jedoch fehlt, ist ein umfassender Materialpool, der fachliche Inhalte bereithält und über den Lehrende ihre Inhalte teilen können. Mit der VHS Cloud des Deutschen Volkshochschulverbands wird versucht, für alle Volkshochschulen eine digitale Umgebung bereitzustellen, die nicht nur für die Bereitstellung von Materialien genutzt werden kann, sondern auch Vernetzungspunkt für verschiedene Communities bietet. Dieser Ansatz ist ein wichtiges Puzzleteil, um Lehrenden den Zugang zu einem konkreten Lernnetzwerk zu erleichtern.

Es ist jedoch anzumerken, dass es sinnvoll wäre, eine zentrale Servicestelle einzurichten, die einen umfassenden Überblick über die vorhandenen Bildungsangebote bietet und Unterstützung bei rechtlichen und organisatorischen Fragen leisten kann. Eine solche Einrichtung würde dazu beitragen,

die Verbreitung und Nutzung von OER zu fördern und sicherzustellen. Sie könnte Beratung und Kompetenzerwerb für Lehrende und Lernende bieten und strategische Entwicklungen in Lernnetzwerken begleiten.

Praxisbeispiel wb-web

Die Arbeit mit OER soll es ermöglichen, nachhaltiger in der Erstellung und Bearbeitung von Materialien zu sein, seine eigenen Ressourcen zu teilen und Netzwerke mit anderen Lehrenden zu bilden. Wie kann dies realisiert werden bei gleichzeitigen Herausforderungen wie dem Urheberrecht? Ein möglicher Lösungsansatz ist das wb-web: Das wb-web ist ein Online-Portal, das sich speziell an Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung richtet und vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) betrieben wird. Auf dem wb-web-Portal haben Lehrende die Möglichkeit, ihre Lehrkompetenzen zu erweitern und sich beruflich weiterzuentwickeln. Ein bemerkenswerter Aspekt dieses Portals ist, dass sämtliche Inhalte als OER für alle Interessierten zugänglich sind. Unter bestimmten Bedingungen dürfen diese Inhalte nicht nur in anderen Kontexten veröffentlicht werden, sondern auch verändert und verbessert werden. Dies wird durch die auf dem Portal verwendete Creative-Commons-Lizenz CC BY-SA ermöglicht. Neben der Erstellung und Freigabe von freien Bildungsmaterialien durch das Redaktionsteam werden auf wb-web auch Beiträge von externen Autorinnen und Autoren aufgenommen. Darüber hinaus werden frei im Internet verfügbare Bildungsmaterialien auf ihre Qualität geprüft, weiterentwickelt und zur Verfügung gestellt.

Schlussfolgerung

«Je komfortabler die Handhabung und je sicherer der Umgang, desto größer die Vorteile von OER und desto höher die Wahrscheinlichkeit einer wachsenden Community.» (Bliss, 2022, S. 37).

Die in diesem Beitrag skizzieren Herausforderungen und Gelingensbedingungen sollten als Ansporn verstanden werden, um von Bildungseinrichtungen, Förderern und Lehrenden gemeinsam angegangen zu werden. Damit der Einsatz von OER gelingt, müssen Bildungseinrichtungen beispielsweise innovative Wege finden, um OER in ihren Lehrplan zu integrieren und sicherzustellen, dass Lehrende und Lernende gleichermaßen von diesen Ressourcen profitieren können. Regierungen können durch die Schaffung von Förderprogrammen und politischen Rahmenbedingungen dazu beitragen, die Entwicklung und Verbreitung von OER zu unterstützen. Die Weiterbildner können als Vorbilder in ihren jeweiligen Communitys dazu beitragen, das Bewusstsein für die Bedeutung von OER zu schärfen und den Einsatz dieser Ressourcen zu fördern. Mit OER lassen sich gemeinsame Expertisen bündeln und die Passgenauigkeit didaktischer Konzepte erhöhen. Dies wird

durch den Austausch in der Community ebenfalls gestärkt und die Vorbereitung und Entwicklung von Lehre vereinfacht. So wird Wissen besser zusammengeführt, strukturiert und bereitgestellt. Das hat wiederum einen Effekt auf die Lernenden, die Institutionen und die Gesellschaft als Ganzes.

Zweifellos gibt es auch einige Herausforderungen bei der Nutzung von OER zu bewältigen. Dazu gehören die nötige Einarbeitung von Lehrenden, das Fehlen einer gemeinsamen Infrastruktur und der Mangel an bekannten Beispielen erfolgreicher Nutzung im Bereich der Weiterbildung. Dennoch können Open Educational Resources (OER) ein bedeutsamer Schritt in Richtung eines offenen und chancengerechten Bildungssystems sein. Wenn die beschriebenen Hindernisse, wie z.B. Materialpools oder individuelle Bereitschaft zum Teilen, erfolgreich überwunden werden, besteht das Potenzial, dass OER einen erheblichen Beitrag zur Verbesserung der Weiterbildung leisten und das lebenslange Lernen fördern. Denn durch offene Bildungsmaterialien ist der Zugang zu Bildung nicht mehr an Institutionen gebunden. Materialien können entlang der Bildungsbiographie mitgenommen und angepasst werden. Durch die Veränderung lassen sich passgenaue Lehr-/Lernszenarien entwickeln, die mit anderen geteilt werden können. Hierdurch entstehen wiederum neue, kollaborative und kreative Austausch- und Lernprozesse, die das Lernen aller fördern.

LUCA MOLLENHAUER ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation. Als Themenverantwortlicher Digitale Bildung und Digitale Infrastrukturen beim Deutschen Bildungsserver koordiniert er u.a. die Informationsstelle OERinfo. Kontakt: l.mollenhauer@dipf.de

Literatur

Blees, Ingo; Deimann, Markus; Hirschmann, Doris; Muuß-Merholz, Jöran; Seipel, Hedwig (Hrsg.) (2015): Whitepaper Open Educational Resources (OER) in Weiterbildung/Erwachsenenbildung Bestandsaufnahme und Potenziale 2015. Bertelsmann Stiftung. <https://open-educational-resources.de/materialien/oer-whitepaper/oer-whitepaper-weiterbildung/>

Bliss, Christina: Alles, was Recht ist: Potenziale und Hürden von OER in der Erwachsenen- und Weiterbildung. In: weiter bilden 2022(1): Open Educational Resources – OER, S. 35–37. <http://www.die-bonn.de/id/41483>

Deimann, Markus (2019): Lernen mit Open Educational Resources. In: H. Niegemann & A. Weinberger (Hrsg.), Lernen mit Bildungstechnologien (S. 699–708). Wiesbaden: Springer

Digel, Sabine; Biel, Carmen; Kilian, Lars: OER und Openness: (K)ein Thema für Bildungsorganisationen? In: weiter bilden 2022(1): Open Educational Resources - OER, S. 26–29. <http://www.die-bonn.de/id/41484>

Grimm, Susanne: Stichwort Open Educational Resources (OER). In: weiter bilden 2022(1): Open Educational Resources – OER, S. 18–19. <http://www.die-bonn.de/id/41466>

Hirsch, Nele: Geld verdienen mit OER?: Open Educational Resources als Grundlage für ein Geschäftsmodell des Teilens – ein Erfahrungsbericht. In: weiter bilden 2022(1): Open Educational Resources – OER, S. 41–42. <http://www.die-bonn.de/id/41467>

Hofhues, Sandra (2020): Medienbezogene Routinen in formalen Bildungskontexten – Beobachtungen am Beispiel oer. In: A. Schnücker & S. Schönauer (Hrsg.), Die Neue Offenheit. Perspektiven und Potentiale offener Bildungsressourcen (S. 13–34). Siegen: Universität Siegen

Jäger, Michael; Preusse, Sabine; Zobel, Annett; Brandt, Peter: OER – nur «ein politisch sehr gewünschtes Thema?»: weiter bilden spricht mit Michael Jäger, Sabine Preusse und Annett Zobel. In: weiter bilden 2022(1): Open Educational Resources – OER, S. 20–25. <http://www.die-bonn.de/id/41486>

Otto, Daniel (2019): Offene Bildungsressourcen (OER) in der Lehrerbildung. Die Bedeutung von Einstellungen und Kontextfaktoren. In: Hafer, J.; Mauch, M.; Schumann, M. (Hrsg.): Teilhabe in der digitalen Bildungswelt (S. 221–226). Münster, New York: Waxmann. URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-180261 DOI: 10.25656/01:18026

UNESCO (Hrsg.) (2019): UNESCO-Empfehlung zu Open Educational Resources (OER), Übersetzung der Deutschen UNESCO-Kommission. <https://open-educational-resources.de/wp-content/uploads/unesco-Empfehlung-zu-oer-1.pdf>