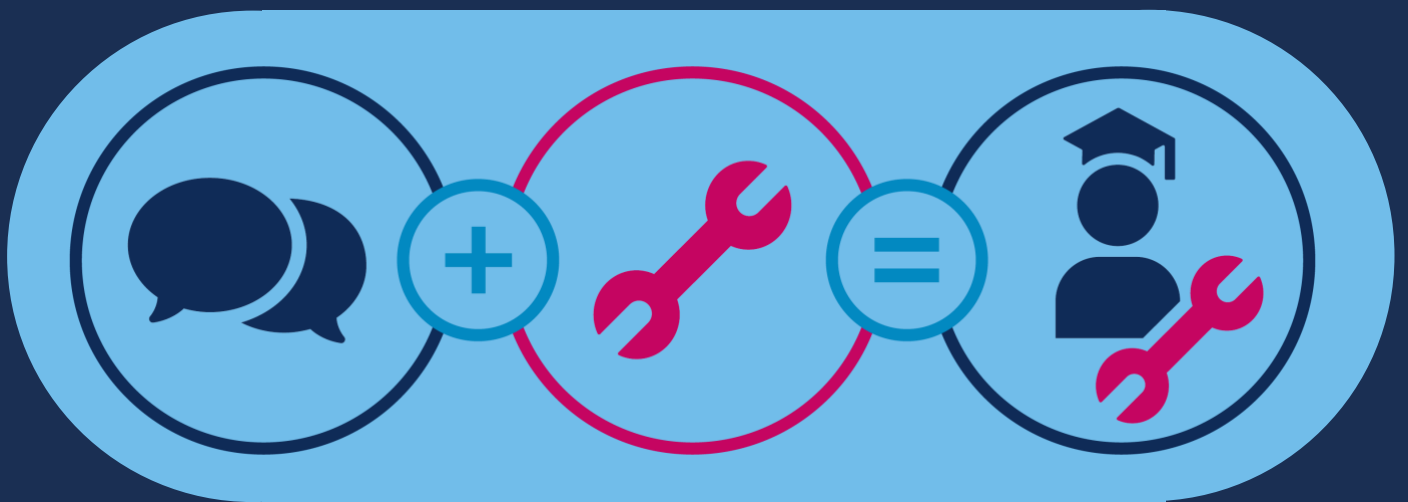


QUALITÄT DIGITAL GESTÜTZTER LEHRE AN BAYERISCHEN HOCHSCHULEN STEIGERN (QUADIS)

# Ergebnisse der Evaluation der Lehrwerkstätten des hochschuldidaktischen Verbundprojekts QUADIS



# Ergebnisse der Evaluation der Lehrwerkstätten des hochschuldidaktischen Verbundprojekt QUADIS

Maximilian Wopinski (Hochschule für Philosophie München)

Projekt „Qualität digital gestützter Lehre an bayerischen Hochschulen steigern (QUADIS)“

Universität Bayern e.V.  
Kaulbachstr. 31  
D-80539 München  
Tel. (089) 2101-9940  
Fax. (089) 2101-9941

Verantwortlich:  
Alexander Fehr M.A.  
Amtsgericht München, VR 18150  
Eingetragen am 20.8.2003

Das hochschuldidaktische Verbundprojekt QUADIS wird von der Stiftung Innovation in der Hochschullehre im Programm „Hochschullehre durch Digitalisierung stärken“ gefördert. QUADIS ist ein Projekt von ProfiLehrePlus (PLP), BayZiel und Virtueller Hochschule Bayern (vhb). Die Projektkoordination liegt bei Universität Bayern e.V.

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor.

Bitte zitieren als:

Wopinski, Maximilian (2024): Ergebnisse der Evaluation der Lehrwerkstätten des hochschuldidaktischen Verbundprojekts QUADIS. München, Verbundprojekt QUADIS.

Der Autor freut sich über Fragen und Anregungen zu der Evaluation, den zugrunde liegenden Daten und dem Themenfeld „Lehrwerkstatt“ allgemein:

Maximilian Wopinski M.A., Wissenschaftlicher Mitarbeiter für Hochschuldidaktik, Hochschule für Philosophie München  
E-Mail: [maximilian.wopinski@hfph.de](mailto:maximilian.wopinski@hfph.de)

Stand: 29. Mai 2024

# Inhaltsverzeichnis

1.	Definition Lehrwerkstatt	4
2.	Datenquellen	4
3.	Zielgruppe	5
4.	Gründe für die Teilnahme	7
5.	Evaluation des Methodeneinsatzes in den Lehrwerkstätten	9
5.1.	Wirksamkeit	10
5.2.	Akzeptanz	15
5.3.	Effizienz	18
6.	Abschluss	19

# 1. Definition Lehrwerkstatt

Eine Lehrwerkstatt ist ein Austausch- und Workshopformat, das als „didaktische Sprechstunde“ fungiert und Lehrende didaktisch-methodisch beim Transfer von digitalen Lehrinnovationen in die Praxis unterstützt. Das heißt, Lehrende sollen in sogenannten Lehrwerkstätten unter fachlicher Unterstützung ihre Lehrveranstaltungen oder Module überarbeiten, um Lehrinnovationen in die Lehre zu integrieren.

Lehrwerkstätten wurden innerhalb des ProfiLehrePlus-Verbunds bereits in verschiedenen Formen umgesetzt. Das Ziel der Evaluation war es, die methodische Ausgestaltung dieser Formate bewerten und nach Projektende eine Auswahl für zukünftige Maßnahmen zu treffen.

Die Lehrwerkstätten sollen hinsichtlich ihrer Wirksamkeit, Effizienz und Akzeptanz der methodischen Gestaltung evaluiert werden. Unter Wirksamkeit wird der Umfang und die Tiefe der Transformation (aus Expertensicht) verstanden, unter Effizienz der Aufwand für die Verbundpartner und die Lehrenden sowie unter Akzeptanz die Bereitschaft zur Mitarbeit und die Nachfrage der Lehrenden nach diesem Angebot.

## 2. Datenquellen

Die Evaluation basierte auf drei Datenquellen:

1. „Harte-Fakten“ aus der Lehrwerkstätten-Dokumentation
2. Eindrücke der Teilnehmenden und der Trainerinnen und Trainer durch Online-Fragebögen
3. Teilstandardisierte „Experteninterviews“ mit den Trainerinnen und Trainern

Zu 1.) Während der Projektlaufzeit wurden 61 Lehrwerkstätten angeboten, von denen 45 durchgeführt wurden. Insgesamt nahmen 252 Personen teil, durchschnittlich 5,7 pro Lehrwerkstatt. 16 angebotene Lehrwerkstätten haben nicht stattgefunden. 15 davon fanden nicht statt aufgrund zu weniger Anmeldungen. Eine musste krankheitsbedingt entfallen. Im Schnitt hatten die angebotenen Lehrwerkstätten 2,52 Sitzungen. Davon fanden 11 in hybridem Format statt, 24 ausschließlich online und 8 in Präsenz.

Zu 2.) Bei 20 (von 45) LW wurde der Teilnehmerfragebogen verwendet. An den 20 LWs haben 146 Personen teilgenommen (= 58% der Gesamtteilnehmer:innen). Den folgenden Ergebnissen der Evaluation liegen 48 Datensätze (= Personen, die die Evaluation gemacht haben) zugrunde. 16 Datensätze sind aus Teilnehmerfragebogen Version I und 32 Datensätze aus Teilnehmerfragebogen Version II. Version II des Fragebogens hat zusätzliche Fragen zu den Gründen, warum die Teilnehmenden die Lehrwerkstatt besucht haben und dazu welche der eingesetzten Methoden als hilfreich angesehen wurden.

Zudem beinhaltet Version II eine Aufforderung zur Erfolgsbewertung mit einer Schulnote und eine Frage, welche erfasst, ob die Teilnehmenden der Meinung sind, nach dem Besuch der Lehrwerkstatt in der Lage zu sein, zukünftige ähnliche Anliegen selbstständig zu bearbeiten.

33% der Teilnehmenden der Lehrwerkstätten, in welchen der Fragebogen verwendet wurde, haben die Evaluation ausgefüllt. Das sind 19% aller Teilnehmenden aller Lehrwerkstätten der Projektlaufzeit.

Zu 3.) Um die Lehrwerkstätten, die vor der Veröffentlichung der Fragebögen stattfanden, auch rückwirkend evaluieren zu können, wurden zwölf teilstandardisierte Experteninterviews mit den Trainerinnen und Trainern durchgeführt, die diese Lehrwerkstätten umgesetzt und ausgerichtet haben. Die Fragen dieser Experteninterviews orientierten sich an den Fragen des Fragebogens und gingen teilweise darüber hinaus. Bei diesen Interviews wurde vertieft auf bestimmte Inhalte eingegangen, insbesondere auf formatspezifische Überlegungen. Es wurde auch explorativ untersucht, worauf bei der Konzeption und Durchführung einer Lehrwerkstatt aus Sicht der Trainerinnen und Trainer besonders geachtet werden muss.

### 3. Zielgruppe

Die Erfassung der Statusgruppe der Teilnehmenden ergibt, dass die Lehrwerkstätten überwiegend (87,5%) von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besucht werden. Nur 3% der Teilnehmenden sind Professorinnen und Professoren. Im Vergleich mit den Beschäftigungszahlen im gesamten PLP-Verbund sind die Professorinnen und Professoren unterrepräsentiert. Dort machen sie rund 11% der Beschäftigten aus.



Abbildung 1: Statusgruppe der Teilnehmenden

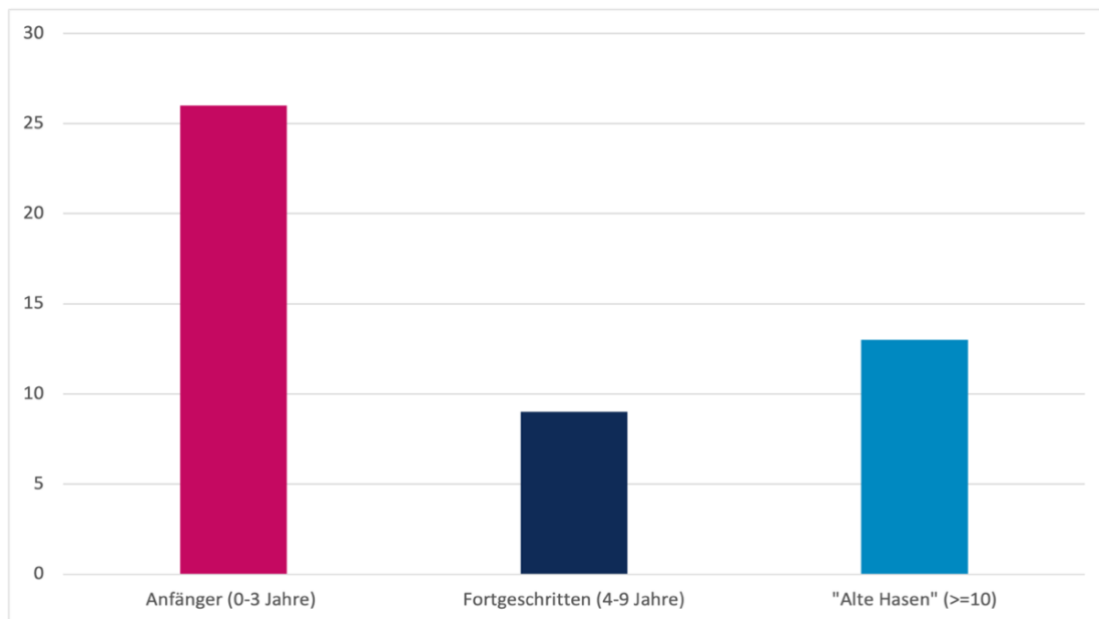


Abbildung 2: Lehrerfahrung der Teilnehmenden in Jahren

Die Erfassung der Lehrerfahrung der Teilnehmenden in Jahren legt zudem den Schluss nahe, dass Lehrwerkstätten besonders für Personen attraktiv sind, die gerade mit ihrer Lehre anfangen oder wenig Lehrerfahrung haben. So sind 54% Lehranfängerinnen und Anfänger mit 0-3 Jahren an Lehrerfahrung, 19% sind Fortgeschrittene mit 4-9 Jahren Lehrerfahrung und 27 Prozent sind Erfahrene mit über zehn Jahren Lehrerfahrung.

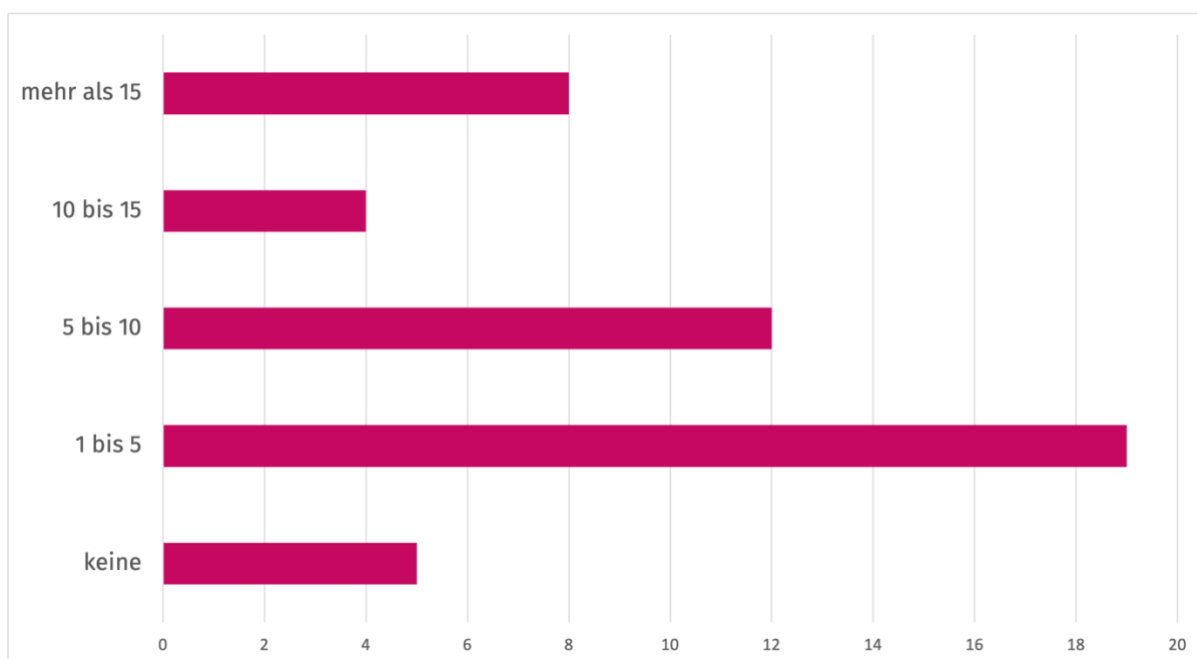


Abbildung 3: Hochschuldidaktische Vorkenntnisse

Die Teilnehmenden von Lehrwerkstätten haben meist hochschuldidaktische Vorkenntnisse. Sie sind jedoch im Mittel noch hochschuldidaktische „Anfänger“.

So haben zwar nur fünf Teilnehmende der Lehrwerkstätten noch nie eine hochschuldidaktische Weiterbildung besucht, hingegen haben 44% der Teilnehmenden eine bis fünf hochschuldidaktische Weiterbildungen besucht.

Dies legt abermals den Schluss nahe, dass Lehrwerkstätten Lehranfängerinnen und Anfänger ansprechen, die die Bereitschaft haben sich aktiv mit ihrer Lehre auseinanderzusetzen. Dabei handelt es sich überwiegend um befristet angestellte Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

## 4. Gründe für die Teilnahme

Bei der Evaluation wurden auch die Gründe für die Teilnahme erfasst. Besonders häufig (74%) wurde das konkrete Thema der Lehrwerkstatt als ein Grund für die Teilnahme genannt. Daneben waren das spezifische Format der Lehrwerkstatt (44%) und die zu erwerbenden Arbeitseinheiten (34%) häufig genannte Gründe für die Teilnahme. Hier waren Mehrfachnennungen möglich, sodass die Prozentzahlen 100% übersteigen können. Eine Prozentangabe in diesem Fall bedeutet, dass z.B. 74% aller Teilnehmer das Thema der Lehrwerkstatt als einen Grund für den Besuch angegeben haben. Gründe, die sehr wenig Einfluss auf die Teilnahme zu haben scheinen, sind die Persönlichkeit des/der Trainerin oder des Trainers (6%) und die Empfehlung über Kolleginnen oder Kollegen oder Vorgesetzte (12%).

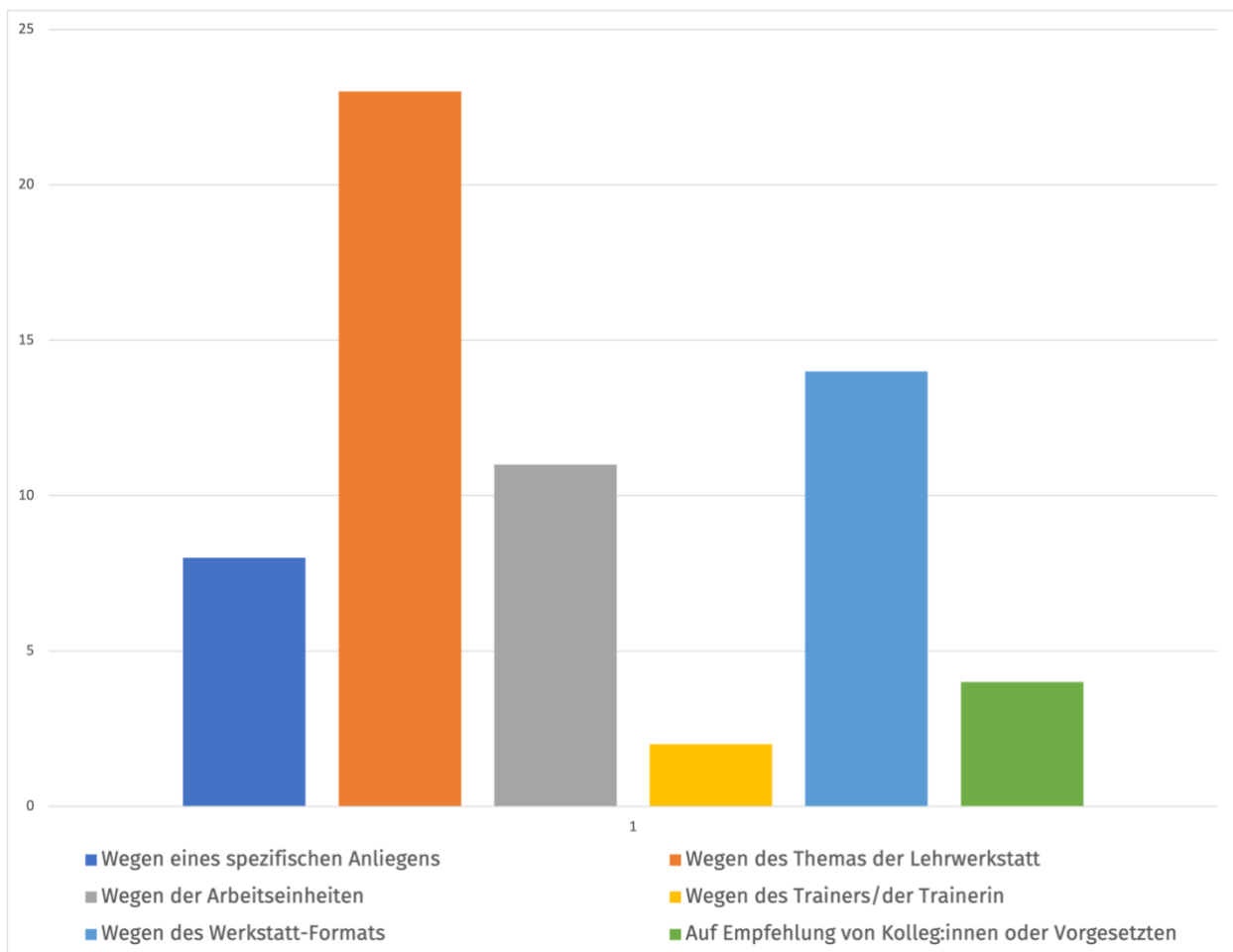


Abbildung 4: Gründe für die Teilnahme

Dies bedeutet nicht, dass solche Empfehlungen per se kein Motivator sind, an Lehrwerkstätten teilzunehmen. Die Frage, die hier offenbleiben muss, ist, ob es unter Kolleginnen und Kollegen üblich ist, solche Empfehlungen auszusprechen, beziehungsweise, wie viele Empfehlungen ausgesprochen wurden, oder ob andere Faktoren wie der Inhalt und die Relevanz der Lehrwerkstatt, die persönliche berufliche Entwicklung oder organisatorische Anforderungen eine größere Rolle für die Teilnahme spielen.

Obwohl die Lehrwerkstatt konzeptionell ein problemorientiertes Arbeiten an der eigenen Lehre sein soll, kommen nur ein Viertel (25%) der Teilnehmenden wegen eines spezifischen Anliegens in die Lehrwerkstatt. Die Erläuterungen zu den Anliegen legen nahe, dass einige Teilnehmende die Lehrwerkstätten gezielt nutzen, um ihre bestehenden Lehrveranstaltungen weiterzuentwickeln oder neu zu konzipieren. Zudem wurde wiederholt genannt, dass die Teilnehmenden Anregungen wünschen, um Ihre Lehre zeitgemäß, attraktiv, aktivierend und abwechslungsreich zu gestalten.

Die Evaluation zeigt auch, dass 16 von 32 Personen (50%) in der Lehrwerkstatt ein neues Anliegen identifizierten. Dabei zeigt sich, dass die Teilnehmenden daran interessiert sind, neue digitale Werkzeuge kennenzulernen und deren Anwendungsmöglichkeiten in der Lehre zu erforschen. Es besteht ein großes Interesse an erweiterten und virtuellen Realitäten (XR) sowie an Künstlicher Intelligenz (KI) und deren Nutzen in der Lehre.

In didaktischer Hinsicht beziehen sich die Anliegen oft auf die Aktivierung und Einbindung von Studierenden. Generell ist erkennbar, dass die Teilnehmenden ihre Lehrmethoden verbessern und anpassen möchten, und Interesse an der Erweiterung ihrer didaktischen Fähigkeiten haben, um ihre Lehre abwechslungsreich und aktivierend zu gestalten.

Die Teilnehmenden berichteten von einer hohen Zufriedenheit in der Bewertung der Bearbeitung ihrer Anliegen in der Lehrwerkstatt.



## 5. Evaluation des Methodeneinsatzes in den Lehrwerkstätten

Die Herausforderung bei der Evaluation der eingesetzten Methoden bestand darin, dass die Teilnehmenden die Methoden identifizieren mussten und diese nicht immer klar trennbar waren oder die Teilnehmenden kein ausreichendes Methodenwissen haben. Im Fragebogen wurde zunächst über Selektivfragen erfasst, welche Methoden die Teilnehmenden identifiziert haben:

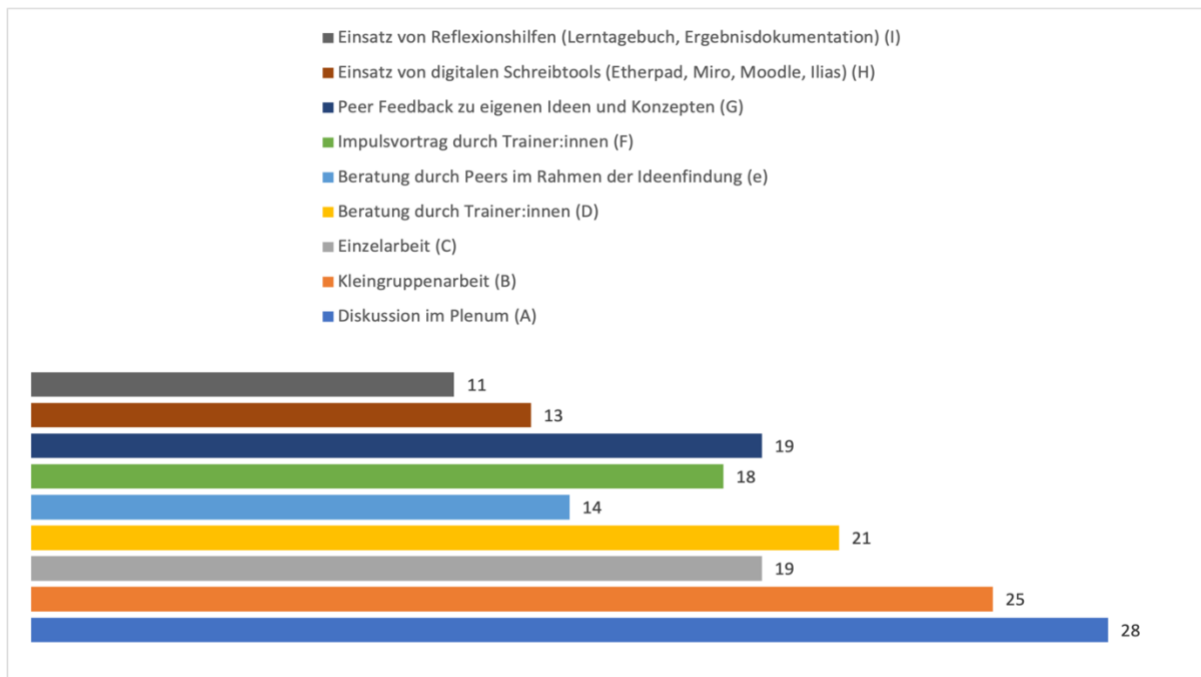


Abbildung 5: Eingesetzte Methoden

Es ist erkennbar, dass bei 32 Datensätzen, mit 28 Nennungen, die Diskussion im Plenum die am häufigsten eingesetzte Methodik ist, gefolgt von der Kleingruppenarbeit (25 Nennungen), der Beratung durch Trainerinnen und Trainer (21 Nennungen), der Einzelarbeit und dem Peerfeedback (jeweils 19 Nennungen), dem Impulsvortrag durch Trainerinnen und Trainer (18 Nennungen), der Beratung durch Peers (14 Nennungen) und dem Einsatz von digitalen Schreibtools (13 Nennungen) und Reflexionshilfen, wie Lerntagebüchern (11 Nennungen).

Es zeigt sich daran, dass eine Vielzahl an methodischen Ansätzen in den Lehrwerkstätten zum Einsatz kommt, wobei diese Verteilung nicht verwunderlich ist, da Lehrwerkstätten per se als Austauschformate konzipiert sind. Aktiver Austausch und gemeinsames Lernen sind zentrale Elemente der Lehrwerkstätten. Interaktive und kollaborative Methoden wie Plenumsdiskussionen und Kleingruppenarbeit haben von vornherein einen hohen Stellenwert.

## 5.1. Wirksamkeit

Wichtiger ist in dieser Hinsicht, als wie hilfreich die Teilnehmenden die eingesetzten Methoden erachten. Es zeigt sich, dass die Diskussion im Plenum und die Arbeit in Kleingruppen besonders gut bewertet werden, wenn man die Anzahl der verwendeten Methoden mit deren Bewertung als „besonders hilfreich“ vergleicht. Zum Beispiel bewerteten 57% der Teilnehmenden, die an einer Diskussion im Plenum teilgenommen haben, diese Methode als hilfreich und 48% der Teilnehmenden die Kleingruppenarbeit als hilfreich.

Schlecht abgeschnitten haben hier die Einzelarbeit mit 21%, der Einsatz von Reflexionshilfen mit 9% und die digitalen Schreibtools mit nur 8%.

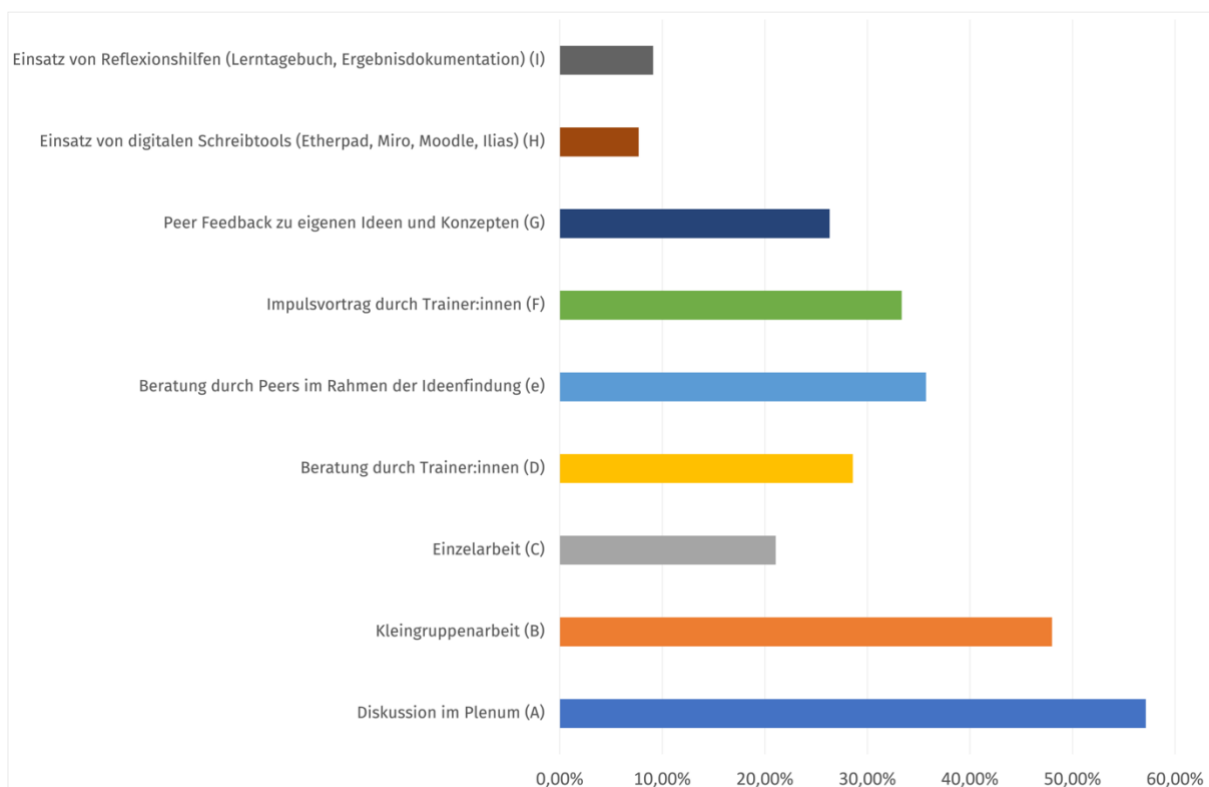


Abbildung 6: Verhältnis von Anz. Nennung Methodeinsatz zu Bewertung der Methode als besonders hilfreich

Die Ergebnisse zeigen, dass interaktive und kollaborative Methoden wie Diskussion im Plenum und Kleingruppenarbeit von den Teilnehmenden als besonders hilfreich erachtet werden. Dies unterstreicht die Bedeutung von aktivem Austausch und gemeinsamer Problemlösung in den Lehrwerkstätten. Methoden, die auf individuelle Arbeit und Reflexion setzen, wie Einzelarbeit, Reflexionshilfen und digitale Schreibtools, schneiden hingegen schlechter ab. Das schlechte Abschneiden der Pads, Reflexionshilfen und der Einzelarbeit deutet darauf hin, dass die Teilnehmenden weniger Nutzen aus individuelleren oder technologiegestützten Ansätzen ziehen. Man kann spekulieren, dass dies möglicherweise auf mangelnde Vertrautheit oder unzureichende Unterstützung bei der Anwendung dieser Methoden zurückzuführen ist.

Die Teilnehmenden wurden zudem gefragt, welche der eingesetzten Methoden Sie nicht als hilfreich bewerten würden. Die Beantwortung dieser Frage war optional, sodass nur 7 von 32 möglichen Datensätzen zu dieser Frage vorliegen.

Davon enthielten drei Rückmeldungen konkrete Hinweise auf die eingesetzte Methodik. Zum einen wurde angemerkt, dass die Effektivität der Kleingruppenarbeit stark von der Zusammensetzung der Gruppe abhängen kann und insofern die Person nur teilweise von dieser Methode profitiert hat. Die Möglichkeit, die Gruppen zu wechseln, wurde jedoch als positiv hervorgehoben. Eine Rückmeldung nannte das eingesetzte Etherpad als nicht hilfreich. Wie oben bereits erwähnt, könnte dies auf eine mangelnde Einarbeitung oder fehlende oder unklare Integration in den Gesamtkontext der Lehrwerkstatt zurückzuführen sein. Eine Rückmeldung bezog sich auf die Einzelarbeit, welche die Person gerne bei mehr Zeit, diese zwischen den Sitzungen gemacht hätte und nicht in der Sitzung.

Die übrigen vier Rückmeldungen bestätigten eher, dass alle eingesetzten Methoden als effektiv und motivierend bewertet werden, was auf eine insgesamt positive Wahrnehmung der Lehrwerkstätten hinweist.

Zwar hat die Evaluation der Lehrwerkstätten zum Ziel, herauszufinden, welche Methoden besonders wirksam sind, um Lehrende bei der Bearbeitung ihrer didaktischen Konzepte zu unterstützen. Durch die Interviews mit den Trainerinnen und Trainer sowie die Fragebögen, die von diesen bearbeitet wurden, hat sich jedoch herausgestellt, dass es schwierig ist, einzelne Methoden isoliert als besonders wirksam zu identifizieren. Sie betonen, dass die Wirksamkeit von Methoden stark vom Gesamtkonzept der Lehrwerkstatt abhängt. Eine Methode ist nur dann sinnvoll, wenn sie in das Gesamtkonzept passt und auf die spezifischen Bedürfnisse und die Zusammensetzung der Teilnehmenden abgestimmt ist.

Ein Beispiel ist die Kleingruppenarbeit. Diese kann nur dann sinnvoll sein, wenn die Gruppenzusammensetzung passt und die Teilnehmenden sich gegenseitig unterstützen können. Daher ist es wichtig, dass Methoden flexibel während der Sitzungen auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden und unter Berücksichtigung der Gruppenzusammensetzung, angepasst werden. Die Trainerinnen und Trainer müssen in der Lage sein, ad hoc zu entscheiden, welche Methode in einer bestimmten Situation am besten geeignet ist.

In den Interviews wurde wiederholt darauf verwiesen, dass eine effektive Herangehensweise darin besteht, einen Methoden- oder Aufgabenpool vorzubereiten. Dieser Pool sollte aus verschiedenen, bereits detailliert vorbereiteten Methoden oder Aufgaben bestehen, die flexibel während der Sitzungen eingesetzt werden können.

Anhand von Freitextfragen wurden die Teilnehmenden gebeten, dazu Stellung zu nehmen, welche Impulse Sie aus der Lehrwerkstatt mitnehmen, um Ihre Lehre weiterzuentwickeln.

Die Freitextantworten wurden bei der Auswertung in folgende Kategorien eingeteilt:

- (I) **Technisches Know-How/Tools**  
→ Kennen von (digitalen) Tools od. Medien und Kenntnisse über Einsatzszenarien in der Lehre.
- (II) **Didaktisches Know-How**  
→ Grundlegende Didaktische Überlegungen, Haltungen, Konzepte
- (III) **Methodisches Know-How**  
→ Kenntnis über, Auswahl und Anwendung spezifischer, konkreter Lehrmethoden und -Strategien.
- (IV) **Rollenverständnis**  
→ Reflexion über die eigene Rolle als Lehrperson, die eigene Lehrphilosophie, Haltung, Grenzen etc.
- (V) **Selbstorganisation**  
→ Zeitmanagement, Zielsetzung und Priorisierung, Arbeitstechniken, Ressourcenmanagement, Stressmanagement.
- (VI) **Kommunikation und Social-Skills**  
→ Schaffen eines positiven Lernumfelds, Feedback geben und bekommen, Lehrkommunikation, Sprachliche Fähigkeiten, Konfliktlösung, Interaktion mit Studierenden etc.

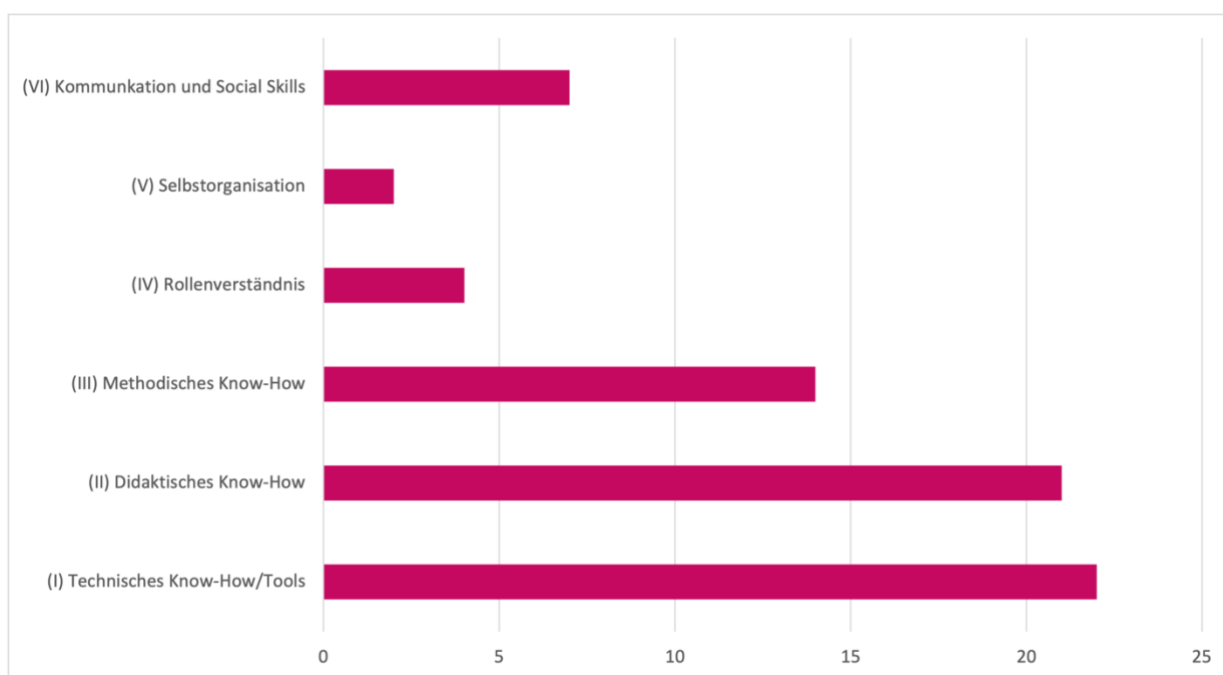


Abbildung 7: Impulse

Hier stehen 44 Datensätze zur Verfügung. 22 Teilnehmende gaben an, technische Impulse erhalten zu haben, 21 haben didaktische Impulse bekommen, 14 konnten methodische Impulse gewinnen, 7 haben bezüglich Kommunikation und Social-Skills Anregungen erhalten und 4 haben Anregungen zu ihrem Rollenverständnis als Lehrpersonen. Nur 2 Personen konnten Impulse zur Selbstorganisation aus der Lehrwerkstatt mitnehmen.

Analog dazu wurde gefragt, für welche konkreten Probleme und Herausforderungen der Lehrpraxis sich die Teilnehmende durch den Besuch der Lehrwerkstatt besser gewappnet fühlen.

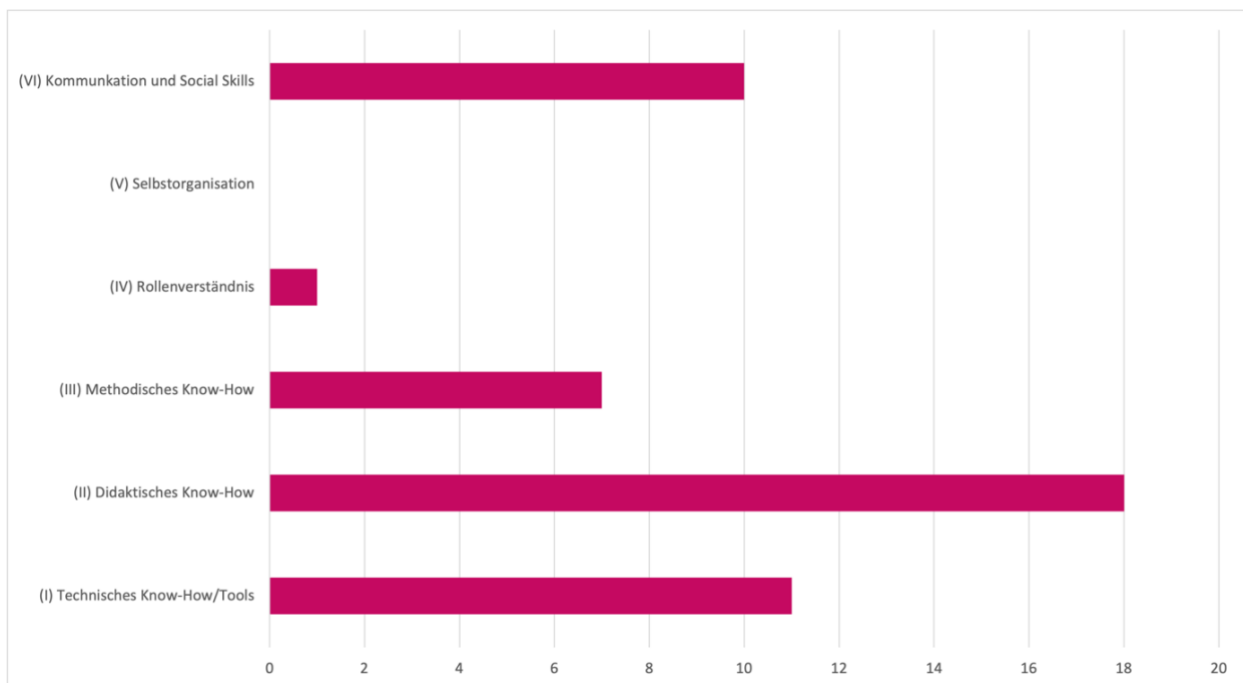


Abbildung 8: Gewappnet für Herausforderungen

Hier stehen gesamt 39 Datensätze zur Verfügung. Es zeigt sich, dass 18 Personen sich für didaktische Herausforderungen besser gewappnet fühlen, 11 haben den Eindruck technische Probleme besser bewältigen zu können. 10 Personen fühlen sich sicherer im Umgang mit verschiedenen Kommunikations- und Interaktionssituationen. 7 Personen gaben an, für methodische Herausforderungen besser gewappnet zu sein. Nur eine Person gab an sich sicherer für Herausforderungen rund um ihr Rollenverständnis zu fühlen und keine Person denkt für Herausforderungen der Selbstorganisation besser vorbereitet zu sein.

Eine Interpretation, dass Lehrwerkstätten weniger wirksam in Bezug auf die Kompetenzvermittlung in den Bereichen Selbstorganisation und Rollenverständnis ist insofern jedoch nicht zulässig, da die geringe Anzahl an Rückmeldungen zu Selbstorganisation und Rollenverständnis darauf hindeuten könnte, dass diese Themen entweder weniger im Fokus der Lehrwerkstätten standen oder nicht ausreichend behandelt wurden. Alternativ könnte es sein, dass diese Bereiche für die Teilnehmenden derzeit weniger relevant oder weniger problematisch erscheinen. Es ist wahrscheinlich, dass die Lehrwerkstätten thematisch auf technische und didaktische Aspekte ausgerichtet waren, wodurch andere Bereiche wie Selbstorganisation und Rollenverständnis weniger Beachtung fanden.

Eine Durchsicht der Titel der Lehrwerkstätten, um Aufschluss über die thematische Ausrichtung zu gewinnen war nicht erkenntnisreich, da diese nur in Ausnahmefällen eine spezifische thematische Ausrichtung erkennen ließen. Vielmehr waren die

meisten Lehrwerkstätten eher offen und wurden im Sinne der Problemzentrierung, je nachdem, was von den Teilnehmern gewünscht war, angepasst.  
Aus den vorhandenen Daten lassen sich folgende Erkenntnisse ableiten:

Beim Besuch von Lehrwerkstätten, lernen Lehrpersonen verstärkt digitale Tools und Technologien kennen und Reflektieren deren Einsatz in der Lehre. Die Unsicherheiten im Umgang mit digitalen Medien werden abgebaut und der gezielte Einsatz technischer Hilfsmittel, der didaktischen Mehrwert bietet, wird angestrebt. Technische Tools werden häufig als Mittel genannt, um die Lehre abwechslungsreicher und aktivierender zu gestalten. Die Reflexion über den Einsatz digitaler Tools in der Lehre schließt auch oft deren Mehrwert und Sinnhaftigkeit ein. Es ist zu erkennen, dass Lehrende ein Bewusstsein dafür entwickeln, dass der Einsatz dieser Tools allein, die Lehre noch nicht verbessert, sondern dass sie stimmig und zielgerichtet in das gesamte Veranstaltungskonzept integriert werden müssen.

Lehrpersonen reflektieren in Lehrwerkstätten über grundlegende didaktische Konzepte. Neben „kerndidaktischen“ Überlegungen rund um Lernziele, Constructive Alignment und die Lehrveranstaltungskonzeption für eine kompetenzorientierte Lehre wurden didaktische Impulse oft im Zusammenhang mit technischen Überlegungen genannt. Wiederkehrende Probleme waren die Aktivierung Studierender zu mehr Mitarbeit und bereits erwähnte abwechslungsreiche Gestaltung der Lehre. Es wird deutlich, dass die didaktische Vielfalt und die Integration verschiedener Lernphasen sowie der Einsatz aktivierender Methoden zentrale Anliegen sind. Diese Rückmeldungen das Bestreben der Lehrenden, die Lehre didaktisch-pädagogisch wertvoll zu gestalten.

Lehrpersonen haben auch konkrete methodische Ansätze und Strategien kennengelernt, die sie in ihre Lehre integrieren möchten. Methodische Überlegungen wurden oft auch im Zusammenhang mit didaktischen Überlegungen genannt.

Weniger häufig wurde explizit die Reflektion über die eigene Rolle und das Selbstverständnis als Lehrende genannt. Vereinzelt wurde das gewonnene Verständnis geäußert, dass Lehre kreativ und interaktiv sein kann und dass es in Ordnung ist, nicht alles zu wissen. Ebenso vereinzelt wurde genannt, dass sich Lehrpersonen besser vorbereitet fühlen, mit Stress umzugehen und ihre Aufgaben effizienter zu organisieren.

Aus den Rückmeldungen lässt sich ableiten, dass die die Lehrpersonen aus den Lehrwerkstätten viele Impulse zur Verbesserung der Kommunikation und Interaktion mit ihren Studierenden mitgenommen. Auch hier ist ein zentrales Thema die Interaktion mit Studierenden, die auf Fragen im Plenum nicht antworten. Daneben sind häufig genannte Themen das Geben von Feedback und das Führen von Beratungsgesprächen.

Lehrwerkstätten erwiesen sich insofern als wirksam in der Vermittlung von Technik- und Methodenwissen. Dies geschah aber nur selten ohne Einbezug didaktischer Überlegungen, besonders in Bezug auf die Aktivierung von Studierenden und der Gestaltung abwechslungsreicher, moderner, interaktiver Lehre.

Die Evaluation ergab auch, dass Teilnehmende der Überzeugung sind durch den Besuch der Lehrwerkstatt zukünftige ähnliche Anliegen selbstständig bearbeiten können.

## 5.2. Akzeptanz

Die Akzeptanz der Lehrwerkstätten war hoch: 42 von 46 Personen würden den Besuch weiterempfehlen. Gründe für die Empfehlung umfassten den Austausch, Peer-Feedback, das Kennenlernen neuer Ideen und Impulse sowie die Möglichkeit zur flexiblen Teilnahme. Sowohl von Trainerinnen und Trainern als auch von Teilnehmenden wurde hervorgehoben, dass der Austausch vor allem in heterogenen Teilnehmergruppen, betreffend Statusgruppe, Lehrerfahrung und Fachgebiet, sehr bereichernd ist.

Die Vielfalt der Impulse und Perspektiven wird als sehr positiv wahrgenommen. Wiederholt wurde darauf hingewiesen, dass besonders Lehranfängerinnen und -anfänger von den Lehrwerkstätten profitieren, da sie Unterstützung und wertvolle Tipps für den Einstieg in die Lehre erhalten. Auch erfahrene Lehrende finden die vermittelten Inhalte als hilfreich und relevant, aufgrund der problemzentrierten und flexiblen Ausrichtung der Lehrwerkstatt auf die konkreten Anliegen der Teilnehmer.

Obwohl die meisten Rückmeldungen zu den Lehrwerkstätten positiv sind, gibt es auch vereinzelt kritische Stimmen. Diese können zu drei Grundlinien zusammengefasst werden.

- I. Sowohl die Freitextantworten aus der Teilnehmerbefragung als auch die Trainerinterviews bestätigen, dass sich die Teilnehmenden gelegentlich mehr Strukturen wünschen. Dies umfasst einen klaren Ablaufplan und die transparente Kommunikation von Erwartungen. Gleichzeitig wird die Möglichkeit zur flexiblen Teilnahme gelobt.

Eine Person merkte kritisch an, dass sie den Besuch der Lehrwerkstatt nur sehr motivierten Kollegen oder Kolleginnen, die weitgehend autonom und selbststrukturiert arbeiten wollen, empfehlen würde. Des Weiteren wäre eine detailliertere Kommunikation vorab zum Ablauf, zu den Inhalten und Zielen für Sie hilfreich gewesen. Dies hätte auch Einfluss auf die Einschreibung anderer Kolleginnen und Kollegen gehabt, die eher teilgenommen hätten, wenn Sie den Aufwand besser hätten einschätzen können. Eine andere Person hätte sich Zwischenziele und Deadlines für Etappen gewünscht und betont, dass dies einen positiven Effekt auf die Motivation der Teilnehmer gehabt hätte.



Zum anderen wurde angemerkt, dass das aktuelle Angebot der Lehrwerkstätten für Personen, die Lehramt studiert haben, nicht ausreichend differenziert ist und dass für didaktisch Geschulte, viel Bekanntes wiederholt wird.

Die Interviews mit den Trainerinnen und Trainern verdeutlichen, dass es sehr wichtig ist, bereits in der Ausschreibung ein möglichst umfassendes Erwartungsmanagement zu betreiben.

Best-Practice in diesem Fall ist deutlich zu machen, für wen der Besuch der Lehrwerkstatt gewinnbringend sein kann, welche Vorkenntnisse vorausgesetzt werden und mit welchen Anliegen Personen in Lehrwerkstätten kommen können.

Natürlich wäre es auch möglich, Lehrwerkstätten thematisch weiter zu differenzieren, um genau für gewisse Zielgruppen ein Angebot zu schaffen. Allerdings ist eine weitere Differenzierung der Zielgruppe vor dem Hintergrund der bereits geringen Teilnehmerzahlen problematisch, weil damit der Pool potenzieller Teilnehmenden weiter eingeschränkt wird.

- II. Die Interviews mit den Trainerinnen und Trainern und die Freitextantworten der Teilnehmenden bestätigen, dass es gelegentlich den Wunsch nach mehr Input gab. Es ist vor dem Hintergrund verständlich, dass bei einigen Lehrenden die Erwartung besteht, der Zeitaufwand für die Teilnahme müsse durch direkten Input gerechtfertigt werden. Sie möchten fundierte Informationen und fachliche Anregungen erhalten. Für Trainerinnen und Trainer ist es eine fortwährende, oft nicht leicht zu bewältigende Aufgabe, eine Balance zwischen Austausch und Input zu finden und die Bedürfnisse aller Teilnehmenden gleichermaßen zu erfüllen.

In der Trainerbefragung erhielt die Aussage, dass nach Einschätzung der Trainer in den gemeinsamen (synchronen) Sitzungen, Methoden, die die Aktivität der TN erfordern, gegenüber dem Input durch Experten überwiegen sollten, mit 4,33 auf einer Likert-Skala, große Zustimmung. Vor dem Hintergrund, dass Lehrwerkstätten als Austausch- und Beratungsformate, genau nicht Inputformate, wie reguläre ProfiLehrePlus-Weiterbildungskurse sind, nicht verwunderlich.

Eine klare Kommunikation im Vorfeld darüber, was Teilnehmende von der Lehrwerkstatt erwarten können, kann ein Teil der Lösung sein. Andere Rückmeldungen legen auch die nachvollziehbare Beobachtung nahe, dass der Austausch in der Gruppe immer nur so gut sein kann, wie die Zusammensetzung der Teilnehmenden und deren Bereitschaft zur Mitarbeit es erlauben.

Eine Person würde die Teilnahme an Lehrwerkstätten nicht empfehlen. Für sie gab es zu wenig Input durch die Trainer. In diesem Fall ist es aber auch nicht ergründbar, wie die konkrete Ausgestaltung der Lehrwerkstatt durch die Trainerinnen und Trainer war. Aus einem anderen Datensatz zur selben Lehrwerkstatt lässt sich aber ein gegensätzliches Bild zeichnen.



Diese Person empfiehlt ausdrücklich die Teilnahme an der Lehrwerkstatt und lobt die gezielte Hilfestellung die eigentliche Herausforderung hinter der ursprünglichen Fragestellung zu erkennen und die gezielte Beratung und Impulse zur Lösung des Problems.

Als Best-Practice Empfehlung kann durch regelmäßige Feedbackschleifen nach oder sogar während der Sitzungen von Trainerseite darauf geachtet werden, ob der Umfang des Inputs den Erwartungen der Teilnehmenden entspricht, um gegebenenfalls auch flexibel auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden einzugehen.

Von Trainerseite wurde angemerkt, dass die Kombination aus kurzem Input (ca. 15 Minuten) und anschließendem Austausch in Kleingruppen-Breakouts mehrfach als sehr produktiv bewertet wurde.

- III. Gelegentlich wurde von den Teilnehmenden der Wunsch nach mehr Zeit zur Vertiefung und zum Austausch geäußert. Allerdings besteht das Problem, dass Lehrpersonen generell wenig Zeit haben, sich sowohl mit ihrer Lehre als auch mit hochschuldidaktischen Weiterbildungen zu beschäftigen. So besteht bei Trainerinnen und Trainern die Besorgnis, dass längere Formate zu einer geringeren Teilnahme führen könnten. Generell geht der Trend für hochschuldidaktische Weiterbildungsformate hin zu kürzeren Formaten. Deshalb neigen Trainerinnen und Trainer dazu, kürzere, aber häufigere Sitzungen zu planen, in der Hoffnung, dass dies die Teilnahme erhöhen könnte. Diese Strategie trifft jedoch nicht immer die Vorstellungen aller Teilnehmenden, die sich manchmal mehr Zeit für die Vertiefung von Inhalten wünschen.

Ein weiterer Punkt, der in den Rückmeldungen zur Sprache kam, betrifft die Nutzung von Foren und Dokumentationspads, wie Etherpads oder Cryptpads, die bereitgestellt wurden, um auch nach und zwischen den Sitzungen einen Austausch zu ermöglichen. Die Trainerbefragung ergab jedoch, dass diese Foren von den Teilnehmenden kaum genutzt werden. Der Austausch in den Foren findet nur in Ausnahmefällen statt, obwohl diese als Lösung für den Wunsch nach mehr Zeit für Vertiefung und Austausch angesehen werden könnten.

Die Frage stellt sich, warum Teilnehmende, die sich mehr Zeit für Austausch wünschen, diese bereitgestellten Foren nicht nutzen. Es gibt mehrere mögliche Erklärungen dafür: Lehrende sind oft bereits mit einer Vielzahl von Kommunikationskanälen konfrontiert. Ein weiteres Forum kann als zusätzliche Belastung empfunden werden und wird daher möglicherweise nicht als gewinnbringend erachtet.

Möglichweise besteht die Einstellung bei den Teilnehmenden, dass der persönliche Kontakt und die direkte Interaktion in den Sitzungen nicht durch ein Chatforum ersetzt werden können. Direkter Austausch und die sofortige Rückmeldung, sind in einem Forum nicht in gleicher Weise gegeben.

Auch könnte das Onboarding in die Foren durch die Trainerinnen und Trainer nicht ausreichend sein. Teilnehmende fühlen sich möglicherweise unsicher oder nicht ermutigt, in den Foren Beiträge zu posten.

Die Lehrenden wurden abschließend gebeten, den Besuch der Lehrwerkstatt mit einer Schulnote zu bewerten. Im Schnitt geben die Teilnehmenden der Lehrwerkstatt die Note 1,25.

### 5.3. Effizienz

Die Evaluation der Lehrwerkstätten hat einige wichtige Faktoren und Best Practices identifiziert, die zum Gelingen der Formate beitragen. Diese Erkenntnisse stammen aus den Interviews mit den Trainerinnen und Trainern.

Ein erfolgreicher Ansatz ist es, einen offenen Raum für die Teilnehmenden zu schaffen, in dem sie ausgehend von ihren eigenen Problemen Lösungsansätze entwickeln können. Ebenfalls effektiv ist die Kombination aus kurzem Input durch die Trainerinnen und Trainer und anschließenden Austausch- bzw. Arbeitsphasen in Kleingruppen-Breakouts. Punktueller Expertenfeedback bei konkreten Problemen verstärkt diesen Effekt zusätzlich.

Ein Standort hat gute Erfahrungen in Bezug die Teilnehmergewinning gemacht, Lehrwerkstätten an konkrete Themen des regulären Kursprogramms zu koppeln und diese auch im entsprechenden Kurs zu bewerben.

Wiederholt wurde die Empfehlung geäußert, zu Beginn der Lehrwerkstatt genug Zeit einzuplanen, um die Probleme und Anliegen der Teilnehmenden nachzuschärfen und zu konkretisieren. Diese Anliegen sind am Anfang oft sehr groß und allgemein und benötigen daher eine präzisierende Diskussion. Dies stellt für die Teilnehmenden oft auch bereits eine erste und wichtige Lernerfahrung dar.

Wie bereits oben beschrieben betonen die Trainerinnen und Trainer, dass es sinnvoll ist, sich bei der Planung der Lehrwerkstätten konkrete Methoden zu überlegen und als Methodenpool zu sammeln, der dann flexibel in der Sitzung als Antwort auf die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmenden genutzt werden kann. Die Erstellung recyclebarer Materialien und ein nachhaltiger Arbeitsansatz sind ebenfalls wichtige Aspekte, die zum Erfolg der Lehrwerkstätten beitragen und vor allem die Effizienz der Durchführung erhöhen. Heißt konkret, dass Emails für die Anmelde- und Abmelde- und die Teilnahmebestätigung vorformuliert werden können. Zum Beispiel kann auch ein FAQ eingerichtet werden.

Allerdings gibt es auch Herausforderungen und weniger erfolgreiche Ansätze. Die Gewinnung von Teilnehmenden stellt oft eine Herausforderung dar. Foren, die als Orte zum Austausch gedacht sind, werden häufig nicht genutzt.

Die möglichen Gründe dafür wurden bereits oben diskutiert. Hybride Settings funktionieren bei kleinen Gruppen nicht immer optimal und sind dafür auch sehr ineffektiv.

Ein überstrukturiertes Vorgehen und das bloße Abarbeiten von Methoden sind weniger erfolgreich. Flexibilität und methodische Offenheit sind entscheidend, wie ebenfalls bereits oben diskutiert wurde.

Es ist sehr wichtig in der Ausschreibung neben den allgemeinen Fakten klar und prägnant darzustellen, mit welchen Anliegen die Teilnehmer kommen können, was sie erwartet und was von ihnen erwartet wird. In den Sitzungen müssen die Teilnehmenden aktiv ermutigt werden, sich in der Gruppe zu äußern, um eine offene und produktive Diskussion zu fördern.

Eine flexible Teilnahme sollte ermöglicht werden, allerdings erfordert ein flexibler Einstieg mit unterschiedlichen Arbeitsständen mehrere Trainerinnen und Trainer. Bei der Durchführung durch eine einzelne Person ist ein gemeinsamer Starttermin notwendig.

Offene Fragen, die noch geklärt werden müssen, sind unter anderem, wie viel den Teilnehmenden zugemutet werden kann und was vom Arbeitspensum her leistbar ist. Außerdem sollte überlegt werden, wann Lehrwerkstätten im Semester angesetzt werden sollten, um die bestmögliche Teilnahme und Effektivität zu gewährleisten.

## 6. Abschluss

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Lehrwerkstätten zahlreiche Vorteile bieten, insbesondere die flexible Anpassung der Methoden an die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmer und die Förderung eines offenen Raums für die Entwicklung von Lösungsansätzen. Besonders positiv wurden die Kombination aus kurzem Input und anschließenden Arbeitsphasen, die thematische Kopplung an das reguläre Programm und die Möglichkeit zur Peer-Beratung bewertet.

Die Evaluation wies jedoch auch Schwächen auf, vor allem durch den geringen Rücklauf und die damit verbundene potenzielle Verzerrung der Ergebnisse. Künftige Erhebungen sollten durch gezielte Maßnahmen zur Steigerung der Teilnahmequote verbessert werden, beispielsweise durch Anreize und eine klarere Kommunikation der Wichtigkeit der Teilnahme. Zudem könnte eine breitere Streuung der Erhebungskanäle helfen, ein repräsentativeres Bild zu erhalten.

Es ist generell schwierig, über die Wirksamkeit einzelner Methoden isolierte Aussagen zu treffen. Die Wirksamkeit didaktischer Methoden hängt stark von der Trainerperson und der "Passung" zwischen Trainerinnen und Trainer und Teilnehmenden ab. Eine Methode kann nur dann erfolgreich sein, wenn sie im Kontext des Gesamtkonzepts sinnvoll integriert ist und die Bedürfnisse der Teilnehmenden berücksichtigt.

Das Projekt QUADIS übergibt diese Ergebnisse an die Verbundpartner von ProfiLehrePlus. An den einzelnen Standorten sollten die bestehenden Lehrwerkstätten-Formate auf Basis dieser Ergebnisse adaptiert werden. Dies könnte die Implementierung klar strukturierter, aber flexibel anpassbarer Methodenpools sowie eine verbesserte Nutzung digitaler Tools umfassen.

Die gesammelten neuen Erfahrungen mit diesen Adaptionen sollten dokumentiert und in den fortlaufenden Diskurs innerhalb von ProfiLehrePlus eingebracht werden. So kann ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess initiiert werden, der die Wirksamkeit und Akzeptanz der Lehrwerkstätten weiter steigert und die Lehrenden in Bayern optimal unterstützt.

# Lizenzierung



Dieses Material steht unter der CC-BY-ND Lizenz.

Sie dürfen das Material in jedwedem Format oder Medium vervielfältigen und weiterverbreiten und zwar für beliebige Zwecke, sogar kommerziell.

Sie müssen angemessene Urheber- und Rechteangaben machen, einen Link zur Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Diese Angaben dürfen in jeder angemessenen Art und Weise gemacht werden, allerdings nicht so, dass der Eindruck entsteht, der Lizenzgeber unterstütze gerade Sie oder Ihre Nutzung besonders. Wenn Sie das Material remixen, verändern oder darauf anderweitig direkt aufbauen, dürfen Sie die bearbeitete Fassung des Materials nicht verbreiten. Sie dürfen keine zusätzlichen Klauseln oder technische Verfahren einsetzen, die anderen rechtlich irgendetwas untersagen, was die Lizenz erlaubt.

Der Lizenzgeber kann diese Freiheiten nicht widerrufen solange Sie sich an die Lizenzbedingungen halten.