



„Eine drastische Lernerfahrung zum richtigen Zeitpunkt“

Interview: Bettina Fernsebner-Kokert

Der Arbeits- und Organisationspsychologe Christian Korunka über die Voraussetzungen für gute Online-Lehre und die Schwierigkeiten, Konflikte über Zoom zu lösen.

BOKU-Magazin: Sie bezeichnen den Lock-down als „Erfahrungslabor“. Welche spezifischen Erfahrungen haben Universitäten gemacht?

Christian Korunka: Die Universitäten hatten den Vorteil, dass es das Thema Home Office, wenn man es sehr pointiert formuliert, bereits seit Jahrhunderten gibt. Die Professor*innen unterscheiden sich ja dadurch, dass sie keine Zeit- und Ortsbindung haben. Viele wissenschaftliche Mitarbeiter*innen konnten damit umgehen, weil sie ihre Artikel daheim schreiben konnten. Im experimentellen Bereich kam die Forschung zu einem Stopp, das war in vielen Bereichen völlig heterogen. Im Bereich der Lehre trifft es der Begriff „Erfahrungslabor“ ganz gut. Es gab das E- und Online-Learning, das

ja bereits veraltet ist – und das auch nur wenige gut umgesetzt haben.

Wie sieht gut umgesetztes Distance Learning aus?

Wenn man es gut macht, ist es extrem aufwendig. Da geht es nicht nur darum, dass man jemandem eine Aufgabe schickt und sagt „bitte ausarbeiten“. Sondern es bedeutet, sich genau zu überlegen, wie die Aufgabe aussieht, wie und wann man Feedback gibt. Mit Zoom und anderen Tools hatte man bisher relativ wenig Erfahrung, weil man das davor auch kaum gebraucht hat. Auch für mich war die Umstellung ein Erfahrungslabor – aber man kann mit der Entwicklung hin zu 100 Prozent virtuellem Unterricht auch sehr gute Erfahrungen machen.

Wie war das Feedback der Studierenden? Überwiegend positiv. Dort, wo das Informelle eine große Rolle spielt – bei den Erstsemestrigen und den Postgraduellen gehört auch der persönliche Kontakt, der Kontakt in den Pausen dazu – das fällt natürlich weg. Auf der kognitiven Ebene war das Feedback extrem positiv. Dort kann man vieles gleich machen, mit dem ökologischen Vorteil, dass es von daheim aus geht. Bei kleinen bis mittelgroßen Gruppen funktionierte es nahezu gleich gut. Vorlesungen sind natürlich ein eigenes Medium. Da müsste man die Formate vielleicht so anpassen, dass man die Vorlesungen aufnimmt, vorweg ausschickt und dann die virtuellen Lehrveranstaltungen zu Diskussionseinheiten macht. Gute Online-Lehre braucht

Vorbereitung und technische Unterstützung. Auch die Ausstattung bei den Studierenden ist eine wichtige Frage. Man setzt relativ selbstverständlich eine hochwertige Ausstattung voraus, wie einen eigenen Arbeitsplatz, ein eigenes Zimmer. Viele haben das aber nicht oder sie besitzen ein altes Notebook, auf dem Zoom nicht mehr funktioniert. Da kommen natürlich auch Kosten dazu.

Wie können Universitäten den fehlenden sozialen Aspekt auffangen? Braucht es neue Serviceeinrichtungen?

An der Uni Wien versucht man gerade, Wege zu finden, dass man Erstsemestrierte nicht alleine zu Hause sitzen lässt. Es gibt Befindlichkeitsstudien aus der Psychologie, die zeigen, dass das nicht gut wäre. Die Erstsemestrierte einzubinden ist wichtig, die Frage ist allerdings auch, inwieweit das in der Verantwortlichkeit der Universitäten liegt.

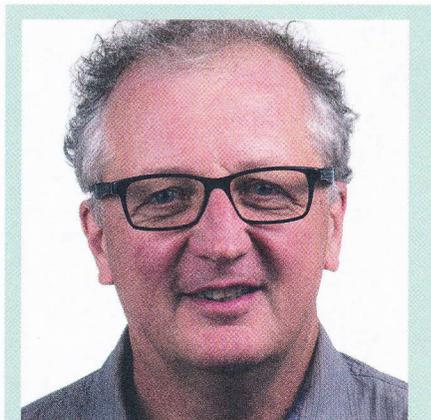
Was läuft an den Unis analog zu Unternehmen und was ist ein Spezifikum der Hochschulen?

Analog sind die Themen Home Office und die Ausstattung, auch die Frage der entgrenzten Arbeit findet sich hier wie dort. Selbstmanagement und -kontrolle

in diesem Zusammenhang untersuchen wir schon lange. Das betrifft Lehrende, Studierende und Mitarbeiter*innen der Administration gleichermaßen. Unterschiedlich sind die Aufgaben, einerseits gibt es den pädagogischen und didaktischen Bereich und auf der anderen Seite die Aufgaben, die es in einem Unternehmen gibt. Auf der Unternehmensseite sagen viele, dass sachliche Meetings sehr gut funktionieren, dass es aber schwieriger wird, wenn es Konflikte oder Meinungsunterschiede gibt. Ich hatte vor Kurzem eine Gruppe von fünf Studierenden, die gemeinsam eine Seminararbeit geschrieben haben und fragten, wie sie das virtuell abstimmen sollen, weil sie sich noch nie persönlich gesehen haben.

Warum sind Konflikte via Zoom schwieriger zu lösen?

Es fehlen Zeichen der Kommunikation. Wenn man in einem Meeting plötzlich 20 Zoom-Kastln auf dem Bildschirm hat, dann weiß man nicht, wo man hinschauen soll, wenn jemand spricht oder man fällt anderen ins Wort, ohne es zu wollen. Die nonverbale Kommunikation geht verloren, man sieht meist nur den Kopf der Gesprächspartner und kann nicht er-



Universität Wien

ZUR PERSON

Christian Korunka leitet den Bereich „Arbeits- und Organisationspsychologie“ sowie das Doktoratsstudienprogramm der Fakultät für Psychologie der Universität Wien. Er ist außerdem Leiter des postgraduellen Universitätslehrgangs „Psychotherapeutisches Propädeutikum und ist als Gesundheitspsychologe, Supervisor und personenzentrierter Psychotherapeut tätig.

kennen, wie jemand dasitzt. Ein anderer Aspekt: Man hat Einblicke in Privaträume und es werden eigentlich so etwas wie Intimitätsgrenzen überschritten. Es ist ein entgrenzter Zustand – zeitlich, örtlich und was die Privatheit betrifft. Das ist natürlich auch ein Lernprozess und wir werden lernen, damit umzugehen.

Haben Sie den Eindruck, dass dieser abrupte Sprung ins Virtuelle gut gemeistert wurde?

Was den Bereich Home Office und Didaktik betrifft, würde ich das eher positiv sehen. Es kam quasi zur richtigen Zeit, wir hatten in den vergangenen zwei Jahren international einen massiven Schub in Richtung Home Office – und dann kam das Virus, das uns dann alle hineingeschmissen hat. Das kann man durchaus auf die Universitäten übertragen, wir hätten uns sonst nicht so intensiv mit den virtuellen Medien beschäftigt. Vorher haben wir diese zwar bei wissenschaftlichen Meetings benutzt, aber wenn sie damals gefragt hätten, wer das Wort Zoom kennt, wären das nicht sehr viele gewesen. Insofern war es eine drastische Lernerfahrung zum richtigen Zeitpunkt. ■

