

# Die Lernrebellin

DO-IT-YOURSELF-WEITERBILDUNG

Foto: jomibe.de/photocase.de



Weniger feste Formen und Vorgaben, mehr Selbstbestimmung und Selbstverantwortung – das wünschen sich immer mehr Lernende. Der Zeitgeistwandel wird der Welt der universitären und beruflichen Weiterbildung ein neues Gesicht geben. Nicht allmählich, sondern ziemlich plötzlich. Erste Züge sind schon deutlich zu erkennen.

**Preview:** ► Neuer Zeitgeist: Warum sich die Welt des Wissenserwerbs radikal wandeln wird ► Erfolgsgeschichte mit Haken: Warum viele MOOCs hohe Teilnehmerzahlen, aber auch hohe Abbrecherquoten haben ► MOOCs mit Meinungsfreiheit: Wie die Leuphana Universität den Wunsch nach Selbstbestimmung mit pädagogischem Anspruch vereint ► Kurzfristige Kurse: Eine neue US-Weiterbildungsplattform bietet Lernen just in time für Beschäftigte ► Freiwilligkeit fördert Output: Der Magenta-MOOC der Telekom ► Folge der Freiheit: Warum Zertifikate und Abschlüsse an Wert verlieren

■ Haben Sie heute schon ein Video von einer TED-Konferenz angeschaut? Sind Sie einem fachlich spannenden Link bei Twitter gefolgt? Haben Sie einen Beitrag in Ihrem eigenen Blog veröffentlicht oder in einem internationalen Forum eine Frage zu Ihrem aktuellen Projekt gepostet? Wissen Sie, was ein MOOC ist, oder haben sogar schon an einem teilgenommen? Lautet Ihre Antwort auf diese Fra-

gen „ja“, dann sind Sie vielleicht ein Edupunk. Zumindest aber steckt eine gehörige Portion dieser neuen Spezies in Ihnen.

Edupunks – zusammengesetzt aus Education und Punk – heißen im englischsprachigen Raum Studierende, die sich auf eigene Faust virtuelle Lernformen erschließen und dabei keinem vorgegebenen Curriculum folgen. Sie lernen vernetzt und suchen sich genau diejenigen Inhalte, die sie aktuell brauchen, um sich weiterzuentwickeln. „Diese Gruppe hat das Bedürfnis, sich mit den neuen Technologien flexibel, unabhängig und selbst gesteuert weiterzubilden“, erklärt der Organisationsberater Ayad Al-Ani, der sich am Berliner Alexander von Humboldt Institut für Internet und Gesellschaft mit der neuen Spezies beschäftigt.

Kreiert hat den Begriff Edupunk der amerikanische Bildungsexperte Jim Groom von der University of Mary Washington, Fredericksburg. Er bezeichnete damit in seinem Blog eine Do-it-yourself-Haltung

zu Bildung und Weiterbildung. Die Wortschöpfung wurde im Netz vielfach aufgegriffen. Zwischen den Weiterverwendern und dem Begriffsschöpfer Groom kam es sogar schon zu einer kontroversen Diskussion über die genaue Ausrichtung des neuen Typus. Auf eine allgemeingültige Definition konnte man sich nicht einigen, doch das ist eigentlich auch nebensächlich.

### **Bildung und Weiterbildung werden sich radikal verändern**

Viel interessanter ist, wie heftig die Debatte verlief und wie viele Bildungs- und Weiterbildungsexperten sich in ihr die Köpfe heißgeredet und -geschrieben haben. Beides zusammengenommen ist ein deutliches Zeichen dafür, welchen Stellenwert der Edupunk besitzt. Unter den Experten gilt er nicht als Exot, den sie mit wissenschaftlicher Neugier betrachten. Ganz im Gegenteil: Sie sehen ihn als Vertreter eines neuen, freien

Zeitgeistes des Lernens, der durch Selbstbestimmung und Selbstverantwortung geprägt ist. Dieser wird die Welt des Wissenserwerbs, so die verbreitete Erwartung, mit Macht und Tempo verändern. Der Bildungsforscher Steve Wheeler von der britischen Plymouth University verweist in diesem Zusammenhang auf die Natur der Vorreiter-Bewegung: „Punk ist energetisch, unabhängig und rebellisch.“

Vor allem für die Universitäten bedeutet der neue Zeitgeist laut Wheeler und Kollegen eine ernsthafte Bedrohung. Für sie heißt es umdisponieren oder verlieren. „Der Lernende von morgen wird sich keine langweilige Vorlesung anhören, wenn er sehr viel spannenderes Material im Netz finden kann. Und er wird auch nicht einem Professor ohne besondere Auszeichnungen zuhören, wenn die Vorträge von Kollegen von Welt-rang nur einen Mausklick entfernt sind“, sagt Ayad Al-Ani. Der Wissenschaftler geht davon aus, dass es künftig einige wenige Superstars

unter den Lehrenden geben wird, deren Vorlesungen die Studenten mit Begeisterung folgen, während sie die Hörsäle der Professoren aus der zweiten Reihe links liegen lassen. Deren Rolle gelte es daher neu zu definieren. „Etwa mehr hin zu einem Tutor, der mit den Studierenden diskutiert oder sie bei der Bearbeitung von Case Studies unterstützt“, so Al-Ani.

### MOOCs haben pädagogische Mankos

Nun ist es nicht so, dass die klassischen Bildungsstätten die Zeichen der Zeit nicht erkannt hätten. Insbesondere die internationalen Eliteuniversitäten haben rasch auf den zunehmenden Wunsch nach mehr Selbstbestimmung im Lernprozess reagiert und entsprechende Angebote geschneidert. Allem voran MOOCs – Massive Open Online Courses –, die vollständig virtuell angeboten werden und Interessierten in aller Welt offenstehen. Teilnehmerzahlen von mehreren Zehntausend dokumentieren den Erfolg der Lehrveranstaltungen. Allerdings mehrt sich aufgrund hoher Abbrecherquoten auch Kritik. Ihre Mischung aus abgefilmten Vorlesungshäppchen und schnellen Wissenstests reiche nicht aus,

um die Studierenden bei der Stange zu halten, bemängeln Bildungsexperten. „Die pädagogische Qualität der MOOCs muss sich verbessern“, fordert das renommierte britische Wirtschaftsmagazin Economist in einem aktuellen Artikel zur Zukunft der Hochschulen.

Die spezielle Herausforderung bei der Konzeption der MOOCs besteht also darin, den Lernenden auf der einen Seite größtmögliche Freiheit einzuräumen. Das Lernen auf der anderen Seite trotzdem pädagogisch zu ertönen und den Teilnehmern Unterstützung anzubieten. Ein schmaler Grat, auf dem die Leuphana Universität in Lüneburg schon ein gutes Stück vorangekommen ist. In den speziellen MOOCs der Universität werden in Kleingruppen Fallstudien bearbeitet und die virtuellen Teams von Mentoren betreut. „Wir legen großen Wert auf das kollaborative und partizipative Lernen“, erklärt Holm Keller, Vizepräsident der Leuphana.

Am Lüneburger Pilotkurs zur idealen Stadt des 21. Jahrhunderts nahmen 2.800 Teilnehmer aus 107 Ländern teil. Unter der Leitung von Stararchitekt Daniel Libeskind entwarfen sie in international gemischten Teams Modelle für das künftige Leben in Ballungsgebieten. Auf die Bilanz ihres MOOCs ist die Uni Lüneburg stolz: 70 bis 80 Prozent der Teilnehmer haben den Kurs abgeschlossen. 380 Online-Studierende haben ein Universitätszeugnis erhalten, das europaweit als Studienleistung angerechnet werden kann.

### Die Lehrenden geben keine Meinung vor

Die Bedeutung, die die Universität der Selbstverantwortung der MOOC-Teilnehmer beimisst, spiegelt sich besonders in der Rolle wider, die sie den Lehrenden zugedacht hat: Diese geben nicht die Meinung vor, sondern konfrontieren die Lernenden gezielt mit unterschiedlichen Perspektiven. „Der Stu-

## Edupunk: Mehr als ein schickes Schlagwort

Kreiert hat den Begriff Edupunk – zusammengesetzt aus Education und Punk – der amerikanische Bildungsexperte Jim Groom. Im Netz wurde er vielfach aufgegriffen und weitergedacht, sodass mittlerweile etliche unterschiedliche Definitionen kursieren. Der kleinste gemeinsame Nenner, auf den sie sich bringen lassen: Edupunk steht für das Bedürfnis nach selbstbestimmtem Lernen und dessen Umsetzung. Typische Kennzeichen in der Praxis ...

► **Lernen just in time:** Im Netz ist sehr viel Wissen und Know-how auf Abruf verfügbar. Wer ein aktuelles Problem hat, findet hier häufig die Lösung, ohne auf die nächste Fortbildung warten zu müssen.

► **Weiterbildung auf Augenhöhe:** Bei den neuen Fortbildungsformaten wird der Austausch auf Augenhöhe großgeschrieben. Studierende und Mitarbeiter sollen sich eine eigene Meinung bilden und nicht vorgefertigtes Wissen erwerben.

► **Inhalte auf Weltklasseniveau:** Weiterbildung braucht zunehmend Weltklasseniveau, um für die Lernenden interessant zu sein. Schließlich lässt sich online immer häufiger der Input von herausragenden Experten und Institutionen abrufen.

► **Eigenverantwortung der Lernenden:** Niemand schreibt Studierenden oder Mitarbeitern vor, was oder wann sie zu lernen haben. Es zählt vielmehr, dass sie das nötige Know-how erworben haben bzw. ihren Job gut machen.

► **Austausch mit Gleichgesinnten:** Wichtig für das erfolgreiche Beschreiten eines selbstbestimmten Bildungs- oder Weiterbildungsweges ist ein Netzwerk aus Gleichgesinnten. Dieses wird von vielen der innovativen Weiterbildungsanbieter unterstützt, es lässt sich aber auch in Eigenregie aufbauen.

► **Unterstützung durch Mentoren:** Ebenfalls bedeutsam für den Erfolg des Selbststudiums sind Mentoren. Auch sie können sowohl Bestandteil eines Studienangebots sein als auch von den Lernenden selbst angesprochen werden.

► **Modularer Aufbau:** Die neuen Weiterbildungsformaten orientieren sich am Ideal lebenslangen Lernens. Sie lassen sich oftmals modular absolvieren – immer dann, wenn das neue Wissen auch tatsächlich gebraucht wird.

► **Aktualität:** Ein wichtiger Pluspunkt des schnellen Austausches im Internet – zum Beispiel über Foren – ist die Aktualität der Inhalte. Bis eine klassische Fortbildung konzipiert ist oder der nächste Zertifikatskurs beginnt, kann bereits zu viel Zeit verstrichen sein.

► **Bedeutungsverlust klassischer Zertifikate:** Uniabschlüsse und Zertifikate werden weiterhin eine Rolle spielen und viele der Entwickler neuer Bildungsformate bemühen sich auch darum, diese anbieten zu können. Insbesondere die klassischen Abschlüsse und Zertifikate werden jedoch an Bedeutung verlieren.



**„Wir geben den Lernenden keine Meinung vor, sondern konfrontieren sie mit unterschiedlichen Perspektiven, damit sie zu eigenen Anschauungen kommen können.“**

Holm Keller, Vizepräsident der Leuphana Universität Lüneburg.  
Kontakt: holm.keller@leuphana.de

dierende kommt dann zu seiner eigenen Anschauung, die er für andere nachvollziehbar herleiten kann“, so Keller. Selbst ein prominenter Kursleiter wie Libeskind fungiert nicht primär als Inputgeber, sondern vor allem als Gastgeber und Moderator.

In eine ähnliche Richtung wird sich die Rolle der betrieblichen Weiterbildung entwickeln, ist Organisationsforscher Al-Ani überzeugt. Auch diese wird den Mitarbeitern immer weniger vorschreiben, was sie zu lernen haben und ihnen mehr und mehr Lernfreiraum lassen. „Die Personalentwickler werden Coaching- und Scouting-Funktionen übernehmen. Sie werden das Angebot an wertvollen Informationen im Netz ständig screenen und die Mitarbeiter mit aktuellen Empfehlungen zu bestimmten Interessens- und Arbeitsschwerpunkten versorgen.“

Dabei sollten sie dann ihr Augenmerk besonders auf die Angebote von sogenannten Edupreneuren richten, legt der Bildungs- und Zukunftsexperte Ingo Rollwagen Unternehmen ans Herz. Als Edupreneure werden jene Vertreter der Spezies Edupunkt bezeichnet, die nicht nur selbstbestimmter lernen wollen, sondern gleich entsprechende Angebote entwickelt haben: „Bei diesen handelt es sich um offenere und modularere Lösungen für die neue Generation von Lernenden“, sagt Rollwagen.

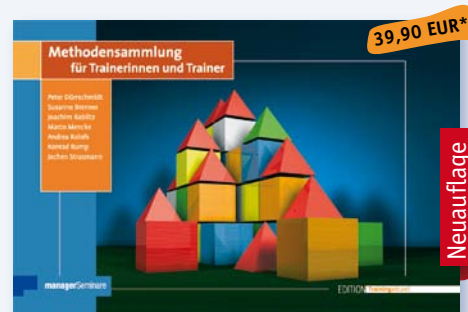
### Das lernen, was man für seine Arbeit aktuell braucht

Eine solche ist etwa das Portal Udacity, dessen Angebot vor allem aus Kursen zu Informatik und Programmieren besteht. Die sind auf eine Dauer von etwa sieben Wochen ausgelegt und bestehen aus zahlreichen kurzen Videos sowie Tests in Quizform. Zudem müssen die Studierenden Aufgaben in einer Programmiersprache lösen. Jüngst hat die Plattform, die von dem Edupreneur und ehemaligen Stanford-Professor Sebastian

Thrun gegründet wurde, eine Kooperation mit dem US-Telekomriesen AT&T und weiteren Unternehmen angekündigt: Bei Udacity sollen die Webentwickler und Data Analysten der Firmen jene Kurse belegen, deren Inhalte sie gerade für ihre aktuelle Arbeit brauchen. Ein weiterer Kurs folgt bei Bedarf.

Die Auswahl der Weiterbildungen erfolgt in den neuen Strukturen oftmals in Eigenregie. Schließlich können die Mitarbeiter, so der Gedanke hinter diesem Vorgehen, ihren Weiterbildungsbedarf am besten selbst einschätzen. Das sieht auch Juergen Erbdinger so, Vorstandsvorsitzender des Berliner Beratungsunternehmens Parake. Was die persönliche Weiterentwicklung seiner Mitarbeiter betrifft, macht er ihnen keine Vorgaben. Seiner Überzeugung nach erhalten sie genügend Geld und zeitlichen Spielraum, um diese in Eigenregie zu betreiben. „Als Unternehmen sorgen wir lediglich für den Input, der ganz speziell dem Unternehmen dient, etwa für das Know-how zu einer neuen Software“, erklärt Erbdinger. Aktuell relevantes Jobwissen holen sich die Parake-Mitarbeiter häufig just in time im Internet, etwa indem sie eine Frage in ein Forum einstellen. Klassische Weiterbildungsangebote seien oft zu langsam, erklärt Erbdinger: „Bis zu einem aktuellen Thema ein komplettes Fortbildungsprogramm entwickelt wurde, ist es oftmals schon zu spät, der Hype ist vorbei.“ ▶

## 150 Übungen zum Nachmachen



Vom Achterknoten über das Dreieck der Gemeinsamkeiten, vom Konzentrations-Check über das Soziometrische Feedback – die Sammlung beinhaltet 150 Übungen zu Themenfeldern wie Anfangsphase, Kommunikation und Körpersprache, Kooperation und Teamentwicklung, Führung, Feedback, Transfer und Seminar-Evaluation. Jede Methode wird auf maximal zwei Seiten beschrieben. Sämtliche Blätter lassen sich als Karteikarten verwenden.

Dürschmidt et al.  
**Methodensammlung für Trainerinnen und Trainer**  
9. Aufl. 2014, kt., 368 S.  
Ladenpreis: 49,90 EUR  
Bestell-Nr.: tb-5596  
[www.managerSeminare.de/tb/tb-5596](http://www.managerSeminare.de/tb/tb-5596)

## 111 x schneller Zugriff auf das Führungswissen



Der smartGuide Führung bietet raschen Informationszugriff mit komprimierten Lösungsangeboten und Hinweisen zu mehr als 111 typischen Fragestellungen aus dem Führungsalltag. Die auf jeweils zwei Seiten verdichteten Thementeinheiten machen Sie blitzschnell handlungsfähig. Wichtige Karten können Sie dabei einfach heraustrennen und zum Beispiel mit in Besprechungen nehmen – oder auch Ihren Mitarbeitern oder Teilnehmern an die Hand geben.

Manfred Schwarz, Iris Schwarz, Maja Härtl  
**smartGuide Führung**  
2012, kt., 270 S.  
Ladenpreis: 49,90 EUR  
Bestell-Nr.: tb-9168  
[www.managerSeminare.de/tb/tb-9168](http://www.managerSeminare.de/tb/tb-9168)



\* Sonderpreis nur für Abonnenten von *Training aktuell*:  
**Jetzt QR-Code scannen oder**  
[www.trainingaktuell.de/abonnement](http://www.trainingaktuell.de/abonnement)

Auch einer der ganz großen deutschen Konzerne, die deutsche Telekom, setzt bei der Weiterbildung der Mitarbeiter auf das Prinzip Selbstbestimmung. In Kooperation mit der Leuphana Universität hat das Unternehmen im Frühjahr 2014 den ersten „Magenta MOOC“ gestartet, der das unternehmerische und innovative Denken im Unternehmen und gleichzeitig die internationale und bereichsübergreifende Zusammenarbeit fördern soll.

### Magenta-MOOC: Keine Zwangspflichteten, Tausende Freiwillige

Die virtuelle Lehrveranstaltung war ein Angebot an alle Mitarbeiter, niemand wurde zur Teilnahme verpflichtet, niemand durch Zulassungsbeschränkungen ausgeschlossen. Beteiligt haben sich schließlich 3.600 Mitarbeiter aus 27 Ländern. 700 davon als aktive Teilnehmer in 140 Teams. 2.900 Mitarbeiter haben das Geschehen verfolgt und standen als Supporter für Anregungen und Input zur Verfügung. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund eines nicht unerheblichen Zeitinvests der Mitarbeiter, fünf Stunden pro Woche waren für den MOOC angesetzt, durchaus beeindruckende Zahlen.

„Das Veranstaltungsformat bietet sich für ein Unternehmen unserer Größe und Internationalität an. Wir haben damit neue Formen der bereichs- und länderübergreifenden Zusammenarbeit erprobt“, erklärt Projektleiterin Eva Strube. Ein erfolgreicher Testlauf – und mehr als das. In den Arbeitsgruppen sind zahlreiche konkrete Ideen für neue oder verbesserte Produkte, Services oder Prozesse



## „Klassische Hochschulabschlüsse und Zertifikate werden an Bedeutung verlieren.“

Prof. Dr. Ayad Al-Ani, Organisationsforscher am Berliner Alexander von Humboldt Institut für Internet und Gesellschaft, Geschäftsführer der Beratungsagentur tebble. Kontakt: mail@ayad-al-ani.com

entstanden, von denen einige jetzt konzernweit umgesetzt werden sollen. Der Erfolg der Veranstaltung hängt sicher auch damit zusammen, dass beim MOOC nur Mitarbeiter mitgemacht haben, die Lust aufs Format und Thema hatten – denn ein Zertifikat für die Personalakte oder um es an die Wand zu hängen, winkte nicht.

### Bildungszertifikate verlieren an Wert

Der Verzicht auf Zertifikate bei solchen freiwilligen Weiterbildungsformen im Speziellen, aber auch grundsätzlich in der Bildung und Weiterbildung ist nur konsequent. Denn wer auf der einen Seite selbstbestimmtes Lernen fördert, kann nicht auf der

anderen Seite Abschlüsse fordern. Nach Einschätzung des Organisationsforschers Al-Ani werden klassische Hochschulabschlüsse und Zertifikate in Zukunft an Bedeutung verlieren. Schon jetzt gebe es in der Wirtschaft Kollaborationsmuster, in denen Titel und Abschlüsse überhaupt keine Rolle mehr spielen. Als Beispiel nennt er das Programmieren von Open Source Software. „Da kann man als MickeyMouse48 mitmachen. Wichtig ist allein, dass man gute Beiträge leistet.“

Bei Partake haben Zertifikate schon jetzt erheblich an Wert verloren. Während Firmenchef Erbedinger früher bevorzugt die Absolventen internationaler Elite-Universitäten zu Vorstellungsgesprächen eingeladen hat, schaut er jetzt vor allem auf praktische Erfahrungen: „Ein Studium ist eine wichtige Erfahrung, aber ein Abschluss sagt nichts über die Eignung eines Mitarbeiters aus“, erklärt er. Überzeugt ein Kandidat im Vorstellungsgespräch, arbeitet er erst einmal zur Probe. Ganz gleich, ob er vorher in Hachingen gejobbt oder in Harvard studiert hat.

Einen noch deutlich niedrigeren Stellenwert haben Bildungszertifikate bei den rebellischen Vorreitern des neuen, freien Zeitgeistes, den Edupunks. Einige von ihnen verzichten sogar aus Überzeugung komplett auf eine klassische Hochschulbildung. Der bekannteste von ihnen ist der selbst ernannte „Unschooler“ Dale J. Stephens, der auf Konferenzen erklärt, dass man im Leben ohne Universitätsabschluss mehr lernen und im Job mehr erreichen kann. Der US-Amerikaner hat zahlreiche Anhänger – weltweit.

In Deutschland etwa Ben Paul. Paul hat sein Jurastudium hingeschmissen und plant, eine neuartige Online-Universität zu gründen, die junge Menschen im Austausch mit Gleichgesinnten auf ein erfolgreiches Leben vorbereitet. Paul will als Unternehmer selbstständig arbeiten, einen Job als Angestellter strebt er nicht an. Selbstbewusst erklärt er jedoch: „Wenn ich einen Job wollte, wäre das kein Problem. Ich bekomme regelmäßig gute Angebote.“

Andrea Bittelmeyer ■

## Service

### Linktipps

#### ► [www.edupunksguide.org](http://www.edupunksguide.org)

Die Fast-Company-Journalistin Anya Kamenetz zeigt im kostenlosen englischsprachigem E-Book „The Edupunks' Guide to a DIY Credential“ Wege auf, sich ohne klassischen Universitätsbesuch zu bilden. Mit zahlreichen Linktipps zur neuen digitalen Studienwelt in den USA.

#### ► [www.coursera.com](http://www.coursera.com)

Eine Plattform, die es ermöglicht, Online-Kurse und MOOCs anzubieten. Mehr als 80 Universitäten und Organisationen nutzen das Angebot bereits. Aktuell werden knapp 700 Kurse angeboten, die von über acht Millionen Lernenden genutzt werden.

#### ► [www.iversity.org](http://www.iversity.org)

Eine deutsche Plattform für Online-Kurse und MOOCs. Das kostenlose Kursangebot reicht von einem MOOC gegen Aufschieberitis über zahlreiche wissenschaftliche Lehrveranstaltungen bis hin zum Kurs, in dem man lernt, ein gemeinnütziges Unternehmen zu gründen.

#### ► [www.anti-uni.org](http://www.anti-uni.org)

Der deutsche Studienabbrecher und Education-Hacker Ben Paul stellt seine Philosophie vor und sucht Mitstreiter für eine Online-Akademie, die junge Menschen bei der Selbstverwirklichung abseits der klassischen Hochschulbildung unterstützen will.