

**Anne Meissner¹, Thomas Klatt², Nora Schlieper³,
Stephanie Dotz⁴ & Ralf Knackstedt⁵**

Vernetzungs- und Selbstorganisationskompetenzen durch Working Out Loud™ fördern

Zusammenfassung

Für die Wirtschaft wurden mit Working Out Loud™ (WOL™) und ähnlichen Methodenverbänden Angebote gestaltet, mit denen Fachkräfte ihre Vernetzungs- und Selbstorganisationskompetenzen weiterentwickeln. Aufgrund der Bedeutung dieser Kompetenzbereiche wird WOL™ daraufhin untersucht, wie es sich im Hochschulkontext anwenden bzw. adaptieren lässt. Die Studie basiert auf der wissenschaftlichen Begleitung einer neu eingeführten Lehrveranstaltung an einer deutschen Universität. Leitfragenbasierte Fokusinterviews mit studentischen Teilnehmenden bilden die wesentliche methodische Basis. Im Ergebnis zeigen sich beachtliche Potenziale und auch wichtige Entwicklungsbedarfe des innovativen Lehrformats.

-
- 1 Corresponding author; Universität Hildesheim; anne.meissner@uni-hildesheim.de; ORCID 0000-0001-6723-4045
 - 2 Universität Hildesheim; thomas.klatt@uni-hildesheim.de; ORCID 0009-0008-3628-9965
 - 3 Universität Hildesheim; nora.schlieper@uni-hildesheim.de; ORCID 0009-0008-2547-7063
 - 4 Universität Hildesheim; stephanie.dotz@uni-hildesheim.de
 - 5 Universität Hildesheim; ralf.knackstedt@uni-hildesheim.de

Dieser Beitrag wurde unter der Creative-Commons-Lizenz 4.0 Attribution (BY) veröffentlicht.

<https://doi.org/10.21240/zfhe/19-4/10>

Schlüsselwörter

Working Out Loud™, Selbstlernkompetenz, Future skills, Vernetzungskompetenz

Improving collaboration and self-learning skills through Working Out Loud™

Abstract

For the business sector, Working Out Loud™ (WOL™) and similar methodologies have been developed to help professionals enhance their networking and self-organisation skills. Given the significance of these competencies, this study examines how WOL™ can be applied or adapted in the higher education context. The study is based on the scientific monitoring of a newly introduced course at a German university. The primary methodological basis consists of guided focus interviews with student participants. The results reveal both significant potentials and important areas for development of the innovative teaching format.

Keywords

Working Out Loud™, self-learning skills, future skills, networking skills

1 Einleitung

Der rasant verlaufende disruptive Umbruch unserer Arbeitswelt stellt neue Anforderungen an die künftig benötigten Kompetenzen (z. B. Brandhofer et al., 2018; Suesenbach et al., 2021; Wissenschaftsrat, 2022). So ist die Fähigkeit zur Selbstinitiative und einer damit verbundenen Selbstkompetenz zusammen mit der Kompetenz in Netzwerken kollaborativ arbeiten zu können (Arnold, 2017) bereits heute fast wichtiger als die eigentliche Fachkompetenz (Ehlers, 2020). Dennoch fokussieren Studiengänge noch viel zu häufig auf die Ausbildung homogener Studienkohorten, welche weder den Potentialen einzelner Studierender gerecht werden noch Antworten auf die disruptiven Bedürfnisse der Gesellschaft geben (Brandhofer et al., 2018). Selbstorganisiertes Lernen als Zukunftskompetenz erfordert dagegen neue und besondere Modelle der Ausbildung, Unterstützung und Entwicklung (Ehlers, 2020).

Die Methode Working Out Loud™ (WOL™) wurde speziell für Unternehmen entwickelt mit der Intention, Freiräume zu schaffen und gezielt zukunftssträchtige Fähigkeiten zu erwerben (Aten et al., 2016; Stepper, 2020). Mit dem Ziel, die Methode WOL™ für den Hochschulkontext zu explorieren und Reflexion, intellektuelle Eigenständigkeit und Handlungsfähigkeit (Wissenschaftsrat, 2022) zu initiieren, wurde eine fächerübergreifende Seminarform als WOL™-Prozess pilotiert.

2 Hintergrund zu WOL™

WOL™ ist eine Methode, die intendiert, innerhalb von zwölf Wochen ein selbstgewähltes Ziel zu erreichen, die eigene Arbeit zu reflektieren und gleichzeitig andere auf ihrer Lernreise zu unterstützen. Die Arbeit findet wöchentlich und selbstorganisiert in einer Gruppe von drei bis fünf Personen (sog. WOL™-Circle) statt. Die Lernreise wird angeleitet durch ein begleitendes Dokument, den sog. WOL™-Guide, der wöchentliche Aufgaben als Mischung aus Einzel- und Gruppenentwicklungselementen enthält. Die Aufgabenelemente leiten die Teilnehmenden beim Aufbau zielbezo-

gener Beziehungen und in der Entwicklung sozialer Fähigkeiten (Kommunikationsfähigkeit, Selbstreflexion, Selbstmanagement). Das individuelle Ziel dient als Gegenstand, um die Fähigkeiten systematisch zu entwickeln.

Ursprünglich kommt der Begriff „Working Out Loud“ von Bryce Williams, einem IT-Spezialisten, der den Begriff erstmals 2010 in seinem Blog verwendete (Williams, 2010). Stepper hat die Idee aufgegriffen, den Begriff übernommen und die Methode WOL™ systematisch zu einem Produkt entwickelt. Als langjähriger Mitarbeiter einer New Yorker Unternehmensberatung stellte er fest, dass Kolleginnen und Kollegen Schwierigkeiten hatten, über Abteilungsgrenzen hinweg miteinander zu kollaborieren und ihr Wissen zu teilen (Stepper, 2020). Die Methoden sind nicht neu. Das systematische Gesamtkonzept, das zeitliche und methodische Orientierung bietet, macht das innovative Moment aus. Seither hat sich WOL™ zu einer weltweiten Bewegung entwickelt, die von Unternehmen, Organisationen und Einzelpersonen übernommen wird.

Neben WOL™ (<https://www.workingoutloud.com/>) verfolgen Konzepte wie bspw. LernOS (<https://cogneon.github.io/lernos/de/>) ähnliche Ansätze. Im Bildungsbereich liegen bislang nur begrenzte Erkenntnisse zur Effektivität dieser Ansätze vor, abgesehen von einigen Ausnahmen (Ondrusch et al., 2021).

3 Lehrveranstaltung

Die Methode wurde im Wintersemester 2022 fächerübergreifend in einem für Studierende angepassten Rahmen angewendet. Die Lehrveranstaltung fand digital statt. Die Studierenden wählten ihr persönliches Ziel selbstbestimmt. Um Seminarabbrüche möglichst zu vermeiden, begann das Seminar mit einem Start-Event, das Seminarorganisation und -ablauf erläuterte, die Gruppenbildung initiierte, ein Commitment einforderte und den Erwerb von Leistungspunkten erläuterte. Sodann folgte der erste Pitstop. An jeden Pitstop schloss eine zweiwöchige Selbstlernphase an. Das Abschluss-Event fand in der Semesterwoche 14 statt und beendete das Seminar. Die Pitstops hatten zum Ziel, den Austausch der Teilnehmenden und Circle untereinander sowie Fragen zu ermöglichen und nächste Schritte zu erläutern. Zu ausgewählten Pitstops wurden WOL™-erfahrene Gäste für einen 30-minütigen Teilabschnitt eingeladen, mit dem Ziel, die Studierenden zu inspirieren und zu motivieren. Das Abschluss-Event fokussierte auf Feedback und darauf, die erbrachte Leistung und den Abschluss der gemeinsamen Lernreise zu feiern. Begleitend zu den synchronen Online-Veranstaltungen wurde auf der Moodle-Lernplattform ein Kurs aufgesetzt, der eine Struktur für den Ablauf der wöchentlichen Circle und Zugang zum Material bot.

In der Veranstaltung wurde eine für die Projektlaufzeit lizenzierte WOL™-Guide-Version von John Stepper eingesetzt (Stepper, 2022). Die im Pilotprojekt entwickelten ergänzenden Materialien werden als OER-Materialien auf twillo zur Verfügung gestellt. Damit soll ein Beitrag zur Übernahme und Weiterentwicklung der Pilotveranstaltung durch andere geleistet werden.

Tab. 1: Lehr- und Lernsetting

	Erziehungs- und Sozialwissenschaften	Mathematik, Naturwissenschaften, Wirtschaft & Informatik
Studiengang	Sozial- und Organisationspädagogik/SOP (M.A.), Soziale Dienste/SozD (M.A.), Erziehungswissenschaft/ERZWI (M.A.)	Wirtschaftsinformatik/WI (M.Sc.), Informationsmanagement und Informationstechnologie/IMIT (M.Sc.)
DQR-Niveau	DQR 6, Masterniveau	DQR 6, Masterniveau
Semester	Vorwiegend erstes und drittes Semester	Erstes bis viertes Semester je nach Studienbeginn im WiSe/SoSe
Lehrkontext	Organisationale Handlungskompetenzen	Soziale und methodische Kompetenzen
Setting	Sechs gemeinsame Online Events à 90 Minuten, begleitet von Gastvorträgen (Start-Event, vier Pitstops, Abschluss-Event), wöchentliche einstündige selbstorganisierte Circle-Meetings, strukturgebender Moodle-Kursraum, Tutorien für alle Circle, um Tipps zu geben, Fragen zu beantworten	
ECTS, Prüfungsleistung	3 ECTS, wöchentliches Portfolio und Hausarbeit, unbenotet, da Teil einer Modulprüfung	3 ECTS, Portfolio als notwendige Vorleistung, Hausarbeit als Basis für die Note
WOL™-Circle	Fächerübergreifende Circle (n = 4), fünf bis sechs Teilnehmende pro Circle	
Anzahl Teilnehmende	SOP: 11 SozD: 1 ERZWI: 1	WI: 3 IMIT: 5

4 Forschungsdesign

4.1 Datenerhebung und Sample

Um die Methode WOL™ im Hochschulkontext zu explorieren, wurden leitfadengestützte qualitative Fokusgruppeninterviews mit Studierenden geführt (Flick et al., 2022). Die Befragung zielte auf die Erfahrungen der Seminar-Teilnehmenden, um daraus auf Potenziale und Grenzen schließen zu können, und fanden über das Videokonferenzsystem Big Blue Button im Rahmen des Seminars statt. Sie wurden digital aufgezeichnet. Die Datenerhebung fand zu zwei Zeitpunkten statt:

- Für die erste Datenerhebung wurde ein Leitfaden entwickelt (Helfferich, 2009). Neben einer allgemeinen Frage zu den Erfahrungen im eigenen Circle wurden Unterschiede zu den von den anderen berichteten Erfahrungen sowie Best Practice-Tipps erfragt. Im Folgenden gab es sechs Leitfragen, die sich auf den Guide, die Zielfindung, das Arbeitspensum, die Ansprache, die Gruppe als Circle und den Transfer in den Alltag richteten. Dabei wurde vertiefend nach Erfahrungen gefragt.
- Für die zweite Datenerhebung und unter Zugrundelegung der Erkenntnisse aus den ersten Fokusgruppeninterviews wurde der Leitfaden angepasst. Neben Fragen, die den Prozess und die Methode WOL™ adressieren (wahrgenommene Veränderungen, Status der Zielerreichung, Wahrnehmung der Übungen aus dem WOL™-Guide und Transfer) wurden Leitfragen zum Leben und Arbeiten in Netzwerken gestellt. Die Leitfragen fokussierten im Wesentlichen auf Erfahrungen beim proaktiven Teilen von Informationen/Wissen und mündeten in Konkretisierungsfragen zu den Netzwerken, in denen gearbeitet wurde. Dabei wurde primär nach Erfahrungen, förderlichen sowie hinderlichen Faktoren und damit verbundenen Bewertungen gefragt.

Es wurden jeweils vier Fokusgruppen (FG) gebildet. In das Sample eingeschlossen wurden Studierende, die an der Lehrveranstaltung teilgenommen haben. Die vier FG wurden jeweils parallel im Anschluss an einen Pitstop geführt.

Tab. 1: Fokusgruppen

	(t ₁) WOL™-Woche 4 November 2022	(t ₂) WOL™-Woche 10 Januar 2023
FG 1	n = 4 (51 Min.)	n = 4 (50 Min.)
FG 2	n = 4 (43 Min.)	n = 2 (53 Min.)
FG 3	n = 4 (54 Min.)	n = 4 (51 Min.)
FG 4	n = 4 (41 Min.)	n = 3 (55 Min.)
Gesamt nach FG	n = 16 (189 Min, Ø 47Min.)	n = 13 (209 Min, Ø 52 Min.)
Gesamt	n = 29 (398 Min., Ø 50 Min. pro Interview)	

Die Teilnahme war freiwillig. Von allen Fokusgruppenteilnehmenden lag eine schriftliche Einwilligungserklärung vor. Das ethische Clearing zur Studie wurde von der Ethikkommission des Fachbereichs 1 der Universität Hildesheim am 2. November 2022 erteilt.

4.2 Datenauswertung

Die Audio-Aufnahmen wurden transkribiert (Dresing & Pehl, 2018) und anonymisiert weiterverarbeitet (Hennink & Leavy, 2014). Die qualitative Inhaltsanalyse erfolgte computergestützt mittels MAXQDA (Kuckartz & Rädiker, 2022; Mayring, 2022). Die Art und Weise der inhaltlichen Zusammenfassung wurde am Material ausgerichtet (Schreier, 2014). Mit induktiver Orientierung wurden die Kategorien

am Text gebildet und sinnzusammenhängende Abschnitte oder einzelne Sätze codiert. Orientiert an der Forschungsfrage wurden unter Hinzuziehung weiterer forschungsleitender Sub-Fragen deduktive Kategorien entwickelt, die im Verlauf der Analyse durch induktive, am Datenmaterial gebildete (Sub-)Kategorien angereichert und konkretisiert wurden (Mayring, 2022). Dabei wurde jedes Transkript zunächst von zwei Forschenden in Einzelarbeit kodiert, im Folgenden wurden die Ergebnisse verglichen und konsentiert. Unter Nutzung von MAXQDA wurden pro Code die zugeordneten Sequenzen im Material gesichtet und inhaltlich zusammengefasst. Die inhaltliche Zusammenfassung wurde im gesamten Team der Forschenden intensiv diskutiert und konsentiert mit dem Ziel, eine hohe Validität der Ergebnisse zu erreichen (Kuckartz & Rädiker, 2020; Mayring & Fenzl, 2019).

5 Ergebnisse

Sich vernetzen können

Netzwerken als Kollaboration und Kommunikation wird in den Interviews von den TN unabhängig von räumlicher Distanz als ein Phänomen wahrgenommen, das in die Zukunft weist und Neues birgt. Die Fähigkeit, Netzwerke aufzubauen und aufrechtzuerhalten, wird als positives Lernziel angesehen. Gleichzeitig haben Studierende multiple Probleme mit angeregten Auftritten auf der digitalen Bühne. Unwohlsein und Unsicherheit beim Schritt in die digitale Öffentlichkeit hemmen initial das Posten von Beiträgen in digitalen Netzwerkgruppen. *„Ja. Ich glaube, das war auch das, was jetzt so am schwierigsten war, ist wirklich zu teilen.“* (I.2F2, Pos.23) Der proaktive Schritt in ein digitales Netzwerk wird als das Verlassen der Komfortzone beschrieben und Studierende neigen vorerst zur Offline-Vernetzung. Bevor der Schritt in die digitale Öffentlichkeit gelingen kann, ist ein persönlicher Entwicklungsprozess erforderlich, der durch die Übungen im Guide systematisch unterstützt werden kann. Werden die eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten reflektiert und die Kompetenzerwartung erweitert, gelingt der Schritt in digitale Netzwerke. So berichten Studierende über positive Veränderungen, die sich mit dem Einüben digitaler

Kollaboration bei ihnen eingestellt hat. Diese Veränderungen wirken mitunter auch ins Private.

Ziele erreichen können

Während einige TN mit einem vorbestehenden Ziel in das Seminar kommen, wird es bei anderen erst durch die Anforderungen der Methode ins Leben gerufen oder unter unterschiedlich ausgeprägter Mithilfe des Circle gefunden. Insgesamt findet die Zielfindung höchst individuell statt. Ziele unterscheiden sich in Art und Umfang. Abhängig von der Passung des Ziels zum Thema Netzwerken und der Bedeutung für die TN, wird das Ziel im Laufe des Seminars geändert, der Umfang angepasst oder werden Teilziele formuliert. Mitunter kommt es zu chronologischen Dissonanzen zwischen den Schritten im WOL™-Prozess und der inhaltlichen Bearbeitung des Ziels. Es findet sich die bemerkenswerte Einschätzung, dass die Befolgung der Methode vom eigentlichen Ziel ablenken würde. Das ist dann der Fall, wenn ein Netzwerk als weniger hilfreich für die Erreichung des Ziels angesehen wird. „[...] *oder fallen mir überhaupt Beziehungen ein, die mit meinem Ziel verbunden werden können.*“ (IIF3, Pos.24) Studierende mit einem auf ihre Masterarbeit bezogenen Ziel nehmen das Seminar als zusätzliche Unterstützung wahr, erhoffen sich methodische und pragmatische Erkenntnisse. In der Synopse erscheinen die Auseinandersetzungen als bedeutsam für die TN auf dem Weg zu einer realistischeren Position zu eigenen Arbeits- und Lernprozessen.

In Gruppen arbeiten können

Die Circle wurden fächerübergreifend zusammengestellt und heterogene Gruppen gebildet. Die Gruppendynamik im Circle wird als resonanter Prozess beschrieben. Beim gemeinsamen Lernen können sich Routinen und mehr Offenheit in den Teams entwickeln; Motivation kann sich übertragen. Verbindlichkeit in der Gruppe ist eine Voraussetzung für eine gelingende Gruppenarbeit und einen effektiven Lernprozess. Eine ausgeprägte Diversität der Ziele wird genauso als bereichernd erlebt wie ähnliche Ziele. Sympathie wird als förderlich erlebt. Die Integration von Studierenden, die Deutsch nicht als Muttersprache sprechen, wurde als Hürde erlebt. Lösungsorientiert finden die Gruppen meist zu einem Workflow, der den Austausch intensiviert

und zu effektiven Gesprächen führt. Als individuelle Effekte werden gesteigerte Reflexivität und eine positive Haltung zur Arbeit genannt. Insgesamt empfinden die Teilnehmenden die Interaktion innerhalb des Circles als unterstützend. *„Ich finde, die Gruppenmitglieder total bereichernd und habe auch festgestellt, dass man untereinander total netzwerkt, also dass man die eine Person kennt da jemanden [...] oder so und kann einem helfen eine Interviewpartnerin oder Partner zu finden oder auf beruflicher Ebene, dass man sich da austauscht und gegenseitig unterstützt und so oder Tipps gibt. Und das finde ich so an Personen, die ich jetzt über dieses WOL kennengelernt habe, am bereicherndsten, muss ich sagen.“* (I2F2, Pos.70) Als herausragendes Problem zeigt sich die Organisation gemeinsamer Circle-Termine. Da die Pitstops mit den vorgesehenen Circle-Terminen kollidierten, mussten Studierende in den Pitstop-Wochen alternative Termine finden und vereinbaren.

WOL™ als Ganzes rekonstruieren und reflektieren können

Der Guide wurde einerseits als abwechslungsreich, gut strukturiert und selbsterklärend bewertet; andererseits als zu textüberladen und unkonkret. Diese Studierenden wünschten eine kompaktere Anleitung, die besser in den studentischen Arbeitskontext passen und die Erreichung konkreter Ziele erleichtern könnte. Auch die Freiheit in der Methode, den Guide auf eigene Bedürfnisse anzupassen, wurde einerseits geschätzt und führte andererseits zu Verunsicherung.

Bei der synoptischen Bewertung ihrer persönlichen Erfahrungen auf ihrer Lernreise berichten die Studierenden von anfänglicher Angst und Hemmungen beim Eintritt in den Circle *„[...] dem nicht so gerecht [zu] werden“*. (I.2F2, Pos.54) Die Anpassung an die Methode und das Ausprobieren neuer Praktiken gelingen unterschiedlich gut. Die Studierenden erkennen gleichwohl den Wert von Gruppenaktivitäten und fortlaufender Reflexion für die kollaborative Bearbeitung ihrer Ziele. Erleben sie persönliche Veränderungen, gibt ihnen das Sicherheit und Leichtigkeit bei der Bewältigung ihrer Aufgaben. *„Für mich hat sich, denke ich, verändert, dass ich wirklich mehr in den Austausch mit mir selbst gekommen bin, also nicht nur dadurch, dass ich meine Aufgaben bearbeite, sondern diese auch mit den Menschen verpflichtend bespreche.“* (I2F4, Pos.10) Dabei lernen sie einen

Ansatz kennen, der Realitäten kritisch erfasst und Ziele daran misst. Einige TN entwickeln ein nachhaltiges Interesse und den Impuls, sich tiefgreifender damit zu beschäftigen. Neben den optimistischen Berichten gibt es Stimmen der Enttäuschung von TN, die nur wenige neue Erkenntnisse gewonnen haben.

WOL™ anwenden und gestalten können

Die Studierenden berichten über gelingenden Transfer von Erlerntem in verschiedene Lebensbereiche. Obwohl die geübten Praxen nicht immer neu sind, verschiebt sich der Fokus oder neue Motivation kann sich entwickeln. Es gelingt, über den eigenen gewohnten Kontext hinaus neue Personen und Verflechtungen zu erschließen. Es wird eine neue Hinwendung zum Lernen und eine erhöhte Sensibilität für Kommunikation verzeichnet. Bestehende Hemmungen, Kontakt aktiv zu suchen, können abgebaut werden. Die persönlichen Veränderungen strahlen auf andere Personen und den Arbeitsalltag einiger TN abseits des universitären Kontextes aus. *„Ja, meiner Meinung nach selbstverständlich kann man in anderen Bereichen des Lebens diese Prinzipien benutzen. Wie wir die Ziele stellen können, wie wir das erreichen können, wie wir unsere Kreise erweitern können, wie wir zum Beispiel die Zeit planen können besser für unsere Aktivitäten, ja. Das ist immer wichtig, nicht nur für dieses Seminar, sondern für erfolgreiches Leben, kann man so sagen.“* (I2F4, Pos.79)

Die Diskussion zu Optimierungsvorschlägen identifizierte eine Dissonanz zwischen der Abfolge der Aufgaben im Guide und ihrem persönlichen Prozess. *„Da ich selbst zum Beispiel Abschlussarbeit als Thema habe, würde ich behaupten, dass ich da mehr Zeit brauche. Bevor ich überhaupt in den Austausch mit anderen Personen gehe, muss ich selbst überhaupt klarer auf mein Thema hinarbeiten. Da müssten die Schritte im Handbuch dann noch angepasst werden.“* (I1F1, Pos.53) Sie wünschen sich kräftigere Impulse auf das Ziel hin und eine gemeinsame Visualisierung der Fortschritte. Es wird mangelndes Commitment in einigen Circles beklagt. Als Lösung für dieses Problem denken einige der Studierenden an mehr Leistungsdruck in der Veranstaltung. Mehrere TN äußern, dass das Maß an Information überdacht und wohl geordnet werden könnte. Einige Studierende heben das Andere der Veranstaltung als Alternative zu gewohnten Lehrformaten hervor. *„Und würde mich*

auch freuen, wenn es weiter so innovativere Formate gibt, die ein bisschen abweichen von dem, was man sonst an Seminaren kennt, die ja doch häufig auch dann ein ähnliches Format wieder haben.“ (I2F1, Pos.86) TN wünschen sich Möglichkeiten, um den Lernprozess der anderen Personen in der Gruppe besser beobachten zu können. Davon erwarten sie, dass es die gegenseitige Unterstützung in der Peergroup erleichtert und Inspiration für den eigenen Prozess bietet.

6 Diskussion

Sich vernetzen können

Die Daten zeigen, dass die teilnehmenden Studierenden die fachliche Vernetzung als anspruchsvoll empfinden. Sie charakterisieren sich teilweise als nicht gut in der Vernetzung und machen deutlich, dass sie Hemmungen empfinden, erste Schritte der Vernetzung online zu realisieren (Ondrusch et al., 2021). Angesichts der Einordnung der aktuellen Studierendengeneration als Digital Natives erscheint dieser Befund als überraschend und legt folgende Schlussfolgerungen nahe:

- Für eine nicht unerhebliche Menge an Studierenden adressiert WOL™ ein Kompetenzfeld, das als entwicklungsbedürftig anzusehen ist. Für den Einsatz von WOL™ in der Lehre wird es zukünftig von Bedeutung sein, die Studierenden besser identifizieren zu können, für die die Entwicklung ihrer Vernetzungskompetenzen als vordringlich erscheint. Gegebenenfalls sollten WOL™-Varianten entwickelt werden, welche an die verschiedenen Kompetenzniveaus der Studierenden in diesem Bereich angepasst sind.
- Für die weitere Forschung dürfte es zudem von Interesse sein, zu untersuchen, warum pauschal als Digital Natives klassifizierte Menschen nur geringe Vernetzungskompetenzen entwickeln. Was hält die Studierenden davon ab, Vernetzungskompetenzen zu entwickeln bzw. was hat heute Studierende davon abgehalten, die technologischen Potenziale für ihre Vernetzung zu nutzen?

Ziele erreichen können

Die Daten zeigen, dass für die erfolgreiche Durchführung eines WOL™-Kurses die Wahl eines geeigneten Ziels von hoher Bedeutung ist. Dieser Befund ist zunächst nicht überraschend, wird doch in den verschiedenen WOL™-Guides betont, dass die Wahl eines geeigneten Ziels die Motivation, den Guide zu Ende zu bearbeiten, maßgeblich beeinflusst. Bemerkenswert für die Hochschuldidaktik sind die folgenden Ableitungen:

- Viele Studierende empfinden es als Herausforderung, sich persönliche Ziele zu setzen. Mehrfach wurde wertgeschätzt, dass Werkzeuge für die Entwicklung persönlicher Ziele an die Hand gegeben werden und dass Raum und Zeit in einer Lehrveranstaltung für die Reflexion persönlicher Ziele eingeräumt werden. Es sollte zukünftig noch mehr in den Blick genommen werden, wie Studierende angeleitet werden können, regelmäßig über ihre persönlichen Ziele zu reflektieren. WOL™ bietet hierfür neben anderen Werkzeugen einen möglichen Rahmen.
- Unsere Einsatzerfahrungen des WOL™-Guides haben andererseits gezeigt, dass die Betonung der eigenen Ziele durchaus ambivalent ist. Die Rückmeldungen der Studierenden haben deutlich gemacht, dass WOL™ teilweise als eigenständiges Instrumentarium zur Zielerreichung missverstanden wird. Die Kommunikation des WOL™-Kurses hat teilweise das Missverständnis provoziert, dass der Hauptzweck des Kurses darin bestünde, ein selbstgewähltes Lernziel erreichen zu können. Dies trifft insoweit nicht zu, als die Ziele Mittel zum Zweck sind, um Vernetzungskompetenzen aufzubauen. Durch die missverständliche Priorisierung der Zielformulierung und -erreicherung ist der Aufbau von Vernetzungskompetenzen bei einigen Teilnehmer:innen in den Hintergrund geraten. Bei der Gestaltung zukünftiger WOL™-Kurse in der Hochschullehre sollte besonders darauf geachtet werden, die Zielerreichung in einem funktionalen Zusammenhang mit dem Aufbau der Vernetzungskompetenz darzustellen.

In Gruppen arbeiten können

Gruppenarbeit ist ein in der Hochschuldidaktik ausführlich diskutiertes Format mit ambivalenter Beurteilung (Reis, 2023). Eine der häufig formulierten Schlussfolgerungen lautet, dass Gruppenarbeit nur dann ihre positiven Potenziale mit hoher Wahrscheinlichkeit entfaltet, wenn diese ausführlich vorbereitet und intensiv begleitet wird (Reis et al., 2018). Häufig werden die Ressourcen für die Lehre in die fachlich einschlägigen Veranstaltungsanteile investiert, während davon ausgegangen oder gehofft wird, dass die Gruppenarbeit von den Studierenden selbst erfolgreich gestaltet wird. Vor diesem Hintergrund sind die folgenden Perspektiven durch WOL™ hervorzuheben:

- Im Falle von WOL™ ist zu betonen, dass die bereitgestellten WOL™-Guides der Gruppenarbeit verhältnismäßig viel Raum einräumen. Die Organisation in den als WOL™-Circle bezeichneten Studierenden-Gruppen wird ausführlich erläutert und durch Kursmaterial gezielt unterstützt. Vor dem Hintergrund der einschlägigen hochschuldidaktischen Diskussion der Gruppenarbeit kann diese Ausrichtung der WOL™-Guides als Stärke angesehen werden.
- Es stellt sich die Frage, ob die auf die WOL™-Circle bezogenen Materialien auch für andere Formen der Zusammenarbeit von Studierenden in der Hochschullehre adaptiert werden sollten.

WOL™ als Ganzes rekonstruieren und reflektieren können

Die Studierenden waren anhand von allgemeinen Reflexionsfragen sehr gut in der Lage, ihre Erfahrungen mit der WOL™-Methode in FG zu diskutieren. Diejenigen, die sich freiwillig beteiligt haben, zeigten sowohl analytische Tiefe als auch Ausdruckstärke bei der Formulierung ihrer allgemeinen Beobachtungen. Die Befunde lassen folgende Schlussfolgerungen zu:

- Studierenden sollte auch im Rahmen von WOL™-Kursen der Raum zur Reflexion ihrer Lernerfahrung eingeräumt werden. Die Leitfragen unserer Fokusinterviews haben wir daher so aufbereitet, dass diese als OER-Material auch außerhalb der wissenschaftlichen Begleitung für die Unterstützung allgemeiner Reflexionen zur Verfügung stehen.
- Studierende sollten Techniken an die Hand gegeben werden, mit denen sie den Aufbau eines solchen Kurses visualisieren können, sodass sie besser in die Lage versetzt werden, individuelle Lernreisen zu dokumentieren und zu analysieren.

WOL™ anwenden und gestalten können

Insgesamt hat unser wissenschaftlich begleiteter WOL™-Kurs gezeigt, dass es durchaus notwendig ist, die Standardmaterialien um zusätzliche Informationen zu ergänzen und den Ablauf von WOL™ für Belange der Hochschullehre anzupassen:

- Zu den wichtigsten organisatorischen Entscheidungen zählt, wie die 12-Wochen-Guides auf den Wochenplan eines Semesters projiziert werden bzw. wie sich verkürzte Kurse gestalten lassen, die sich in umfassendere Veranstaltungen z. B. zur Erstsemestereinführung oder zum wissenschaftlichen Arbeiten integrieren lassen. Dass dieses Gestaltungswissen nicht trivial ist, veranschaulicht die Herausforderung der Terminfindung, die sich insbesondere daraus ergibt, dass der 12-Wochen-Kurs nur auf den ersten Blick gut auf ein Semester passt.
- Visuelle Hilfsmittel zur Veranschaulichung der WOL™-Kurse sind nicht nur für die individuelle Reflexion empfehlenswert, sondern erscheinen auch für die Anpassung und Nutzung der WOL™-Guides in der Hochschullehre als unerlässlich.

7 Limitationen

Einige Studierende nahmen trotz Zusage nicht an den FG teil. Die FG hatten deshalb eine Gruppengröße zwischen zwei und vier Personen. Da die TN aus unterschiedlichen Circle kamen, war dennoch ein offenes und zielorientiertes Gespräch möglich.

Zudem waren die parallel interviewenden Projektmitarbeitenden unterschiedlich ausgebildet in qualitativer Interviewführung. Eine von zwei interviewenden wissenschaftlichen Hilfskräften befand sich in einer Doppelrolle, da sie gleichzeitig Seminarteilnehmerin war. Die Doppelrolle wurde im Projektteam diskutiert und handlungsleitend so umgesetzt, dass sie keine Mitglieder ihres eigenen Circle befragt hat.

8 Fazit

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Adaption von WOL™ in der Hochschullehre signifikante Potenziale zur Kompetenzentwicklung bietet. Gleichzeitig macht die vorliegende Studie deutlich, dass die Grenzen und spezifischen Anforderungen dieses Transfers sorgfältig reflektiert und adressiert werden müssen. Die Identifikation von fünf zentralen Kompetenzfeldern im Zusammenhang mit WOL™ legt die Grundlage für gezielte Weiterentwicklungen der Lehrformate.

Danksagung

Das Projekt „Innovative Zusammenarbeit und Selbstlernkompetenzen durch Working Out Loud fördern (innoWOL)“ wurde von der Stiftung Innovation in der Hochschullehre vom 01.09.2022 bis 31.08.2023 gefördert.

Literaturverzeichnis

- Arnold, R. (2017). *Entlehrt euch! Ausbruch aus dem Vollständigkeitswahn*. hep, der Bildungsverlag. <https://books.google.de/books?id=-v3lswEACAAJ>
- Aten, K., Nardon, L., & Stanko, T. (2016). *Working Out Loud: Culture, Technology, and Communication Practices of a Global Team in a Virtual World*. NPS Archive: Calhoun. <http://hdl.handle.net/10945/48663>
- Brandhofer, G., Baumgartner, P., Ebner, M., Köberer, N., Trültzsch-Wijnen, C., & Wiesner, C. (2018). Bildung im digitalen Zeitalter. In *Nationaler Bildungsbericht 2018* (Band 2, S. 307–362). Leykam Buchverlagsgesellschaft. <https://doi.org/10.17888/nbb2018-2-8>
- Dresing, T., & Pehl, T. (2018). *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse: Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende*. 8. Aufl. Eigenverlag.
- Ehlers, U.-D. (2020). *Future skills: The future of learning and higher education*. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-29297-3>
- Flick, U., Kardorff, E. von, & Steinke, I. (Hrsg.). (2022). *Qualitative Forschung: Ein Handbuch*. 14. Aufl., Originalausgabe). rowohltts enzyklopädie im Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Helfferrich, C. (2009). *Die Qualität qualitativer Daten*. VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-91858-7>
- Hennink, M. M., & Leavy, P. (2014). *Understanding Focus Group Discussions*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:osobl/9780199856169.001.0001>
- Kuckartz, U., & Rädiker, S. (2020). *Fokussierte Interviewanalyse mit MAXQDA: Schritt für Schritt*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-31468-2>
- Kuckartz, U., & Rädiker, S. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung: Grundlagentexte Methoden*. 5. Aufl. Beltz Juventa.
- Mayring, P. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. 13., überarb. Aufl. Beltz.
- Mayring, P., & Fenzl, T. (2019). Qualitative Inhaltsanalyse. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 633–648). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4_42

Ondrusch, N., Premnavas, S., & Schoenbrunn, J. (2021). Networking and student collaboration in times of virtualized contacts: Working out loud as a method to promote group cohesion. *European Journal of University Lifelong Learning*, 59–69. <https://doi.org/10.53807/0501g4u0>

Reis, O. (2023). *Wie Gruppenarbeit im Studium besser gelingt*. Forschung & Lehre. Alles was die Wissenschaft bewegt. <https://www.forschung-und-lehre.de/lehre/wie-gruppenarbeit-im-studium-besser-gelingt-5418>

Reis, O., Corves, A., Hoyer, I., & Nyquist, E. (2018). Reziprozität zwischen Lehrenden und Studierenden als Kern der Kompetenzorientierung – Eine Grundsatzklärung. In B. Berendt (Hrsg.), *Neues Handbuch Hochschullehre*. [Teil] A. Lehren und Lernen. 1. Hochschuldidaktik. (Fachportal Pädagogik; S. A 1.14, S. 1–18). DUZ Verlags- und Medienhaus.

Schreier, M. (2014). Varianten qualitativer Inhaltsanalyse: Ein Wegweiser im Dickicht der Begrifflichkeiten [59 Absätze]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 15(1), Art. 18. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs1401185>

Stepper, J. (2020). *Working out loud: Wie Sie Ihre Selbstwirksamkeit stärken und Ihre Karriere und Ihr Leben nach eigenen Vorstellungen gestalten* (M. Grow, Übers.). Verlag Franz Vahlen.

Stepper, J. (2022). *WORKING OUT LOUD: Das Circle-Arbeitsbuch*. Ikigai, LLC. workingoutloud.com

Suessenbach, F., Winde, M., Klier, J., & Kirchherr, J. (2021). *FUTURE SKILLS 2021*. 21 Kompetenzen für eine Welt im Wandel. STIFTERVERBAND. Bildung. Innovation. Wissenschaft.

Williams, B. (2010). *When will we Work Out Loud? Soon!* Blogbeitrag: <https://thebryceswrite.com/2010/11/29/when-will-we-work-out-loud-soon/>

Wissenschaftsrat (Hrsg.). (2022). *Empfehlungen für eine zukunftsfähige Ausgestaltung von Studium und Lehre*. Wissenschaftsrat. <https://doi.org/10.57674/q1f4-g978>