

Tagungsbericht

### Das Lehren lernen

Landau, 16. – 19. Februar 2021

von Dr. Charlotte Dany

### Didaktik-Workshop "Das Lehren lernen"

9.3.-13.4.2021, digital

#### 1. Programm und Ablauf

Zum mittlerweile achten Mal fand im Zeitraum zwischen dem 9. März und dem 13. April 2021 der Didaktik-Workshop "Das Lehren lernen" für angehende Lehrende der Friedens- und Konfliktforschung statt. Der Workshop wurde in Kooperation mit der Friedensakademie Rheinland-Pfalz an der Universität Koblenz-Landau durchgeführt und fand aufgrund der Covid-19-Pandemie als Online-Format statt, das sich über insgesamt sieben halbtägige Sitzungen erstreckte. Im Zentrum des Workshops stand die Entwicklung von konkreten Seminarkonzeptionen durch die Teilnehmer\*innen. Diese wurden teilweise direkt im anschließenden Sommersemester 2021 als Lehrveranstaltung angeboten, was den unmittelbaren Anwendungsbezug für die Teilnehmer\*innen erhöhte.

Thematisch erstreckte sich der Workshop über die Bereiche Lehr- und Lernverständnis, Auswahl von Lernzielen und daran ausgerichtete Strukturierung von Seminarinhalten, Einsatz von Methoden sowie Prüfungen und Evaluation. Die konzeptionelle Klammer bildete dabei das Modell des "constructive alignment" von John Biggs, wonach Lernziele, Lernaktivitäten und Prüfungsformen aufeinander abgestimmt sein müssen, um studierendenzentriertes Lernen zu ermöglichen. In der ersten Einheit (9.3.2021) erlebten die Teilnehmer\*innen interaktive Online-Kennenlernmethoden und befassten sich mit Konzeptionen des Lernens und Lehrens und den Implikationen eines konstruktiven Lernverständnisses für die eigene Lehre. In der zweiten Online-Sitzung (12.3.2021) führte Prof. Dr. Tanja Brühl in die Funktion und Auswahl von fachlichen und überfachlichen Lernzielen ein. Dabei bekamen die Teilnehmer\*innen auch die Gelegenheit, ihre eigenen Seminarpläne in Hinblick auf Lernziele zu überarbeiten und zu diskutieren. Als Werkstattbericht zu innovativen Veranstaltungskonzeptionen teilte zudem Prof. Dr. Maryam Deloffre ihre Erfahrungen mit Service Learning in der Lehre der Friedens- und Konfliktforschung. Am dritten Veranstaltungstag (16.3.2021) ging es um die inhaltliche Strukturierung und Dramaturgie von Seminaren. Hierfür wurden die Teilnehmer\*innen in drei Kleingruppen von Dr. Daniel Lambach, Dr. Michaela Zöhrer und Dr. Thomas Nielebock als erfahrenen Lehrenden der Friedens- und Konfliktforschung begleitet. Sie reflektierten ihre eigenen Seminarentwürfe und erhielten Feedback dazu.

Um die Teilnehmer\*innen zu befähigen, verschiedene Methoden zur Gestaltung von Lehre sinnvoll einzusetzen, konnten sie am 22.3.21 eine Vielzahl von aktivierenden Methoden als Teilnehmer\*innen erleben, deren Funktionen diskutieren und am 12.4.21 selbst anleiten. Die Methodenanleitung und

das diesbezügliche (Peer-)Feedback wurden von Verena Brenner und Dr. Tatjana Reiber begleitet. Am Abend des 22.3.21 bot Prof. Dr. Claudia Brunner Einblicke in die Konzeption und Durchführung eines Einführungsseminars der Friedens- und Konfliktforschung. Neben ganz praktischen Einblicken in die Gestaltung des Seminarplans und der Sitzungen, wurde eine Debatte um Spezifika der Lehre der Friedens- und Konfliktforschung geführt. Schwerpunktthemen der von Dr. Ina Mittelstädt durchgeführten Abschlusssitzung am 13.4.21 waren (mündliche) Prüfungen sowie die Gestaltung von Feedback und Evaluationen. Querschnittsthema des Workshops war die Erreichung einer lernförderlichen Atmosphäre und Lernumgebung in Präsenz, aber auch online. Dazu gab es sowohl Input durch die Referent\*innen als auch Möglichkeiten des Austauschs in Diskussionsrunden im Plenum.

#### **2.** Teilnehmerinnen und Teilnehmer

An dem Workshop nahmen 16 Personen aus verschiedenen deutschsprachigen Universitätsstandorten teil (siehe Teilnahmeliste). Die meisten waren an Universitäts- und Forschungsinstituten affiliiert, an denen Friedens- und Konfliktforschung betrieben und gelehrt wird. Die Vorerfahrungen der Teilnehmer\*innen unterschieden sich zum Teil deutlich und reichten von keiner Vorerfahrung (erste Seminarveranstaltung im Sommersemester 2021) über erste Lehrerfahrungen in der Friedens- und Konfliktforschung (die größte Gruppe) bis hin zu viel Lehrerfahrung. Die Teilnehmer\*innen brachten unterschiedliche institutionelle und fachliche Hintergründe mit ein, was den Workshop bereicherte.

#### **3.** Organisation

Inhaltlich vorbereitet und durchgeführt wurde der Workshop von Verena Brenner (selbstständige Trainerin für interkulturelle Kommunikation und Konfliktbearbeitung) und Dr. Tatjana Reiber (Deutsches Institut für Entwicklungspolitik). Weitere Referent\*innen waren Prof. Dr. Tanja Brühl (TU Darmstadt), Prof. Dr. Maryam Deloffre (George Washington University), Prof. Dr. Claudia Brunner (Universität Klagenfurt), Dr. Daniel Lambach (Universität Frankfurt), Dr. Michaela Zöhrer (Universität Augsburg), Dr. Thomas Nielebock (ehemals Universität Tübingen) und Dr. Ina Mittelstädt (Universität Koblenz Landau).

Die Friedensakademie Rheinland-Pfalz an der Universität Koblenz-Landau, vertreten durch Dr. Charlotte Dany, war für diesen Workshop ein sehr hilfreicher neuer Kooperationspartner. Sie unterstützte die Konzeption und Durchführung, beispielsweise durch Akquise von Referentinnen und das zur Verfügung stellen von Infrastruktur und weiteren finanziellen Mitteln. Mitarbeiter\*innen der Friedensakademie Rheinland-Pfalz, vor allem Tabea Geißler als studentische Hilfskraft und Alexandra Stromberger als Sekretärin, haben durch ihre organisatorische Unterstützung viel zum Gelingen beigetragen.

#### **4.** Gestaltung des Workshops

Der Workshop wurde digital durchgeführt und setzte sich aus einer Kombination von synchronen Zoom-Sitzungen und asynchronen individuellen und kollektiven Aufgaben zusammen. Für die Bereitstellung und den Austausch von Materialien (auch unter den Teilnehmer\*innen) wurde die Plattform OLAT benutzt. Zudem kamen digitale Tools wie Mural und Padlet (digitale Whiteboards) sowie Umfrageinstrumente wie Slido zum Einsatz.

Anspruch des Workshops war es, nicht nur theoretisch unterschiedliche Aspekte der Hochschuldidaktik einzuführen und zu diskutieren, sondern den Teilnehmer\*innen darüber hinaus Möglichkeiten zur Anwendung auf eigene Kontexte zu bieten. Gerade die konkrete Umsetzung, Einübung und das regelmäßige Feedback sind zentral für Aneignung oder Vertiefung von Kompetenzen. Roter Faden des Workshops war daher die kontinuierliche Arbeit der Teilnehmer\*innen am eigenen Seminarplan bzw. an eigenen Ideen für die Sitzungsgestaltung.

Die Arbeitsformen des Workshops reichten von Vorträgen über Diskussionen im Plenum und in Kleingruppen bis hin zu Einzelarbeit, Online-Umfragen und Arbeitsgruppen in Break-out Sitzungen. Alle Bestandteile des Workshops waren darauf ausgerichtet, die Teilnehmer\*innen verschiedene Methoden erleben und ausprobieren zu lassen. Damit wurde auch veranschaulicht, wie im digitalen Raum Interaktion, Beziehungsaufbau und Übung möglich ist.

Durch die im Workshop gelebte konstruktive Feedbackkultur wurde den Teilnehmer\*innen einerseits eine konkrete Rückmeldung zu ihren Ergebnissen und Handlungen gegeben, während sie andererseits an sich selbst den Lerneffekt durch Feedback von Seminarleitung und Plenum erleben konnten. Zudem wurde den Teilnehmer\*innen durch den systematischen Einsatz eines Lerntagebuchs regelmäßig Raum und Zeit zur Reflexion des im Workshop Diskutierten und Erlebten gegeben. Da die meisten Referent\*innen und Teilnehmer\*innen aus der Friedens- und Konfliktforschung stammten, war es möglich, das Gelernte auch in einem fachlich vertrauten Kontext umzusetzen und sich über fachliche Fragen bei der Seminarplanung und -durchführung auszutauschen. Die Teilnehmer\*innen brachten ihre Erfahrungen ein, tauschten sich rege aus und profitierten direkt von den Erfahrungen der anderen. Gerade dieser Aspekt stellt eine Besonderheit dieses Workshops dar, der von den Teilnehmer\*innen sehr geschätzt und ausgiebig genutzt wurde.

Ergänzt wurde der Workshop durch ein nachgeordnetes Coaching-Angebot im Laufe des Sommersemesters 2021, das von 12 Teilnehmer\*innen wahrgenommen wurde.

#### **5.** Ergebnisse

Einen umfangreichen Einblick in Inhalte und Gestaltung der unterschiedlichen Sitzungen des Workshops gibt das Protokoll im Anhang, das auch allen Teilnehmer\*innen als Dokumentation zur Verfügung gestellt wurde.

Als konkrete Ergebnisse des Workshops sind folgende Aspekte hervorzuheben:

- 1. Der Workshop bot Nachwuchslehrenden der Friedens- und Konfliktforschung einen Raum zum Erfahrungs- und Perspektivenaustausch. Damit erhielten die Teilnehmenden sehr konkrete Einblicke darin, wie unterschiedlich FKF an unterschiedlichen Universitätsstandorten verortet und gelehrt wird. Diese Diversität wurde von den Teilnehmenden als bereichernd und ermutigend empfunden.
- 2. Im Workshop bot sich immer wieder die Möglichkeit, eigene Lern- / Lehrerfahrungen und die dahinterstehenden Werte und (z. T. impliziten) Erwartungen zu reflektieren. Dadurch konnten Teilnehmende sich ihrer Rollen und den damit einhergehenden Implikationen bewusster werden.
- 3. Die Teilnehmer\*innen erlebten viele interaktive, kreative und strukturierende Methoden und nutzten den Workshop als Gelegenheit, um voneinander zu lernen. Sie teilten über die Plattform OLAT konkrete Methoden und Anleitungen miteinander.
- 4. Durch die kontinuierliche Arbeit an eigenen Seminarkonzeptionen hatten die Teilnehmer\*innen am Ende des Workshops einen überarbeiteten Seminarplan vorliegen, der von mehreren unmittelbar im Sommersemester 2021 eingesetzt wurde. Damit war der Anwendungs- und Praxisbezug des Workshops sehr groß.
- 5. Die Überschneidung des Workshops mit dem Anfang des Sommersemesters 2021 bot zudem die Möglichkeit, den Workshop als Übungs- und Reflexionsraum zu nutzen. So übte beispielsweise eine Lehranfängerin in dem Workshop eine Methode ein, die sie am darauffolgenden Tag direkt in der Eröffnungssitzung ihres Seminars zum Einsatz brachte. Im Anschluss berichtete sie darüber, wie die Anwendung funktioniert hat.
- 6. Durch das digitale Format konnten in diesem Jahr besonders viele unterschiedliche, auch internationale, Lehrende als Referent\*innen gewonnen und einbezogen werden. Auch das trug zu einer besonderen Perspektivenvielfalt bei, gerade weil auch unkonventionelle Seminarkonzeptionen vorgestellt und diskutiert wurden (Maryam Deloffre und Claudia Brunner). Zudem ermöglichte eine punktuell höhere Zahl von Expert\*innen eine engere Betreuung bei der Entwicklung der Seminarkonzepte.
- 7. Auch das Coaching wurde von den Teilnehmer\*innen aktiv genutzt, um im laufenden Semester aufgetretene Herausforderungen zu reflektieren oder die Konzeption anstehender Sitzungen oder auch einer digitalen Tagung zu besprechen.

8. Als konkretes Ergebnis des Seminars haben die Teilnehmerinnen Julia Renner und Rebecca Froese einen Blogbeitrag zum Einsatz von Podcasts in der Lehre geschrieben (<a href="https://lehrgut.hypothe-ses.org/1462">https://lehrgut.hypothe-ses.org/1462</a>). Damit werden innovative Lehrmethoden, die im Workshop durch die Teilnehmer\*innen eingebracht wurden, noch mit einem breiteren Publikum geteilt.

#### 6. Erfahrungen und Wünsche der Teilnehmer\*innen

Der Workshop wurde von den Teilnehmer\*innen sehr positiv bewertet und als bereichernd, anregend und motivierend beschrieben. Die Teilnehmer\*innen hoben in der schriftlichen und mündlichen Evaluation besonders hervor, dass ihnen die klare und transparente Struktur und Anleitung, das individuelle konstruktive Feedback und der "wertschätzende Lernraum" sehr gut gefallen haben. Was den Aufbau und die Konzeption im digitalen Format betrifft, hoben die Teilnehmer\*innen hervor, dass viel aus dem Online-Format "herausgeholt" wurde und eine gute Balance zwischen Arbeitsformen (Plenum, Gruppen, Einzelreflexion) und zwischen Inputs und der Arbeit an eigenen Projekten gelungen ist. Es wurde besonders positiv wahrgenommen, dass die digitale Distanz gut überbrückt werden konnte und ein Gruppengefühl entstand. Was den Raum für offenen Austausch anging, gab es verschiedene Stimmen: Die einen hielten ihn für ausreichend, andere empfanden aufgrund des digitalen Formats die Zeit für (v. a. informellen) Austausch zu kurz. Manche fühlten sich gestresst durch verschiedene parallel verwendete Tools und die Länge der Onlinesitzungen. Sie hätten sich mehr kürzere Sitzungen und asynchrone Elemente gewünscht. Andere betonten hingegen, dass sie die asynchronen Aufgaben und Elemente parallel zu ihren beruflichen Verpflichtungen nur schwer bewältigen konnten. Sie präferierten längere synchrone Treffen.

Die praktische Umsetzung des Gelernten und insbesondere die Arbeit an den eigenen Seminarplänen mit Peer-Feedback wurden von den Teilnehmer\*innen als sehr hilfreich und konstruktiv wahrgenommen. Eine der zentralen Erkenntnisse war hierbei, wie wichtig es ist, in allen Phasen der Seminargestaltung und Durchführung umsetzbare Lernziele als Leitlinie zu haben. Manche Teilnehmer\*innen hätten die Weiterentwicklung ihre Pläne sogar gerne noch weiter vertieft. Auch die erlebten und selbst angeleiteten Methoden wurden als abwechslungsreich, innovativ und bereichernd empfunden. Des Weiteren wurde betont, dass der fachspezifische Austausch mit Kolleg\*innen sehr nützlich war.

Das Coaching im Anschluss an den Workshop wurde dieses Mal mehr in Anspruch genommen als 2017 – vermutlich aufgrund der einfacheren Online-Zusammenarbeit. Diejenigen, die daran teilnahmen, sahen es als eine sehr sinnvolle und wertvolle Erweiterung an. Hier konnten individuelle Fragen beantwortet, im Workshop eher knapp behandelte Themen vertieft und Feedback zu weiteren Seminarplänen und zu Sitzungsgestaltungen eingeholt werden.

#### 7. Bewertung vonseiten der Organisatorinnen

Aus Sicht der Organisatorinnen hat sich die Entscheidung bewährt, den Workshop "Das Lehren lernen" aufgrund der pandemiebedingten Einschränkungen als digitales Format anzubieten. Damit konnte den Teilnehmer\*innen ein Angebot gemacht werden, das sich konkret auf aktuelle Herausforderungen in der digitalen oder hybriden Lehre bezieht. Durch das konkrete Beispiel des Workshops lernten die Teilnehmer\*innen viele Möglichkeiten kennen, wie Online-Formate interaktiv und teilnehmendenzentriert gestaltet werden können, ohne dass die Atmosphäre und die Herstellung eines Gruppengefühls dabei zu kurz kommen. Zudem gab die Kombination von synchronen und asynchronen Arbeitsphasen den Teilnehmer\*innen mehr Zeit, neue Inhalte zu reflektieren und auf die Überarbeitung ihres Seminarplans zu übertragen, als dies sonst im Präsenzworkshop der Fall war.

Positiv hervorzuheben ist auch, dass es gerade durch das Online-Format möglich war, eine größere Zahl und Vielfalt an Lehrenden einzubeziehen. Dadurch konnten die Teilnehmer\*innen ein intensiveres persönliches Feedback zu ihren Seminarplänen erhalten. Durch die Vielzahl an unterschiedlichen Referent\*innen, die auch unterschiedliche inhaltliche Schwerpunkte, Studienstandorte und Generationen vertraten, konnte zudem die Vielfalt der Friedens- und Konfliktforschung verdeutlicht werden. Mit Claudia Brunners Vortrag wurde explizit eine Einführungsveranstaltung in die Friedens- und Konfliktforschung mit einem Fokus auf feministische Perspektiven zur Diskussion gestellt. Maryam Deloffre verdeutlichte, wie innovative Ansätze, wie service learning, für die Friedens- und Konfliktforschung genutzt werden konnten. Auch die Methoden wurden alle an Beispielen aus der Friedens- und Konfliktforschung eingeübt und diskutiert. Auch wenn einzelne Teilnehmende sich noch einen stärkeren Bezug zur Friedens- und Konfliktforschung gewünscht hätten, denken wir als Organisatorinnen, dass dieser aufgrund der Auswahl der Referent\*innen und Themen stark gegeben war.

Natürlich hat ein digitales Format seine Beschränkungen. Dazu gehören die Ermüdung, die nach längeren Zoomsitzungen trotz Aktivierungsübungen eintritt und die begrenzten Möglichkeiten der persönlichen Interaktion und des weiteren Austauschs in Pausen, am Abend oder auch beim Essen, wie es bei einem Präsenzformat in einem Tagungshaus üblich ist. Zudem hat sich nochmals bestätigt, dass die digitale Zusammenarbeit mehr Zeit erfordert, was auch dazu geführt hat, dass im diesjährigen Format Inhalte und Diskussionen stellenweise sehr verdichtet werden mussten. Auch das Erleben und Besprechen von didaktischen Methoden ist im Präsenzraum in einer anderen Intensität möglich. Daher möchten wir als Organisatorinnen bei einem zukünftigen Format wieder zu einer Präsenzveranstaltung zurückkehren. Sehr gut vorstellbar ist es auch, zukünftig digitale Einheiten und Präsenzelemente zu kombinieren. Das würde auch der Zukunft der Lehre gerecht werden, die nach der Pandemie sicherlich nicht mehr die gleiche sein wird wie davor.

### Teilnahmeliste

	Vorname	Nachname	Institution
1	Daniel	Beck	Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
2	Philipp	Neubauer	IFSH Hamburg
3	Annalena	Groppe	Universität Koblenz-Landau, Friedensakademie
4	Sascha	Hach	HSFK Frankfurt
5	Julia	Renner	Universität Koblenz-Landau
6	Hannah	Schnier	Helmut Schmidt Universität Hamburg
7	Melanie	Hussak	Universität Koblenz-Landau, Friedensakademie
8	Pia	Falschebner	Zentrum für Konfliktforschung, Philipps-Universität Marburg
9	Jason	Franz	Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg
10	Sabrina	Zucca-Soest	HSU HH
11	Ariadna	Petri	Complutense University of Madrid, Spain
12	Laura	Lepsy	Zentrum für Int. Studien, TU Dresden
13	Inka	Hocke-Klotsche	Viadrina-Alumni
14	Anna	Ferl	HSFK Frankfurt
15	Rebecca	Froese	Universität Koblenz-Landau, Friedensakademie
16	Juliana	Krohn	Universität Innsbruck

# Protokoll zum Workshop "Das Lehren Lernen"

9. März bis 13. April 2021 Digital

#### Leitung, Betreuung und Organisation des Workshops:

Dr. Charlotte Dany (Friedensakademie Rheinland-Pfalz)

Dr. Tatjana Reiber (Deutsches Institut für Entwicklungspolitik, Bonn)

Verena Brenner, M.A. (Trainerin für interkulturelle Kommunikation & Konfliktbearbeitung)

### Inhaltsverzeichnis

Einführung: Konzeptionen des Lernens und Lehrens (Dienstag, 9.3.2021)	1
Wissen 1: Lernziele als Ausgangspunkt für die Seminarkonzeption (Freitag, 12.3.2021)	5
Wissen 2: Zur inhaltlichen Gestaltung einer Seminarkonzeption (Dienstag, 16.3.2021)	.10
Aktivierende Lernmethoden 1 – Kennenlernen und Selbsterfahrung (Montag, 22.3.2021)	.13
Aktivierende Lernmethoden 2 – Übungsphase (Montag, 12.4.2021)	.23
Prüfen & Möglichkeiten der Seminarevaluation (Dienstag, 13.4.2021)	.30
Anhang	.36

#### Einführung: Konzeptionen des Lernens und Lehrens (Dienstag, 9.3.2021)

#### Einführung

- Begrüßung der Teilnehmenden (TN) durch Dr. Charlotte Dany, Geschäftsführerin der Friedensakademie Rheinland-Pfalz (RLP)
- Vorstellung des Organisations-Teams: Verena Brenner, Trainerin für transkulturelle Kommunikation und Konfliktbearbeitung, Tübingen; Dr. Tatjana Reiber, Deutsches Institut für Entwicklungspolitik, Bonn (DIE); Tabea Geißler, studentische Hilfskraft an der Friedensakademie RLP

#### Zur Umgangsweise während des Workshops:



- Achtsam mit der Zeit sein (Pünktlichkeit, Pausen einhalten etc.)
- Kamera an, Mikro aus (wegen Echos, Störungen)
- Während Diskussionen: Wortmeldung im Chat mit Kürzel wie "F" für "Frage" oder "K" für "Kommentar" (Bei Vorträgen kann auch das Mikro angestellt werden, wenn Fragen)
- nonverbales Feedback nutzen (Emojis als soziale Interaktion)
- Info in Chat, wenn TN kurz raus müssen oder bei Störungen etc.

#### Kennenlernen der TN:

#### Vorstellungsrunde I:

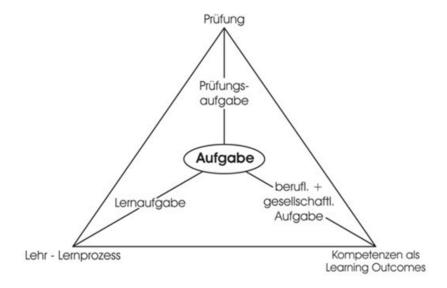
o "Wo auf der Welt ist…?" Alle TN zeigen mit dem Finger die Richtung an, wo auf dem Bildschirm die entsprechende Person auf Zoom angezeigt wird.

#### *Vorstellungsrunde II:*

 Coaching Card "Landkarte der Bedürfnisse"; Die TN nehmen einen Marker und positionieren ihn auf der Karte; Leitfrage: Wo stehen die TN in Bezug auf die Lehre in der Friedens- und Konfliktforschung?

#### Konstruktivistisches Verständnis des Workshops:

Der Workshop orientiert sich am Konzept des "Constructive Alignment" von John Biggs:



- Das Dreiecks-Modell stellt die Konzeption des Workshops dar
- o Die Auswahl der Lernziele ist der erste Schritt für die Seminarkonzeption
- Prüfung, Lernprozess und Lernziele müssen aufeinander abgestimmt werden
- o Einnehmen der Studierenden-Sicht: Prüfungsleistung sehr relevant
- Auswahl der Prüfungsleistung mit Auswahl der Lernziele und Lernaktivitäten während des Seminars abstimmen
  - → Das "magische Dreieck" zeigt diese Beziehungen auf

#### **Vorstellung des Programmablaufs:**

- Konzeption des Lehrens und Lernens
- Lernziele als Ausgangspunkt für die Seminarkonzeption
- Arbeit an eigener Seminarkonzeption; TN sollen Lernziele formulieren für eigenes Seminarkonzept
- In der Session zur inhaltlichen Gestaltung einer Seminarkonzeption werden die TN an der eigenen Seminarkonzeption weiterarbeiten und gegenseitiges Feedback bekommen durch Referent\*innen.
- Methodentag I: verschiedene Methoden werden vorgestellt, ausprobiert und diskutiert; Gibt es spezifische Anforderungen für die Lehre der Friedens- und Konfliktforschung?
- Methodentag II: TN bereiten eine Methode vor: Es geht um aktivierende Lernmethoden Übung und Umsetzung; Input mit Diskussion.
- Abschluss-Sitzung zu "Prüfen und Evaluieren"; Input zu unterschiedlichen Prüfungsformen und wie sie gestaltet werden können; abgestimmt auf Lernziele; Die Rolle von Evaluierungen, Zwischenfeedback etc.
- Nach Ende des Workshops gibt es noch die Möglichkeit für Einzel-Coachings.

## Padlet (s. Anhang) mit Fragen und Wünschen der TN (Didaktische Herausforderungen & Erwartungen):

#### Auszug:

- Wie kann man Studierende dazu bewegen, die Kamera einzuschalten?
- Wie kann man Online-Partizipation ermöglichen? (Ice-Breaker? Asynchrone und synchrone Sitzungen kombinieren? Strukturierung? Referat, Diskussion, weitere Leistungsnachweise?)
- Wie kann man Ergebnisse von Gruppenarbeiten im Plenum sammeln?
- interaktive Formate? Online Seminarkonzeption? Datenschutzaspekte?
- Rolle des Lehrenden?
- Podcasts machen oder Mini-Podium organisieren; vielleicht als Einzel-Coaching?
- Anregungen für Studierende, sie zu motivieren für ein Seminar, wenn sie "nur da sitzen müssen" aber keine Prüfungsleistung haben
- → Es gibt einen online "Themenspeicher" (Mural), der Link wird an TN geschickt. Dort kann man Themen zu den Kurseinheiten nochmal ansprechen und kommentieren.

#### Konzeption des Lernens (Lernen, Motivation, Erfahrung und Theorie)

8 Minuten Lerntagebuch: TN reflektieren über die folgenden Fragen in 4 x 6 Minuten Breakout-Rooms (Kugellager):

- Erzählt Euch, wie, wann, unter welchen Umständen ihr am besten lernt
- Was motiviert dich zur / in der Lehre?
- Was ärgert dich in der Lehre am meisten?
- Was willst du von / mit deinen Studis lernen?

#### *Reflexion im Plenum:*

- Wie geht man damit um, eigene Pr\u00e4ferenzen des Lehrens mit dem Bedarf der Studierenden in Einklang zu bringen?
- o Studierende ohne Kamera? Man gibt viel in die Online-Lehre und weiß nicht was ankommt
- Motivation: es gibt viele Unterschiede in der Motivation von Lehrenden, z.B. pragmatisch als Teil des Jobs, die Welt besser machen etc.
- Ärgernis: Bachelor/Master-System: verschultes System, verliert Sinn des Studierens
  - ⇒ der Austausch, die Diskussion, gehen verloren; auch zu viele Studierende

#### Kurzimpuls: Unser Grundverständnis von Lehren und Lernen

- Präferenzen in der Lehre sind da (unbewusst oder bewusst)
- Studierenden-zentrierte Haltung wichtig als Lehrender
- Lernen beeinflusst auch immer die lehrende Person

• Studierenden kann das Lernen nicht abgenommen werden, aber Studierende können begleitet werden aktiv zu lernen

Motivation: intrinsisches/extrinsisches Lernen

→ Jeder wird anders motiviert.

Nach Deci & Ryan (1993) entsteht Motivation durch folgende Bedingungen:

- Die Erlernung von Kompetenzen (wie z.B. Fach-, Sozial- oder Handlungskompetenz)
- Soziale Eingebundenheit: Die Rolle von Emotionen und Atmosphäre nicht unterschätzen -> durch sie wird deutlich, ob man Kompetenz spürt und erlebt oder nicht



- Autonomie: Studierende werden selbstständig und entwickeln Fragen, Ideen etc.
- Praxisrelevanz (verbunden mit Autonomie)
- Die Lehrperson: kann motivierend und demotivierend wirken: Wie engagiert ist man dabei? Wie ist die "Qualität" der Lehre?
- Studierenden-zentrierte Lehre

#### Fragen/Kommentare an die TN:

- Was können wir konkret in unserer Lehre tun, um die Studierenden zu motivieren?
- Wie viel Freiheit und Struktur braucht es?
- Welche Bedeutung hat das konstruktivistische, studierendenzentrierte Lernverständnis für unsere Rolle als Lehrende?

#### Reflexion im Plenum (Auszug):

- Welche Möglichkeiten gibt es Studierende nach ihrer Motivation zu fragen?
- Studierende überhaupt direkt nach Motivation fragen? Oder indirekt Motivation wecken?
- Häufig suchen sich Studierende ein Seminar nach passender Zeit aus
- Manchmal muss man Studierenden auch helfen ihre Motivation zu entdecken; z.B. durch spannende Fragen, Auseinandersetzungen, Praxisbezug etc...
- Die Motivation der Studierenden anzuerkennen, ist wichtig; jede Art von Motivation anerkennen, welche sich im Laufe des Seminars ändern kann → Stichwort "Akzeptanz"

#### **Abschluss**

- Arbeitsauftrag Nachbereitung
  - o Lehr-/Lerntagebuch benutzen und reflektieren: Die eigene Rolle als Dozent\*in
  - OLAT-Kurs: Ordner "Kursmaterialien" → Lehr/Lerntagebuch; Grundtendenzen von einer Lehrperson; Fragen zur Selbst-Reflexion beantworten:
    - Wie sehen sich die TN selbst als Lehrende?
    - Wie würden sie gerne sein? Was wollen sie sich aneignen?

- Darüber nachdenken bis zur nächsten Sitzung
- o TN sollten ihr Thema im Kopf haben.

#### Chat-Fenster:

- Frage: Wie geht ihr heute aus dieser ersten Sitzung raus?
- TN schreiben ihre Antworten in den Chat
  - Auszug: anregend, Neugierde geweckt, viel Input zum Reflektieren, interessiert, hungrig, motivierend, gespannt, gestresst, nachdenklich

# Wissen 1: Lernziele als Ausgangspunkt für die Seminarkonzeption (Freitag, 12.3.2021)

#### Wissen 1: Lernziele als Ausgangspunkt für die Seminarkonzeption

#### Begrüßung

Frage an TN: Was würdet ihr euch als Lehrende gerne aneignen?

#### Kern-Punkte:

- Studierende aktivieren (motivieren) am Seminar teilzunehmen
- Verknüpfungen zwischen Kursinhalt, den aktuellen Bezügen und methodischen Zugängen schaffen
- o Lernen, die Verantwortung für den Lernprozess abzugeben; Grenzen setzen
- o Studierende motivieren die (Pflicht-)Lektüre zu lesen und Diskussionen in Gang zu setzen
- Mehr Kreativität bei der Gestaltung des Seminars
- Einen angemessenen "Workload" für die Studierenden kreieren; Ein angemessenes "Niveau" finden, das die Studierenden fordert aber nicht überfordert
- o Didaktische "Tricks" lernen
- o Rechtzeitig erkennen, wann Diskussionen ins Leere laufen
- o Diskussionen in der Online-Lehre aktivieren
- o Gutes Zeitmanagement

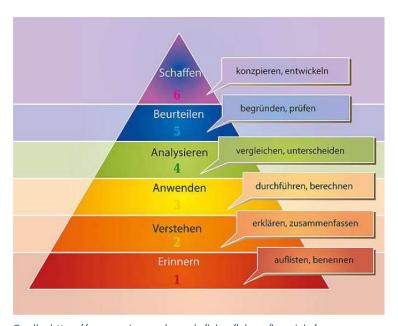
#### Wissens- und kompetenzorientierte Lernziele als Ausgangspunkt der Seminarkonzeption

(Kurz-Impuls von Tanja Brühl, Präsidentin der Technischen Hochschule Darmstadt)

- Lernziele in der Friedens- und Konfliktforschung (Präsentation / Input)
  - ⇒ Kernfrage der Lehrenden zu Beginn: Wo wollen wir hin mit dem Seminar?
- 1. Was sind Lernziele und warum sind sie wichtig?
  - Eine Inhaltskomponente (Substantiv) und eine Handlungskomponente
  - "Lernziele sind operationalisierte Kompetenzen"
  - Ein Lernziel ist konkret, handlungsbezogen und überprüfbar

#### Vorteile von Lernzielen:

- Gesamtheit der Lehr- und Lernprozesse in den Blick nehmen
- Entwicklung einer didaktischen Haltung: Von Lehrenden-zentrierten Input-Orientierung zur Lernenden-zentrierten Output-Orientierung
- Vorbereitung: Auswahl der Stofffülle, Strukturierung des Ablaufs, Planung von Prüfungsformen



Quelle: https://www.uni-wuerzburg.de/lehre/lehren/lernziele/

Pyramide der Lernziele nach Bloom (1976) bearbeitet von Anderson/Krathwohl (2014)

- Kernfrage: Welche Stufen der Pyramide stehen im Mittelpunkt des Kurses?
- Dabei sind fachliche und überfachliche Kompetenzen relevant
- Idealzustand als "Lernkurve": Aufbau der Lernziele über den Seminarverlauf
- Die Erfahrung zeigt: Fokus meistens auf den fachlichen Lernzielen; überfachliche Lernziele "nebenbei"

#### Kernpunkte der Diskussion zum Input:

- o Umgang mit Heterogenität unter den Studierenden bei der Lernzielformulierung?
- Erwartungen an Studierende transparent machen, insbesondere bei heterogenen Gruppenzusammensetzungen; Anforderungen/Erwartungen an Hintergrund der Studierenden anpassen (z.B. Aufteilen in Experten-Gruppen etc.)
- Wie Bewertungsmaßstab ansetzen, wenn Seminar nicht so läuft wie geplant, z.B. Aufgaben missverstanden wurden?
- Aufgabenstellung und Erwartungen festhalten: Ablauf- und Aufgabenpläne für Studien- und Prüfungsleistungen erstellen; Hintergrund der Studierenden miteinbeziehen
- o Frustration bzgl. zu starker Heterogenität unter den Studierenden
- Herausforderungen bzgl. Heterogenität der Studierenden offenlegen; Konstruktiv mit unterschiedlichen Hintergründen umgehen

#### Praktische Umsetzung I: Auswahl und Formulierung von Lernzielen Feedback

Arbeitsaufgabe zu Lernzielformulierung der TN (PDF "Einzelaufgabe")

• TN formulieren ihre Lernziele aus; Visualisierung auf Whiteboards; 3 Gruppen

Zusätzliche Hilfen: https://wb-web.de/material/methoden/formulierungshilfen-fur-lernziele.html

Exemplarische Diskussion von drei Lernzielformulierungen (Kern-Punkte):

- Orientierung an den Lernziel-Dimensionen
- Wie lassen sich die verschiedenen Lernziele miteinander verknüpfen? Z.B. ein "Bewusstsein" für die Relevanz bestimmter Themen schaffen und gleichzeitig wissenschaftliches Arbeiten vermitteln
- Idee: Studierende reflektieren lassen, was sie gelernt haben und wie sie sich zu best. Themen positionieren
- Überlegen, inwiefern die Lernziele aufeinander aufbauen oder nebeneinanderstehen
- Lernziele mit Rahmenbedingungen abstimmen
- Verschiedene Stufen der Pyramiden miteinbeziehen

Austausch im Plenum (Kern-Punkte):

- Reflexion von Studierenden als Teil von Studien- / Prüfungsordnungen hängt vom Studienprogramm ab; Generell eine wichtige Kompetenz, die eigene Position reflektieren zu können: Einbezug in die Lehre wichtig
- Freiwillige Lernzielkontrollen: Kann sinnvoll sein, hängt vom Ziel ab: Zur Sicherstellung, ob alles verstanden wurde, kann man Online-Plattformen wie OLAT nutzen; Spiele wie Tabu eignen sich zur Erklärung von Begriffen und Theorien; Erstellung von Portfolios eventuell sinnvoll; Gruppenerstellung einer "Fibel"
- Es ist wichtig herauszufinden, was zur Lehrperson selbst passt; ausprobieren ist gut, aber Auswahl von Lehrmethoden und Leistungsnachweisen auch an Präferenzen der Lehrenden orientieren

Möglichkeiten der Seminarkonzeption: Erfahrungsbericht aus dem Lehralltag (in Präsenz und

**Online)**, Englischer Input von Prof. Dr. Maryam Deloffre (George Washington University)

- ⇒ Presentation: Project-based Learning: Experiential methods for enhanced knowledge acquisition
  - o What is service learning?

Service Learning is a "course-based, credit bearing educational experience in which students

a) participate in an organized service activity that meets identified community needs, and

**b)** reflect on service activity in such a way as to gain further understanding of the course content, a broader appreciation of the discipline, and an enhanced sense of civic responsibility." (Bringle and Hatcher 1999, 179).

- "Service Learning" kombiniert gemeinwohlorientiertes Engagement mit fachlichen Lernzielen
- "Service Learning" bietet viele Vorteile für Studierende, Fakultäten und Arbeitgeber
- Studierende lernen ihr Wissen direkt anzuwenden, Arbeitserfahrungen zu sammeln, sowie die Realitäten aus der Praxis kennenzulernen; auch mehr "Einsatz" für die Sache
- Fakultäten profitieren von neuen Forschungswegen, unterschiedlichen Ideen und Ansäten, neuen
   Netzwerken und stellen die Qualität des Lernens durch die Verbindung von Lehre und Praxis sicher

 Arbeitgeber aus den Projekten profitieren von neuen Ideen, Mitarbeiter\*innen und k\u00f6nnen die Arbeit ihrer Organisation verbessern

#### **Benefits of Service Learning for Students**



#### Wann macht es Sinn "Service Learning" zu verwenden?

- Dient des Erlernens von praktischen Kompetenzen wie Management, Evaluierung, Design, Monitoring and Evaluation (M&E)
- Für Forschungsdesign- und Methoden-Kurse nützlich; auch für Abschlussarbeiten oder Zwischenprüfungen
- Bei "trockenen" Kursinhalten kann ein anwendungsorientierter Zugang für mehr Motivation und Engagement seitens der Studierenden führen; Anwendung auf "Fälle"

#### Wie kann man "Service Learning" integrieren?

- Lernziele für Kurse identifizieren und organisieren; Wenn die Lernziele vor allem aufs "Verstehen" abzielen, ist die Methode eventuell nicht geeignet → Studierende brauchen ein Basis-Wissen
- Welche Lernziele sind ab besten für ein "Learning by doing" geeignet?
- Optionales Projekt ist nicht empfohlen, da unsicher, aber möglich
- Als Prüfungsleistung absolvieren alle Studierende das Projekt als integraler Bestandteil des Kurses
- Auch als langfristiges Projekt geeignet, das sich über mehrere Semester zieht (Voraussetzung: Lehrperson weiß im Voraus, dass sie den gleichen Kurs langfristig anbieten kann)
- Verschiedene Projekte in einem Kurs möglich: Austausch mit unterschiedlichen Organisationen

#### Wie erstellt man ein Projekt?

- Nimmt (einmalig) viel Zeit in Anspruch, kann danach aber häufiger angewendet werden für verschiedene Kurse)
- Nutzen von existierenden Kontakten und Netzwerken; Im Voraus Anfragen stellen (ca. 6 Monate vor Kursbeginn)

 Partner-Organisationen haben andere Erwartungen an die Studierende als die Universität; Vor-Verhandlungen mit Partnern nötig; Zeitplan- und Management der Studierenden vermitteln und mit Partnern verhandeln, was im Rahmen der Möglichkeiten liegt

Projektdesign Komponenten zur Optimierung des Lernens	Wie implementieren?		
Komplementarität	Akademische Inhalte bilden die Ressourcen, Projektbezug zum Kursinhalt		
Studierenden "buy-in"	Studierende wählen ihr Projekt oder Organisation		
Mehrere Orte der Interaktion	Organisations-Besuche; wöchentliche Abstimmungen mit den Betreuer*innen und Lehrpersonen; Gast-Dozenten von Organisations-Seite		
Reflexion	Reflektive Journals; Diskussionsforen		
Evaluierung	Umfragen mit Studierenden zu Betreuer*innen; Telefonan- rufe mit Betreuer*innen		

- Studierende sollten von den Projekten/Organisationen überzeugt sein: Ihre Interessen sollten von Anfang an miteinbezogen werden in die Projektarbeit
- Die Studierenden stehen im engen Kontakt zu den betreuenden Personen
- Am Ende stehen meistens Präsentationen als Prüfungsleistung: Reflexionen helfen die Zusammenhänge zwischen Theorie und Praxis zu verstehen
- Feedback von Lehrpersonen wichtig im Lernprozess
- am Ende Evaluationen von Studierenden geben lassen

#### Reflexion im Plenum (Auszug):

- Projekte funktionieren auch digital; mehr Auswahl an Organisation, da nicht durch Standort begrenzt
- Zeitaufwand: Studierende haben einen straffen Zeitplan, können nicht an vielen Treffen mit Organisationen und Betreuer\*innen teilnehmen; sollte mit den Projektpartnern vorbesprochen werden; evtl. detaillierten Zeitplan erstellen
- "hypothetische" Projekte auch möglich
- Für Bachelor- und Masterstudierende geeignet; Gruppenabhängig, wie das Projekt designt wird; Bei BA-Studierenden muss die Lehrperson evtl. noch mehr mit eingebunden werden
- Wenn Anzahl der TN unklar: mit Projektpartnern besprechen; eine Auswahl an Projekten erstellen, von denen je nach Personen im Seminar eine bestimmte Anzahl verwirklicht wird; ehrlich mit Projektpartnern sein; Am Ende werden immer ein paar Projekte verwirklicht
- Vorstellungen der Organisationen häufig sehr breit: müssen runtergebrochen werden auf ein "machbares" Level
- Wer sind die Hauptverantwortlichen für Projekte? Spannungen zwischen Betreuer\*innen, Studierenden? Projekte erfordern viel Arbeit, manche Betreuer\*innen mehr eingebunden als andere
  - ⇒ Kommunikation als Schlüssel

- Einsatz weiterer, interaktiver Methoden für Literatur-Kurse:
- Simulationen möglich, auch digital
  - ⇒ z.B. im IB-Bereich Spiele nutzen zur Verdeutlichung von Theorien
  - ⇒ Nutzen von Simulationen: Studierende bekommen unterschiedliche Rollen zugeteilt zu einem Thema, müssen dazu eine Konfliktanalyse schreiben
    - ⇒ Material gibt es auch online zu verschiedenen Themen

#### Arbeitsaufgabe als Vorbereitung für Sitzung am 16.3.2021

Umsetzung 2: Konzeption eines Seminarplans:

- Seminarplan oder -ablauf überlegen; Grober methodischer Aufbau; Seminarplan auf Whiteboard visualisieren
- Vor dem Hintergrund der heutigen Sitzung reflektieren: Wie kann der eigene Kurs vielleicht nochmal neu oder anders gedacht werden?
- welche Themen passen zu den Lernzielen und welche nicht?
- Am 16.3. sind Gäste da, die konkretes Feedback geben zu den Seminarplänen

#### **Abschluss**

Lerntagebuch: Wer möchte, kann jetzt noch 2 Minuten reflektieren:

- 1. Was nehme ich von dem Kurs heute mit?
- 2. Welche Fragen habe ich noch?

# Wissen 2: Zur inhaltlichen Gestaltung einer Seminarkonzeption (Dienstag, 16.3.2021)

#### Begrüßung der TN und Referierenden

"Check in":

Kommentare zu den Seminarkonzeptionen und zur Diskussion der letzten Sitzung:

- 1. Was ist eigentlich die übergeordnete Zielsetzung und Relevanz des Seminars? Warum sollten Studierende das Seminar wählen? Was sollen die Studierenden an Kompetenzen erwerben? Lernziele abstimmen auf den breiteren Rahmen (z.B. Forschungskontext, Praxisrelevanz etc.)
- 2. Mischung von Lernzielen: Oftmals wird die kognitive und fachliche Ebene gewählt; Gibt es noch andere Fertigkeiten und auch Haltungen, die vermittelt werden sollen?
- 3. Rahmenbedingungen: Potentiale der Rahmenbedingungen erkennen und nutzen; Wenn die Gruppe sehr heterogen ist, dann kann das zum Problem oder zur Chance werden, von der alle profitieren. Es ist ratsam, den Fokus mehr auf die Potentiale als auf Probleme zu legen
- 4. Lernziele: Die schematische Formulierung von Lernzielen wie "Die Studierenden lernen, dass…" hat Relevanz, da sie die Studierenden in den Mittelpunkt stellt und nicht die Lehrperson. Eine Studierenden-zentrierte Orientierung der Lernziele ist relevant, da sie die Lernenden sind.

#### Feedback-Hinweise: Geschenk-Haltung

#### Feedbackgeber

- Beschreibend (trennen zwischen Wahrnehmung und Interpretation)
- ♦ Ich-Botschaften (bei sich bleiben)
- Ausgewogen (was ist überzeugend, was nicht?
- ♦ Konkret (nicht zu allgemein formulieren)
- Konstruktiv (was könnte man verbessern und wie?)

#### Feedbacknehmer

- "Einfach" mitnehmen (es muss nicht reagiert werden)
- Selbst (mit)gestalten (Nachfragen stellen, Unklarheiten äußern, nach bestimmtem Feedback fragen)
- Selbst(bewusst) auswerten (nützlich oder nicht?)
- → Ziel: Das Beste aus den Seminarkonzeptionen herausholen
- → Daher mit offenen Ohren in die Sitzungen gehen; für Kritik offen sein, sie als einen wertschätzenden Austausch verstehen

#### Break-out-Rooms (Zoom): 20 Minuten

- TN diskutieren ihre Seminarpläne in Kleingruppen mit ihren zugewiesenen Exptert\*innen
  - o Dr. Thomas Nielebock, Dr. Michaela Zöhrer, Dr. Daniel Lambach

Reflexion im Plenum (aus den Gruppen-Diskussion):

- o Drei beschreibende Wörter von den TN:
- Auszug: Inspirierend, tief, hätte gerne weitergesprochen, kollegial, unterstützend, inspirierend, konstruktiv, nachdenken-anregend, viel Input, aufgeschlossen, konstruktiv, Freude, motivierend, inspirierend, dankbar, produktiv, zeiteffizient, wertschätzend, motivierend, inspirierend, kollegial, neugierig, informativ, Erkenntnisperlen, hilfreich, spaßig, fordernd, intensiv, wertschätzend, mehr Zeit, anregend, kollegial, beeindruckt, produktiv, mind-opening, anregend, offener Raum, zu kurz, praxisorientiert, Dramaturgie, schärfend-intensiv, produktiv, hilfreich, offen, lernintensiv, zu kurz, neue Welten, inspirierend, zu kurz

#### Einzelaufgabe

- Journaling: TN notieren kurz ihre Antworten zu den folgenden Fragen:
  - 1. Wofür brenne ich (bei meinem Seminar)? Was ist mir besonders wichtig?
  - 2. Welche Idee (aus dem Austausch) möchte ich integrieren / umsetzen? (Ideen von anderen oder die den TN gekommen sind)
  - 3. Was will ich loslassen? (Was könnte oder sollte aus dem Seminar verschwinden?)

#### **Zweier-Aufgabe (Breakout-Gruppen)**:

- → Think pair share ausgehend von "was will ich loslassen" in der Einzelreflexion in Zweier Austausch gehen:
- → Frage: Wie kann ich Stoff reduzieren um Platz für Studi-Interessen zu haben? (Strategien, Tipps, was denkt ihr, was ihr machen sollt? Häufig erscheint alles wichtig etc.)

#### Reflexion Plenum (Erkenntnis-Austausch):

- Sitzungen für Studierenden-Interessen freihalten
- in den einzelnen Sitzungen die Studierenden zum Reflektieren einladen
- 2-3 Minuten am Anfang oder Ende des Seminars geben, um Studierende ihre Gedanken und Interessen aufzuschreiben zu lassen
- wie viel Raum brauchen Studierende? Nicht alle Studierende wollen viel Eigeninitiative; Studierende sollen auch nicht überfordert werden; evtl. zwischen weniger und mehr selbständigen Sitzungen abwechseln (z.B. Wechsel zwischen externen Vorträgen und selbstständiger Arbeit)
- Lernpartnerschaften als gute Idee; verbinden mit Reflektieren (zu zweit reflektieren über das Semester)
- Fragestellungen von Studierenden erfordern und ihnen genug Wissen vermitteln, um frei zu wählen, was sie untersuchen wollen und wie (Präsi, Podcast etc.)
- Eine Leitfrage mit Praxisbezug verwenden und daran die übergeordneten Lernziele orientieren & Seminar neu strukturieren; Stoff dadurch auch einschränken durch aktuellen Bezug
- Ordnung verändern; nicht mit einem enzyklopädischen Ansatz arbeiten, sondern mehr mit Dramaturgie
- kollegialer Austausch: Eine/n Kollegen/Kollegin bitten, eine Sitzung aus dem Seminarplan "rauszuschmeißen", um sich über die Bedeutung der Sitzungen besser bewusst zu werden
- Mit mehr Offenheit in die Sitzungen gehen: Nicht zu viel vornehmen, stattdessen mehr Flexibilität;
   Methoden zwar im Kopf haben, aber flexibel sein, diese anzupassen, manche wegzulassen, je nach Anforderung der Situation/ Kontext
- Was sind die Erwartungen der Studierenden? Inwiefern wollen sie das Seminar gestalten? Jeder hat eine eigene Lernbiografie; Man hat gewisse Erwartungen wie das Seminar abläuft; Wenn man mal was anderes macht, kann das auch zu neuen Dynamiken führen; Ist aber auch "unsicher", da weniger planbar im vorherein
- Studierende nicht überfordern aber auch nicht unterschätzen; Struktur ist natürlich wichtig, Hierarchie aber nicht so sehr; mehr Vertrauen in die Kompetenz der Studierenden
- Schwierigkeit die Balance zu finden: wie viel Erklären und Vermittlung ist nötig und was kann man voraussetzen?
- Rolle der Lehrenden mehr als Begleitung und weniger als Leitung; kann auch mehr Arbeit bedeuten

#### **Abschluss**

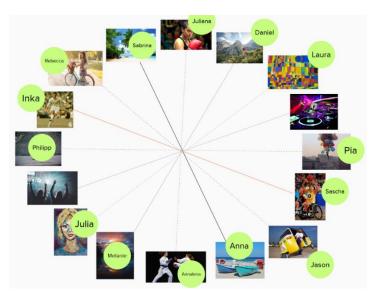
- Verweis auf die nächste Sitzung am 22. März: Claudia Brunner als Referentin
- Texte zur Vorbereitung lesen (Verweis auf OLAT)
- TN bekommen einen Link geschickt zu einem Seminar der Referentin

# Aktivierende Lernmethoden 1 – Kennenlernen und Selbsterfahrung (Montag, 22.3.2021)

#### Aktivierende Lernmethoden 2 - Übungsphase

#### Einleitung:

- Verweis auf Themenspeicher zur weiteren Sammlung von Fragen, Kommentaren etc.; Bezug auf bisherige Beiträge im Laufe des Workshops (z.B. Umgang mit Frustration, Anwendung von Methoden, denen man skeptisch gegenüber steht etc.)
- Kurze Besprechung des Ablaufplans für den Tag: Fokus auf Methodenanwendung und Reflexion
- Wiederholung der bisher genutzten Methoden im Workshop in einer <u>Methodenliste</u> (aufgelistet nach: Name der Methode; Eignet sich u.a. für...; Tools -> s. Anhang)



# Methode Dialogue Walk: Gruppeneinteilung mit Bildern

- TN ordnen sich Bildern zu und werden dadurch zu Paaren zusammengewürfelt
- Aufgabe: TN rufen sich an und machen einen Spaziergang (30 Min.)
- Austausch über ein Thema, welches zum Workshop-Kontext passt (z.B. aus dem Themenspeicher, aus der letzten Sitzung, Work-Life-Balance etc.)

#### Reflexion im Plenum (Auszug):

- Sinnvoll als Ideenaustausch; neue Inspiration für die Umsetzung des Seminars, z.B. um die Studierenden auf einem Spaziergang über ein bestimmtes Thema nachdenken zu lassen; Freude und Motivation wecken
- Schnelle Abweichung vom Thema während des Austauschs; könnte als Anwendung im Seminar auch problematisch sein; Zum Kennenlernen & Austausch sinnvoll; könnte auch TN mitnehmen, die sonst eher still sind, da ein vertrauter Austausch stattgefunden hat
- Nicht über den Workshop zu sprechen, war auch schön; Erinnerung aus einem anderen Seminar, in dem die Methode gut angekommen ist; Stressfaktor Zeit & Umsetzung

- Leichte Überforderung/Stress ohne Vorankündigung & zu Beginn des Workshops (z.B. zu abrupt, kein "Ankommen" möglich, keine passende Kleidung, Smartphone nicht aufgeladen); evtl. Vorankündigung, damit man sich darauf einstellen kann
- Keine Ankündigung gerade gut
- Variation der Methode: Wohnungsspaziergänge auch möglich; Man kann auch konkrete Themen oder Aufgaben beim Spaziergang vorgeben (z.B. Friedensorte finden, Plätze zu best. Themen); ohne Telefonat möglich, aber hilfreich für Gruppenstärke/-bildung; TN auf anderer Ebene kennenlernen

#### Methode digitale Umfrage mit Slido

#### Frage an TN: Wie kann man Gruppengefühl herstellen?

• TN benutzen ihr Smartphone, um auf der Seite "slido.com" zu brainstormen, welche Methoden ihnen einfallen, um ein Gruppengefühl aufzubauen

#### Auszug aus den Kommentaren:

Gruppen einen Namen geben	Gemeinsames Ziel
Methoden, bei denen alle im Seminar zu Wort kommen, z.B. Blitzlichtrunde	Raum geben zum Kennenlernen
Gemeinsame Diskussionen	Bezug zu Lebenswelten schaffen

#### Rückfragen zu den Kommentaren:

- "Singen" als Methode im Seminarkonzept?
  - o Evtl. als Energizer; im digitalen Raum wäre es auch möglich ein bekanntes Lied abzuspielen, während sich TN stummschalten und dazu singen bzw. Bewegungen machen
- Gemeinsames Problemlösen: Kann die Einheit unter den Studierenden stärken, z.B. die Seminararbeit am Ende, bei der man zusammenarbeiten muss

#### Input: Seminarkonzeption und Methodeneinsatz

- Dramaturgie im Seminar: Es muss eine Entwicklung erkenntlich werden (Spannungsbogen)
- Ein Seminar kann in (mindestens) 3 Arbeitsphasen unterteilt werden mit unterschiedlichen Zielsetzungen

Arbeitsblöcke	Zielsetzungen			
Seminarbeginn	Kennenlernen			
	Neugierde wecken (Warum ist das Seminar spannend?)			

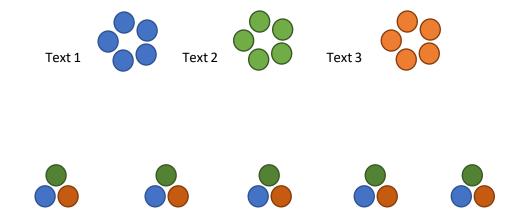
	Orientierung vermitteln (Was sind die Rahmenbedingungen? Was wird erwartet? Ablauf?)
Arbeitsphase	<ul> <li>Aktives Lernen</li> <li>Zielgerichtet, langsam ansteigend (zunächst verstehen, dann anwenden, Hypothesen entwickeln etc.)</li> <li>Mit Zwischenstationen, Übergängen, Zeit für Reflexion (Überleitungen schaffen zu den Sitzungen; Wo kommen wir her, wo gehen wir hin?)</li> </ul>
Seminarabschluss	<ul> <li>Zusammenfassung und Auswertung</li> <li>Lernernte (Was wurde gelernt, was nehme ich mit?)</li> <li>Evaluation und Feedback (Was war gut, schlecht, Anregungen?)</li> <li>Abschied nehmen (Ergebnisse zelebrieren)</li> </ul>

- Seminarbeginn: Unsicherheit unter den TN ziemlich groß
  - niedrigschwellige Methoden anwenden, bei denen man nicht zu sehr aus sich herausgehen muss; wo man nichts falsch machen kann; wo man nicht zu viel von sich preisgeben muss
  - o allen die Möglichkeit geben etwas zu sagen, auch in der Gruppe
- Arbeitsphase: Methoden kein Selbstzweck, abgestimmt auf best. Ziele (Was ist die Funktion?)
  - O Wichtig ist es, Übergänge zu gestalten zum thematischen Ziel
  - Nicht immer das gleiche machen, aber auch nicht zu viele Methoden; "die Mischung machts"
- Abschluss: wird oft nicht wichtig genug genommen
  - o genug Zeit einbauen, um die Klammer zuzumachen
  - → inhaltlich abschließen: Zusammenfassung, auswerten, aber auch Abschied nehmen atmosphärisch
  - Bsp.: eine Nachricht an das zukünftige "Selbst" schreiben als Reflexion des Kurses und was mitgenommen wird; Dozentin schickt das nach einem halben Jahr an die Studierenden; anonymes Voting mit Feedback-Bogen; über Ergebnisse sprechen

#### Methode Gruppenarbeit Gruppenpuzzle: Wie man Studierende zur Textlektüre motiviert

- Es bilden sich "Expertengruppen" in Breakout-Rooms, die einen Text lesen und die zentralen Punkte besprechen:
- Nach dem Austausch in den Expertengruppen werden die Gruppen so durchmischt, dass jeweils eine Person aus einer Expertengruppe in der neuen Gruppe vertreten ist
- In den neuen Gruppen stellen die jeweiligen Experten den anderen Gruppenmitgliedern ihren Text vor

- Fragen zum Austausch der gelesenen Texte:
  - Welche Ideen bieten die Texte an, um Studierende zum Lesen zu motivieren bzw. ihre Lesewiderstände abzubauen?
  - O Übertragung auf das eigene Seminar: Welche(n) der Impuls(e) werdet ihr in eurem Seminar wie umsetzen? Teilt mindestens eine Idee mit den anderen.



#### Reflexion im Plenum (Auszug):

- Methode teilweise bekannt; Im Seminarkontext kann man Expertengruppen zu verschiedenen Theorien erstellen & Plakate erstellen mit allen Theorien
- Mögliche Schwierigkeiten: Missverständnisse bei Texten, falsche Weitergabe von Wissen
- Variante in der Anwendung; ergänzende Texte zu einem "runden" Bild zusammensetzen; oder widersprüchliche Theorien zusammenzubringen, um Diskussionen auszulösen
- Der Auftrag in den Expertengruppen sollte klar sein nach Vorstellung der Texte
- Anwendung in einem Seminar anhand von Fallstudien mit unterschiedlichen Diskussionen darüber; Schwierigkeit: Erkenntnissicherung
- Gruppenpuzzles können lang- oder kurzfristig angelegt sein; z.B. als Einführung in die IB eignen sich die Theorien gut als Gruppenpuzzle: Theorien und Fälle werden in unterschiedlichen Gruppen diskutiert; Zeitaufwand ca. 3 Stunden
- Weitere Variationen/Anwendungen: Texte vor der Sitzung lesen lassen und Zeit anders aufteilen (je nach Ziel und Komplexität ab)

Pause: (Break-out Café)

#### Methode Ampelspiel "Gewalt"

TN müssen spontan ihre Zustimmung oder Ablehnung zu den folgenden Statements (Kamera an/aus) geben:

Gewalt ist,	Ja	Nein
wenn Oppositionelle gefoltert werden.		

...wenn in einer Talkshow ein rein weißes Panel darüber diskutiert, ob man nun wirklich nur noch "Paprikaschnitzel" sagen darf.

...wenn ein Partner sich vor anderen über seine Partnerin lustig macht.

...wenn Kinder mit Migrationshintergrund schlechtere Bildungschancen haben.

...wenn Aktivist\*innen im Dannenröder Forst Polizisten bespucken.

...wenn durch den Abbau von Coltan der Lebensraum von Gorillas zerstört wird.

...wenn in einem Film Gewaltszenen gezeigt werden

#### Reflexion im Plenum (Auszug):

#### • Erfahrung der Methode:

- Das Kontextwissen fehlt: macht es schwer, etwas unter "Gewalt" zu fassen oder nicht (z.B. beim Partner-Statement: könnte erniedrigend oder als kleiner Witz gemeint sein, und hängt davon ab, ob die Partnerin es als gewaltvoll erfährt)
- o Im Zweifelsfall haben einige für "Gewalt" gestimmt, da Gewalt eher übersehen wird
- O Schwierigkeit, aus den Formulierungen abzuleiten, was "Gewalt" ist
- Meta-Ebene: Wann könnte man die Methode verwenden?
  - Spannende Diskussionen starten (insbesondere durch kontextlose, vereinfachende oder zugespitzte Formulierungen; Kontext wird erst durch Diskussion sichtbar)
  - o Reflexion der eigenen Sozialisierung
  - o Eigene Denkmuster und Definitionen hinterfragen
  - o akademische Diskussion evtl. schwierig, da zu verkürzt; aber möglich, z.B. zu einem Text von Galtung zu Friedens-/Gewaltbegriffen und Zuordnung von Statements
  - Herausfordernde Methode ("Gesicht" zeigen, sich evtl. gegen die Gruppe stellen); kann aber auch in anonymer Form durchgeführt werden (=>bspw. als Slido Umfrage)
  - o Gruppe sollte sich kennen; Art der Gruppe miteinbeziehen
  - Anschluss an die Ampel: Wichtig ist eine Gruppen-Diskussion darüber, wer, wie, warum entschieden hat; Evtl. am Anfang kurz bemerken, dass die Statements bewusst "schwammig" formuliert sind, um ein bisschen zu polarisieren

#### Input: Sozialformen und Methoden

- Es gibt auch "Widerstände" bei TN bei neuen Methoden; viele lernen sie dennoch schätzen am Ende
- Sozialformen regeln die Beziehungs- und Kommunikationsstruktur, die sich äußerlich in der Sitzordnung und der Gesprächsstruktur äußert
- Methoden sind Kleinformen, mit denen der Lehr-Lern-Prozess gestaltet wird
  - Verschiedene Sozialformen zur Bearbeitung von Methoden:
    - o Frontal-Methode: nicht aktivierend, Lehrperson steht vorne, bzw. Referatsgruppen
    - Einzel-Reflexionen
    - o Partner-Arbeit
    - o Gruppenarbeit
- ⇒ Besonderheiten Online (Herausforderungen und Chancen):
- mehr Menschen können teilnehmen aus unterschiedlichen Kontexten
- Schwierigkeiten: Stillere TN gehen online evtl. unter, Probleme mit Internet etc.; ermüdend; Sichtbarkeit begrenzt; keine Pausengespräche; weniger Resonanz (kann zu stärkeren Asymmetrien führen, die man im Raum nicht hat)
- Tipps für Online-Lehre, die das Soziale einbezieht:
  - ⇒ Transparenz am Anfang: Um was für ein Seminar handelt es sich? Sichtbar & interaktiv oder nicht?
  - ⇒ Umfeld und Umstände anerkennen: Sorgen der TN, Kinder im Hintergrund etc.
  - ⇒ Atmosphäre schaffen: Ab und zu "Breaks" einfügen, die motivieren/ Spaß machen
  - ⇒ Inputs kürzer halten; mehr Gestik verwenden (z.B. Hände ins Bild nehmen); immer mal wieder weg vom Bildschirm → erleichtert das Zuhören!
  - ⇒ TN vernetzen, bzw. Räume zum Austausch bieten

#### Hilfreiche Tools (Grund-Tools):

#### **Terminvereinbarung**

z.B. dudle, Doodle, ...

Gespräche / Videogespräche	z.B. Jitsi, Zoom, BigBlueButton,			
Konferenz- / Pausenraum	z.B. wonder.me, gather.town,			
Pinnwand- / Mindmap-Tools	z.B. Conceptboard, Mural, Padlet, Linoit, Miro, Mindmaster, Wortwolken, Zumpad,			
Umfrage- / Quiztools	z.B. Mentimeter, slido, LamaPoll, Survey- Monkey, Kahoot!,			
Dateiablage-System	z.B. Moodle, Bluepingu, Olat, Ilias, Dropbox			

- Pro Funktion ist ein Tool ausreichend; auch um sich nicht zu verzetteln (z.B. Mural als Pinnwand)
- Tools wählen, die auch zur Lehrperson passen; mit welchem Tool ist man vertraut oder kann gut arbeiten?
- unterschiedliche Lerntypen; d.h. unterschiedliche Methoden anwenden, um mehr Studierende anzusprechen und zu motivieren
- aus der eigenen Komfortzone heraustreten, Mut haben zu Neuem

#### Methode: Amerikanische Debatte

- Es wird ein Video-Ausschnitt aus der Tagesschau gezeigt
- Dazu die Pro-Contra Diskussionsfrage:
  - ⇒ Soll Deutschland dem Atomwaffenverbotsvertrag beitragen?
- Einteilung in zwei (Breakout-)Gruppen (Ja, Nein)
- Zunächst diskutieren die TN ihre Position innerhalb der Gruppen, um Argumente für eine Seite zu sammeln
- Danach treffen die Gruppen aufeinander und diskutieren die Frage nach den folgenden Kriterien:
  - ⇒ Pro- und Contra-Argumente folgen abwechselnd aufeinander von einer Person aus den jeweiligen Gruppen
  - ⇒ Die Argumente werden nach einer festen "Redner"-Liste präsentiert
  - ⇒ Dabei muss das vorherige Argument wiederholt werden und ein passendes Gegen-Argument gefunden werden
- Danach Auswertungsrunde: haben Argumente gefehlt? Was war überzeugend? Welche Weltbilder stehen hinter den Argumenten? Wie hat das Zuhören und Wiederholen funktioniert? War es schwer, bestimmte Positionen einzunehmen?

#### Reflexion im Plenum (Auszug):

- spannende Methode zur Motivierung der Studierenden; jeder sagt mal was, Absprache mit der Gruppe vorher gibt mehr "Sicherheit"
- ein bisschen oberflächlich in der Diskussion; komplexe Themen lassen sich nicht so einfach in ein Ja-/Nein-Schema pressen
- etwas "starr" mit der Reihenfolge; kann aber auch anders gestaltet werden
- Vorbereitung in der Gruppe schwierig: Wie Argumente sammeln und organisieren?
- Als Einstiegs-Methode geeignet, aber schwierig, wenn man keine Ahnung vom Thema hat: eher passend, wenn ein Themenblog fertig ist, zu dem die TN informiert sind; andere Möglichkeit: TN bereiten sich auf ein bestimmtes Thema vor (z.B. lesen einen bestimmten Text)
- Vorbereitungszeit kann länger oder kürzer sein (Je nach Ziel)
- evtl. Variation, in der das vorige Argument nicht wiederholt werden muss; wobei es sinnvoll ist zum Lernen von "aktiven Zuhören"
- Ein Zeitungskommentar lässt sich auch gut verwenden

Alternative zum Rollenspiel; nur zu einem Punkt äußern ist sinnvoll, dafür aber konkret

#### **Arbeitsauftrag Methoden-AG:**

• TN teilen sich in Gruppen auf (Mural), um eine Methode zum nächsten Methodentag vorzubereiten und mit den TN durchzuführen

#### Input von Prof. Dr. Claudia Brunner (Universität Klagenfurt)

Thema: Gibt es spezifische Anforderungen für die Lehre der Friedens- und Konfliktforschung?

#### Präsentation:

- Didaktische Überlegungen zu einer "Einführung in die Friedens- und Konfliktforschung" Zwischen Deskription, Affirmation und Subversion
- Ziel: Gedanken und Erfahrung zu einem Seminar zu "Einführung in die Friedens- und Konfliktforschung" vom letzten Wintersemester teilen
- Generelle These: Die Friedens- und Konfliktforschung braucht Positionen: Normativität und Positionierung als sinnvoller Fokus in der Einführung in die Friedens- und Konfliktforschung
- Kassandras Dilemma:
  - Kassandra befindet sich zum einen in einer gesellschaftlich privilegierten Position, zum anderen aber auch in einer benachteiligen Position (als Frau)
  - Ähnlich steht es zum Feld der Friedens- und Konfliktforschung: Zwar ist sie ein etabliertes Forschungsfeld, gleichzeitig wird man nicht als klassische Expertin oder als klassischer Experte zu einer öffentlichen Diskussion eingeladen; das Erreichen der Öffentlichkeit ist schwierig
  - Gleichzeitig fordert Kassandras Dilemma zur eigenen Reflexion auf: Inwiefern ist man als Lehrende in einer privilegierten Position, inwiefern auch marginalisiert (z.B. Wissenschaftsposition, Geschlecht, Herkunft etc.)

#### Austausch in Gruppen (zu zweit, Breakout-Rooms):

- Warum, wozu und wie unterrichte ich (kritische) Friedens- und Konfliktforschung?
- In welchen didaktischen, theoretischen oder auch politischen Dilemmata finde ich mich wieder?

#### Vorstellung eines exemplarischen Lehrveranstaltungs-Angebots der Uni Klagenfurt

#### Eckdaten:

- Seminar: Einführung in die Friedens- und Konfliktforschung
- Kontext: für BA-Studierende; Transdisziplinäre Friedensstudien, Erweiterungsstudium; freies/gebundenes Wahlfach; Pädagogik, Psychologie; Friedensforschung & Friedensbildung
- Ablauf: zweiwöchiger Rhythmus

#### Thematische Struktur:

- Es gibt viele Möglichkeiten, eine Einführungsveranstaltung anzugehen
- Dr. Brunners Fokus: Spannungsfelder aufmachen → Struktur folgte diesem Ziel

- Struktur: Einführungsteil in den ersten zwei Sitzungen; Danach thematischer Fokus auf Kontroversen und Debatten in der Friedens- und Konfliktforschung
- Vorbereitung der TN: Fokus auf Texte lesen & weitere Aufgaben

#### **Exemplarische Lehrveranstaltung**

	SITZUNG / THEMA	METHODE / DIDAKTIK LV	VORBEREITUNG TN
1	WAS IST, KANN, WILL und SOLL Friedens- und Konfliktforschung?	<ul> <li>Einführungs-Vortrag</li> <li>Diskussion der Texte</li> <li>Klärung Erwartungen &amp; Anforderungen an die LV</li> <li>Einteilung Wrap Ups</li> </ul>	<ul> <li>Eine Definition über die Friedens- und Konfliktforschung suchen</li> <li>Texte lesen &amp; Fragen notieren</li> </ul>
2	FRIEDENSBEGRIFF und FRIEDENSFORSCHUNG	<ul> <li>Wrap Up: Was bisher geschah</li> <li>Diskussion der Basistexte</li> <li>Vortrag der LV-Leiterin</li> <li>Online-Diskussion mit Dr. Sabine Janberg, Führungsakademie der Bundeswehr, Hamburg</li> </ul>	<ul> <li>Texte lesen</li> <li>Einen fiktiven Le- xikoneintrag zum Begriff "Frieden" verfassen</li> </ul>
3	MILITÄRKRITIK und die Militarisierung des Alltags	<ul> <li>Wrap Up</li> <li>Diskussion Texte</li> <li>Online-Diskussion mt Thomas Mickan, MA, ehem. Mitarbeiter der Informationsstelle Militari- sierung, Tübingen</li> </ul>	<ul><li>Texte lesen</li><li>Arbeitspapier verfassen</li></ul>
4	WESSEN KRIEGE, WESSEN GEDENKEN? Koloniale Kontinuitäten	<ul> <li>Wrap Up</li> <li>Filmdiskussion "Halfmoon Files" von Philip Scheffner (2006)</li> <li>Exkursion zum Klagenfurt War Cemetery</li> </ul>	<ul> <li>Texte lesen</li> <li>Kernbegriffe identifizieren</li> <li>Arbeitspapier verfassen</li> </ul>
5	GLOBALE UNGLEICHHEIT als strukturelle Gewalt	<ul><li>Wrap Up</li><li>Teilnahme an einer Online-Podiumsdiskussion</li></ul>	<ul><li>Texte lesen</li><li>Arbeitspapier</li></ul>

				•	Diskussionsfragen überlegen
6	GEWALT(FREIHEIT) und PA- ZIFISMUS: Müssen Frie- densforscher*innen Pazi- fist*innen sein?	•	Wrap Up Diskussion der Texte Vortrag der LV-Leiterin Videos zum Thema	•	Texte lesen  Zeichnung anfertigen zu Pazifismus oder Ungehorsam & abfotografieren
7	MÄNNERKRIEGE & FRIE- DENSFRAUEN? Perspekti- ven feministischer Frie- densforschung	•	Wrap Up Input LV-Leiterin Online-Diskussion mit Prof. Dr. Hanne Birckenbach, Hamburg	•	Texte lesen  Arbeitspapier (Position beziehen)
8	KONFLIKT-KOMPLIZIN? Verstrickungen der Friedensforschung in Gewaltverhältnisse	•	Wrap Up Diskussion der Texte Vortrag der LV-Leiterin Anforderung an die Prüfungsleistung Rückblick & Evaluation der LV	•	Texte lesen Arbeitspapier Ein interessantes Buch recherchie- ren

- Letzte Sitzung behandelt das Thema, inwiefern die Friedens- und Konfliktforschung selbst Teil von Gewaltverhältnissen ist; Selbst-Erneuerung der Friedensforschung: Beitrag zur Zuspitzung von Konflikten, um sie sichtbar zu machen und darüber zu diskutieren
- Zum "Wrap up": Was bisher geschah: das übernehmen 2-3 Personen, die immer die letzte Sitzung zusammenfassen
- Generell Auswahl an Texten die etwas polarisieren, um Studierende herauszufordern, einen eigenen Standpunkt zu übernehmen

#### Reflexion im Plenum:

- ⇒ Was möchte ich mitnehmen oder umsetzen?
- ⇒ Was möchte ich lieber vermeiden?
- ⇒ Welche Anregungen haben ich?

#### Kern-Punkte:

- Friedens- und Konfliktforschung in den Mittelpunkt stellen und weniger als Teil-Bereich der IB
- Einbindung der Studierenden ins Seminar: Durch Feedbackgeben zu den verfassten Texten der Studierenden, Gruppenarbeit, Diskussionen (es waren aber nur 15 TN)
- Themen als Einführung eventuell überfordernd, da sehr komplex: Studierende, die kein Vorwissen über die Friedens- und Konfliktforschung mitbringen, könnten mit den Positionen

überfordert sein → meistens sind die Positionen nicht das Problem, sondern die Artikulation der TN; Den TN fehlt zudem das "große Bild", welches es jedoch nicht gibt, trotzdem Umgang schwierig

- Mischung aus Theorien und unterschiedlichen Perspektiven spannend; Das Feld ist zu groß um "alles" unterzubringen
- Wie werden sich die Studierenden der eigenen Positionen bewusst? Welche methodischen Möglichkeiten? → Schwierig mit Positionen umzugehen und als "gleichwertig" zu behandeln als Lehrende; gewählte Methoden (Vorbereitung & in LV) haben geholfen, digitales Umsetzen schwieriger
- Herausforderung mit Normativität: An einigen Universitäten sind die Wissenschaftsschulen recht starr in ihrer Perspektive
- Wie kann man den Raum sicher für alle gestalten? Dilemma, wenn man polarisierende Räume schafft, Verletzungen aufzufangen (vulnerable Gruppen); Umgang mit "kritischen" Positionen:
  - Als Lehrperson die Auswahl der Redebeiträge von Studierenden (und best. Positionen) strukturieren
  - o im Zweifelsfall didaktisch parteiisch sein
  - o bei stark polarisierenden Themen einen Rollentausch machen und TN explizit Gegenpositionen argumentieren lassen
  - o Raum zum aktiven Zuhören schaffen
  - Gruppen aufteilen
  - Erklärung zu Beginn, dass es um sensible Themen gibt: Verletzungsgrade transparent machen; Regeln setzen
  - o Thematisierung wichtig

#### Abschluss / Abschied

### Aktivierende Lernmethoden 2 – Übungsphase (Montag, 12.4.2021)

#### Aktivierende Lernmethoden 2 – Übungsphase

• Kurzes Review der letzten Workshop-Tage

Einstieg: Bildzuordnung auf der "Boris-Skala"

- Die Teilnehmenden ordnen sich nach fester Reihenfolge einem Bild (1-9) zu und beantworten die Fragen:
  - 1. Wie bist du heute hier?
  - 2. Was brauchst du, um heute richtig gut dabei sein zu können?
- Kurzes Stimmungsbild als Fazit zum Schluss

#### Zum Ablauf der Methodenanleitung & Auswertung durch die Teilnehmenden

- Anleitung (max. 15 Min.)
  - Kontext der Methode kurz erläutern (was, wozu, für wen, etc..?)
  - In die Rolle schlüpfen und anleiten
- Auswertung (max. 15 Min.)
  - 1) Wie ging es dir als Anleitende(r)?
  - 2) Wie war es für die Studierenden (Teilnehmenden)? Wie habt Ihr Euch gefühlt?
  - 3) Feedback:
    - a. Was habt ihr konkret beobachtet?
      - b. Welche Wirkung hatte das auf euch? (Rückmeldung, die man normalerweise von den Studierenden nicht bekommt; z.B. Gefühle, wie überfordert sein, abgelenkt, verwirrt, motiviert etc.)
      - c. Welche Empfehlungen, Ideen, Rückmeldungen habt ihr?
- → Erinnerung an die Regeln zum Feedbackgeben und -nehmen aus der vorigen Sitzung
  - Feedbackgeber\*in: Mix aus positivem und kritischem Feedback; beschreibend, Ich-Botschaften, ausgewogen, konkret, konstruktiv
  - Feedbacknehmer\*in: einfach annehmen, mitnehmen was relevant ist, Rückfragen stellen

#### Methode 1: Atmosphäre

- Name: Linien-Positionierung
- Kontext: Mehr "Bewegung" in die Gruppe reinbringen; Stimmungsabfrage; Die Teilnehmenden treffen sich zunächst in Kleingruppen und beantworten die folgenden Fragen:
  - o Wie geht's euch heute? Wie war der Start in den Tag?
  - o Welche Idee hat Euch aus den bisherigen Treffen am meisten gefallen?
  - Wie nützlich ist das heutige Thema für Eure tägliche Arbeit?
- Nach dem Austausch in Kleingruppen wieder im Plenum
  - o Die Teilnehmenden ordnen sich auf einer virtuellen Linie zwischen zwei Smileys ein und geben Rückmeldung zu den Leitfragen im Plenum
  - o Wenn die Gruppe in eine bestimmte Richtung tendiert, darauf Bezug nehmen am Ende
- Feedback-Runde:
- Anleitende
  - o schwierig mit den technischen Herausforderungen
  - o das Online-Modell der Linien-Positionierung ersetzt nicht die Präsenz
  - o visuell "nicht so schön"
- Teilnehmende
  - o Zur Wirkung:

- Kleingruppen waren schön als kleine Runde zum Austausch; angenehmer Einstieg
- o Unsicher bzgl. der Fragen, da nicht visualisiert
- o Austausch im Plenum etwas "zu viel", da ja schon in Kleingruppen besprochen
- Moderation der TN im Plenum etwas stressig; unklar, ob freiwillige Teilnahme oder nicht
- o auf Teilnehmende eingegangen; haben sich gehört gefühlt
- Empfehlungen und Ideen:
  - In größeren Gruppen auf die Länge achten; Positionierung von allen im Plenum evtl. zu viel (Zeit + Wiederholungen)
  - Statt 3 Fragen auch weniger möglich
  - Technische Vereinfachung durch die Wahl des Zoom-Whiteboards anstatt von Mural (-> kein extra Link)
  - Variation in der Auswertungsrunde:
    - statt Skala einen Gegenstand greifen und in die Kamera halten (z.B. mit bestimmter Farbe); alle, die sich zuordnen greifen einen ähnlichen Gegenstand
    - die Kamera als Skala verwenden: Positionierung durch Entfernung von der Kamera (z.B. ganz nah oder weit weg)
    - evtl. mit einer Umfrage arbeiten für einen Gesamtüberblick
  - Didaktisch sehr strukturiert angeleitet

#### **Methode 2: Motivation**

- Kontext: Methode zum Anfang der ersten Seminarsitzung; zur Themeneinführung in internationale Normen in der Krise; soll zugleich die Motivation der Studierenden wecken → praxisorientierte Perspektive; ca. 40 Leute im Seminar; alle sollen mitgenommen werden; auch zum Vorstellen und Kennenlernen gedacht
- Start mit einem zusammengeschnittenen Video zum Thema Normen-Kontestation; enthält verschiedene Nachrichten-Ausschnitte aus der Tagesschau
  - o Teilnehmende sollen die Themenfelder, die in dem Video aufgegriffen werden, auf ein Whiteboard schreiben
  - Dazu läuft das Audio vom Video nach dem Anschauen noch einmal im Hintergrund, damit die Teilnehmenden mitschreiben können
  - o Anleitende ordnet die Themen übergeordneten Themen-Feldern zu
  - o Teilnehmende ordnen sich einem Themenfeld zu, das sie am meisten interessiert
  - Danach stellen sich die Teilnehmenden vor;
    - mit Namen,
    - Studiengang,
    - und einem Themenfeld, das unter den gewählten Themenbereich fällt und was danach nach dem Muster "ich packe in meinen Koffer" wiederholt wird

#### Feedback:

#### • Anleitende:

o extrem stressig, da viele technische Probleme während der Anleitung

#### • <u>Teilnehmende</u>

#### Zur Wirkung:

- o Schöner Einstieg mit dem Video; passend
- o sehr abwechslungsreich; auch mit der "ich packe meinen Koffer"-Idee
- o verwirrt vom Whiteboard, Kommentier-Funktion nicht gefunden
- o gut abgeholt gefühlt; professionell angeleitet
- o "Ich packe meinen Koffer" am Ende zu viel; überfordert
- Video sehr schnell/rasant; etwas überfordernd

#### Empfehlungen und Ideen:

- o Kombination aus unterschiedlichen Methoden sehr motivierend
- Nach dem Video evtl. nicht direkt mit Fach-Begriffen und Fachtermini anfangen, könnte zu Beginn zu anspruchsvoll sein (z.B. direkt nach Normen-Kontestation zu fragen etc.); Idee: zum Anfang erstmal fragen, was aus den Video-Clips eine "Norm" darstellt, bzw. sich in eine Norm übertragen lässt
- "Ich packe meinen Koffer" kann Leistungsdruck auslösen; insbesondere bei denen, die später dran sind (bei 40 TN)
- O Video regt zum Reden an; evtl. nach dem Video die Studierenden miteinbinden, z.B. indem sie erklären, weshalb sie welches Thema gewählt haben
- O Zum Kennenlernen evtl. nicht den Bildschirm teilen, sodass sich alle sehen
- Druckaufbau reduzieren, indem in der Einführung nicht "Wissen" abgefragt wird sondern Interesse
- Evtl. die drei Aufgaben am Ende reduzieren: Name, Studiengang UND Themenbereich mit "Kofferpacken" ist mit 40 Leuten zu lang; alternativ Kennenlernen in Breakoutgruppen
- Alternativ zum Whiteboard auch mündliche Rückmeldungen möglich, die die Anleitende zusammenfasst
- o Bzgl. Technik ist ein zweiter Bildschirm sinnvoll

#### Methode 3: Podcast

- Kontext: Ein Podcast zur "perfekten Lehrveranstaltung"
- Arbeitsauftrag: Stellt euch vor ihr seid keinen Prüfungsordnungen, Universitätslinien etc. unterworfen und steht einer super motivierten Studierendenschaft gegenüber. Wie sähe für euch die ideale Lehrveranstaltung aus? (Inhalt unbestimmt)
- Setting: Der DLF macht zu Beginn des Semesters eine Umfrage an eurer Uni in der ihr als Gruppe drei Minuten Zeit habt, DIE ideale Lehrveranstaltung zu präsentieren. Findet unter euch eine\*n

Moderator\*in, die durch das Gespräch führt und die restlichen Mitglieder\*innen der Gruppe befragt. Diese Person gestaltet auch Begrüßung und Verabschiedung

- Start in Kleingruppen (3-4 Personen): Aufnahme in Breakout-Gruppen (zum Podcast)
- Im Idealfall gibt es eine ausführliche Einführung in die Technik, sodass jede Gruppe selber den Podcast zusammenschneiden kann; Am Ende könnte man die fertigen Podcasts als Wissensspeicher verwenden
- Verwendete Tools für die Aufnahme: Zencastr (für Google Chrome oder Microsoft Edge; funktioniert nicht auf Firefox oder Opera) und Zoom

#### Feedback:

#### Anleitende

- Verwenden der Technik hat in manchen Gruppen sehr gut funktioniert, in anderen weniger; hat generell jedoch besser als erwartet funktioniert
- mit den unterschiedlichen technischen Voraussetzungen braucht es generell mehr Vorbereitung

#### Teilnehmende

#### • Zur Wirkung:

- o "Geflasht": super Idee; macht Spaß
- Schafft nette Atmosphäre
- o Etwas stressig durch Zeitmangel
- o Etwas verloren gefühlt
- o Schwer in einer anderen Sprache zu denken
- o Positiv überrascht; auch bzgl. der technischen Anforderungen

#### • Empfehlungen/Ideen:

- Explizit hinweisen, dass Improvisation/Spontanität gewollt ist (experimenteller Charakter),
   damit kein Leistungsdruck entsteht
- o Anpassung auf die Vermittlung von politikwissenschaftlichen Inhalten
- o Gutes Softskill Training; Teambuilding
- o Für introvertierte Personen evtl. überfordernd
- Anleitung professionell
- o Funktion deutlich machen: Zielgruppe? Inhalt?

#### Methode 4: Praxis

- Kontext: Methode zur Einführung von Texten; sollen gelesen werden und in Gruppen diskutiert werden (3 Gruppen, ein Text mit best. Theorie)
- Es gibt zwei Leitfragen

- Welche(r) zentrale(n) Aspekt(e) ist/sind aus Perspektive eures Textes wichtig für die Gestaltung von Lernbausteinen?
- O Warum ist die Perspektive deines Textes besonders hilfreich/relevant?
- Im Plenum stellt jeweils eine Person aus der Gruppe die zentralen Aspekte des Textes vor
- Danach wird gefragt, weshalb der jeweilige Text besondere Relevanz hat im Vergleich zu den anderen Texten (Streit provozieren); Am Ende wird wieder zusammengeführt, inwiefern sich die Texte ergänzen

#### Feedback:

#### Anleitende

- o recht klare Idee
- o herausfordernd eine Theorie neu einzuführen,
- o mehr Zeit nötig

#### • <u>Teilnehmende</u>

- Wirkung:
  - o Man hat sich mitgenommen gefühlt; gute Anleitung
  - Das Texte-Lesen & die Diskussion waren spannend
  - o Relevanz teilweise unklar
  - Zeitdruck beim Texte-Lesen
  - Überforderung in der Einordnung des Textes (Bezug fehlte)
- Ideen und Empfehlungen:
  - o Schöne Methode; Zeitfaktor beachten
  - Bei Kontrastierung wäre eine Form von Visualisierung sinnvoll
  - o Klare Aufgabenstellung und Anleitung; Nutzen von Bildsprache
  - zur besseren Einordnung die Theorien stärker verorten und damit den Studierenden mehr
     Orientierung geben, z.B. sagen, dass es um die drei zentralen Theorien im Bereich xyz geht
     etc.
  - evtl. im Plenum die Gruppen nochmal klar benennen, damit sich die Studierenden angesprochen fühlen; aufschreiben, wer in einer Gruppe ist oder das Zoom-Fenster mit den Gruppen offen lassen

#### Methode 5: Reflexion (auf Englisch)

- Context: supposed to be the third session (post-conflict sessions; topic of power and positionality);
   15 min. reflection; critically reflect the readings
  - o First phase of thinking, then breakout-session, then Mural/Whiteboard
- First phase: first set of questions (private, silent reflection):

- 1. Encounters: Where in your daily life or research experience have you encountered questions of power and positionality?
- Own positionality: How would you describe your own positionality? (What spaces does it open up for you, and how, and which ones does it close off? Whom are you drawn to, and why? Which (unconscious) assumptions guide your thinking/approach?)
- → Discussion of the Questions in Breakout-Rooms of two people
- Back to main group: Participants get a link to Mural in the chat; Creating Mind Map:
  - o what did the participants take away from the discussion?
  - o next steps would be to turn to the texts more theoretical

#### Feedback:

#### Participants

- Impact:
  - o little resignation because the topic is huge and so complex
  - o time pressure
  - o exciting questions; reminded her of the power-flower method
  - o sensitive topic; requires a safe space
  - o well introduced; clear plan and goal
- Ideas and Suggestions:
  - Adding the power-flower method; about power structure; as an approach to pedagogics;
     could be helpful for this method
  - Clarify a question by one student for everyone, because usually other students have the same question
  - o maybe a two-people walk helps to create an initial safe space for this topic; after that continue as planned
  - Clarification in the beginning to integrate sensitivity: not everyone has to answer the question; or as a trigger warning: in anti-racism seminars often used, to create a safe space for people with violent history that can be triggered by the following topic/method/discussion; free to leave the room etc.
  - o shift the talk to other people and their positionality as a first step,
  - o after the exercise: support the participants with slipping out of their role to have a real "cut" with the discussion this can be done by taking a break, using an energizer, ...
  - o make the question easier to understand by sharing 2-3 ideas/examples
  - Mural was prepared with graphics: not clear in the beginning where to write things
  - Function of Mural? If needed further in the session it is very helpful; if not, it might be easier to use the chat or whiteboard integrated into Zoom

#### **Abschluss**

- Eine Sache in den Chat schreiben, die ihr euch jetzt vornehmt nach dem heutigen Tag?
- Auszug Chat: über "safe space" nachdenken; energizer; Zeitmanagement trainieren; mehr Abwechslung in den Sitzungen einbauen; Podcasts als Methode nachlesen; technische Aspekte besser beherrschen; Alternativen zu Präsentationen

#### Prüfen & Möglichkeiten der Seminarevaluation (Dienstag, 13.4.2021)

#### Prüfen und Evaluierung (mit Dr. Ina Mittelstädt)

Einführung: Energizer

- Teilnehmende holen sich einen Gegenstand in ihrer Umgebung und halten ihn in die Kamera
  - o 1. Runde: Teilnehmende suchen sich einen Gegenstand, der sich schön anfühlt
  - o 2. Runde: Teilnehmende suchen sich einen Gegenstand, der sie wach macht
  - o 3. Runde: Teilnehmende suchen sich einen Gegenstand, der ihnen guttut
  - 4. Runde: Teilnehmende suchen sich einen Gegenstand, der sie zum Lachen bringt

#### Präsentation zum Thema Prüfen und Evaluieren (Dr. Ina Mittelstädt)

- Studierende interessieren sich vor allem dafür, welche Inhalte relevant für die Prüfung sind
- Von den Studierenden ausgehen ("Constructive Alignment"): von der Prüfung her starten
- Die End-Note ist für die Studierenden wichtig: Sie denken, dass von der Note ihr ganzes Leben abhängt
- Laut Studien liegt der Zusammenhang zwischen Note und Kompetenz bei unter 50%
  - → Noten sind nur bedingt aussagekräftig
    - o Typische Störungen: Tagesform und Umgebung der Studierenden
    - Vorige Lernaktivitäten: Wenn Lernmethoden nicht zu den Prüfungsanforderungen und methoden passen, kann das auch zu Problemen führen
- Verweis auf "Constructive Alignment": Abstimmung von Lernzielen, Lernaktivitäten und Prüfung
  - o Lernziele: stehen im Modulhandbuch
  - o Prüfung: stehen in der Prüfungsordnung und sind meistens nicht frei wählbar

#### Abfrage der Teilnehmenden im Chat:

- Welche Prüfungsformen sieht das Modulhandbuch für eure Lehrveranstaltungen vor?
- o Tendenz: Seminararbeit, aktive Mitarbeit, Hausarbeit, mündlich oder schriftlich etc...

#### Kopfstand-Übung:

- Teilnehmende beantworten in Breakout-Rooms die folgende Frage:
- → Wie schafft ihr es, dass eure Prüfung besonders <u>schlecht</u> wird? (Denkt an alle Beteiligten!)

#### Ausschnitt Mindmap (Mural):



#### Grundprinzipien für gute Prüfungen

- Transparenz über Erwartungen
  - o Je klarer ist, was erwartet wird, umso besser das Ergebnis
  - Studierende müssen wissen, was sie erwartet
- Lernzielbezug
  - o Die Lernziele sollten mit den Lernaktivitäten zusammenpassen
- Ressourcen berücksichtigen
  - o Bearbeitungszeit, erwartetes Kompetenzniveau, nötige Fähigkeiten und Kenntnisse
  - o nicht jeder studiert, um in die Wissenschaft zu gehen
  - o was kann man realistisch von Studierenden erwarten?
  - o Niveau wird häufig zu hoch gesetzt; was ist realistisch für die jeweiligen Semester?

#### Fairness

- o Lehrende sind häufig unfair ohne es zu wollen
- o viele Dinge verzerren die eigene Wahrnehmung

Jeder hat Vorlieben; auch bei Prüfungen

#### Arbeitsauftrag:

- 1) Entscheidet euch für eine der Prüfungsformen (die, mit der ihr am ehesten zu tun haben werdet). (siehe unten)
- 2) Entscheidet euch für ein Lernziel, dessen Erreichung ihr überprüfen möchtet.
- 3) Erarbeitet zunächst allein auf Grundlage eurer Seminarkonzeption sowie der angegebenen Materialien Aufgaben bzw. Bewertungskriterien. Zeit: 25 Minuten (Kamera aus, privates Reflektieren)

Prüfungsformen zur Wahl:

A) Multiple-Choice-Klausur: mind. 2 Multiple-Choice-Fragen zu einem Lernziel formulieren

Grundlage: Material Multiple-Choice-Fragen

B) Klausur mit offenen Fragen oder mündliche Prüfung: Teil eines Erwartungsbogens zu einem der Lernziele schreiben, ggf. mit Anwendungsaufgabe

Grundlage: Material offene Fragen

C) Referat/Hausarbeit/Portfolio: Bewertungskriterien zusammenstellen

Grundlaae: Beispiele Kriterienkataloae

- Blitzlicht im Plenum:
  - Was fiel euch am schwersten? (1 Satz)
  - Was hat euch am meisten überrascht? (1 Satz)
  - **→** *Schwierigkeiten:* 
    - Seminar noch weiter entfernt
    - o wie detailliert sollen die Erwartungen sein?
    - Wenig Erfahrung im Bewerten
    - o Wichtig aber auch schwierig, den Kontext zu betrachten
    - Umgang mit gutem Inhalt aber schlechter Schreibweise/Ausdruck; Beim Lesen schon "biased"; wie bewerten?
    - o Umgang mit verschiedenen Lern- und Evaluierungssystemen (international)
    - o Fairness und Vergleichbarkeit herstellen
    - Spannungsfeld zwischen "keine Noten" geben, bedarfs- und prozessorientiert zu arbeiten, Transparenz und Didaktik und konkreten Kriterien zu schaffen; alle Kriterien schaffen eine gewisse Unfairness
  - Überraschungen:
    - o interessant mehr über die persönlichen Interessen zu reflektieren
    - o Pädagogen vs. Wissensvermittlung; Im Verhältnis bewerten

- o Der Beispiel-Entwurf ist hilfreich
- o Details von Bewertungsbögen; Schwerpunktlegung sinnvoll und Kriterien daran anpassen
- o Transparenz wichtig im Angleich mit den Lernzielen und Evaluation
- Einzel-Kriterien k\u00f6nnen auch angelegt werden; intrinsische und extrinsische Kritik als Unterscheidungskriterium

#### Rückmeldungen zum Plenum:

- Spannung zwischen individuellen Prüfungskriterien, die man selbst schaffen will, und den Vorgaben der Universitäten, Prüfungsordnungen etc.
- Das System orientiert sich vermehrt daran, Eliten hervorzubringen (Wissenschaft)
- Schwierig auf andere Hintergründe einzugehen, und alle Studierende mitnehmen
- überlegen, ob man Prüfungsformen diversifizieren kann, um unterschiedliche Stärken und Schwächen zu berücksichtigen – einige Studierende können besser präsentieren, andere besser schreiben, usw.

#### Typische Wahrnehmungsverzerrungen (Biases) in (mündlichen) Prüfungssituationen:

Primacy-Effekt	Recency-Effekt	Halo-Effekt	Vorurteile/Vorinformationen
Sympathie/Antipathie	Fehlhören/Fehldeuten	Mildefehler	Strengefehler
Zentraltendenz	Schwarzmacherei	Erwartungs- /Bestätigungs- Effekt	Positions-Effekt
Kontrast-Effekt	Ermüdungs-Effekt	Prüfungsdauer eines Prüfers	Dauer einer Prüfung

Stary, J. (2002). "Doch nicht durch Worte nur allein…" Die mündliche Prüfung. In *Neues Handbuch Hochschullehre: Bd. H 2.1*. DUZ Verlags- und Medienhaus.

- Beispiel "Halo-Effekt": best. Eigenschaften werden häufig als negativ oder positiv bewertet und damit auch mit anderen Eigenschaften verknüpft (positiv/negativ)
- Gehirnforschung: Es gibt ein schnelles und ein langsames Denken; das schnelle ist sehr fehlerhaft
- Mildefehler: generell eher zu nett bewertet
- Strengfehler: zu negativ bewertet
- Die Liste eignet sich zur Selbst-Reflexion der Lehrperson in Bezug auf Studierende

#### Sprechstundengespräche:

- Studierende sind häufig nicht in der Lage zu äußern, was sie gerade brauchen
- versuchen sich gut darzustellen

#### Evaluationen:

- Spiegelt "Zufriedenheit" die Qualität oder Sympathie der Lehrperson wider? (Dr.-Fox-Effekt)
- Ist tendenziell subjektiv, weil häufig eher Sympathie als "Qualität" bewertet wird
- Vergleichbarkeit/systematische Verzerrungen: abhängig von Geschlecht, Attraktivität, Stimme, externen Bedingungen etc.
- Ökonomisierung von Universität? ("Kundenzufriedenheit" Erwartungshaltung?)

#### Sich Feedback holen:

- Regelmäßiges Feedback sinnvoll: man sieht den Studierenden nicht an, ob sie die Veranstaltung gut finden
- Auch wöchentliches Feedback sinnvoll, da sich die Bedürfnisse der Studierenden ändern können;
   Anpassung der Lernziele; man entdeckt viele blinde Flecken
- Verschiede Möglichkeiten des Feedbacks, z.B. in den Sitzungen durch Smartphine-Abfrage oder Minute Paper
- Weitere Möglichkeiten: Vier-Felder-Feedback, Stimmungsbarometer, "Gute Fragen", Smile Face
  - Fazit: Viele Dinge kann man lernen; Jeder macht Fehler, häufig unbewusst; dabei nicht zu viel unter Druck setzen; vieles kommt auch mit Lehr-Erfahrung

#### **Kurs-Evaluation & Coaching:**

- Ausfüllen des Umfragebogens auf OLAT zur Lehrevaluation (10 Minuten)
- Coaching-Angebot: Verweis auf individuelles Coaching

#### **Postkarten-Speed-Writing:**

- Teilnehmende haben im Vorfeld des Workshops blanko Postkarten bekommen;
- Aufgabe: Teilnehmende schicken die Postkarte an eine andere Person des Workshops
- Partnerauswahl anhand der Bilder-Zuordnung für den dialogue walk aus der Methodensitzung;
- 5 Minuten Zeit eine Nachricht mit Wünschen, schönem Feedback, Ermutigungen für die Lehre zu schreiben an die andere Person

#### Abschluss-Blitzlicht:

Was habt ihr mitgenommen?

Was kam zu kurz? Was war gut?

Was wollt ihr den anderen noch mitteilen?

Was sind eure Gedanken?

#### Auszug Blitzlicht:

- Viele neue Ideen, Anregungen und Inspirationen
- Austausch mit anderen hilfreich; Erfahrungsaustausch
- Mehr Mut/Selbstbewusstsein, neue Dinge in der Lehre zu wagen
- Der Workshop hat gute Laune verbreitet; hat die Teilnehmenden "mitgenommen"

- Viele digitale Methoden erlernt; z.B. Mural, Funktionen von Zoom auschöpfen
- Neue Perspektiven auf die Lehre gewonnen
- Toleranz mit untersch. Sprachen
- Verstehen, wie Friedens- und Konfliktforschung in Deutschland funktioniert
- Vernetzung mit anderen und Austausch mit Referierenden
- Bestärkend, wertschätzender Raum, motivierend
- Arbeit an den Seminarplänen hilfreich
- Konkrete Ideen zur Umsetzung: Lernpartnerschaften einführen; Ein Wissenstabu erstellen; Lernziele ernster nehmen; Methoden zur Atmosphäre

#### **Abschluss:**

• Einen Gedanken/Wunsch aufschreiben fürs nächste Semester: In Kamera halten

