

# Interaktive virtuelle Moderation – Ein Bericht aus der Praxis

## *Interactive virtual Moderation – A report from practice*

### **Maike Willing**

Masterstudentin des Studienganges „Interkulturelle Personalentwicklung und Kommunikationsmanagement“ an der Friedrich-Schiller-Universität in Jena. Die Autorin unterstützt als wissenschaftliche Hilfskraft den Bereich der digitalen Lehre des Universitätsklinikums in Jena. Im Rahmen eines Praxisprojektes ist sie aktuell für die Organisation einer mehrmonatigen virtuellen Eventreihe für den Hochschulverband Interkultureller Studien e.V. (IKS) verantwortlich.

### **France Grandmontagne**

Masterstudentin des Studienganges „Interkulturelle Personalentwicklung und Kommunikationsmanagement“ an der Friedrich-Schiller-Universität in Jena. Als wissenschaftliche Assistentin am Bereich Interkulturelle Wirtschaftskommunikation in Jena ist die Autorin zur Zeit in einem Projekt für interkulturelle Öffnung tätig. Im Rahmen eines Praxisprojektes ist sie zudem aktuell für die Organisation einer mehrmonatigen virtuellen Eventreihe für den Hochschulverband Interkultureller Studien e.V. (IKS) verantwortlich.

### **Abstract (Deutsch)**

*Aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung und der aktuellen Umstände der COVID-19-Pandemie stehen viele Bildungseinrichtungen vor der Herausforderung, die Präsenzlehre in den virtuellen Raum zu verlegen. Damit die Aufmerksamkeitsspanne der Teilnehmenden trotz fehlender physischer Nähe und Kontrollmöglichkeiten aufrechterhalten werden kann, gilt es die Online-Seminare möglichst interaktiv zu gestalten. In dem vorliegenden Beitrag werden die theoretischen Ansätze zur Gestaltung der digitalen Lehre in die Praxis überführt. Anhand konkreter praxisnaher Beispiele wird exemplarisch dargestellt, wie digitale Lehre partizipativer und interaktiver gestaltet werden kann. Zudem wird beschrieben, wie Teilnehmende durch die vorgestellten Beispiele auf relationaler Ebene angesprochen werden und wie die Kohäsion im Team dadurch gezielt gefördert wird.*

*Schlagwörter: Virtuelle Moderation, Partizipation, Interaktive Teilnahme*

### **Abstract (English)**

*Due to the ongoing digitalisation and the current circumstances of the COVID 19 pandemic, many educational institutions are faced with the challenge of moving classroom teaching into virtual space. In order to keep the attention span high despite the lack of physical proximity and control possibilities, online seminars must be designed as interactive as possible. In this article the theoretical approaches to the design of digital teaching are transferred into practice. Based on concrete examples of exercises and methods, suggestions are given on how digital teaching can be made more participatory and interactive. It also describes how participants are addressed on a relational level by the examples presented and how cohesion in the team is thereby specifically promoted.*

*Key words: virtual moderation, participation, interactive engagement*

Online-Seminare, Vorlesungen im Blended-Learning-Format, E-Portfolios, aufgezeichnete Videovorlesungen oder Videoconferencing in den Seminargruppen sind Angebote der digitalen Lehre, welche von zahlreichen Studierenden und Dozierenden tagtäglich genutzt werden. Insbesondere Vorlesungen im Videoconferencing-Format gehen häufig mit der Befürchtung einher, als 90-minütige Power-Point-Präsentation konzipiert zu sein. Dies führt dazu, dass die Aufmerksamkeitspanne der Teilnehmenden schnell abnimmt, sie nur noch passiv zuhören und die Bereitschaft, sich aktiv zu beteiligen, gering ausfällt. Es existieren jedoch zahlreiche wirksame Maßnahmen und Methoden, um einem solchen Zustand in der virtuellen Lehre entgegenzuwirken, die Aufmerksamkeit der Teilnehmenden zu fördern und sie zur aktiven Teilnahme zu motivieren. Zahlreiche wissenschaftliche Beiträge und aktuelle Forschungen beschäftigen sich mit entsprechenden virtuellen Lehr- und Lernsettings und den Aufgaben virtueller Moderation. Nur wenige Beiträge behandeln jedoch konkrete Beispiele aus der Praxis der digitalen Lehre. Aufgrund dessen stellt der vorliegende Beitrag eine Sammlung an ausgewählten Beispielen und Übungen im Bereich des Videoconferencing vor, welche in der Praxis der digitalen Lehre unmittelbar einsetzbar sind. Die Durchführung der Beispiele erfolgte bereits innerhalb von Online-Seminaren bzw. -Vorlesungen, welche im Videoconferencing-Format mit ca. 30 Teilnehmenden stattfanden.<sup>1</sup> Die ModeratorInnen tragen in der Umsetzung der Einheiten die Verantwortung und leiten die digitalen Sitzungen. Es ist anzumerken, dass die Rolle der ModeratorInnen von Lehrenden sowie von Lernenden bzw. von Teilnehmenden übernommen werden kann und gegebenenfalls von Sitzung zu Sitzung neu vergeben bzw. ausgehandelt wird.

Ein konkreter Vorschlag für die Gestaltung eines Online-Seminars ist eine Aufteilung der Seminargruppe in

Teams: Sogenannte Topic Teams, ein Focus Team und ein Culture Team (Heinrich 2020). Die Topic Teams bereiten pro Sitzung einen zeitlich limitierten Input vor und setzen sich intensiv mit einem spezifischen Thema auseinander. Das Focus Team fasst am Anfang der Sitzung als Wiederholung noch einmal komprimiert die Inhalte der letzten Sitzung zusammen und erstellt ein Übersichts-Handout für alle Teilnehmenden. So können die Teilnehmenden an einen übereinstimmenden Wissensstand anknüpfen. Zuletzt sorgt das Culture Team zu Beginn jeder Sitzung durch gezielte Teambuilding-Maßnahmen für einen lockeren Einstieg. Durch die Verteilung der Aufgaben liegt der Fokus nicht mehr nur auf der lehrenden Person, sondern jede\*r kann zu Wort kommen und sich mit einbringen.

### Beispiel 1

Um den Einstieg in das digitale Meeting aufzulockern und gleichzeitig einen kohäsionsfördernden Austausch zu ermöglichen, eignen sich Methoden, die Teilnehmende einladen, etwas von sich mitzuteilen. Damit eine als subjektiv unangenehm wahrgenommene Stille vermieden wird, empfiehlt es sich an dieser Stelle eine gewisse Struktur des Austausches vorzugeben (Sammet / Wolf 2019:78). Eine Möglichkeit hierfür ist die Übung "2 Wahrheiten und 1 Lüge", die als "Ice-Breaker" eingesetzt werden kann (Häfele / Häfele-Meier 2004:110-111). Die Übung läuft so ab, dass die Teilnehmenden bereits vor der Sitzung per E-Mail dazu aufgerufen werden, sich Aussagen zu überlegen, die auf ihre Person zutreffen (Beispiele: "Ich habe schon einmal in einem Großkonzern gearbeitet", "Meine größte Leidenschaft ist das Sammeln von Briefmarken", "Ich spreche fließend Schwedisch"). Davon entsprechen zwei Aussagen der Wahrheit und hinter einer verbirgt sich eine Lüge. In der Sitzung selbst, werden die Teilnehmenden zunächst in Kleingruppen (2-3 TN) aufgeteilt und virtuellen Nebenräumen

(bei Zoom beispielsweise sogenannte "Break-Out-Rooms") zugeordnet. Somit sind die Voraussetzungen für eine persönliche und offene Kommunikations-Atmosphäre gegeben. In einem weiteren Schritt stellen sich die Teilnehmenden in der Kleingruppe vor, indem sie die drei Aussagen über sich preisgeben. Daraufhin wird von den restlichen Mitgliedern der Kleingruppe diskutiert, welche Aussagen der Wahrheit entsprechen und welche frei erfunden sind. So werden die Teilnehmenden auf der relationalen Ebene angesprochen und reflektieren die individuellen Eigenschaften der Gruppenmitglieder.

### **Beispiel 2**

Ein weiteres Beispiel bezieht sich auf die Einbeziehung von Körper und Körperlichkeit durch reale Bewegungen, um Affinität und Verbundenheit zwischen den Teilnehmenden zu fördern (Nardi 2005:120). Es existieren verschiedene solcher Übungstypen, die in der Praxis häufig als "Energizer" bezeichnet werden und entsprechend ihres Wortlauts die Energie der Teilnehmenden "aufladen" sollen. Ein Energizer, an dem die Teilnehmenden (max. 40 Pers.) von Zuhause aus mitmachen können und der den Titel "Schätze in 4-Wänden" tragen soll, kann wie folgt ablaufen: Die Teilnehmenden sitzen vor ihren Computern. Die ModeratorInnen beginnen die Übung, indem sie sagen "Wer besitzt das... (Einfügen eines Adjektivs im Superlativ)?" Die Teilnehmenden haben dann 30 Sekunden Zeit, um in ihrer Wohnung einen Gegenstand zu finden, der zu dem Adjektiv passt und ihn dann in die Kamera zu halten. Die ModeratorInnen haben 10 Sekunden Zeit, um den ihrer Meinung nach passendsten Gegenstand auszusuchen. Die Auswahl muss hierbei nicht begründet werden. Die BesitzerInnen des ausgewählten Gegenstandes geben nun das nächste Adjektiv an: "Wer besitzt das... (Einfügen eines Adjektivs im Superlativ)?" Je nach gewünschter Dauer kann die Übung mit einer beliebigen

Anzahl an Runden wiederholt werden. Soll die Dauer der Übung verkürzt werden, können die ModeratorInnen eine Anzahl an Adjektiven im Superlativ vorgeben und über den Chat oder den Bildschirm teilen. Mögliche Adjektive können sein: Witzigste, Kleinste, Neueste, Flauschigste, Verrückteste, Bunteste, Leckerste, Lauteste, Älteste, etc. Die ModeratorInnen benötigen außerdem eine Stoppuhr und es ist zu beachten, dass alle Teilnehmenden eine funktionsfähige Videokamera und wenn möglich ein Mikrofon besitzen. Zudem sollte auch hier ein Tool verwendet werden (z.B. Zoom), welches es ermöglicht, das Video aller Teilnehmenden gleichzeitig zu sehen.

### **Beispiel 3**

Während eines Online-Seminars sehen die Teilnehmenden meist nur viele Videos im Format kleiner Kacheln und können so die Lernumgebung der Anderen nur erahnen. Sei es der Balkon, die Küche oder einfach der Ort, an dem der WLAN-Empfang am besten ist. Um auch hier mehr in den persönlichen Austausch gehen zu können und somit soziale Bindungen zu fördern, kann am Anfang des Meetings ein Raum zum gemeinsamen Ankommen geschaffen werden (Gallenkamp / Picot / Welp / Drescher 2010:292). Konkret kann das bedeuten, dass der virtuelle Raum gezielt 15 Minuten vor Seminarbeginn geöffnet wird und interessierte Teilnehmende bereits früher eintreten können. Eine Möglichkeit hier in den informellen Austausch zu gehen und somit Affiliation und soziale Nähe unter den Anwesenden zu schaffen, ist das Vorstellen und Teilen der realen individuellen Lernumgebung. Die Teilnehmenden zeigen nacheinander ihren Arbeitsplatz und stellen in zwei bis drei Sätzen vor, was sie persönlich für die perfekte Lernumgebung brauchen.

Für Lehrende sowie für die Teilnehmenden kann ebendiese ungewohnte Lernumgebung virtueller Settings zu Skepsis oder sogar zu Frustration führen. Die Zeit- und Ortsunabhän-

gigkeit kann beispielsweise Unstimmigkeiten in der Prozesskommunikation bedeuten oder zu ungenauen Absprachen bezüglich der Erreichbarkeit und Nicht-Erreichbarkeit führen. Aber auch das Auftreten technischer Probleme sorgt häufig für eine Verunsicherung der Teilnehmenden (Müller / Mander / Hellert 2017:283, Purvanova 2014:4f.). Deshalb ist es sinnvoll, während der Moderation auf die räumliche Trennung einzugehen und diese gemeinsam mit der Gruppe zu reflektieren. Ein Austausch über die Gestaltung der Lernatmosphäre sowie zu Implikationen bezüglich des Koordinationsaufwands kann einen Mehrwert für alle Beteiligten darstellen, da so Raum für aufkommende Emotionen geschaffen wird (Zheng / Huang 2016:64f.). In der Praxis der digitalen Lehre kann dies über eine emotionsbasierte Ansprache durch den strategischen Einsatz von Storytelling geschehen (Bromberg et al. 2013, Dalal 2008).

#### **Beispiel 4**

Ein konkretes Beispiel ist die Durchführung einer sog. „Traumreise“, während die Teilnehmenden die Möglichkeit zu einer persönlichen und ungestörten Auseinandersetzung und Reflektion der räumlichen Trennung und des virtuellen Lernsettings erhält. Diese Übung ist für Lerngruppen mit bis zu ca. 30 Teilnehmenden geeignet, innerhalb derer sich die ModeratorInnen und die Teilnehmenden bereits aus der Präsenzlehre kennen. Die ModeratorInnen fordern die Teilnehmenden dazu auf, ihre Videokameras, wenn gewünscht, auszuschalten, eine angenehme Sitzposition vor ihren Computern einzunehmen und die Augen zu schließen. Nun lesen die ModeratorInnen einen zuvor ausformulierten Text vor, welcher mit ruhiger Stimme und ausreichend Pausen vorgetragen werden soll und zwischen 5-15 Minuten Zeit zum Vorlesen beansprucht. Der Text berichtet über einen gewöhnlichen Tagesablauf in der Präsenzlehre und geht auf routinierte Aktivitäten

der Lerngruppe ein. Beispiele hierfür können das gemeinsame Mittagessen in der Mensa, Diskussionsrunden innerhalb der Seminare oder interaktive Vorträge während der Vorlesung sein. Am Ende des Moderationstextes sollte der Rückbezug zur Realität und damit zum virtuellen Lernsetting stattfinden. Die Teilnehmenden werden dann dazu aufgefordert, ihre Videokameras erneut einzuschalten. Anschließend können die ModeratorInnen mit Hilfe von vorbereiteten Reflexionsfragen eine Diskussion bezüglich der Chancen und Herausforderungen in der virtuellen und in der Präsenzlehre anstoßen.

#### **Beispiel 5**

Ein weiteres Beispiel für eine solche emotionsbasierte Ansprache kann das Zusammenstellen und Zeigen einer Diashow aus Fotos und Videos sein. Diese Übung eignet sich für Mitglieder einer Lerngruppe, die sich bereits über einen längeren Zeitraum hinweg persönlich kennen. Es ist jedoch nicht zwingend notwendig, dass die ModeratorInnen die Teilnehmenden bereits kennen. Zur Vorbereitung der virtuellen Sitzung fordern die ModeratorInnen die Teilnehmenden dazu auf Fotos oder Videos an sie zu senden, welche die Mitglieder der Lerngruppe zeigen und während der Präsenzlehre oder im Alltag der Teilnehmenden entstanden sind. Die von den ModeratorInnen erstellte Diashow wird dann zu Beginn der kommenden virtuellen Sitzung über das Teilen des Bildschirms den Teilnehmenden gezeigt. Eine Diskussion bezüglich der Chancen und Herausforderungen in der virtuellen und der Präsenzlehre kann auch hier anschließend von den ModeratorInnen initiiert werden. Für die Umsetzung beider Beispiele ist zu beachten, dass alle Teilnehmenden eine funktionsfähige Videokamera und ein Mikrofon besitzen und sich per Audio der Sitzung zuschalten können. Es sollte ein Tool genutzt werden (z.B. Zoom), welches es den Teilnehmenden ermöglicht, sich gegenseitig zu sehen.



Abschließend ist anzumerken, dass die Übungen abhängig von der Größe und Zusammensetzung der Seminargruppe variieren können. Die ModeratorInnen sollten daher zunächst Informationen über die Zielgruppe des Seminars einholen und im Vorhinein Erwartungen an das Seminar abfragen (beispielsweise durch eine Mentimeter-Abfrage). Nur wenn die Übungen passend auf die Zielgruppe abgestimmt sind, entfalten sie ihre Wirkung und fördern die Motivation und Partizipationsbereitschaft der Teilnehmenden (Bolten 2019: 398). Die vorgestellten Beispiele sind lediglich als eine Auswahl an Übungen zu interpretieren. In der Praxis lassen sich bereits sehr viele kreative und ansprechende Methoden und Übungen finden, die als Inspiration für die Gestaltung digitaler Lehr- und Lernkonzepte dienen können. An dieser Stelle möchten wir die Empfehlung aussprechen, hochschulübergreifende Plattformen bereitzustellen und zu fördern, auf denen Lehrende und Lernende kollaborativ eine Methoden- bzw. Übungssammlung erstellen, die fortlaufend ergänzt und überarbeitet werden kann.

## Literatur

- Bolten, J. (2019): *E-Learning. Wie lehrt man interkulturelle Kompetenz?* Transcript Verlag, S. 397-416. URL: <https://doi.org/10.14361/9783839411506-018> [Zugriff am 20.08.2020]
- Bromberg, N. R. / Techatassanason-torn, A. A. / Diaz Andrade, A. (2013): Engaging Students: Digital Storytelling in Information Systems Learning. *Pacific Asia Journal of the Association for Information Systems* 5(1), S. 1-22. URL: <https://doi.org/10.17705/1pais.05101> [Zugriff am 09.08.2020].
- Dalal, A. C. (2008): Digital Storytelling as a Gateway to Computer Science. *Journal of the Research Center for Educational Technology*, 4(2), S. 124-137.
- Gallenkamp, J. / Picot, A. / Welpel, I. / Drescher, M. (2010): The dynamic of leadership, trust and conflict in virtual teams. *Gruppendynamik & Organisationsberatung* 41, S. 289-303. URL: <https://doi.org/10.1007/s11612-010-0129-0> [Zugriff am 10.08.2020]
- Häfele, H. / Häfele-Meier, K. (2004): *101 e-Learning-Seminarmethoden: Methoden und Strategien für die Online- und Blended-Learning-Seminarpraxis*. Bonn: manager-Seminare Verlag GmbH.
- Heinrich, C. (2020): *Unternehmenskultur und -kommunikation*. Seminar Jena: Friedrich-Schiller-Universität.
- Müller, F. / Mander, R. / Hellert, U. (2017): Virtuelle Arbeitsstrukturen durch Vertrauen, Zeitkompetenz und Prozessfeedback fördern. Gruppe. Interaktion. Organisation. *Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie* 48(4), S. 279-287. URL: <https://doi.org/10.1007/s11612-017-0390-6> [Zugriff am 10.08.2020].
- Nardi, B. A. (2005): Beyond Bandwidth: Dimensions of Connection in Interpersonal Communication. *Computer Supported Cooperative Work (CSCW)* 14, S. 91-130. URL: <https://doi.org/10.1007/s10606-004-8127-9> [Zugriff am 13.08.2020]
- Purvanova, R. K. (2014): Face-to-face versus virtual teams: What have we really learned? *Psychologist-Manager Journal* 17(1), S. 2-29. URL: <https://doi.org/10.1037/mgrj0000009> [Zugriff am 09.08.2020].
- Sammet, J. / Wolf, J. (2019): *Vom Trainer Zum Agilen Lernbegleiter: So funktioniert Lehren und Lernen in digitalen Zeiten*. Heidelberg: Springer Verlag. URL: [https://doi.org/10.1007/978-3-662-58510-8\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-662-58510-8_4) [Zugriff am 20.08.2020]
- Zheng, L. / Huang, R. (2016): The effects of sentiments and co-regulation on group performance in computer supported collaborative learning. *Internet and Higher Education*, 28, S. 59-67. URL: <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2015.10.001> [Zugriff am 13.08.2020]

## Endnoten

1 Wir bedanken uns bei Claudia Heinrich (claudia.heinrich@uni-jena.de), Dozierende des Fachbereichs Interkulturelle Wirtschaftskommunikation (IWK) an der Friedrich-Schiller-Universität Jena, für die anregende Gestaltung des Online-Seminars „Unternehmenskultur und -kommunikation“ während des Sommersemesters 2020, im Zuge dessen einige der folgenden Beispiele realisiert wurden.

