

+ download
video

Live

René Merten

Lehre 4.0

Ihr Guide für
digitale
Lehrveranstaltungen

erfolgreich
online
durchstarten



facultas



René Merten

Lehre 4.0

René Merten

Lehre 4.0

Ihr Guide für
digitale Lehrveranstaltungen



Wegen stilistischer Klarheit und leichterer Lesbarkeit wurde im Text auf die sprachliche Verwendung weiblicher Formen verzichtet. Die Verwendung der männlichen Form gilt inhaltlich für alle Geschlechter gleichermaßen.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Copyright © 2022

Facultas Verlags- und Buchhandels AG, Wien, Austria

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und der Verbreitung sowie der Übersetzung, sind vorbehalten.

Umschlaggestaltung: Facultas Verlags- und Buchhandels AG

Umschlagbild: © Makrushka, iStock

Bildquellen: S. 13, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 35, 38, 40, 44, 47, 48, 50, 51, 55, 58, 61, 65, 68, 70, 71, 74, 75, 77, 78, 79, 80, 82, 83, 85, 87, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 99, 100, 102, 111, 114, 117, 118, 120, 121, 127, 135, 138, 139, 141, 142, 156, 157, 158, 159, 160, 162, 166, 168, 169, 170: © VanReeel – iStock; S. 23: © 4luck – AdobeStock; S. 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 37, 67, 103, 104, 105, 106, 108, 110, 112, 115, 123, 124, 128, 129, 130, 131, 133, 134, 146, 147, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 164: © Vladyslav Sereda – iStock; S. 82: © sirastock – AdobeStock; S. 98, 101, 107, 109, 114, 117: © Eratel – iStock; S. 131: © -slav- – iStock; S. 133: © Devonyu – iStock; S. 165: © alazur – iStock;

Lektorat: Astrid Fischer, Berlin, www.astridfischer.eu

Typographie und Satz: K. Strobl, Satz und Grafik, Neunkirchen/NÖ

Druck: Finidr, Tschechien

ISBN 978-3-7089-2174-7 (Print)

ISBN 978-3-99111-527-4 (E-Pub)

VORWORT

„Lehre 4.0 - E-Learning für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ war der Name eines Projekts an der Justus-Liebig-Universität Gießen, an welcher der Verfasser selbst einmal als wissenschaftlicher Mitarbeiter und Lehrbeauftragter aktiv war. Im Rahmen dieses Projektes wurde im Mai 2021 eine abschließende Bedarfserhebung¹ durchgeführt, die unter anderem die Frage stellte: „Welche Themen innerhalb von Weiterbildungsangeboten interessieren Sie besonders?“ Zu fast zwei Dritteln fand sich auf Platz eins der Antworten: „Didaktisch sinnvoller Einsatz von digitalen Tools“. Nicht die Technik an sich, der Datenschutz oder die Medienproduktion interessierten die befragten Lehrenden am meisten, sondern schlicht wie sie dem Anspruch an eine gute Online-Lehre didaktisch gerecht werden können.

Einst waren Online-Lehrveranstaltungen als abstrakt mögliche Ergänzung zu Präsenzveranstaltungen, zur Lehre in übervollen Hörsälen oder zu weit entfernten wissenschaftlichen Konferenzräumen im Ausland im Gespräch. In Zeiten von Physical Distancing und Corona-Lockdowns mussten sie abrupt als notdürftiger Ersatz erhalten. Hektisch wurde an Hochschulen auf Online-Lehre umgestellt, um Studien abschließen, Prüfungen durchführen und den Studienbetrieb insgesamt weiterführen zu können.

Genau hier setzt der Ratgeber an: „4.0“ fungiert nicht als Buzzword für die größtmögliche Digitalisierung der akademischen Lehre, sondern meint die sinnvolle und ausgewogene Verknüpfung zwischen beiden Bereichen. Der

Verfasser kennt die Situation als Lehrender nur zu gut – mit wenig Zeit neben den sonstigen akademischen Pflichten, mit überschaubarem Gehalt und geringer Reputation für Lehr- im Vergleich zu Forschungsaktivitäten. Hierbei aus dem Stand auch noch gute Online-Lehre zu zaubern, erscheint vielen aussichtslos. Ziel dieses Ratgebers ist es daher, mit möglichst geringem Aufwand sowie leicht zu bedienender Technik eine methodisch-didaktisch gelungene Online-Lehrveranstaltung halten zu können. Der Fokus liegt auf der praktischen, spielend erlernbaren Durchführung im laufenden Lehrbetrieb.

René Merten

1 Verfügbar unter <https://www.uni-giessen.de/fbz/zentren/ggs/lehrevierpunktnull/team/ergebnisbericht2021/lehre-4-0-ergebnisbericht-2021> (zuletzt abgerufen: 01.03.2022).



erfolgreich
online
durchstarten

INHALT

ONLINE-LEHRE AT A GLANCE

Interaktivität, digitalisierte Lehre und Lernaktivierung
Synchrones versus asynchrones Lernen
Blended Learning und Flipped Classroom

DIE VORBEREITUNG

Lehrziel, Lernergebnisse und Strukturierung
Onboarding mit Einladungen
Die Vorabfrage
Der Abend vor der großen Schlacht

T MINUS 30 MINUTEN

Sich mental vorbereiten
Die Technik richten
Bildschirmpräsentation ein

T MINUS 15 MINUTEN

Die virtuelle Lerntür aufhalten
Ansprechen statt warten lassen

LOS GEHT'S

Jedem Anfang wohnt ein Zauber inne
Gestatten, dürfen Sie sich vorstellen?
Mit dem beginnen, was schon da ist

GEMEINSAME KULTUR UND SPIELREGELN

Kein Spiel ohne faire Regeln
Regelverstöße und Folgen

VÖLLIG VON DER ROLLE?

Rollen im Lehr-Lern-Kontext
Die Moderationsrolle
Die Time-Keeping-Rolle
Die Dokumentier-Rolle

WER FRAGT, DER FÜHRT

Zusammenfassende Fragen
Konkretisierende Fragen
Auswertende Fragen
Metakommunikative Fragen
Offene Fragen

MODERATIONSTECHNIK

„Ach, wie gut, dass niemand weiß ...“
Zeigen, was getan wird
Sagen, was getan wird

RITUALISIERUNG

Gewohnheiten etablieren
Flexibel bleiben

DIE CHAT-FUNKTION

Die schnelle Message für zwischendurch
Wer schreibt mit wem?
Der Chat als Parallelkommunikation
Entschleunigung und Aktivierung regulieren

DIGITALE ZUSATZTOOLS

Integriertes Whiteboard und Anmerkungsfunktion
Externes digitales Whiteboard
Umfragen und Lernquiz

KLEINGRUPPENARBEIT

Kleingruppen bilden
Ergebnisorientierter Arbeitsauftrag
Betreuung der Kleingruppen

ANALOGES EINBAUEN

Gehirngerechtes analoges Lernen
Händisches Schreiben und Zeichnen
Analogisierung als didaktisches Prinzip
Analoges Lehrmaterial einsetzen
Exkurs: Hybride Online-offline-Formate

KONTINUIERLICH RÜCKMELDUNGEN GEBEN

Lern-Feedback und Selbstreflexion
Zielgruppen- und sachorientierte Rückmeldung

AGILES MINDSET

Mehrdeutigkeiten und Kundenzentriertheit
Fokussierte Iteration und Impediment Log
Prozess-Feedback und Retrospektive

ZWISCHEN SCHWUNG UND LETHARGIE

Meinungspluralismus steuern
Systemisch zum Konsens
Konsent statt Konsens
Teilnehmer anstupsen
Niedrige Handlungsschwellen
Sich proaktiv verhalten
Selbstführung und Werte

AM ENDE, ABER NICHT MIT DEN NERVEN

Weiterführende Literatur
Stichwortverzeichnis

ONLINE-LEHRE AT A GLANCE

Manche Leiter von Lehrveranstaltungen waren bereits durch ihre Hochschule gut vorbereitet, andere aufgrund ihrer digitalen Affinität, wieder andere wurden ins eiskalte Online-Wasser geworfen. Vielfach war die Rede von der Präsenzlehre als Normalfall. Inzwischen jedoch haben Hochschulen, Lehrende und Teilnehmer nicht nur die Problematiken wie fehlende Körperlichkeit und „Zoom Fatigue“, sondern auch das Potenzial der Online-Lehre abseits von Corona kennengelernt. New Work and Study, dezentrale und flexible Lehrsettings, Digitalkompetenzen und Kostenersparnisse sind nur einige davon.

Interaktivität, digitalisierte Lehre und Lernaktivierung

Online-Veranstaltungen werden gerne mit dem Ratschlag gesegnet, sie mögen „interaktiv“ sein. Damit soll das Worst-Case-Szenario abgewendet werden, dass nur die Kachel des Lehrenden ein echtes Gesicht zeigt und (fast) alle anderen schwarz bleiben. Um dieses zu verhindern, werden die Teilnehmer mit digitalen Tools beschäftigt, zumeist mit Klick-Aufforderungen und bunten Bildern in schneller Abfolge. Dabei meint „Interaktivität“ von der Grundbedeutung her ein wechselseitig aufeinander folgendes Einwirken mehrerer Personen. Weder bedingt dies bereits zwingend den Einsatz digitaler Tools noch verbessert es automatisch den Lernprozess. Jeder, der sich schon einmal einen ganzen Abend durch Internet-Clips gebingt oder vor dem TV sitzend durch die Programme gezappt hat, mag eine abwechslungsreiche und kurzweilige Zeit gehabt haben. Ob

davon inhaltlich „viel hängen geblieben“ ist oder man sich am nächsten Morgen noch an ein vertiefendes Einzelerlebnis erinnert, mag dahinstehen. Eine solche „Interaktivität“ ersetzt die zielgerichtete Kommunikation mit einem oder mehreren Gegenüber durch die Kommunikation mit einem technischen System oder digitalen Tools – mehr nicht.

Stattdessen sollte es immer um kommunikative Interaktion zwischen Lehrendem, Lerngruppe und unter einzelnen Teilnehmern gehen. Diese erfüllt typischerweise eine oder mehrere Grundfunktionen:

- die Teilnehmer zum Lernen motivieren und Lernerlebnisse schaffen
- Lernprozesse organisieren, strukturieren und Lernunterstützung bereitstellen
- Informieren und zum Verstehen anleiten
- das Gelernte sicher einprägen
- die Anwendung und den Lerntransfer fördern



Kommunikation reflektieren

Fragen Sie sich bei der Planung der Lehrveranstaltung, dem Einsatz von Methoden oder der Benutzung von Tools stets, welche der Grundfunktionen erfüllt ist und wie gegebenenfalls weitere umgesetzt werden können. Das Anbringen eines Scherzes, einer zusätzlichen Information oder eines aktuellen Themas genügt dafür nie.

Oft unterstellt man der Digitalisierung eine allgemeine, automatische Motivationswirkung. Das mag daran liegen, dass man es den Teilnehmern einfacher machen möchte und sie als überwiegende „Digital Natives“ in ihrem eigenen kommunikativen Habitat abholen will. Und natürlich scheint

es leichter, mit dem Klick auf ein animiertes Bildchen eine Handlung zu setzen, als sich selbst etwas z. B. im Rahmen einer Diskussion zu erarbeiten. Auf den ersten Blick mag einiges dafürsprechen, dass dies stärker motiviert als das reine Abspulen einer PowerPoint-Wüste. Tatsächlich aber lenkt es ohne konkreten Bezug zum Lehrziel (vgl. unten) ab und stimuliert allenfalls von außen. Wenn ich möchte, dass mir jemand zuhört, der gerade von einem Nebengeräusch abgelenkt wird, hilft es wenig, das Nebengeräusch durch ein anderes zu übertönen. Mein Gegenüber wird bestenfalls das erste Nebengeräusch ausblenden. Die Aktivität der Teilnehmer sollte also stets zu einem konkreten Lernimpuls motivieren. Sie fungiert nicht als „kleineres Übel“ gegenüber der passiven Rezeption von Informationen. Schlimmstenfalls wirkt Aktivität kontraproduktiv, da sie sich schnell abnutzt. Die Teilnehmer wollen und können schon nach kurzer Zeit nicht mehr derartig banal „motiviert“ werden.

Dass in einer Sekunde circa elf Millionen Sinnesreize auf einen Menschen einprasseln, wissen die meisten. Dass das Gehirn nur einen äußerst kleinen Teil davon bewusst weiterverarbeiten kann auch. Daraus wird gerne abgeleitet: Es ist ein Qualitätsmerkmal guter Online-Lehrveranstaltungen, diesen bewussten Anteil zu vergrößern. Jedoch sagt Quantität nichts über Qualität aus. Außerdem ist eine erfolgreiche digitale Kommunikation nicht automatisch mit förderlichen Lernprozessen, erreichten Lehrzielen und erarbeiteten Lernergebnissen (vgl. unten) in einer gelungenen Lehr-Lern-Beziehung gleichzusetzen.

Einer meiner digitalaffinsten Mentoren sagte einmal sinngemäß: „Es gibt keine Online-Didaktik. Es gibt allenfalls didaktisch gut oder schlecht gemachte Lehrveranstaltungen!“ Damit wollte er mitnichten das wissenschaftliche Teilgebiet der allgemeinen Didaktik negieren, das sich u. a. mit der Funktionalität und dem

Einsatz des Internets in Lehr- und Lernprozessen auseinandersetzt. Solange Menschen noch von Menschen lernen wollen, sollte vielmehr der Fokus auf allgemeine didaktische Prinzipien gelenkt werden, die analog wie digital gelten.

Zwei äußerst wichtige didaktische Prinzipien sind die **Lern- und Handlungsorientierung**. Lernende behalten durchschnittlich 10 Prozent von dem, was sie ausschließlich ablesen, 20 Prozent von dem, was sie nur hören, und 30 Prozent von dem, was sie bildhaft sehen. Wenn sie gleichzeitig hören und sehen, bleiben 50 Prozent hängen. Sprechen sie darüber selbst, sind es bereits 70 Prozent, und 90 Prozent werden es gar, wenn sie den Lerninhalt selbst ausprobieren. „Sage es mir, und ich werde es vergessen. Zeige es mir, und ich werde es vielleicht behalten. Lass es mich tun, und ich werde es können!“ So formulierte es der chinesische Philosoph Konfuzius. Er kannte die Welt der Online-Lehrveranstaltungen nicht, aber er würde heute nichts an seiner Aussage ändern.

„Interaktivität“ in oben genanntem Sinne kann daher nur eine Kommunikation bedeuten, welche die Teilnehmer online etwas tun lässt, ihnen Gelegenheit zum Ausprobieren einräumt und sie anregt, etwas selbst zu gestalten. Das kann digital sein – muss es aber keinesfalls!



Teilgeber der Prosumtion adressieren

Wichtig ist nicht nur, dass überhaupt Aktivität vorliegt, sondern welche Dynamik dabei besteht. Kommen alle Impulse ausschließlich von Ihnen in Form von Lernangeboten, Arbeitsaufträgen, Prüfungen, zur Verfügung gestellten Tools etc., fehlt die Komponente „inter“: die Gegenseitigkeit. Erleben sich die Teilnehmer lediglich als passive, zu animierende Bildungskonsumenten, kann leicht eine unerwünschte Dynamik entstehen.

Machen Sie hingegen gleich zu Beginn deutlich, dass Sie gerne als Lernbegleiter helfen, dass die Lernergebnisse aber mit den Teilnehmern zusammen erarbeitet werden müssen. Diese sind daher als prosumtive „Teilgeber“ dazu aufgerufen, nicht nur zu reagieren, Lernangebote anzunehmen oder etwas einzufordern, sondern proaktiv die Online-Lehrveranstaltung mitzugestalten. Dies kann z. B. mit der eigenständigen Bildung von Selbstlerngruppen und der Recherche von Zusatzinformationen erfolgen. Der Lernprozess und die Online-Lehrveranstaltung als Ganzes sollen von den Teilgebern mitentwickelt werden.

Dies erfordert von ihnen die Bereitschaft zur Reflexion dahingehend, welche Lerninteressen sie haben und welche persönlichen Lernziele sie sich setzen wollen. Fordern Sie dies ein und lassen Sie die Teilnehmer dies verschriftlichen! Damit sind alle als Prosumenten (Konsumenten und zugleich Produzenten) verantwortlich für das Gelingen. Gerade für das Gelingen von Online-Lehrveranstaltungen ist dieses gleich zu Beginn gesetzte Mindset entscheidend.

Selbst jüngere Hochschulangehörige wünschen sich mehrheitlich keine reinen Online-Lehrveranstaltungen. Der Hochschulcampus ist und bleibt ein Ort der physischen Begegnung, dessen Lerndiskurse nie verlustfrei in virtuelle Formate übertragen werden können. Die online geführte Kommunikation leidet aufgrund verschiedener Schwierigkeiten: So bedingt eine oft schlechte Ton- und Bildübertragung eine erhöhte Aufmerksamkeit und es erfordert viel Energie, gleichzeitig auf die Kacheln mehrerer Teilnehmer zu schauen und parallel viele Individuen zu entschlüsseln. Zudem gehen typische, in Präsenz peripher wahrgenommene nonverbale Hinweise oft unter: Gestik und Mimik, wie etwa Handbewegungen, Stirnrunzeln, das Heben der Augenbrauen oder Verziehen des Mundes.



Blickkontakt und Empathie

Schauen Sie immer wieder in die Kameralinse, die sich meistens leicht über den Kacheln der Teilnehmer oder dem eingeblendeten Bildschirm oberhalb Ihres Computers befindet. Das wirkt zumindest so, als ob Sie den Teilnehmern

kurz direkt ins Gesicht sehen. Aussprüche wie „Schau mir in die Augen!“ oder „Sag's ihm ins Gesicht!“ kommen nicht von ungefähr, da das Lesen von Gesichtsausdrücken zu den wichtigsten sozialen Wahrnehmungsleistungen zählt. Die (Ge-)Sichtbarkeit des Gegenübers liefert nicht nur sachlich eine Reaktion auf unsere Kommunikation, sondern lässt uns menschliche Nähe verspüren. Sie können es sich technisch erleichtern, indem Sie in Ihrer Online-Plattform gelegentlich auf die „Sprecheransicht“ wechseln. Dadurch wird die Kachel des aktuell sprechenden Teilnehmers automatisch mittig und vergrößert eingeblendet. So wandern Ihre Augen nicht mühsam nach unten rechts, wo sich dessen Kachel in der „Galerieansicht“ neben vielen anderen befindet.

Wenn Sie online Blickkontakt suchen, achten Sie bewusst darauf, welche Gesichtszüge Sie trotz der visuellen Nachteile erkennen können. Mit etwas Übung bekommen Sie ein besseres Gespür dafür und Ihre Fähigkeit wächst, auch virtuell Empathie für die Bedürfnisse und Gefühle anderer zu entwickeln („Digital Empathy“).

Auch paraverbale Kommunikationsanteile, wie die Intonation der Stimme, die Lautstärke oder das Sprechtempo, werden online in Mitleidenschaft gezogen. Sehr häufig wird die Stummschaltung genutzt, sodass der Ton lediglich für die direkte Rede einzelner Teilnehmer aktiviert ist. Hinweisgebende „Ähms“ und „Hms“, ein Räuspern oder tiefes Schnaufen von Zuhörenden werden damit verdeckt. Daraus resultiert eine kontinuierliche, aber stark gelenkte Aufmerksamkeit, bei der das Gehirn von einer Reizflut überwältigt wird und gleichzeitig nonverbale Hinweise völlig fehlen. Diese Unausgewogenheit erfordert entsprechende Berücksichtigung in Ihrer Online-Lehrveranstaltung (vgl. unten).



Emotionalität der Stimme

Da lernpsychologisch das Hören dem Lesen überlegen zu sein scheint (vgl. oben), ist es gerade online wichtig, auf Ihre Stimme zu achten. Je mehr Emotionalität herauszuhören ist, desto besser können die Teilnehmer den Lernstoff aufnehmen. Um dies auszuprobieren, nehmen Sie sich

beispielsweise vorab einmal online auf und sehen Sie sich die Sequenz zusammen mit anderen Kollegen an. Was fällt Ihnen dabei auf? Wann ging Ihre Stimme hinauf, wann herunter und wann stockte sie? Wann waren Sie undeutlich oder wann viel zu schnell? Und was sagt Ihnen das ehrliche Feedback der anderen? Mit einfachen Online-Tutorials kann man im Anschluss die eigene Stimme trainieren, die dafür weder mit dem Klangvolumen eines Opernsängers noch dem Talent eines Musik-Popstars gesegnet sein muss.

Gerade in Stresssituationen oder Momenten erhöhter Konzentration, z. B. als Moderator einer hitzigen Diskussion (vgl. unten), neigen wir zum Nuscheln, zu allzu monotoner Artikulation und zum Sprechen mit zu wenigen Redepausen. Schauspieler und Radiosprecher wenden kurz vor Auftritten erfolgreich eine Übung an, die auch Ihnen helfen kann: Stecken Sie wenige Minuten vor dem Start der nächsten Lehreinheit oder in den Pausen einen Korken oder einen Radiergummi zwischen die oberen und unteren Schneidezähne. Dabei sollte Ihre Zunge sich noch ungestört im Mund bewegen können, also der Großteil des Gegenstands aus dem Mund heraus- statt hineinragen. Wenn Sie jetzt einen kurzen Text sprechen, erschrecken Sie nicht, wie verzerrt Ihre Stimme in diesem Moment klingen mag. Der Effekt aber tritt ein, dass die geweiteten Mundbewegungen Lippen und Kiefer lockern. Bereits nach wenigen Sekunden verbessert sich Ihre Artikulation, was noch lange danach anhält!

Synchrones versus asynchrones Lernen

Tendenziell sollten Sie nicht versuchen, Präsenzformate möglichst vollständig in Onlineformate „hinüberzuretten“. Das gilt vor allem für die gleichzeitige Anwesenheit der Teilnehmer, die in Präsenz zweifelsfrei notwendig ist. Gleichzeitig vor dem Computerbildschirm zu sitzen, ist hingegen weniger selbstverständlich, zumal eine studienrechtlich angeordnete Anwesenheitspflicht kein didaktisches Argument liefert.

Bei synchroner Kommunikation kommunizieren Sender und Empfänger einer Botschaft unter gleichzeitiger Anwesenheit wie zum Beispiel in Ihrer Online-Lehrveranstaltung. Bei asynchroner Kommunikation hingegen beschäftigt sich der Empfänger mit der Botschaft zu einem individuell gewählten Zeitpunkt, wie zum Beispiel bei einer Einsendeaufgabe mit Deadline. Beide Kategorien nähern sich dann einander an, wenn zwar keine Gleichzeitigkeit vorliegt, das

Kommunikationssetting jedoch einen bestimmten (oft engen) Zeitrahmen vorgibt. Das kann etwa in einem Lernforum oder einer Lerngemeinschaft über ein Messaging-Tool der Fall sein. Hier ist die Kommunikation weiterhin asynchron, aber eine zeitnahe Rückmeldung wird angesichts des verwendeten Mediums erwartet.

Da das räumliche Argument online nicht greift, sollte der Grundsatz „asynchron first!“ Ihre Online-Lehrveranstaltung leiten: Synchrones Lernen erfolgt nur, wenn es unbedingt erforderlich ist. Die fiktive Leitfrage eines jeden Teilnehmers sollte wie ein Damoklesschwert über Ihrer Online-Lehrveranstaltung schweben: „Warum müssen wir uns alle zeitgleich hier treffen?“ Können Sie diese nicht beantworten, spricht jedenfalls der erste Anschein für Asynchronität.

Asynchrones und synchrones Lernen haben jeweils Vor- und Nachteile. Gerade in Zeiten selbstbestimmten Lernens sind die Selbstorganisation und das studentische Zeitmanagement von großer Bedeutung. Hier erweist sich asynchrones Lernen als zeitlich flexibler und die Aufgaben des Archivierens und Strukturierens sind meist besser mit dem persönlichen Wissensmanagement vereinbar. Das Gegenteil kennen wir von Vorlesungsmitschriften oder Protokollen für diejenigen, die nicht vor Ort waren. Sie sind oft schwer verständlich, weil erst im Nachhinein das gesprochene Wort verschriftlicht wurde, lückenhaft und aus der Erinnerung Einzelner rekonstruiert.

Bei asynchroner Lehre sollte die Botschaft so gesetzt sein, dass sie jeder in möglichst allen Situationen versteht. Sie ist folglich meist besser formuliert, da es keine direkte Nachfragemöglichkeit wie in einer Lehrveranstaltung gibt. Darüber hinaus berücksichtigt sie stärker die Barrierefreiheit, da nicht alle Teilnehmer zur gleichen Zeit über eine gleich gute Internetverbindung oder störungsfreie Umgebung verfügen müssen. Gerade Teilnehmer mit

besonderen Bedürfnissen können sich asynchrone Kommunikationsinhalte gleich so konfigurieren, dass sie gut verständlich sind: etwa in einer gewissen Lautstärke, in einer bestimmten Buchstabengröße und im eigenen Lerntempo. Der Dialekt des Sprechenden beeinträchtigt nicht den Lernprozess von Teilnehmern mit anderer Muttersprache und introvertiertere Teilnehmer leiden nicht unter einer besonderen Gruppendynamik. Asynchrones Lernen kann online stattfinden, indem Lehr- und Lernvideos, Webinare, Podcasts und Streams, Online-Textdokumente, kommentierte Präsentationsfolien oder Lernquiz zur Verfügung gestellt werden. Die Teilnehmer können sich dies auch mehrfach anhören oder ansehen, was synchron nur bei einer Live-Aufnahme einen identischen Mehrwert hat. Auch können Sie Online-Räume für persönliche Lernerlebnisse und Lernreflexionen schaffen, z. B. moderierte Foren oder sonstige Kanäle zum spontanen Austausch. Das Angebot von Tele-Tutoring, einer digitalen Sprechstunde oder einem fakultativen Lerncafé fällt ebenso hierunter. Asynchrones Lernen muss also keineswegs einsam sein!

Ein Vorteil synchronen Lernens ist indessen, dass die Teilnehmer Nachfragen stellen und Fragezeichen in ihren Köpfen zu sehen sind, wenn die Komplexität (Qualität) oder Informationsdichte (Quantität) zunimmt. Die Synchronität bietet also die Möglichkeit der unmittelbaren Rückkopplung. Diese können Sie je nach Lernkontext auch bewusst verzögern – oder gerade nicht.



Media Richness

Überprüfen Sie stets, ob Inhalt, Methode und Kontext ein asynchrones Lernen nahelegen. Die Distribution einfacher Einführungslektüre zur Vorbereitung auf Ihre Online-Lehrveranstaltung spricht genauso wenig für Synchronität wie die