

Hybride Lehre Lernen

angenehme Lernatmosphäre, Fairness und Wir-Gefühl erfolgreich gestalten

Hybride Lehre: Start in ein neues Lehrkonzept

Mit Beginn der Pandemie wurden Lehrbeauftragte an Hochschulen vor ein für viele neues Konzept der Lehre gesetzt: Auf einmal waren nicht mehr alle Studierende vor Ort, es waren allerdings auch nicht mehr alle von zuhause zugeschaltet. Die Lehre spielte sich auf zwei Schauplätzen gleichzeitig ab. Diese Parallelität war eine große Herausforderung und nicht immer sind Lehrbeauftragte und Studierende mit dem Ergebnis zufrieden gewesen. Wir, als Psychologie-Studierende mit dem Schwerpunkt Lehren, Lernen und Kompetenzentwicklung möchten mit unserem Konzept Inspirationen liefern, hybride Lehre neu zu betrachten. Unser Konzept beinhaltet einen Lernpfad mit mehreren Modulen. Das Konzept verfährt dabei zweigleisig, abhängig davon wie viele Ressourcen die Interessierten aufwenden möchten. Als Basis-Angebot wird dieses Handbuch einen Überblick über unseren Lernpfad geben, ihn inhaltlich beschreiben und erste Inspirationen liefern. Abgerundet wird das Handbuch mit einer Zusammenfassung in Form einer Checkliste. Diese kann für die individuelle Planung einer hybriden Sitzung herangezogen werden. Für diejenigen, die sich noch tiefer mit dem Thema auseinandersetzen möchten, werden wir für jedes einzelne Modul Trainings anbieten. Eine grobe Übersicht der Trainings wird zusammen mit dem Lernpfad in diesem Handbuch vorgestellt werden. Die Trainings selbst sind in diesem Handbuch jedoch nicht zu finden. Bei Interesse freuen wir uns über einen Kontaktaufnahme an HybrideLehreLernen@gmail.com. Dort würden wir individuell das weitere Vorgehen besprechen.

Wir wünschen euch viel Spaß beim Eintauchen in unser Lehrkonzept hybrider Lehre.

Herausforderungen hybrider Lehre

Hybride Lehre bietet den Vorzug, nicht auf Vorteile der Präsenzlehre verzichten zu müssen, und gleichzeitig Menschen, die nicht persönlich anwesend sind, einzuschließen. Deshalb wird sie, beispielsweise von internationalen Teams, schon länger genutzt. Der Vorzug der Lehrform wurde spätestens durch die Pandemie nochmal verdeutlicht. Das sehen wir als Chance, die Möglichkeit der flexiblen Teilhabe weiterhin aufrecht zu erhalten, beispielsweise um Familie und Studium miteinander vereinbaren zu können. Zudem empfinden wir hybride Lehre als zeitgemäß, denn innovative Lehr- und Lernformen bereits im Studium anzuwenden, schult

beispielsweise soziale und methodische, insbesondere digitale Kompetenzen.

Fehlendes Wissen über angemessene Lehr- und Lernmethoden kann die Qualität hybrider Lehre allerdings gravierend beeinträchtigen. Wenn zudem nicht geschickt aufgefangen wird, dass die Möglichkeiten sozialer Interaktion durch das hybride Setting eingeschränkt werden, können **Lernatmosphäre**, **Wir-Gefühl**, und **Fairness** darunter leiden. Im Worst Case Szenario entsteht eine Art Zwei-Klassen-Gesellschaft - mit Bevorzugung der anwesenden Personen gegenüber den online zugeschalteten. Um dies zu verhindern, ist unser Ziel, Seminargestalter*innen dazu zu befähigen, eine angenehme Lernatmosphäre zu schaffen, die von Fairness und einem ausgeprägten Wir-Gefühl im Kurs bestimmt ist. Auf weitere Hürden, wie beispielsweise organisatorische oder technische Herausforderungen (Busse et al., 2021), gehen wir nur am Rande ein.

Hybrid als Lösung

“Hybride” Kursformate können unterschiedlich definiert werden (McGee 2014). Wenn wir von “hybrider Hochschullehre” sprechen, beziehen wir uns auf eine örtlich geteilte Gruppe von Studierenden, die entweder synchron oder asynchron zusammenarbeitet (Zentrum für Multimedia in der Lehre, n.d.). Da unserer Ansicht nach das Hauptproblem hybrider Lehre bei synchronen Sitzungen auftritt, werden wir ausführlicher auf synchrone Sitzungen eingehen, bei denen durch eine Videokonferenz alle zeitlich miteinander interagieren können. Ein Teil der Gruppe befindet sich dabei persönlich in einem Klassenraum, während ein zweiter Teil zur selben Zeit online zugeschaltet ist.

Welche Studierende zugeschaltet sind, kann variieren: Die Zwei-Kohorten-Lösung sieht beispielsweise vor, dass Studierende in zwei Gruppen eingeteilt sind, die wechselweise online bzw. persönlich teilnehmen (Zentrum für Multimedia in der Lehre, n.d.). Ein anderes Szenario wäre, dass eine relativ feste Gruppe stets online teilnimmt, beispielsweise Corona-Risikogruppen und zudem jene, die akut mit Erkältungssymptomen erkrankt sind. Wir beziehen uns primär auf das zweite Szenario, aber gehen davon aus, dass unsere Vorschläge weitgehend auf andere hybride Szenarien übertragbar sind.

Bei den folgenden Ausführungen gehen wir zudem davon aus, dass sowohl die*der Seminargestaltende, sowie jede*r Teilnehmer*in einen Laptop oder ein Tablet mit Kamera und Mikrofon zur Verfügung hat. Bei dieser Anforderung ist uns wichtig, dass von Seite der Hochschule

Unterstützung für Studierende ohne passendes Gerät gewährleistet wird. Lehrpersonen könnten das Anschaffen von Hochschul-Laptops anregen, beziehungsweise Studierende auf bereits existierende Angebote, wie "die Laptop-Ausleihe der Universität Erfurt" (StuRa Universität Erfurt, 2020) hinweisen. Darüber hinaus gehen wir davon aus, dass die Seminarleitung einen Lautsprecher und einen Beamer bereitstellt.

Unser Ziel: Seminargestaltende für hybride Settings befähigen

Unser Ziel ist es, Seminargestalter*innen mit diesem theoretisch fundierten **Konzept** zu guter hybrider Lehre zu inspirieren und anzuleiten, indem wir aufzeigen, welche Möglichkeiten hybride Kurse bieten und welche Methoden zur Gestaltung erfolgreicher hybriden Lehre verwendet werden können.

Darüber hinaus wollen wir die Umsetzung der aufgezeigten Ideen unterstützen. Unser **Training** (noch in der Entwicklung) soll zu hybrider Lehre befähigen, die nicht nur effektives Lernen ermöglicht, sondern darüber hinaus auf soziale Interaktion baut, um eine angenehme Lernatmosphäre zu schaffen, die von Fairness und einem ausgeprägten Wir-Gefühl im Kurs bestimmt ist.

Über uns

Wir sind vier Studentinnen der Universität Erfurt, die sich im Rahmen des Masterstudiengangs „Psychologie mit dem Schwerpunkt Lehren, Lernen und Kompetenzentwicklung“ vertieft mit erfolgreichem Lehren und Lernen beschäftigen. Aufgrund unterschiedlicher Schwerpunkte im Bachelorstudium und unterschiedlicher Praktika, sowie Werkstudenten- beziehungsweise HiWi-Stellen, können wir über unser Masterstudium hinaus unterschiedliche Expertisen einbringen (siehe **Tabelle 1**). Durch unsere eigenen Erfahrungen mit hybrider Lehre (sowohl als Kursteilnehmende als auch als Vortragende) haben wir die Vorteile wie auch die Grenzen hybrider Lehre nicht nur theoretisch, sondern auch praktisch erlebt.

Da unserer Einschätzung und einer umfassenden Problemanalyse nach häufig fehlende Methodenkenntnis eine Hürde darstellt, sind wir motiviert, unsere Erfahrungen und unser Wissen weiterzugeben.

Unsere Zielgruppe

Primär wollen wir Gestalter*innen von Hochschullehre erreichen. Auch Studierende, die als Studienleistung ein Referat halten, oder eine ganze Seminarstunde gestalten, können unsere Tipps anwenden. Zudem ermöglicht unser

Name	Bild	Bachelorstudien-gang	Erfahrungen über das Studium hinaus
Anna Seufert		Lehr-, Lern- und Trainingspsychologie; Universität Erfurt	Wissenschaftliche Hilfskraft: im Projekt "Fachspezifische Lehrkraftkompetenzen - Prädiktive Validierung" Praktische Lehrerfahrung: Statistiktutorin und Schülertrainerin für "Villa Intelligentia"
Ella Hansen		Psychologie, Management und Ökonomie; Universität Koblenz-Landau	Praktikum: Institut für neue Medien Rostock, Stadtwerken Rostock AG in der Abteilung Marketing Werkstudententätigkeit: Abteilung Global Human Resources bei Melexis GmbH
Lara Jahnke		Arbeits- und Organisationspsychologie; Hochschule Rhein-Waal in Kamp-Lintfort	Praktikum: Learning & Development bei der CHT Germany GmbH, Learning & Digital Transformation bei AbbVie Germany GmbH Werkstudententätigkeit: Personalentwicklung bei der BGZ, Learning & Digital Transformation bei AbbVie Germany GmbH
Svenja Korber		Psychologie; International Psychoanalytic University Berlin	Praktische Lehrerfahrung: pädagogische Co-Leitung von Seminaren bei ijgd LV Berlin e.V. Praktikum: Learning & Digital Transformation bei AbbVie Germany GmbH

Tabelle 1 beruflicher und wissenschaftlicher Hintergrund der Autorinnen

Konzept Studierenden, mit konkreten Vorschlägen für hybride Lehrformate auf Dozierende zuzugehen.

Unser Training bietet Dozierenden und Studierenden, die Seminare gestalten, darüber hinaus die Möglichkeit, ihre methodischen Kompetenzen auszubauen.

Unser didaktisches Konzept: Hybride Lehre Lernen

Um Semingestalter*innen umfassend und holistisch auf die Lehre im hybriden Setting vorzubereiten und die aus der Problemanalyse extrahierte Herausforderung der fehlenden Methodenkenntnisse anzugehen, schlagen wir einen Lernpfad mit unterschiedlichen Modulen vor (siehe **Abbildung 1**). **Modul A** befasst sich einleitend mit dem **Mindset der Semingestaltenden** gegenüber hybrider Lehre und den Studierenden. Zudem werden exemplarisch Implikationen empfohlener Einstellungen für die Praxis genannt, um alle Möglichkeiten der hybriden Lehre auszuschöpfen. **Modul B** befasst sich anschließend mit allgemeinen Gedanken über die **Übertragbarkeit des Lehrkonzepts aus dem traditionellen Setting in eine hybride Lernumwelt** und mit **neueren und alternative Arten Lehre** zu gestalten. Da gerade die Interaktion und das Wir-Gefühl beziehungsweise der soziale Austausch von großer Relevanz im hybriden Setting sind, bekommen Semingestaltende in **Modul C** einen Überblick über **Gruppenarbeitsmethoden**. In **Modul D** beschäftigen sich die Semingestaltenden mit der Möglichkeit eine **Online-Assistenz** einzusetzen und anzuleiten. Abschließend spielt in **Modul E** die **Vermittlung und Schaffung eines geregelten**

und respektvollen Umgangs miteinander eine große Rolle. Die Aufteilung der Gruppe auf den analogen und den digitalen Klassenraum kann das Umsetzen genormter Umgangsformen erschweren. Unserer Erfahrung nach können gemeinsame Gruppenregeln dies auffangen.

Alle Module des Lernpfads werden zunächst mit einem kurzen theoretischen Input begonnen (zum Beispiel in Form eines Live-Impuls-Vortrags, eines Input-Videos oder eines kurzen Einleitungstexts), um anschließend durch umfassende Übungssessions und praktische Anwendungen entweder durch Simulationen oder im realen Hochschulkontext angewandt zu werden. Dieses Handbuch beschreibt die einzelnen Module des Lernpfads, soll inhaltlich durch den Lernpfad führen und die Lerninhalte für die Semingestaltenden logisch und prägnant darstellen.

Modul A: Mindset zur Gestaltung hybrider Lehre schaffen und umsetzen

Das Training verfolgt das mitunter soziale Ziel, Semingestaltende dazu zu befähigen, eine **angenehme Lernatmosphäre** zu schaffen, die von **Fairness** und einem ausgeprägten **Wir-Gefühl** im Kurs geprägt ist. Deshalb geht es in diesem Modul zunächst um das Mindset der Semingestaltenden gegenüber hybrider Lehre und den Studierenden. Zudem werden exemplarisch Implikationen empfohlener Einstellungen für die Praxis genannt, bevor in den **Modulen B bis E** Inhalte zu konkreten Methoden zur Gestaltung hybrider Lehre folgen.

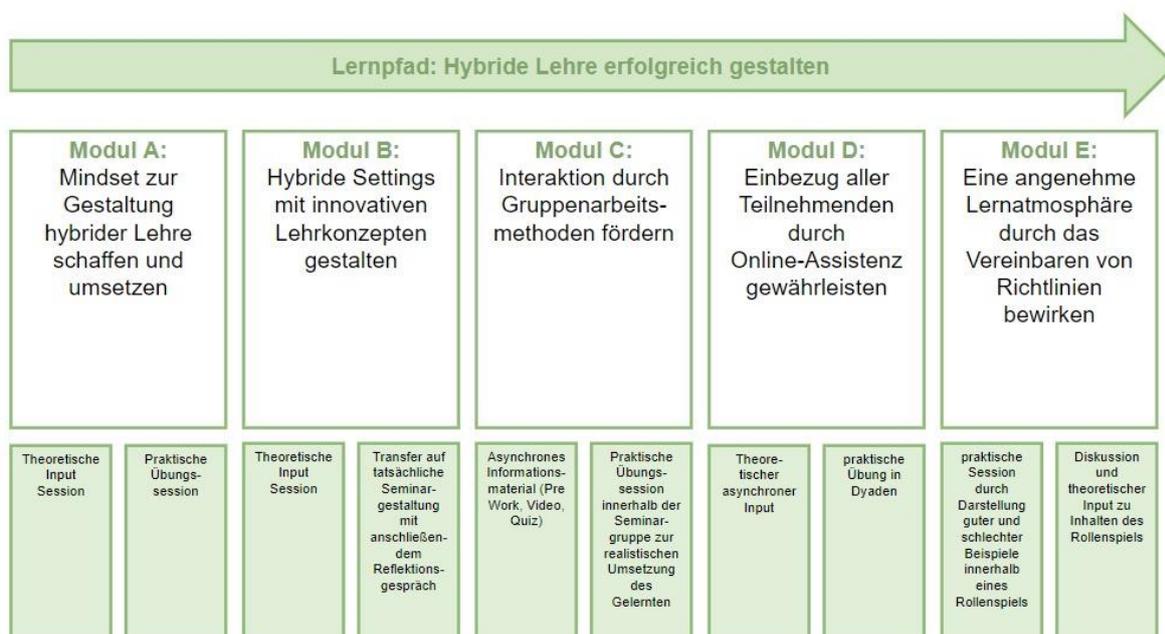


Abbildung 1 Aufbau des Lernpfads

Teil einer angenehmen Lernatmosphäre ist, dass sich die Studierenden **sicher fühlen**. Beispielsweise kann ein Zwang, das eigene Kamerateilbild zu zeigen, oder über das Mikrofon sprechen zu müssen, Unwohlsein auslösen. Dieses Gefühl kann vermieden werden, indem den Studierenden **Wahlfreiheiten** gelassen und ihre Entscheidungen, wie die Entscheidung nichts beizutragen, **akzeptiert** werden. Eine Idee dies umzusetzen ist, unterschiedliche Wege der Partizipation, wie beispielsweise per verbaler Wortmeldung oder per Chatnachricht anzubieten, und die Studierenden, die für sie gerade passende Möglichkeit auswählen zu lassen (Hilfestellung zum Einbezug der online Zugeschalteten liefert [Modul D](#)).

Es könnte jetzt den Einwand geben: „Aber dann arbeitet doch niemand mit!“ Falls es mit dieser Freiheit zu wenigen Wortmeldungen kommen sollte, ist die Frage, weshalb dies der Fall ist: Können die Studierenden sich nicht konzentrieren, trauen sie sich nicht, haben sie wenig Interesse am Thema, oder ist es etwas anderes? Der Versuch hinter die Bedürfnisse der Studierenden zu kommen ist wichtig, um auf diese eingehen zu können. Statt Druck aufzubauen, soll es darum gehen, die Studierenden **ernst zu nehmen**, und gemeinsam Lösungen zu suchen: Falls sich die Studierenden nicht konzentrieren können – Zoom Fatigue kann gerade für die Zugeschalteten ein Problem sein – kann schon eine fünfminütige Pause in der Mitte jeder Sitzung helfen. Auch wenn sich niemand traut, gibt es passende Strategien darauf zu reagieren: Die Seminargestaltenden können beispielsweise zu Beginn jeder Stunde mit einer Eisbrecher-Methode beginnen (für Vorschläge siehe Memogic, 2021). Alternativ kann der Einsatz eines Umfragetools, das darauf beruht, dass jede*r anonym abstimmt, oder eine Gruppenarbeitsphase, helfen (mehr zu Gruppenarbeitsmethoden in [Modul C](#)). Darüber hinaus gibt es Strategien dem vorzubeugen, dass Studierende ein Thema nicht interessiert: Seminargestalter*innen sollten **während der Vorbereitung ihre Rezipienten und deren Bedürfnisse stets im Hinterkopf behalten**, und möglichst passende Inhalte und Methoden auswählen. Ein **Gespräch über die geplanten Inhalte** zu Beginn des Semesters kann dabei helfen, die Bedürfnisse der Teilnehmenden richtig einzuschätzen und ermöglicht im Notfall noch Anpassungen vorzunehmen. Darüber hinaus hilft ein solches Gespräch mögliche Erwartungen beider Seiten **transparent** zu machen und klarzustellen, um welche Inhalte es unter Anwendung welcher Methoden gehen wird (mehr zum Vereinbaren gemeinsamer Richtlinien im [Modul E](#)).

Damit es zu offenen Gesprächen zwischen Gestalter*innen und Rezipient*innen kommen kann, ist **Erreichbarkeit wichtig**. Die Studierenden sollten Wege kennen, die oder den Seminargestaltenden für ein Vier-Augen-Gespräch erreichen zu können und eingeladen sein, diese wahrzunehmen. Die Möglichkeit kann es beispielsweise immer fünf Minuten nach Ende der Sitzung geben, in denen die*der Gestalter*in noch im analogen und virtuellen Kursraum bleibt, oder alternativ im Rahmen einer digitalen Sprechstunde.

Auch ein starkes Wir-Gefühl als Seminargruppe kann offene Gespräche und positive Zusammenarbeit fördern. Wir empfehlen deshalb in der **ersten Sitzung** einen Teil der Zeit in das **Kennenlernen** zu investieren – gerade dann, wenn sich die Studierenden untereinander noch nicht kennen. Auch dafür gibt es unzählige Methoden: Es kann beispielsweise eine Frageunde geben, bei der jede*r ihre*seine Kamera zuhält, und dann frei macht, sobald etwas auf sie*ihn zutrifft. Mögliche persönliche Fragen wären: „Bist du neu in dieser Stadt?“ und „Kennst du schon Restaurants in dieser Stadt?“. Alternativ kann eine persönliche Frage wie „Wofür brennst du gerade?“ einen kleinen, privaten Einblick geben. Darüber hinaus empfehlen wir einen kurzen **Check-in zu Beginn jeder Seminarrunde**. Wenn zu Beginn jede*r kurz etwas sagt, erfüllt dies nicht nur die Funktion einer Eisbrecher-Methode, sondern gibt darüber hinaus Orientierung darüber, wer gerade digital und wer analog anwesend ist und begünstigt, in einen gemeinsamen Arbeitsmodus zu kommen. Zur Förderung der Fairness und des Wir-Gefühls empfehlen wir zudem, einen Rahmen zu schaffen, in dem sich die persönlich anwesenden und online zugeschalteten Studierenden untereinander **informell austauschen können**. Eine einfache Art das zu realisieren ist, den virtuellen Raum schon 15 Minuten vor Beginn der Stunde für sie zu öffnen. Alternativ kann in Gruppenarbeitsphasen explizit eine fünf- oder zehnminütige Pause einkalkuliert sein, in der die Studierenden selbst entscheiden, beispielsweise entweder kurz aufzustehen oder miteinander zu quatschen.

Zu guter Letzt noch ein Hinweis, der uns besonders am Herzen liegt: Hybride Lehre **muß nicht perfekt** konzipiert sein, um zu gelingen. **Wir alle sitzen im selben Boot** und haben das gemeinsame Ziel Seminarsitzungen so angenehm wie möglich zu gestalten. Eine offene, akzeptierende Einstellung der Seminargestaltenden, sowie nach bestem Wissen ausgewählte Methoden (mehr zu innovativen Lehrkonzepten in [Modul B](#)) können eine gute Voraussetzung schaffen, aber zur Umsetzung gehören

schließlich beide Seiten – **auch die Studierenden haben einen Beitrag zu leisten.**

Modul B: Hybride Settings mit innovativen Lehrkonzepten gestalten

Nach dem ersten, einleitenden **Modul A** zum Mindset der Seminargestaltenden wird es in den folgenden **Modulen B bis E** um konkrete Methoden gehen, mit denen hybride Lehre gestaltet werden kann, die eine angenehme Lernatmosphäre schaffen, und von Fairness und einem Wir-Gefühl geprägt sind. **Modul B** beschäftigt sich zunächst mit einer **allgemeineren Vorstellung von der Konzeption hybrider Lehre**. Um dabei ein holistisches Bild von hybrider Lehre zu berücksichtigen, werden in diesem Teil auch asynchrone Teile, die in dem Tempo der Lernenden zeitunabhängig behandelt werden können, in Betracht gezogen.

Das **blended Learning** beinhaltet die **Mischung verschiedener Methoden und Synchronitätsformen**. Blended Learning wird bei Stade & Wampfler (2021) als eine „didaktisch sinnvolle <<Mischung von Präsenz- und Distanzlernen>>“ (S.83) definiert. Eine Art hybride Lehre anzuwenden, stellt die Methode **Flipped Classroom** dar. Der Input beziehungsweise die Theorie-Phase wird auf zu Hause gelegt. Studierende können hier asynchron zum Beispiel als Video zur Verfügung gestellte Inhalte anschauen. Während der Seminarzeit stehen dann das Üben, Diskutieren und Anwenden im Fokus (Akçayır & Akçayır, 2018). So werden eigentliche Input- mit Übungsphasen (wie Hausaufgaben) vertauscht, weshalb von einem **Flipped Classroom** gesprochen wird. Die beiden Modelle Flipped Classroom sowie Blended Learning zeigen einen positiven Effekt auf die Lernleistung von Studierenden (Thai et al., 2020). Es wird von Seiten der Studierenden eine deutlich höhere Flexibilität wahrgenommen.

Eine weitere Möglichkeit den Input für einen flipped classroom zu gestalten, stellt **Gamification** dar. Hier werden asynchrone, eigentlich **spiel fremde Inhalte mit spieltypischen Elementen** wie Ranglisten, Highscores, Erfahrungspunkten und Erfolgsbadges auf spielfremde Kontexte angereichert (eventtechpartner, 2021; Nah et al., 2014). Wichtige Elemente hierbei sind Storytelling und direktes Feedback (Nah et al., 2014). Durch Gamification von Inhalten soll die*der Lernende motiviert werden, auch monotone und langatmige Aufgaben auszuführen, sich Informationen besser zu merken, um so den Lernerfolg zu steigern (eventtechpartner, 2021). Beispielsweise können kleine Quizzeinheiten mithilfe von Online-Tools Lerninhalte nochmals spielerisch aufgreifen und den

Lernerfolg überprüfen. Durch das Kompetitive und die Ranglisten kann so der Ehrgeiz geweckt werden und das Lernen wird spielerischer.

Um die Selbstorganisationskompetenz der Studierenden zu fördern, kann während Übungs- oder Anwendungsphasen zum Beispiel im flipped classroom design auf **selbstgesteuertes Lernen** gesetzt werden. „Lernende, die ihr **eigenes Lernen regulieren**, sind in der Lage, sich selbstständig Lernziele zu setzen, dem Inhalt und Ziel angemessene Techniken und Strategien auszuwählen und sie auch einzusetzen. Ferner halten sie ihre Motivation aufrecht, bewerten die Zielerreichung während und nach Abschluss des Lernprozesses und korrigieren – wenn notwendig – die Lernstrategie“ (Simons, 1992, zitiert nach Artelt, Demmrich & Baumert, 2001, S. 271). Die Fähigkeit zum selbstregulierten Lernen gewinnt mit dem Alter der Lernenden an Wichtigkeit, da die Komplexität aufzunehmender Informationen steigt (Rheinberg, Vollmeyer & Rollett, 2000). Die Lehrperson hat jedoch gerade im Vorfeld einen größeren Vorbereitungsaufwand.

Im Rahmen des selbstgesteuerten Lernens kann beispielsweise die Methode des **projektbasierten Lernens** angewendet werden. Hier arbeiten Studierende mit echten Fallbeispielen eines bestimmten Arbeitsbereiches (Krajcik & Blumenfeld, 2006). Über einen längeren Zeitraum wird die Möglichkeit gegeben, **Problemstellungen und Fallbeispiele zu untersuchen und darauf zu reagieren** (Buck Institute for Education, n.d.). So wird durch faktisches Anwenden und Umsetzen von Ideen gelernt (Krajcik & Blumenfeld, 2006). Projektbasiertes Lernen fördert die Motivation und die tatsächliche Beschäftigung der Lernenden mit der Durchführung der Aufgaben, sowie die kognitive Aktivität (Blumenfeld et al., 1991).

Da gerade im hybriden Setting aber auch bei selbstgesteuertem und projektbasiertem Lernen viel Ungewissheit und Dynamiken bestehen können und Umstände sich zum Beispiel durch die aktuelle Corona-Infektionslage die **Rahmenbedingungen schnell ändern** können (vgl. VUCA-Welt), bedarf es einer gewissen **Flexibilität**. Diese wird bei der Methode der **agilen Lehre** aufgegriffen. Hier arbeiten Studierende in Studiengruppen und erarbeiten ihren Lernprozess selbst (Stern, 2021). Lernende können hier aus einem Pool an Arbeitsthemen wählen. Die*der Dozierende gibt nach regelmäßig auftauchenden definierten Fristen Feedback und Rückmeldung zu dem Erarbeiteten (Stern, 2021). Die Gruppe arbeitet dies anschließend in ihre nächsten Arbeitsschritte mit ein (Stern, 2021). So lernen Studierende neben inhaltlichen Kenntnissen zusätzlich auch

methodische Strategien und selbstorganisierte Lernmethoden kennen. Dieser Lehransatz bedarf viel Vorbereitung durch die Seminargestaltenden und darf nicht mit fehlender Struktur verwechselt werden.

Da im hybriden Setting (sowohl synchron als auch asynchron) verstärkt die Selbstorganisation gefordert und gefördert werden sollte, kann es hilfreich sein, den Studierenden **Lernstrategien** an die Hand zu geben. Das Verknüpfen der Lerninhalte mit bereits Bekanntem (Elaboration), die Strukturierung von Informationen (Organisation) und die Reflektion des Lernerfolgs inklusive der kritischen Hinterfragung der angewandten Lernmethoden (Metakognitive Lernstrategien), können den Lernenden helfen, gerade bei selbstständiger Arbeit, effektiv und effizient zu lernen (Friedrich & Mandel, 1997). In dem anschließenden Training soll die Förderung dieser drei Lernstrategien explizit angesprochen werden.

Modul C: Interaktion durch Gruppenarbeitsmethoden fördern

Nach dem es in **Modul B** um die allgemeinere Konzeption hybrider Lehre ging, wird im **Modul C** das spezifischere Thema Gruppenarbeiten thematisiert. Diese sind beliebte **Methoden, um Lehreinheiten interessanter und kreativer zu gestalten**. Lernende haben die Möglichkeit, sich Wissen selbst zu erarbeiten und kommunikativ anzuwenden. Sie können ihre sozialen Fähigkeiten trainieren und den Umgang mit Konflikten üben (meinUnterricht GmbH, n.d.). Im hybriden Setting ist der Austausch und die Interaktion der Studierenden untereinander sowie zwischen Dozierenden und Studierenden wichtig. Die im jeweiligen Kontext passende Gruppenarbeitsmethode zu finden, kann für Seminargestaltende anspruchsvoll sein. Aus diesem Grund werden im folgenden Gruppenarbeitsmethoden vorgestellt, die in hybrid gestalteten Seminareinheiten Anwendung finden können.

Die Methode **eins – zwei - vier - Alle** kann besonders gut genutzt werden, wenn sich die Teilnehmenden noch nicht gut kennen. Sie ist aufgebaut in vier Schritten (angelehnt an Schmid, 2021). Zunächst stellt die*der Seminargestaltende eine thematische Frage an alle Teilnehmenden. Diese haben daraufhin kurz Zeit, um sich einzeln Gedanken und Notizen zu machen. Anschließend setzen sich immer jeweils zwei Personen zusammen. Dazu können die Online und Präsenz Teilnehmenden in Breakout-Sessions eingeteilt werden. Die Teams sollten dabei so zusammengestellt werden, dass Teilnehmende in Präsenz mit online Teilnehmenden zusammenarbeiten. Nachdem sich die Zweier-Teams ausgetauscht haben, werden Gruppen

mit vier Personen gebildet. Dabei werden immer jeweils zwei Paare zusammengebracht. Diese arbeiten Gemeinsamkeiten und Unterschiede heraus. Zum Schluss stellen die Teilnehmenden die wichtigsten Ergebnisse im Plenum vor und diskutieren diese. Nachteil der Methode eins – zwei – vier – Alle ist, dass die*der Seminargestaltende einen höheren organisatorischen und zeitlichen Aufwand einplanen muss. Dieser zusätzliche Aufwand wird allerdings durch die immensen Vorteile überwogen. Positiver Aspekt dieser Gruppenarbeitsform ist, dass die Teilnehmenden zunächst Zeit haben sich eigenständig Gedanken zu machen. Aus unserer Erfahrung heraus wird die Hemmschwelle des Austausches Schritt für Schritt leicht angehoben, dies kann vor allem zurückhaltenden Personen helfen, sich auch gegenüber Fremden schrittweise zu öffnen.

Eine weitere Methode, welche im hybriden Setting gut angewandt werden kann, ist das **World Café** (angelehnt an Schratz, 2006). Bei dieser Gruppenarbeitsmethode können intensive Diskussionen durch Gruppenwechsel zu neuen Anregungen und Vernetzungen führen. Diese Form der Gruppenarbeit kann mit großen Gruppen über Tischgruppen (à 4 bis 6 Personen) durchgeführt werden. Angewandt wird diese Methode, wenn die*der Seminargestaltende zu anstehenden Problem- bzw. Fragestellungen diskutieren möchte (Schratz, 2006). Die Seminarteilnehmenden werden zunächst in Gruppen à 4 bis 6 Personen eingeteilt. Jede Gruppe sollte, wenn möglich, mindestens eine Person beinhalten, die online am Seminar teilnimmt und jeweils einen festen Breakout-Raum hat. Alle Teilnehmenden werden in Breakout-Sessions eingeteilt. Die Kleingruppen diskutieren die Problem- bzw. Fragestellungen und halten dies in einem geteilten Dokument Notizen fest. Regelmäßig finden „Tischwechsel“ statt, sodass die Teilnehmer online und präsent neuen Personen zugeordnet werden. Dabei findet nur eine neue Zuteilung der in Präsenz Teilnehmenden statt. Diese werden den online Teilnehmenden zugewiesen bzw. können sich eigenständig neuen Breakout-Räumen zuteilen. Sie haben dann die Möglichkeit sich die Notizen der anderen Gruppen durchzulesen, erneut über deren Inhalt zu sprechen und zusätzliche Notizen zu schreiben. In einem gemeinsamen Dokument werden am Ende die Mitschriften der Gruppenarbeiten zusammengefasst. Nachteil dieser Methode mag sein, dass die Teilnehmenden schnell zu anderen Themen abschweifen, die inhaltlich nicht relevant sind (Sorgalla, 2015). Lässt die*der Seminargestaltende Nebengesprächen Raum, kann jedoch das Wir-Gefühl der Seminargruppe gestärkt werden. Hier überwiegt der Vorteil von komplexeren und ausgereifteren Ergebnissen. Das

Zusammenführen der Kompetenzen aller Gruppenmitglieder wirkt sich positiv auf die Problemdiskussion aus und auch der informelle Austausch kann dabei lösungsförderlich und wertvoll sein. Unserer Erfahrung nach werden bei dieser Gruppenarbeitsmethode zudem kommunikative und soziale Kompetenzen gefördert.

Neben den beiden hier aufgezeigten Methoden der Gruppenarbeit, gibt es auch andere Formen der Zusammenarbeit, die an den hybriden Kontext angepasst werden können. Wichtig ist, dass alle Teilnehmenden des Seminars, sei es Online oder in Präsenz, mit eingebunden werden und die Kriterien für gute Leistungen kennen. Die Motivation zur Kooperation steigt, wenn das Ergebnis der Gruppenarbeit gemeinsam verantwortet werden muss (Szepansky, 2017). Da Gruppenarbeiten oftmals herausfordern, können auch Rollenvergaben innerhalb einer Gruppe effektiv sein. Zum Beispiel können selbst ernannte „Themenwächter“ darauf Acht geben, dass die Gruppenmitglieder nicht vom eigentlichen Thema abweichen. Eine Rollenvergabe beim Vorstellen der Gruppenleistung kann auch sinnvoll sein, um Fairness zu bieten. Am Ende einer Gruppenarbeit ist es wichtig, dass die Seminargestaltenden den Lernenden Rückmeldungen geben. Motivierendes und informatives Feedback kann als wirkungsvoller Lernverstärker fungieren und den Fokus auf Verbesserungsmöglichkeiten legen (Szepansky, 2017).

Modul D: Einbezug aller Teilnehmenden durch Online-Assistenz gewährleisten

Nachdem **Modul C** Gruppenarbeitsmethoden im hybriden Setting behandelte, folgt **Modul D** mit einem konkreten Vorschlag dazu, wie Situationen, in denen ein Kurs nicht aufgeteilt ist, hybrid gut funktionieren können: Da eine Herausforderung hybrider Lehre darin besteht, ein ausgeprägtes Wir-Gefühl, und Fairness zu erhalten, empfehlen wir den Seminargestaltenden darauf zu achten, gleichermaßen auf vor Ort anwesende und zugeschaltete Personen einzugehen. In der Praxis kann es allerdings manchen beziehungsweise manchmal schwerfallen, die Aufmerksamkeit ständig auf die beiden Schauplätze analoger und virtueller Kursraum zu richten. Eine **Online-Assistenz** kann sicherstellen, dass Online-Teilnehmende wahrgenommen werden. Auch wenn alle Studierenden dazu eingeladen sind, einander zu unterstützen, kann es hilfreich sein eine Person zu ernennen, die offizielle die Rolle Online-Assistenz innehat, um Verantwortungsdiffusion zu vermeiden.

Im Idealfall handelt es sich bei der Online-Assistenz zudem um Personal der Hochschule, wie beispielsweise eine Hilfskraft. Sollte dies

praktisch nicht umsetzbar sein, kann die Rolle auch von einem Studierenden erfüllt werden. Um die beiden Rollen „teilnehmende*r Student*in“ und „Online-Assistenz“ für den Seminargestaltenden sichtbar zu unterscheiden, bekommt die Online-Assistenz als Tool je eine rote und eine grüne Karte. Wie diese Karten vom Studierenden in der Rolle „Online-Assistenz“ bei non-verbalen Interaktionen mit der*dem Seminargestaltenden eingesetzt werden können, wird später erläutert. Eigene Wortmeldungen, in der Rolle „teilnehmende*r Student*in“, werden durch normales Handheben aufgezeigt.

Die **Hauptaufgabe** der*des Studierenden mit der Rolle Online-Assistenz ist nach wie vor die **eigene Teilnahme** am Seminar. Ihre*seine **Nebenaufgabe** ist, sich in die Lage der Zugeschalteten hineinzusetzen, um sie bei Bedarf zu **unterstützen**.

Das beginnt damit, die Seminarleitung rechtzeitig an das **Öffnen des Online-Raumes zu erinnern**. Um technischen Problemen vorzubeugen, kann zudem zu Beginn jeder Stunde mit der kurzen Frage „Könnt ihr mich hören?“ ein **Soundcheck** durchgeführt werden. Falls es zu größeren technischen Problemen kommt, welche die Aufmerksamkeit der Seminarleitung benötigen, kann darauf durch das Heben der **roten Karte** aufmerksam gemacht werden.

Außerdem kann die Online-Assistenz **kleine Probleme selbst lösen**, beispielsweise indem ein schlecht verständlicher Satz in Form einer Chatnachricht paraphrasiert wird. Um ein ausgeprägtes Wir-Gefühl zu fördern, kann die Online-Assistenz nicht nur auf die Verständlichkeit inhaltlicher Meldungen achten, sondern die Zugeschalteten darüber hinaus einbeziehen. Wenn die Seminarstunde nicht rechtzeitig losgeht, kann beispielsweise der einfache Satz: „Es geht noch nicht los“, den Student*innen zuhause ein Verständnis über die Situation vor Ort geben.

Außerdem hat die Online-Assistenz die Aufgabe den **Chat** im Blick zu behalten. Falls jemand online die Hand hebt oder eine durch „WM“ gekennzeichnete Wortmeldung im Chat auftaucht, zeigt die Online-Assistenz der Seminarleitung dies durch das Heben einer **grünen Karte**. Falls es sich um eine Chatnachricht handelt, kann die Online-Assistenz, nach dem Aufrufen durch die*den Seminargestaltende*n, die Nachricht laut vorlesen. Wichtig hierbei ist, die*den Verfasser*in der Nachricht mitzunenennen.

Wir empfehlen, nur Personen, die sich **freiwillig** melden, da sie sich die zusätzliche Aufgabe während des Seminars zutrauen, zur Online-Assistenz zu ernennen. Ferner empfehlen wir die Rolle und die damit verbundene Belastung

durch das Multi-Tasks **regelmäßig**, beispielsweise im Wechsel zwischen vier Studierenden, **weiterzugeben**.

Im Anhang 1 befindet sich eine kurze Checkliste für die Online-Assistenz.

Modul E: Eine angenehme Lernatmosphäre durch das Vereinbaren von Richtlinien bewirken

Im Verlauf des Handbuchs wurde das notwendige Mindset für hybride Lehre behandelt, sowie auf welche Weise hybride Lehre allgemein gestaltet werden kann. Außerdem wurde sich mit konkreten Vorschlägen bezüglich Gruppenarbeitsmethoden und dem Einsatz einer Online-Assistenz beschäftigt. Dieses letzte Modul soll abschließend nochmal ein paar **grundlegende Verhaltensnormen** betrachten, um die hybride Seminarsitzung so angenehm wie möglich zu gestalten.

Wie eine Seminarsitzung konkret gestaltet ist, hängt dabei primär vom Stil der planenden Person ab. Dieses Handbuch verfolgt nicht das Ziel, diesen persönlichen Stil zu ersetzen oder eine bestimmte Art von Seminarsitzung vorzuschreiben, sondern dient lediglich der Inspiration. Aus unserer Sicht zeichnet sich eine gute Seminargestaltung dadurch aus, dass neben dem Inhalt auch **Rahmenbedingungen mitgedacht** werden. Eine schlecht vorbereitete erste Seminarstunde führt zum Beispiel zu einer Abnahme der Aufmerksamkeit seitens der Studierenden, welche auch für den Verlauf der Veranstaltungsreihe schwer wieder herzustellen ist (Wong, 2009, zitiert nach Dustova & Cotton, 2015, S. 36). Dies gilt unserer Meinung nach verstärkt für hybride Sitzungen, da alleine die verschiedenen Orte, an denen Teilnehmende verteilt sind, für Herausforderungen im Ablauf sorgen können. Unter Rahmenbedingungen fallen daher nicht nur Aspekte wie zum Beispiel Zeit und Ort des Seminars oder die technische Ausstattung. Wir wollen in diesem Kapitel zudem den Fokus auf **allgemeine Umgangsformen** innerhalb der Sitzung lenken, die die Gestaltung des Miteinanders beeinflussen. Die folgenden Punkte sind als Regeln für den allgemeinen Umgang formuliert. Da der Besuch einer Hochschule für jede*n Student*in jedoch eine freiwillige Entscheidung ist, sollte die Beachtung dieser Regeln zwar **verbindlich** betrachtet werden, aber nur in Extremfällen Einfluss auf das Bestehen eines Kurses haben. Unserer Meinung nach entsteht durch **Transparenz** (was wird von allen Kurs-Beteiligten erwartet) eine Verbindlichkeit, die keinen Zwang mehr nach sich ziehen muss. Solche Umgangsformen zu Beginn einer Seminarsitzung oder Seminarreihe gemeinsam zu besprechen, schafft diese Transparenz. Dies funktioniert besonders gut, wenn verdeutlicht wird, dass diese

Umgangsformen oder 'Regeln' **Konsens** sind und weniger von außen auferlegt. Durch diesen Konsens kann man auch immer wieder bei Verletzung auf die Vereinbarung verweisen. Wir unterscheiden dabei zwischen a) **Organisatorischen Aspekten** und b) **Respektvollem Umgang**. Organisatorische Aspekte unterstützen dabei den Ablauf. Dieser soll für alle so fair wie möglich organisiert sein, so dass sich alle in den Ablauf integriert fühlen. Respektvoller Umgang hingegen bezieht sich auf Vorschläge, wie die Interaktion zwischen allen Personen gestaltet ist. Die Reihenfolge der Regeln soll nicht implizieren, dass die Bedeutsamkeit abnimmt. Vielmehr haben wir versucht sie inhaltlich zu sortieren. Sollte wenig Zeit für die Vorbereitung eines Seminars vorhanden sein, kann man sich auch nur auf einzelne Regeln fokussieren.

Organisatorische Aspekte:

Transparenz über Inhalte, Methoden und Erwartungen

Um Transparenz zu schaffen, werden alle notwendigen Informationen und Regeln für die Sitzung zu Beginn klar formuliert und festgehalten. Durch die Regeln wird gewährleistet, dass unstrukturierte Phasen (beispielsweise Brainstormen) produktiv ablaufen können (Baumann & Gordalla, 2020). Darunter fassen wir auch die Regeln, die im Folgenden vorgestellt werden.

Videoplattform: Alle zuschalten

Alle Menschen (inkl. Seminargestalter*in und die Teilnehmenden, die vor Ort sitzen) sind per mobilem Endgerät dazugeschaltet.

Videoplattform: Kamera

Idealerweise haben alle Teilnehmenden ihre Kamera eingeschaltet. Wenn sich jemand damit nicht wohlfühlt, die Kamera einzuschalten (weil sie*er zum Beispiel krank ist oder eine schlechte Internetverbindung hat) sollte der Person mit Verständnis begegnet werden. Für diesen Fall sollten alle Teilnehmenden, im Vorhinein, ein Bild von sich hochladen (unter Einhaltung des Datenschutzes). Wichtig: Wenn diese Regel an die Teilnehmenden kommuniziert wird, sollte sie begründet werden. Unser Vorschlag: für ein besseres Miteinander und eine einfachere Kommunikation hilft es, in ein Gesicht zu blicken, ob Bild oder live.

Videoplattform: Name

Jede Person sollte statt der E-Mail-Adresse den eigenen Namen in den Videokonferenzplattformen (Zoom, WebEx, Teams etc.) eintragen, so dass jederzeit alle mit Namen angesprochen werden können.

Videoplattform: Ton

Alle Teilnehmenden schalten sich stumm. Außerdem ist es notwendig, dass die internen Lautsprecher der Computer/Tablets ausgeschaltet sind. Ansonsten entsteht eine Rückkopplung (ein hoher Piepton, der auf Dauer immer lauter wird). Zu Beginn der Stunde sollte ausprobiert werden, wie viele Lautsprecher eingeschaltet sein können, sodass alle in dem Raum etwas verstehen können, aber keine Rückkopplung im Raum entsteht. Nur die Person, die gerade aktiv spricht, hebt ihre Stummschaltung auf und schaltet ihre Lautsprecher wieder ein (besonders wichtig für die vor Ort Teilnehmenden beziehungsweise, wenn viele der Sitzung zugeschaltet sind).

Pünktlichkeit

Alle Menschen sollten pünktlich zu Beginn der Sitzung anwesend sein. Auch diese Regel kann man nicht als Pflicht formulieren. Es hilft jedoch zu betonen, dass durch verspätetes Erscheinen ein reibungsloser Ablauf erschwert wird.

Rolle Online-Assistenz

Zur Entlastung während des Seminars hilft es zu Beginn der Sitzung einzelnen Teilnehmenden Rollen zu verteilen. Aus unserer Sicht ist es sehr empfehlenswert für jede Sitzung eine Online-Assistenz zu haben. Der Einsatz einer Online-Assistenz wurde in **Modul D** behandelt.

Meldungen

Wir empfehlen, dass sich Menschen, die im selben Raum sind wie die*der Seminargestalter*in, sich mit der physischen Hand melden. Online dazugeschaltete Menschen sollten jedoch das Tool "Hand heben" nutzen, da auf diese Weise gewährleistet ist, dass sie sichtbar werden. Wie Hand-Meldungen im physischen Raum und im Online-Tool gleichermaßen berücksichtigen werden können, wurde ich **Modul D** ausgeführt. Wir möchten nochmal betonen, dass im hybriden Setting davon abgesehen werden sollte, Teilnehmende mit Vehemenz zu einem mündlichen Beitrag zu bewegen. Ähnlich wie man in einer Präsenzsitzung auch nicht auf einen mündlichen Beitrag beharrt. Alternativen Möglichkeiten zur aktiven Teilnahme zu bewegen, wurden in **Modul A** vorgestellt.

Chat

Wie bereits in **Modul A** aufgeführt, sollte der Chat als gleichwertige Kommunikationsform angeboten werden. In **Modul D** wurde beschrieben, wie man mittels einer Online-Assistenz gewährleisten kann, dass Chatbeiträge in die Diskussion aufgenommen werden.

Pausen

Es sollte auf genügend Pausen geachtet

werden, da die Konzentrationsfähigkeit bei langen Arbeitszeiten vor dem Laptop schwieriger zu erhalten ist (Kay & Lauricella, 2011). Wir empfehlen dies mit der Gruppe individuell zu besprechen, aber 90 Minuten ohne Pause nicht zu überschreiten.

Respektvoller Umgang

Wie in **Modul A** bereits erwähnt, möchten wir betonen, dass das Seminar einen sicheren Rahmen bilden soll, um einen erfolgreich Austausch zu gewährleisten. In **Modul A** wurde ebenfalls beschrieben, welche Aspekte seitens der seminargestaltenden Person berücksichtigt werden sollten. Gleichzeitig ist es auch hilfreich, den respektvollen Umgang aller Personen in dem Seminar untereinander zu bedenken. Darunter verstehen wir unter anderem, dass sämtliche Beiträge stets wertschätzend entgegen genommen anstatt (außerhalb der fachlichen Ebene) bewertet werden. Dementsprechend sollten nicht konstruktive Kommentare nicht toleriert werden. Ebenso sollte bei technischen Problemen Verständnis füreinander gezeigt werden.

Die Erwartungen hinsichtlich respektvollen Umgangs könnte zu Beginn offen angesprochen werden, sofern es für das Format passend erscheint. In diesem Fall kann man darauf hinweisen, dass sowohl die Seminarteilnehmenden als auch die Seminargestaltenden das gemeinsame Ziel verfolgen, ein möglichst erfolgreiches und angenehmes Seminar zu erleben.

Abschließende Worte: Hybride Lehre bietet Chancen

Ein Seminar im hybriden Kontext zu organisieren, stößt auf Hürden, die sich nicht in einem reinen Präsenz- beziehungsweise virtuellen Seminar zeigen. Unser Handbuch zeigt jedoch, dass hybride Lehre gut umsetzbar ist und viele Vorteile mit sich bringt. Im Anhang dieses Handbuchs finden sich zwei Checklisten. Die erste ist als Material für die Online-Assistenz gedacht, damit sie im Verlauf des Seminars vor Augen hat, welche ihre Aufgaben sind. Die zweite dient als Zusammenfassung unseres Handbuchs und kann als Unterstützung für die Konzeption eines beliebigen hybriden Seminars dienen. Wer sich noch tiefer mit diesem Thema beschäftigen möchte, ist herzlich zu unseren Trainings eingeladen. Bei Interesse können Sie gerne Kontakt mit uns aufnehmen unter **HybrideLehreLernen@gmail.com**.