

Digitale Werkstattformate für Lehrende an sächsischen Hochschulen

Unterstützungsangebote zur Entwicklung der eigenen digital gestützten Lehre

Claudia Albrecht, Franziska Brenner, Anja Schulz und Anne Vogel

Zusammenfassung des Beitrags

Der Beitrag reflektiert die Erfahrungen mit einem neuen Weiterbildungsformat, den *Digital Workspaces*, welche im Frühjahr 2020 im Rahmen des Verbundprojektes *Digitalisierung der Hochschulbildung in Sachsen (DHS)* eingeführt wurden. Dabei werden neben pandemiebedingten Herausforderungen und Charakteristika des Formats Potenziale der *Digital Workspaces* aufgezeigt und ein Blick in die Zukunft dieses hochschuldidaktischen Angebots geworfen.

Schlüsselbegriffe: Agile Hochschuldidaktik • Post-Corona • digital gestützte Lehre • digitale Hochschulbildung • Digital Workspace • Verbundarbeit • hochschulübergreifende Kooperation

1. Einleitung

Während Schmohl und Schäffer (2019, S. 10) noch ein Jahr vor der Pandemie konstatierten, es bestehe „kaum ein Grund für didaktische Versuche mit ungewissem Ausgang [...] experimentell vorzugehen, etwas Neues auszuprobieren oder gar Wagnisse einzugehen, von denen man vorab nicht weiß, worauf sie hinauslaufen werden“, so hat sich diese Zurückhaltung vor Neuem und Unbekanntem in der Hochschullehre mit der Pandemie zwangsweise geändert.

Mit dem Start ins digitale Sommersemester 2020 waren für alle Studierenden und Mitarbeitenden an den Hochschulen zahlreiche Herausforderungen verbunden. Innerhalb kürzester Zeit musste nicht nur die Infrastruktur an den Hochschulen ausgebaut, sondern auch Arbeitsabläufe neu organisiert und neue Wege der Kommunikation und Kooperation gefunden werden. In der Präsenzlehre bewährte Lehrveranstaltungs-konzepte mussten überarbeitet und mit der vollständig digitalen Lehre für viele Lehrende und Studierende neues Terrain betreten werden (vgl. Becker et al. 2020). Vor diesen Herausforderungen standen auch die Mitarbeitenden des gerade erst angelaufenen Verbundprojektes *Digitalisierung der Hochschulbildung in Sachsen*¹ (DHS) – ein gemeinsames Vorhaben des Hochschuldidaktischen Zentrums Sachsen

¹ Gefördert vom Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus von 2019 bis 2023.

(HDS) und des Arbeitskreises E-Learning der Landesrektorenkonferenz Sachsen (AKeL). Bereits vor Beginn der Covid-19-Pandemie fokussierte das Projekt die Integration der digitalen Hochschulbildung in die Hochschuldidaktik sowie deren Breitenwirkung. Neben den *Digital Workspaces* als verbundeigenes Weiterbildungsformat umfasst die DHS zwei weitere Programmlinien: die *Digital Fellowships* und die *Digital Change Agents*.² Im Zuge der Pandemie erlangte das Projekt besondere Aufmerksamkeit in der sächsischen Hochschullandschaft, war zugleich jedoch selbst eng verwoben mit den Pandemiebedingungen. So musste sich das Team zum einem auf rein digitalem Wege zusammenfinden und die interne Verbundarbeit neu organisieren. Zum anderen musste das Konzept der *Digital Workspaces* überdacht und im Hinblick auf Inhalte und Methoden kontinuierlich angepasst werden.

Im vorliegenden Beitrag wird zunächst das (neu eingeführte) hochschuldidaktische Weiterbildungsformat der *Digital Workspaces* anhand von fünf wesentlichen konzeptionellen Merkmalen (*Werkstattcharakter, Offenheit, vielfältige Expertisen, kollegialer Austausch und Kooperation, Individualisierbarkeit*) charakterisiert. Anschließend wird auf die Herausforderungen der pandemiebedingten kurzfristigen Umstellung auf digital gestützte Lehre für Hochschullehrende in Sachsen eingegangen. Diese Veränderungen werden auch vor dem Hintergrund der *Digital Workspaces* beleuchtet. Denn nicht nur organisatorisch, sondern auch inhaltlich hatte die Umstellung von Präsenz- auf Online-Lehre einen erheblichen Einfluss auf deren Ausgestaltung. Inwieweit es dem Projekt gelungen ist, dem erhöhten Bedarf an mediendidaktischen Unterstützungsleistungen und Weiterbildungsformaten Rechnung zu tragen und welche Anpassungen künftig vorgenommen werden sollten, zeigen die Evaluationsergebnisse. Ausblickend werden auf Basis der Befragungsergebnisse von Post- sowie Follow-up-Befragungen von Teilnehmenden der *Digital Workspaces* Erfolgsfaktoren herausgearbeitet und Anpassungsbedarfe diskutiert. Nicht zuletzt werden die Erfahrungen mit der hochschulübergreifenden Verbundarbeit zur Planung und Gestaltung der sachsenweiten Weiterbildungsangebote sowie die besonderen Potenziale, aber auch Erfolgsvoraussetzungen einer solchen Verbundstruktur reflektiert.

2. Das Format der *Digital Workspaces*

Spaces, Labs und *Werkstätten* haben sich in den vergangenen Jahren an deutschen Hochschulen etabliert.³ Die hinter diesen „(neue[n]) Räume[n]“ (Schumacher 2020, S. 74) stehenden Konzeptionen sind ebenso vielfältig, wie ihre Bezeichnungen (z. B. Social Lab⁴, Media Lab⁵, HackLab, FabLab⁶, Makerspace⁷). Gemeinsam ist ihnen ihre grundsätzliche Zielsetzung, einen Raum für eine vertiefte Auseinandersetzung mit Lerngegenständen zu schaffen und ihre starke

² Weitere Informationen unter bildungsportal.sachsen.de/opal/auth/RepositoryEntry/25674383360?3.

³ Einen Überblick über verschiedene Ausprägungen bei Schumacher (vgl. 2020).

⁴ Zum Beispiel das *Social Lab* der Universität zu Köln: [zus.uni-koeln.de/das-ist-zus/competence-labs/social-labs](https://www.zus.uni-koeln.de/das-ist-zus/competence-labs/social-labs).

⁵ Zum Beispiel das *Medialab* der Bergischen Universität Wuppertal: [medialab.uni-wuppertal.de/](https://www.medialab.uni-wuppertal.de/).

⁶ Zum Beispiel das *FabLab* der RWTH Aachen: [hci.rwth-aachen.de/fablab](https://www.hci.rwth-aachen.de/fablab).

⁷ Zum Beispiel der *MakerSpace* der Universität Leipzig: www.philol.uni-leipzig.de/herder-institut/institut/einrichtungen/makerspace/.

Problemlösungsorientierung (vgl. Schumacher 2020, S. 74). Lehrwerkstätten⁸ sind hauptsächlich im Kontext des Lehramtsstudiums anzutreffen. Hier können Studierende didaktische Konzepte erstellen und erproben.

Lehrwerkstätten sind in Sachsen seit vielen Jahren auch als hochschuldidaktisches Format fester Bestandteil des Weiterbildungsangebots für Lehrende an sächsischen Hochschulen und Berufsakademien. Durch das Verbundprojekt *Lehrpraxis im Transfer* wurden sie erprobt, evaluiert und an mehreren Hochschulstandorten erfolgreich etabliert (vgl. Neumann et al. 2017). Der Werkstattgedanke wurde für die *Digitale Hochschulbildung in Sachsen* erneut aufgegriffen und das Format für die *Digital Workspaces* weiterentwickelt.

Die *Digital Workspaces* sind an das sächsische Hochschuldidaktische Zertifikatsprogramm⁹ angebunden und erfüllen die Qualitätsstandards der Deutschen Gesellschaft für Hochschuldidaktik (dghd) für die Anerkennung von Leistungen in der hochschuldidaktischen Weiterbildung¹⁰. Zielgruppe sind Lehrende an Hochschulen und der Berufsakademie. Für Angehörige staatlicher sächsischer Hochschulen ist die Teilnahme an den Angeboten der DHS kostenfrei. Inhaltlich decken die Workspaces¹¹ alle Themenfelder rund um die digital gestützte Lehre ab.

Aus dem Gesamtprojektteam (ca. 15 Personen) finden sich für jeden *Digital Workspace* neu zusammengesetzte Teams von drei bis fünf Mitarbeiter*innen, die – wie vorab bereits geschrieben – für dessen Konzeption, Organisation und Umsetzung verantwortlich sind. Durch die stetige Variation der Teams können immer wieder neue Expertisen, Schwerpunkte und Erfahrungen aus verschiedenen Hochschulen eingebracht werden. Auf diese Art konnten die Workspaces in den letzten anderthalb Jahren flexibel und konstruktiv zeitlich und inhaltlich bedarfsgerecht im Sinne der agilen Hochschuldidaktik angeboten werden: Insgesamt wurden in diesem Zeitraum 35 *Digital Workspaces* angeboten, an denen insgesamt ca. 600 sächsische Lehrende teilnahmen.

Bei den *Digital Workspaces* handelt es sich um hochschuldidaktische *Werkstätten*, die sich durch ein sehr *offenes Setting* auszeichnen. Hier können Lehrende unter Rückgriff auf *vielfältige Expertisen* sowie im *Austausch mit Peers* an der Um-/Erstellung von Konzepten für ihre digital gestützte Lehre arbeiten, konkrete Lehr-Lern-Projekte zur Digitalisierung der Hochschullehre planen bzw. direkt umsetzen oder digitale Lehr-Lern-Materialien entwickeln. Zentral ist, dass die Teilnehmenden ihre Arbeitsschwerpunkte selbst setzen und folglich *individuell* entscheiden, ob, wann und welche der Angebote eines *Digital Workspaces* sie in Anspruch nehmen möchten. Anschließend können die neuen Erkenntnisse, Methoden und geformten Vorhaben in der eigenen Lehrpraxis umgesetzt und verankert werden. Die grundlegenden Charakteristika der *Digital Workspaces* wurden bereits in der Konzeption des Projektes durch die beiden Kooperationspartner HDS und AKeL festgelegt. Auf der Basis der im Projektantrag fixierten Merkmale sowie der Vorarbeiten aus dem Verbundprojekt *Lehrpraxis im Transfer* wurden die Charakteristika zunächst durch die Projektkoordinatorinnen spezifiziert und bei

⁸ Auch als didaktische Werkstätten, Lernwerkstatt oder Lehr-Lern-Labor bezeichnet.

⁹ Weitere Informationen unter: hd-sachsen.de/web/page.php?id=1195.

¹⁰ Link: dghd.de/praxis/standards-fuer-die-praxis/.

¹¹ Im Weiteren wird der Begriff ‚Workspace‘ synonym zum Eigennamen *Digital Workspaces* verwendet.

dem ersten (und bisher einzigen) in Präsenz stattfindenden Projekttreffen im Team diskutiert und konkretisiert. Die so entwickelten Charakteristika der *Digital Workspaces* werden nun im Folgenden näher erläutert:

Werkstattcharakter

In allen *Digital Workspaces* steht die Arbeit an konkreten Konzepten, Produkten bzw. Lösungen für die eigene digital gestützte Lehre im Fokus. Hierbei ist von besonderer Bedeutung, dass die Teilnehmenden – ganz im Sinne des *Shift from Teaching to Learning* (vgl. Wildt 2013) – selbst aktiv werden, weshalb stets vielfältige Gelegenheiten bzw. Anregungen zum Tätigwerden und Möglichkeiten zum Ausprobieren (z. B. von Methoden, Tools) integriert sind. Ziel dieses Settings ist es, einen selbstgesteuerten Lernprozess zu ermöglichen, der zu individuellen Wissensständen und persönlichen Zielsetzungen passt sowie einen unmittelbaren Transfer auf die eigene Lehrpraxis unterstützt.

Offenheit

Kennzeichnend für die *Digital Workspaces* ist ein möglichst offenes Lehr-Lern-Setting mit einem vielfältigen Angebot an Lernzugängen (z. B. Impulsvorträge, Gruppen- und Einzelarbeit, kollegialer Austausch, individuelle Beratung) und Inhalten (z. B. thematische Einführungen und/oder Vertiefungen). Für die Teilnehmenden gibt es dabei kaum Verbindlichkeiten, d.h. sie entscheiden selbst, wann bzw. in welchem Umfang sie partizipieren und welchen Themen sie sich widmen wollen. Dadurch werden nicht nur zeitliche, organisatorische und inhaltliche Freiräume geschaffen, sondern auch unterschiedlichen Vorwissensständen (vgl. Krause/Stark 2006) sowie dem Prinzip des selbstgesteuerten Lernens (vgl. Deitering 1995; vgl. auch Konrad/Traub 2010) Rechnung getragen. Gleichzeitig bedeutet dies jedoch, dass die Teilnehmenden in besonderer Weise selbst für ihren Lernprozess verantwortlich sind.

Vielfältige Expertisen

Die Transferarbeit wird im Rahmen der *Digital Workspaces* auf unterschiedlichen Wegen unterstützt. Neben der Integration und gemeinsamen Reflexion von Beispielen guter Praxis, die von Lehrenden aus ganz Sachsen eingebracht werden, werden themenspezifische Beratungsmöglichkeiten hochschul- und mediendidaktischer Expert*innen angeboten.

Kollegialer Austausch und Kooperation

In den *Digital Workspaces* haben die Teilnehmenden ferner stets die Möglichkeit, sich mit Peers auszutauschen und zusammenzuarbeiten und/oder Potenziale für eine weitere Zusammenarbeit zu erschließen. Dabei fungieren die Teilnehmenden selbst als eine weitere Quelle der Expertise. Indem sie als Expert*innen ihrer eigenen Lehre agieren und sich gegenseitig unterstützen, nehmen sie die Rolle von Lernendem und Lehrendem zugleich ein, wodurch die formale Asymmetrie zwischen Workshop-Leitung und Teilnehmenden aufgeweicht wird (vgl. Neumann et al. 2017).

Individualisierbarkeit

Die bereits beschriebene Offenheit der *Digital Workspaces* geht nicht zuletzt mit der Möglichkeit der Teilnehmenden einher, selbstbestimmt Schwerpunkte und u.U. auch eigene Lernziele zu setzen. Auf diese Weise können – ausgehend vom jeweiligen Vorwissenstand, persönlichen Interessen und Rahmenbedingungen der eigenen Lehre – konkrete Fragen geklärt sowie individuelle Anliegen, Konzepte oder Projekte bearbeitet werden. Dies kann einen positiven Einfluss auf die Motivation der Teilnehmenden haben, zugleich sind mit dem hohen Freiheitsgrad Herausforderungen sowohl für die Teilnehmenden als auch die Trainer*innen verbunden. In den vielfältigen Angeboten – Thementische, Impulsreferate, Diskussionsrunden, kollegialer Austausch, Eigenarbeitsphasen – müssen die Teilnehmenden den Fokus auf die eigene Lehre bewahren (vgl. Neumann et al. 2017). Daher sind die Trainer*innen bestrebt, im Rahmen der *Digital Workspaces* durchgängig für eine gute Orientierung (z. B. über Struktur, methodischen Aufbau, Inhalte) aufseiten der Teilnehmenden zu sorgen sowie flexibel auf konkrete Wünsche und Bedürfnisse zu reagieren. Das erfordert von den Trainer*innen eine hohe inhaltliche und konzeptionelle Flexibilität, um die Ausgestaltung der *Digital Workspaces* spontan an die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmenden anzupassen.

Aufgrund der Orientierung auf ein Produkt und die Weiterentwicklung der Praxis weisen die *Digital Workspaces* nicht nur Parallelen zur *Maker-Bewegung* bzw. den *Makerspaces* (vgl. Schön/Ebner/Grandl 2019), sondern auch zum *Werkstattseminar* nach Flechsig (vgl. 1996) auf. Im Gegensatz zum Werkstattseminar erarbeiten die Teilnehmenden an den *Digital Workspaces* jedoch kein gemeinsames Produkt, sondern verfolgen und erreichen individuell definierte Zielsetzungen. Der wesentliche Unterschied zu Makerspaces und Labs besteht darin, dass es sich bei den *Digital Workspaces* nicht um einen ausschließlich informellen Lernraum mit zur Verfügung stehenden (digitalen) Werkzeugen, sondern um formalisierte hochschuldidaktische Weiterbildungsangebote, die nationalen und internationalen Qualitätsstandards, insbesondere denen der dghd entsprechen, handelt. Abweichend von den meisten anderen Labs und Spaces liegt der Fokus in den *Digital Workspaces* auch nicht auf der Bereitstellung technischer Infrastruktur (vgl. Schumacher 2020, S. 74). Es werden vielmehr temporäre Räume geschaffen, die eine anregende Atmosphäre für die individuelle oder gemeinsame Arbeit an der eigenen Lehre kreieren und in denen die Teilnehmenden durch hochschul- und mediendidaktische Expert*innen angeleitet und beraten werden.

3. Die ursprüngliche Planung der *Digital Workspaces*

Die *Digital Workspaces* werden in kleinen, hochschulübergreifenden Teams, bestehend aus jeweils drei bis fünf Projektmitarbeiter*innen organisiert. Alle Mitarbeiter*innen verfügen über Kenntnisse und Erfahrungen zum Einsatz der digitalen Lehre und haben unterschiedliche akademische Hintergründe (z. B. Mediendidaktik und -pädagogik, Kommunikationswissenschaften, Erziehungs- und Bildungswissenschaft, Soziologie, Design, Ingenieurwissenschaften, IT) und berufspraktische Erfahrungen. Auf diese Weise werden bereits in die Konzeptionsphase vielfältige Perspektiven und Kompetenzen eingebracht, welche auch bei der anschließenden Durchführung zum Tragen kommen. Externe Referent*innen (z. B. Lehrende,

*Digital Fellows*¹²) werden hinzugezogen, um die *Digital Workspaces* mit Berichten aus der sächsischen Hochschulpraxis oder der Expertise projektfremder Hochschul- und Mediendidaktiker*innen zu bereichern.

Ursprünglich waren die *Digital Workspaces* als zwei- bis dreitägige Präsenzwerkstätten mit einem Umfang von ca. 20 Arbeitseinheiten (AE; 1 AE = 45 min) vorgesehen, welche jeweils vor Semesterbeginn an den einzelnen Hochschulstandorten angeboten werden sollten. An verschiedenen Stationen sollten sich die Teilnehmenden zusammenfinden, sich mit Peers austauschen und diskutieren oder von den Projektmitarbeiter*innen beraten lassen, sich in (Still-)Arbeitsräumen der konzentrierten Arbeit an ihrem eigenen Projekt widmen oder digitale Tools ausprobieren. So war das organisatorische Konzept vor der Pandemie.

Ausgehend von den oben beschriebenen Charakteristika wurden zu Beginn des Projektes durch die Projektkoordination vier Ausgestaltungsvarianten (AGV) erarbeitet, die beispielhaft für verschiedene Flexibilisierungsmöglichkeiten des im Projektantrag eng gefassten Werkstattkonzeptes stehen.

AGV 1: Digital Workspace als mehrtägige Präsenzveranstaltung (16 bis 24 AE)

Diese AGV orientiert sich an der Lehrwerkstatt nach Neumann et al. (2017). Teilnehmende können sich, in relativ kurzer Zeit einen möglichst ganzheitlichen Überblick über ein komplexes bzw. übergeordnetes Thema verschaffen und selbstgewählte Aspekte an vorbereiteten ‚Werkbänken‘ im Austausch mit Expert*innen vertiefend bearbeiten. Der Einsatz digitaler Medien sollte während der gesamten Veranstaltung vor allem anreichernd erfolgen.

AGV 2: Digital Workspace im gestreckten Blended-Learning-Format (16 bis 24 AE)

Die ‚gestreckte‘ AGV, die beispielsweise semesterbegleitend organisiert werden kann, eignet sich insbesondere für die Initiierung und Begleitung von konkreten Lehr- und Lernvorhaben oder auch die begleitende Beratung bei der Erstellung von Lehr- und Prüfungskonzepten. Im Vordergrund stehen ein spezifischer Entwicklungsprozess sowie die kontinuierliche Unterstützung von Lehrenden im Verlauf dieses Prozesses. Der Einsatz digitaler Medien sollte vor allem integrativ erfolgen, also mit dem Ziel der didaktisch sinnvollen Verknüpfung von Online- und Präsenzlernen.

AGV 3: Eintägiger Digital Workspace (8 AE)

Die eintägige Variante ermöglicht den Teilnehmenden, in relativ kurzer Zeit einen Überblick über einen klar umrissenen Aspekt digitalen Lehrens und Lernens zu erhalten und selbstgewählte Interessenschwerpunkte im Austausch mit Kolleg*innen und/oder Expert*innen vertiefend zu bearbeiten. Die AGV 3 sollte als Präsenzveranstaltung realisiert werden können (reduzierte AGV 1), in Abhängigkeit vom jeweils verfolgten didaktischen Konzept sind jedoch auch ein Blended-Learning-Angebot mit zentralen und dezentralen Veranstaltungsteilen sowie ein rein virtuelles hochschulübergreifendes Veranstaltungsformat denkbar.

¹² Zum Überblick über alle Digital Fellows: bildungsportal.sachsen.de/portal/parentpage/projekte/digital-fellowships/fellows/.

AGV 4: Halbtägiger Digital Workspace (4 AE)

In der Kurzvariante des *Digital Workspaces* können sich Teilnehmende in überschaubarer Zeit intensiv mit einem klar abgegrenzten Aspekt digitalen Lehrens und Lernens bzw. einer individuellen Fragestellung dazu beschäftigen und hierbei Unterstützung durch kollegialen Austausch und/oder Expert*innen erhalten. AGV 4 kann – je nach verfolgtem didaktischem Konzept – als Präsenz- oder auch als Online-Veranstaltung realisiert werden.

4. Anpassung und Weiterentwicklung des Formats während der Corona-Pandemie

Die Corona-Pandemie hat die Lehr-/Lernbedingungen an allen Hochschulen grundlegend verändert. Um vor allem den technischen Herausforderungen zu begegnen, empfahlen viele Hochschulen ihren Lehrenden, zunächst mit asynchronen Lehr-Lern-Settings in das Sommersemester 2020 zu starten.¹³ Allerdings verstärkte sich der Wunsch nach mehr Struktur und einem intensiveren Kontakt durch synchrone Lehrveranstaltungen sowohl bei den Lehrenden als auch bei den Studierenden zunehmend.¹⁴ Daraus resultierte eine Zunahme an Videokonferenzen, in denen oftmals bewährte Präsenzveranstaltungen schlicht ins Digitale ‚übersetzt‘ wurden. Mit zunehmender Routine, der Erkenntnis, dass digital gestützte Lehre weit über die bloße Verlagerung einer Lehrveranstaltung vom Hörsaal in ein Videokonferenzsystem hinausgeht sowie der Aussicht, dass die digital gestützte Lehre auf unabsehbare Zeit Arbeits- und Studienalltag sein wird, rückten nach und nach weitere Aspekte wie der lernförderliche Einsatz von Videos in der Lehre oder die Aktivierung von Studierenden in der Online-Lehre in den Mittelpunkt.

Diese pandemiebedingten Herausforderungen fielen in die Erprobungsphase der *Digital Workspaces*. Für die Präsenz konzipierte Angebote mussten abgesagt und kurzfristig neue, rein digitale Formate entwickelt werden. Dabei standen die vielfältigen Bedarfe der Lehrenden im Vordergrund. Dies spiegelte sich auch in der Themenvielfalt der *Digital Workspaces* wider, die sich nach ersten Ad-hoc-Weiterbildungen der gesamten Bandbreite digital gestützter Lehre widmeten und sich u. a. um die Gestaltung digitaler Lernumgebungen, die Produktion digitaler Lerninhalte oder Aktivierung durch digitale Kollaborationstools drehten. Auf die sich rasch wandelnden Bedarfe der Lehrenden hat das Projekt DHS flexibel im Sinne einer agilen Hochschuldidaktik (vgl. Arn 2016; Bäuning/Marmann 2020; Stern 2019a; Stern 2019b) reagiert und das Angebot der *Digital Workspaces* angepasst: Das Weiterbildungsformat wurde zunehmend nach dem Konzept der Performance-Didaktik bzw. agilen Didaktik statt der Plan-

¹³ Viele Hochschulen haben Lehrenden empfohlen, auf asynchrone Szenarien zu setzen, da sie „bundesweit und international [mit einer] sehr starken Auslastung der Netzkapazitäten“ rechneten: uni-hamburg.de/newsroom/intern/2020/0131-corona-faq/20200403-lehrende.pdf Weitere Beispiele: uni-erfurt.de/universitaet/aktuelles/informationen-corona/newsdetail/informationen-fuer-studierende-zum-start-des-digitalen-lehrbetriebs sowie starkerstart.uni-frankfurt.de/86573947/Lehre_in_Coronazeiten.

¹⁴ Die Befragungsergebnisse von Studierenden und/oder Lehrenden an einigen Hochschulen bestätigen den Wunsch nach synchronen Szenarien, z. B. uni-marburg.de/de/aktuelles/news/2020/gut-gemacht-studierende-und-lehrende-be-werten-digitales-sommersemester-positiv.

Didaktik¹⁵ durchgeführt. Obwohl sich jeder *Digital Workspace* an den oben beschriebenen Merkmalen orientiert, bietet das Format einen sehr flexiblen Rahmen, der in Abhängigkeit vom Thema, den Bedarfen der Teilnehmenden und den Expertisen des Organisationsteams ausgestaltet werden kann. Auf diese Weise gleicht kein Workspace dem anderen. Auch in den *Digital Workspaces* musste zunächst ausgetestet werden, wie lange Online-Weiterbildungen dauern dürfen, welche Inhalte auch asynchron angeboten werden können, welche Tools datenschutzkonform sind und sich für die Ziele und Methodik der Workspaces eignen. Es standen nicht mehr Fragen wie ‚Welche Schritte werde ich nacheinander machen?‘, sondern solche wie ‚Was brauche ich, um flexibel auf das neue Format zu reagieren, Studierende zu motivieren und ihren Lernprozess zu begleiten, auch ohne in die Gesichter der Seminargruppe blicken zu können?‘ im Fokus. Daneben brauchten neue Erfahrungen und Ideen, die sonst an der Bürotür oder beim Kaffeepausch geteilt wurden, eine neue Bühne. Neben der Vermittlung von wichtigen Inhalten und Fertigkeiten im Bereich der digital gestützten Lehre wurde auch dieser Bedarf nach kollegialem Austausch durch das Format verstärkt adressiert.

Neue Themen wurden spontan in das Angebotsportfolio der *Digital Workspaces* aufgenommen und damit flexibel auf die Wünsche der Lehrenden reagiert. Da die meisten Projektmitarbeiter*innen durch ihre institutionelle Einbindung in zentrale Unterstützungsstrukturen an den Hochschulen eng mit den Lehrenden zusammenarbeiten, kennen Sie aktuelle Problemstellungen und können auf daraus resultierende Weiterbildungsbedarfe Rückschlüsse ziehen. Je nach Konzept waren einige Workspaces stärker in der Teilnehmenden-Anzahl begrenzt (z. B. auf 12 Personen¹⁶), an anderen Workspaces nahmen bis zu 70 Lehrende teil. Auf besonders große Nachfrage stießen folgende *Digital Workspace*-Themen:

- Planen und Gestalten von virtuellen synchronen Veranstaltungen
- Aktivierung und Motivation von Studierenden in der Online-Lehre
- Gestaltung und Umsetzung von digitalen Klausuren
- Digitale Lehre barrierefrei gestalten
- Planen und Gestalten digitaler Lehrveranstaltungen
- Den digitalen Studieneinstieg begleiten
- Open Educational Resources
- Evaluation von Lehrveranstaltungen

¹⁵ Nach Arn (vgl. 2016) wird in der Plan-Didaktik der Fokus auf die Vorbereitung gelegt. Dabei stehen Aspekte wie das Formulieren von Lernzielen und -inhalten, die Methodenwahl oder die Erarbeitung von Grob- und Feinplänen im Vordergrund. Die Performance-Didaktik (auch als agile oder Didaktik der Performance bezeichnet) handelt nach dem Leitgedanken „Zu tun ist, was der Moment gebietet“ (Arn 2016, S. 21). Abweichungen von der Planung werden positiv bewertet. Die Didaktik entsteht „aus dem Moment heraus“ (Arn 2016, S. 17). Didaktische Entscheidungen werden situativ gefällt. Arn betont, dass beide Reinformen nicht in der Realität umsetzbar sind, sondern sowohl Aspekte der Plan- als auch der agilen Didaktik ineinander greifen. Wie Arn plädiert auch das Konzept der Workspaces für eine positive Bewertung von Abweichungen aus der Planung im Sinne einer situativ ausgerichteten, bedarfsorientierten, agilen Hochschuldidaktik (sich Arn anschließend Bäuning/Marmann, vgl. 2020). Die agile Hochschullehre als „Didaktik des Übergangs“ zwischen den Extremen der Plan-Didaktik auf der einen und der agilen Didaktik im Sinne von Arn auf der anderen Seite einordnend (vgl. Stern 2019a, b).

¹⁶ Beispielsweise erschien es für das Schaffen eines vertrauensvollen Gruppenklimas, das das Ausprobieren von Improvisationstechniken unterstützen sollte, hilfreich, die Gruppengröße zu begrenzen.

- Didaktische Einsatzszenarien von Lernmanagementsystemen
- Improvisationstechniken für die synchrone Lehre nutzen
- Videoeinsatz in der Lehre

Insbesondere die ersten Angebote nach Pandemiebeginn waren stark vorstrukturiert, Lehr-Lern-Ziele festgelegt und der Fokus lag im Wesentlichen auf der Inhaltsvermittlung. Erst nachdem der Start in das digitale Sommersemester 2020 vollzogen und eine gewisse Routine in der Online-Lehre eingekehrt ist, rückten konzeptionelle Fragen der digital gestützten Lehre zunehmend in den Vordergrund. *Digital Workspaces* konnten nun verstärkt, ihrer eigentlichen Konzeption folgend, Werkstattcharakter annehmen, indem längere Selbstarbeitsphasen integriert, parallele Angebote zur Wahl gestellt und didaktische Fragestellungen sowie die Arbeit an einem eigenen Projekt oder Produkt stärker in den Fokus gerückt wurden. Dabei zeigte sich auf der einen Seite, dass gerade der Bezug zur eigenen Lehre besonders geschätzt wurde.¹⁷ Auf der anderen Seite wurde auch deutlich, dass gerade bei reinen Online-Veranstaltungen, die vom heimischen Schreibtisch aus verfolgt werden, nur schwer eine inspirierende Arbeitsatmosphäre entsteht.

Mit einer Ausnahme fanden alle Workspaces vollständig digital statt. Ursprünglich waren die *Digital Workspaces* als vollständige Präsenz- oder Blended-Learning-Formate geplant. Eine rein digitale Durchführung war zunächst nicht vorgesehen. Sowohl auf Seiten der Teilnehmenden als auch der Durchführenden der *Digital Workspaces* wächst der Wunsch nach Präsenz-Formaten. Allerdings ist ein zentraler Vorteil der Online-Formate in einem Verbundprojekt, dass auch Lehrende kleinerer oder weniger zentral gelegener Hochschulstandorte ohne Reiseaufwand teilnehmen können. Zudem kann durch die örtliche Flexibilität der verbundene Austausch zwischen den Lehrenden gestärkt werden. Aus diesen Gründen wird auch nach der Pandemie das Online-Format beibehalten. Eine Herausforderung für das Projekt wird künftig darin liegen, die Vor- und Nachteile von Online- und Präsenz-Weiterbildungen gewinnbringend zu verbinden und ein im Interesse der Zielgruppe ausgeglichenes Verhältnis von Online-, Präsenz- und Blended-Veranstaltungen zu schaffen.

5. Evaluation

Während die Workspaces im Sommersemester 2020 sehr stark besucht waren (durchschnittlich 30 Teilnehmende je Veranstaltung), nahm die Beteiligung im Wintersemester 2020/21 ab (durchschnittlich 16 Teilnehmende) und stabilisierte sich auf einem ähnlichen Niveau im Sommersemester 2021 (bisher durchschnittlich 13 Teilnehmende). Diese Entwicklung könnte einerseits bedeuten, dass die Lehrenden im Laufe der Online-Semester Sicherheit und Routine in der Gestaltung digitaler Lehr-Lern-Szenarien erlangt haben. Andererseits kann auch von einer gewissen Weiterbildungsmüdigkeit verbunden mit der allgemeinen Belastung durch die Lehre in den Corona-Semestern ausgegangen werden.

Um die Bedürfnisse und Wünsche der teilnehmenden Lehrenden für die Weiterentwicklung

¹⁷ In den Evaluationen wurde mehrfach angegeben, dass insbesondere die Möglichkeit, das Gelernte unmittelbar auf die eigenen Lehrkonzepte übertragen zu können, ein besonderer Mehrwert der *Digital Workspaces* ist.

des Formats und Programmplanung systematisch zu erfassen, berücksichtigt das Evaluationskonzept der *Digital Workspaces* sowohl individuelle Feedbacks während der Workspaces (z. B. als Zielscheibe, Blitzlicht, Fünf-Finger-Feedback), als auch eine standardisierte, quantitative Online-Befragung aller Teilnehmenden. Letztere erfolgt direkt im Anschluss an die Workspaces, indem den Teilnehmenden ein Link zu einem Online-Fragebogen zur Verfügung gestellt wird. Außerdem wurden alle Lehrenden, die im Jahr 2020 an einem *Digital Workspace* teilgenommen haben, im Frühjahr 2021 befragt, welche längerfristigen Wirkungen die Workspaces auf ihre Lehre hatten. Bei dieser Follow-Up-Befragung haben sich ca. 8 % (N = 38) der Teilnehmenden an der Befragung beteiligt, so dass leider keine belastbaren Aussagen getroffen werden können. Der geringe Rücklauf kann wahrscheinlich u. a. mit einer gewissen ‚Evaluationsmüdigkeit‘ der Teilnehmer*innen aufgrund einer großen Anzahl von Umfragen zur Online-Lehre sowie dem großen zeitlichen Abstand zu den durchgeführten *Digital Workspaces* (bis zu einem Jahr) erklärt werden. Es lassen sich dennoch Trends erkennen und Hinweise für die Weiterentwicklung der Workspaces entnehmen.

So wurde u. a. gefragt, was die Lehrenden bewogen hat, an dem Workspace teilzunehmen.¹⁸ Als Hauptgrund zeigt sich das Interesse am Thema (78,0 %), dicht gefolgt von dem Wunsch, die eigene Lehre weiterzuentwickeln (76,3 %). Jeweils genau die Hälfte der Befragten gab an, aufgrund des akuten Handlungsdrucks in der Online-Lehre und aus Interesse am Austausch mit anderen an den Workspaces teilzunehmen. Lediglich 18,4 % wollten ein konkretes Vorhaben bearbeiten. Dieser Befund deckt sich mit der Beobachtung, dass nur ein geringer Teil der Teilnehmenden während der Workspaces ein eigenes Produkt erstellte. Ob sich dieser Bedarf im weiteren Verlauf des Projektes verändert und die Arbeit am eigenen Produkt – also ein wichtiges Charakteristikum der *Digital Workspaces* – für die Lehrenden eine stärkere Bedeutung bekommt, wie es in den Lehrwerkstätten der Fall war, muss im weiteren Verlauf des Projektes beobachtet werden.

Die Teilnehmenden wurden außerdem gefragt, was aus ihrer Sicht das Lernen im Rahmen der *Digital Workspaces* unterstützt hat¹⁹. Der größte Teil der Teilnehmenden (76,3 %) nannte inhaltliche Inputs, gefolgt vom kollegialen Austausch (71,1 %), Gruppenarbeit (47,4 %), individueller Beratung (31,6 %), synchronen Freiheitsphasen (28,9 %) sowie asynchronen Selbstlernangeboten (23,7 %). In den Online-Semestern konnten mit den Workspaces zum einen Wissenslücken geschlossen und zum anderen der Bedarf nach kollegialem Austausch abgedeckt werden.

In offenen Fragen konnten die Teilnehmenden verschiedene Hinweise geben und Änderungswünsche äußern. Mehrfach geäußert wurde dabei der Wunsch, zukünftig die *Digital Workspaces* noch besser auf die Heterogenität der Lehrenden anzupassen und z. B. einige Workspaces ausschließlich für Beginner, andere für Fortgeschrittene anzubieten. Für die Gestaltung der *Digital Workspaces* in Post-Corona-Zeiten war es außerdem wichtig zu erfahren, ob die Workspaces weiterhin online oder (wie ursprünglich angedacht) auch in Präsenz ange-

¹⁸ Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich.

¹⁹ Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich.

boten werden sollen. 43,2 % der Befragungsteilnehmenden stimmten der Frage, ob die Workspaces zukünftig auch in Präsenz stattfinden sollen, zu, ein knappes Viertel (24,3 %) verneinte diese Frage, knapp ein Drittel (32,4 %) äußerte sich neutral. Dies stützt die Planungen im Projekt, zukünftig sowohl reine Präsenz- und Online-Veranstaltungen als auch Workspaces im Blended-Learning-Format anzubieten.

6. Potenziale des Projekts Digitalisierung der Hochschulbildung in Sachsen

Während in der ursprünglichen Konzeption noch stärker auf den Aspekt der Individualisierbarkeit und die Möglichkeit des selbstbestimmten Lernens Wert gelegt wurde, standen in den Online-Semestern stärker kooperative Elemente im Vordergrund. Der analoge Kaffeepausch an der Bürotür wurde in ein strukturiertes, digitales Format übersetzt. Wie sich die *Digital Workspaces* in Post-Corona-Zeiten weiterentwickeln werden, bleibt abzuwarten. Durch die pandemiebedingten Herausforderungen konnte das Projekt einige Lessons Learned mitnehmen, die die Ausgestaltung der Angebote nachhaltig beeinflussen werden. Die Verlagerung des Angebots in den digitalen Raum hat zum einen zu einer Flexibilisierung in der Ausgestaltung der Workspaces, aber auch zur Reflexion über das selbstgesteuerte Lernen im digitalen Raum geführt.

Potenziale ergeben sich aus dem Verbundcharakter des Projektes. Da aus jeder der staatlichen sächsischen Hochschulen mindestens ein*e Mitarbeiter*in im Projekt vertreten ist, ergibt sich zum einen eine sehr große Reichweite für das Teilen von Informationen und die Akquise von Teilnehmenden. Zum anderen können Weiterbildungsbedarfe, die an den einzelnen Hochschulen sichtbar werden, schnell in konkrete Weiterbildungsangebote umgesetzt werden.

Aus dem pandemiebedingt entstandenen Weiterbildungsbedarf ergab sich die Notwendigkeit – und die Möglichkeit – die *Digital Workspaces* u. a. hinsichtlich der didaktischen Konzepte und des Arbeitsumfanges noch stärker zu differenzieren und zu flexibilisieren. So entstanden verschiedene Workspace-Varianten, die alle den o.g. Prinzipien (Werkstattcharakter, Offenheit, vielfältige Expertisen, kollegialer Austausch und Kooperation sowie Individualisierbarkeit) folgten.

Die Spanne der potenziell zu absolvierenden Arbeitseinheiten reicht dabei von 4 AE bis zu 60 AE für einen einzelnen *Digital Workspace*. Dem Prinzip der Offenheit folgend, entscheiden die Teilnehmenden individuell, an welchen Teilen des Workspaces sie partizipieren möchten. Von dieser Möglichkeit machen in der Regel viele Lehrende Gebrauch, so dass die Teilnahmebescheinigungen hinsichtlich der absolvierten AE und der bearbeiteten Themen entsprechend individuell gestaltet werden.

In den Workspaces ist – dem Werkstattcharakter entsprechend – vorgesehen, dass die Lehrenden an der Weiterentwicklung und Verbesserung ihrer eigenen Lehre arbeiten können. Daher sind einige der Arbeitseinheiten z. B. für die Erstellung eigener Lehr- oder Prüfungskonzepte, Videos, Podcasts und Selbstlernkurse vorgesehen. In der Praxis zeigt sich allerdings, dass weniger als 20 % der teilnehmenden Lehrenden dieses Angebot wahrnehmen. Die intendierte intensive Auseinandersetzung mit der eigenen Lehre scheint nicht immer den Bedarf oder dem Zeitbudget aller Lehrenden zu entsprechen.

Literatur

- Arn, Cristof (2016): Agile Hochschuldidaktik. Weinheim: Beltz Juventa.
- Bäuning, Jule/Marmann, Michael (2020): Agile Lernsettings zur Entwicklung der Digital Literacy – Agilität als Grundprinzip des Lernens für das 21. Jahrhundert? In: Bauer, Reinhard/Hafer, Jörg/Hofhues, Sandra/Schiefner-Rohs, Mandy/Thilloßen, Anne/Volk, Benno/Wannemacher, Klaus (Hrsg.): Vom E-Learning zur Digitalisierung: Mythen, Realitäten, Perspektiven. Münster: Waxmann, S. 416–432.
- Becker, Manuel/Leßke, Felix/Liedtke, Enrico/Hausteiner, Eva/Heidbrink, Christiane/Horneber, Jakob/Huyeng, Tim/Minasyan, Shushanik/Ohnesorge, Hendrik W./Raths, Maximilian/Wessel, Penelope (2020): Rückblick auf das erste „Corona-Semester“. Ergebnisse einer semesterbegleitenden Untersuchung der Task Force Digitale Lehre des Instituts für Politische Wissenschaft und Soziologie der Universität Bonn. In: Zeitschrift für Politikwissenschaft 30, S. 681–696. URL: doi.org/10.1007/s41358-020-00243-2.
- Deitering, Franz G. (1995): Selbstgesteuertes Lernen. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Flehsig, Karl-Heinz (1996): Kleines Handbuch didaktischer Modelle. Eichenzell: Neuland.
- Konrad, Klaus/Traub, Silke (2010): Selbstgesteuertes Lernen. Baltmannsweiler: Schneider.
- Krause, Ulrike-Marie/Stark, Robin (2006): Vorwissen aktivieren. In: Mandl, Heinz/Friedrich, Helmut Felix (Hrsg.): Handbuch Lernstrategien. Göttingen, Bern, Wien u. a.: Hogrefe, S. 38–49.
- Neumann, Claudia/Vissiennon, Marit/Beyer, Susan/Bergmann, Ulrike (2017): Die LiT.Werkstatt. Ein Beitrag zum shift from teaching to learning in der hochschuldidaktischen Weiterbildung. In: Franke, Katrin/Engbrocks, Benjamin/Bade, Claudia (Hrsg.): Qualitätspakt Lehre in Sachsen. Ergebnisse und Perspektiven aus der ersten Förderphase. Ulm: Klemm + Oelschläger, S. 115–124.
- Schön, Sandra/Ebner, Martin/Grandl, Maria (2019): Makerspaces als Kreativ- und Lernräume. Werkstätten mit digitalen Werkzeugen aus Perspektive der Erwachsenenbildung. In: Magazin erwachsenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs (35/36), Wien. URL: erwachsenbildung.at/magazin/19-35u36/meb19-35u36.pdf (20.06.2021).
- Schmohl, Tobias/Schäffer, Dennis (Hrsg.) (2019): Lehrexperimente der Hochschulbildung. Didaktische Innovationen aus den Fachdisziplinen, Bielefeld: wbv. URL: 10.3278/6004753w.
- Schumacher, Claudia (2020): Makerspace, Hackerspace und Social Lab im universitären Kontext. Gemeinsamkeiten und Abgrenzungen. In: merz, 64 (2), S. 74–80.
- Stern, Detlef (2019a): Agiles Studieren. Eine Einführung für Dozenten, Wiesbaden: Springer Gabler. URL: 10.1007/978-3-658-23365-5.
- Stern, Detlef (2019b): Agiles Studieren. In: Barton, Thomas/Müller, Christian/Seel, Christian (Hrsg.): Hochschulen in Zeiten der Digitalisierung, Wiesbaden: Springer Vieweg, S. 183–195. URL: 10.1007/978-3-658-26618-9.
- Wildt, Johannes (2013): Entwicklung und Potentiale der Hochschuldidaktik. In: Heiner, Matthias/Wildt, Johannes (Hrsg.): Professionalisierung der Lehre. Perspektiven formeller und informeller Entwicklung von Lehrkompetenz im Kontext der Hochschulbildung. Bielefeld: Bertelsmann, S. 27–57. URL: pedocs.de/volltexte/2014/8574/pdf/Wildt_2013_Entwicklung_und_Potentiale_der_Hochschuldidaktik.pdf (20.06.2021).

Informationen zu den Autor*innen

Claudia Albrecht (M.A.) studierte mit Hilfe des Aufstiegsstipendiums der Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung an der FernUniversität in Hagen Bildungswissenschaft im Bachelor und den Master Bildung und Medien: eEducation. Seit 2009 arbeitet sie in verschiedenen E-Learning-Projekten am Medienzentrum der TU Dresden und der Evangelischen Hochschule Dresden sowie seit 2019 am Zentrum für interdisziplinäres Lernen und Lehren (ZiLL) der TU Dresden. Dort ist sie u. a. zuständig für die Konzeption, Organisation, Durchführung und Evaluation von *Digital Workspaces* im Rahmen des Projektes Digitale Hochschulbildung Sachsen.

claudia.albrecht@tu-dresden.de

Franziska Brenner (M.A.) studierte Geschichtswissenschaft, Romanische Kulturen, Deutsch als Fremdsprache, Soziologie und Erziehungswissenschaft in Bielefeld, Sevilla, Magdeburg und Roskilde. Seit 2019 arbeitet sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin im E-Learning der Universität Leipzig. Neben ihrer Mitarbeit im Verbundprojekt Digitalisierung der Hochschulbildung Sachsen koordiniert sie das universitätsweite Netzwerk Lehre.Digital. Im Rahmen ihrer Promotion beschäftigt sie sich mit dem Thema *Partizipation und soziale Interaktion im digitalen Raum*.

franziska.brenner@uni-leipzig.de

Anja Schulz (M.A.) ist seit 2008 in verschiedenen Projekten mit Bezug zu digital gestütztem Lehren und Lernen aktiv und aktuell als Koordinatorin der Programmlinien *Digital Workspaces* und *Digital Change Agents* im Kooperationsprojekt *Digitalisierung der Hochschulbildung in Sachsen* am Hochschuldidaktischen Zentrum Sachsen (HDS) tätig. Davor arbeitete sie im Verbund der sachsen-anhaltischen Hochschulen (HET LSA) am Zentrum für multimediales Lehren und Lernen (@LLZ) der Universität Halle-Wittenberg, wo sie das Netzwerk digitale Hochschullehre in Sachsen-Anhalt mit initiierte und moderierte.

anja.schulz@hd-sachsen.de

Anne Vogel (M.A.) studierte Staatswissenschaften und war mehrere Jahre als wissenschaftliche Mitarbeiterin an juristischen Lehrstühlen an den Universitäten in Erfurt und Ilmenau tätig. Seit 2019 ist sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Verbundprojekt Digitalisierung der Hochschulbildung in Sachsen an der Westsächsischen Hochschule Zwickau beschäftigt und dort für die Konzeption und Durchführung von *Digital Workspaces* zuständig. Aktuell ist sie außerdem als Projektkoordinatorin im Rahmen des Kooperationsprojektes Digitalisierung der Hochschulbildung in Sachsen am Hochschuldidaktischen Zentrum Sachsen (HDS) tätig.

anne.vogel@fh-zwickau.de

Zitationshinweis:

Albrecht, Claudia/Brenner, Franziska/Schulz, Anja/Vogel, Anne (2022): Digitale Werkstattformate für Lehrende an sächsischen Hochschulen. Unterstützungsangebote zur Entwicklung der eigenen digital gestützten Lehre. In: Online-Magazin *Ludwigsburger Beiträge zur Medienpädagogik*, Ausgabe 22/2022. URL: medienpaed-ludwigsburg.de/