

**Ágnes Huber (Budapest)**

## **Funktioniert die Working-Out-Loud-Methode im universitären (DaF-)Unterricht?**

### **1 Ausgangssituation und Problemstellung**

Im Rahmen von öffentlichen Diskussionen über bildungspolitische Fragestellungen, aber auch in Sitzungen und privaten Gesprächen unter Lehrkräften in sämtlichen Schultypen und auf allen Bildungstufen wird seit Jahren die Wichtigkeit der Orientierung an die externen, v.a. beruflichen Anforderungen betont. Im Hochschulbereich ist diese Forderung besonders markant zu spüren, weil die Studierenden nach dem Universitätsabschluss direkt ihren ersten Job anstreben, oder sogar vor bzw. während des Studiums beruflich tätig sind. Die Vermittlung von reinen Fachinhalten in traditionellen Unterrichtssituationen scheint gegenwärtig in ihrem Fall nicht mehr zu genügen, um den Marktanforderungen gerecht zu werden. Es sollten neue Methoden erprobt und eingesetzt werden, die nicht nur die Inhalte des jeweiligen Kanons, sondern auch die für die Arbeitswelt notwendigen Schlüsselkompetenzen, auch Business- oder Soft-Skills genannt, vermitteln. Zu diesen gehören laut wissenschaftlichen Abhandlungen (wie etwa Selent 2002: 4), Wirtschaftsartikeln (wie Walia 2019) sowie Karrierewebsites<sup>1</sup> u.a. Kommunikations-, Team- und Kritikfähigkeit, Empathie, Problemlösungs- und Konfliktkompetenz, Durchsetzungs- und Urteilsvermögen, Souveränität, Selbstdisziplin, Engagement, Verantwortungsbewusstsein, Neugierde, Offenheit, Kreativität, Belastbarkeit, Organisationsfähigkeit und Zeitmanagement. Wie und in welcher Form könnten diese Kompetenzen oder zumindest einige der genannten Skills bei den Studierenden erfolgreich stimuliert und bestärkt werden?

Als eine potentielle Lösung bietet sich eine moderne, im unternehmerischen Bereich bereits erprobte, sich in der universitären Bildung aber noch nicht verbreitete Arbeits- und Lernmethode, das sog. Working-Out-Loud-Konzept an, das den Anwendenden verspricht, im professionellen Alltag effektiver, organisierter und strukturierter zu fungieren. Darüber hinaus lässt das Tool eine Art Persönlichkeitsentwicklung für alle, die in sogenannten Circles miteinander verbunden sind bzw. miteinander kooperieren, erhoffen.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Wie <https://www.berufsstrategie.de/>, <https://karrierebibel.de> oder <https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/> (Stand: 29.04.2019).

<sup>2</sup> An dieser Stelle soll festgehalten werden, dass man auch in der Unterrichtsmethodologie und Schuldidaktik geeignete Methoden findet, die durch die aktive Partizipation der Schulkinder bzw. Studierenden einen großen Wert auf die Förderung von Soft-Skills legen, z.B. das kooperative Lernen, doch stehen bei diesen die konkreten Forderungen des

- Könnte also diese im Wirtschaftsleben so vielversprechende und anscheinend adäquat funktionierende Technik auch in anderen Segmenten effizient eingesetzt werden?
- Könnte sie heute, wo, wie bereits konstatiert, vom gesamten Hochschulwesen, aber in erster Linie von den Geisteswissenschaften, darunter natürlich auch von unserem engeren Tätigkeitsfeld, der Linguistik und dem universitären Fremdsprachenunterricht Modernisierung, gar ein Paradigmenwechsel erwartet wird, einen Lösungsweg darbieten?
- Könnte sie uns bei der Erfüllung der so häufig formulierten Forderung helfen, unsere Studierenden im Laufe der universitären Bildung zielgerichtet auf die konkreten Erwartungen des Arbeitsmarktes vorzubereiten?
- Könnte sie bei der Vermittlung von wissenschaftlichen Bildungsinhalten sowie bestimmter, im beruflichen Alltag wichtiger, gar notwendiger Schlüsselkompetenzen behilflich sein?

Der vorliegende Beitrag setzt sich zum Ziel, nach einem näheren Einblick in das WOL-Konzept den genannten Fragen empirisch, d.h. auf den Erfahrungen von – im Sommersemester 2018/2019 am Germanistischen Institut der Eötvös-Loránd-Universität durchgeführten sprachwissenschaftlichen – Seminarsitzungen basierend nachzugehen.

## **2 Ein methodischer Lösungsvorschlag: Working-Out-Loud<sup>3</sup>**

Working-Out-Loud ist ein einfacher, mit keinem starren Regelwerk, dennoch mit einem akribisch ausgearbeiteten Leitfaden versehener methodischer Rahmen, der sich für die Zusammenarbeit mehrerer Personen anbietet, ohne die individuelle Tätigkeit und Zuständigkeit der Mitglieder einzuengen. Die Methode wird bereits in über 50 Ländern von zahlreichen Großunternehmen unterstützt und angewendet, darunter BMW, Bosch, Siemens, Bayer, DHL, Daimler, Henkel, Deutsche Telekom, Swisscom und Continental.<sup>4</sup>

---

Arbeitsmarktes nicht unbedingt im Fokus des Interesses, wie bei der hier präsentierten WOL-Methode.

<sup>3</sup> Die im vorliegenden Artikel komprimiert dargebotenen Informationen zur WOL-Methode entstammen dem Circle-Leitfaden Version 5.0 (März 2019) auf der Webseite [workingoutloud.com](http://workingoutloud.com) (Stand: 29.04.2019).

<sup>4</sup> <https://workingoutloud.com/de/home/> (Stand: 29.04.2019)

Die Grundbeschreibung des Konzeptes lautet mit den Worten John Steppers, der die Grundidee von Bryce Williams<sup>5</sup> weiterentwickelt, die Methode ausgearbeitet, mit einem Buch<sup>6</sup> bekannt gemacht, sowie die WOL-Bewegung weltweit verbreitet hat,<sup>7</sup> wie folgt:

„Working Out Loud ist ein Weg, um Beziehungen aufzubauen, die auf verschiedene Weise helfen können, ein Ziel zu erreichen, eine Fertigkeit zu entwickeln oder ein neues Thema zu erforschen. Anstatt sich zu vernetzen, um etwas zu bekommen, investierst du in Beziehungen, indem du im Laufe der Zeit Beiträge leistest, einschließlich deiner Arbeit und Erfahrungen, die du sichtbar machst.“ (Stepper 2019)

Working-Out-Loud ist also nicht einfach nur Teamwork oder Projektarbeit, sondern eine spezifische Funktionsweise, sogar ein Habitus: Man ist bestrebt seine eigenen Arbeitsziele zu verwirklichen, erledigt selbstständig seine Aufgaben, lässt aber andere Personen, die gezielt für den Zweck der WOL-Kooperation ausgewählt werden, an den eigenen Tätigkeiten, Gedanken und Ideen teilhaben. Zugleich basiert diese Transparenz in dem Circle auf Gegenseitigkeit, weil auch die anderen Mitglieder ihre Arbeitsprozesse offen darlegen und ein ständiger, einander unterstützender Austausch zwischen den Betroffenen stattfindet. Beziehungen (*Relationships*) und sichtbare Arbeit (*Visible Work*) sind also Basisprinzipien der WOL-Methode, ebenso wie eine großzügige, zielgerichtete und offene Arbeitseinstellung (*Generosity, Purposeful Discovery and Growth Mindset*).<sup>8</sup>

Die Mitglieder eines Circles, der idealerweise aus 4-5 Personen besteht, wirken 12 Wochen lang zusammen, so dass die Betroffenen wöchentlich einmal eine 60-minütige Sitzung abhalten und auch außerhalb der persönlichen Treffen in Kontakt bleiben. In den Teams soll keine Hierarchie und auch kein Wettkampfdruck entstehen – die Devise lautet ja Kooperation, nicht Konkurrenz –, es können dennoch Rollen im Interesse der effektiveren Zusammenwirkung verteilt werden: diese ist die Funktion der ModeratorInnen<sup>9</sup> und der

---

<sup>5</sup> Working Out Loud = Observable Work + Narrating Your Work: „Observable Work [...] implies creating/modifying/storing your work in places that others can see“ „Narrating Your Work implies the act of journaling [...] what you are doing in an open way for those interested to find and follow.“ <https://thebryceswrite.com/2010/11/29/when-will-we-work-out-loud-soon/> (Stand: 29.04.2019)

<sup>6</sup> Stepper, John (2015): Working Out Loud: For a better career and life. New York: Ikigai Press.

<sup>7</sup> [https://de.wikipedia.org/wiki/Working\\_out\\_loud](https://de.wikipedia.org/wiki/Working_out_loud) (Stand: 15.05.2019)

<sup>8</sup> Five Elements of Working Out Loud. <https://workingoutloud.com/en/about> (Stand: 29.04.2019)

<sup>9</sup> Der Moderator/die Moderatorin „kümmert sich um die Planung der Treffen und bereitet sie vor“ (Stepper 2019:6, PDF-Datei: Erste Schritte).

ZeitnehmerInnen.<sup>10</sup> Damit das Gleichgewicht im Team beibehalten wird, können die genannten Aufgaben auch abwechselnd von den einzelnen Mitgliedern übernommen werden.

Im Laufe der 3 Monate sollen nicht nur die jeweiligen individuell gesetzten Arbeitsziele verwirklicht, sondern auch die eigenen Arbeitsmethoden, Gewohnheiten und Fähigkeiten entwickelt und ggf. verändert werden. Dazu trägt nicht nur der intensive Austausch und die gegenseitige Unterstützung zwischen den Circle-Mitgliedern bei, sondern auch eine sichere und vertrauliche Atmosphäre, ein gründlich vorbereiteter, strukturierter Wochenlehrplan sowie kleine Extra-Aufgaben des Leitfadens, die zusätzlich zu den eigentlichen Arbeitsschritten erledigt werden sollen. Diese letzterwähnten, m.E. äußerst kreativ und bunt zusammengestellten Übungen, -tests und -spiele sorgen dafür, dass man motivierter und interessierter wird und zugleich Techniken zur Entspannung, Kontaktaufnahme und Bewältigung diverser Lebenssituationen und Probleme kennen lernt.

Ein zusätzlicher bedeutender Vorteil der Methode besteht darin, dass man die Möglichkeit hat, Anwendende auf der ganzen Welt zu kontaktieren und so das Wissenspotenzial des WOL-Netzwerkes auszuschöpfen.

Die Fragen, auf welche Weise sich die WOL-Methode für den universitären Unterricht einsetzen lässt und ob die Technik sich auf diesem spezifischen und vom Firmenalltag doch erheblich abweichenden Terrain bewährt, werden in den nächsten Kapiteln durch eigene Unterrichtserfahrungen beantwortet.

### **3 Die Erprobung der WOL-Methode**

Als empirisches Feld für die Erprobung der WOL-Methode dienten zwei Seminarstunden für Lehramtsstudierende zum linguistischen Kurs „Sprechproduktion und Rechtschreibung“ im Sommersemester 2018/2019. Die Teilnehmerzahl betrug in beiden Gruppen 15 Personen, je 12 weibliche und 3 männliche Studierende im zweiten Halbjahr ihres ersten Jahrganges. Die Zielsetzung der Seminare war phonetische-phonologische sowie orthographische Fachinhalte zu vermitteln und schwerpunktmäßig die Schlüsselkompetenzen Selbstständigkeit, Teamfähigkeit, und Zeitmanagement zu fördern.

Der thematische Aufbau der insgesamt 11 Kontaktstunden war festgelegt, der im Folgenden skizzierte und durch themenrelevante Anmerkungen ergänzte<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Der Zeitnehmer/die Zeitnehmerin „trägt dazu bei, dass die Dinge während jeder Sitzung in Bewegung bleiben, indem er/[sie] innerhalb der Gruppe für das Gleichgewicht zwischen Aktion und Diskussion sorgt“ (Stepper 2019:6, PDF Datei: Erste Schritte).

Semesterplan wurde bereits in der ersten Sitzung in den betroffenen Gruppen bekannt gemacht.

- In der Einführungs- oder Vorbereitungsphase, insgesamt 3 Stunden, wurde die thematische Vorentlastung gewährleistet, indem die Studierenden als Hausübung einen einführenden linguistischen Fachtext<sup>12</sup> in der Muttersprache (Ungarisch) gelesen und dazu ein deutschsprachiges Leseprotokoll erstellt haben. Nach der darauffolgenden Besprechung der Tätigkeitsfelder der Disziplinen Phonetik und Phonologie sowie der Klärung der Grundbegriffe und -inhalte<sup>13</sup> kam es zur Vorstellung des methodischen Instruments, der WOL-Methode, und zur Bestimmung der Aufgaben und potentiellen Themenbereiche.  
Die Studierenden konnten aus der angebotenen Themenpalette<sup>14</sup> oder nach eigenen Überlegungen und Präferenzen ein einschlägiges Thema wählen, von dem sie bis zur definierten Abgabefrist ein WOL-Produkt (wissenschaftliches Essay,<sup>15</sup> WOL-Tagebuch oder kommentierte Stundenpläne) erstellen mussten. Als Arbeitsmethoden wurden Fachliteraturrecherchen (in den Fachbereichsbibliotheken der Universität, in der Bibliothek des Goethe Instituts und im Internet) und bei bestimmten Themen zusätzlich empirische Techniken (wie Interview, Fragebogenbefragung und Beobachtung) vorgeschlagen.  
Die Circles wurden thematisch organisiert, d.h. 3-4 Personen, deren Wahlprojekte Ähnlichkeiten vorwiesen, wurden jeweils einem Arbeitskreis zugeteilt.
- In der Hauptphase fanden 6 Stunden bzw. Circle-Sitzungen statt. Die jeweils 90-minütigen Seminarstunden wurden so aufgeteilt, dass in den ersten 30 Minuten erstmal eine gemeinsame Vorbesprechung und Klärung der aktuellen Aufgaben stattgefunden hat. In der zweiten halben Stunde

---

<sup>11</sup> Im Fokus des vorliegenden Aufsatzes stehen methodische Fragestellungen sowie die Förderung der Schlüsselkompetenzen, daher werden die sprachwissenschaftlichen Inhalte des Kurses nicht explizit dargestellt bzw. eingehend mitbehandelt.

<sup>12</sup> Kenesei, István (2004): *A nyelv és a nyelvek*. Budapest: Akadémiai Kiadó, 65-76.

<sup>13</sup> Basierend auf dem bearbeiteten Buchkapitel sowie der im Vorsemester stattgefundenen, von allen Teilnehmenden absolvierten Vorlesung „Einführung in die Sprachwissenschaft“.

<sup>14</sup> Es wurden insgesamt 16 Themen (mit je empfohlenen Literaturangaben) vorgeschlagen, u.a. Phonetik als interdisziplinäre Wissenschaft; Bereiche und Regeln der Rechtschreibung; Die deutsche Sprache in ihrer gesprochenen Form; Standard(nahe) Aussprache im Deutschen; Stimmhygiene und Artikulation; Ausspracheprobleme ungarischer DaF-Lerner, Rechtschreibprobleme ungarischer DaF-Lerner; Musik im Phonetikunterricht, suprasegmentale Phonetik.

<sup>15</sup> In der Stunde auch „Mini-Abschlussarbeit“ genannt – diese Textsorte bietet den Vorteil, dass die Studierenden sich bereits im ersten Jahrgang im Bereich akademisches Schreiben (mit all seinen inhaltlichen und formalen Anforderungen) erproben.

haben sich die Circles zurückgezogen und im letzten Drittel des Seminars kam es zu den Statusberichten der Arbeitskreise sowie zur Beantwortung der aufgetauchten Fragen. Verglichen mit den Anleitungen des WOL-Leitfadens wurden sowohl die Anzahl als auch die Dauer der Sitzungen dem gegebenen zeitlichen Rahmen angepasst halbiert, der Ablauf und die Struktur der Arbeit folgten aber der Logik der in den offiziellen Instruktionen vorgeschlagenen Schritte. Zusätzlich zu den Funktionen Moderator/Moderatorin und Zeitnehmer/Zeitnehmerin wurde ein dritter Aufgabenbereich empfohlen, der des Protokollführenden. Da die Verteilung dieser Positionen nicht obligatorisch war, konnten die jeweiligen Circles selber entscheiden, ob sie den Vorschlag bei der Abwicklung der Treffen berücksichtigen.

In Bezug auf die Circle-Sitzungen wurden basierend auf dem Instruktionsleitfaden folgende – schwerpunktmäßig auf die einzelnen Wochenetappen festgelegte – Zielsetzungen formuliert:<sup>16</sup>

- a) die Teilnehmenden sollten sich kennen lernen, einander aufmerksam zuhören, ihre WOL-Ideen, Gedanken, Fragen und Probleme mit den anderen teilen,
- b) in kleinen Schritten, kontinuierlich und nach Plan arbeiten,
- c) die WOL-Tätigkeit zur Gewohnheit machen, sich im Laufe des Prozesses immer mehr öffnen und die Kontakte in der Gruppe weiter vertiefen,
- d) zielbewusster und systematischer vorgehen, assoziieren und weitere mögliche themenbezogene Möglichkeiten erwägen,
- e) Kritik äußern, reflektieren und die Ergebnisse gemeinsam feiern.<sup>17</sup>

Die WOL-Produkte mussten fristgerecht, spätestens in der Stunde der letzten Circle-Sitzung abgegeben werden.

- In der abschließenden Phase, d.h. in den letzten zwei Stunden des Halbjahres, wurden die Circle-Arbeit und die erstellten Produkte besprochen und bewertet. Anschließend fand eine Gesprächsrunde über die Erfahrungen des Halbjahres in pleno statt; die Studierenden erhielten die Möglichkeit, mündlich und schriftlich auf die Seminarstunde, hauptsächlich auf die WOL-Methode zu reflektieren.

Die Meinungen der Studierenden sowie die Konsequenzen und Resultate des WOL-Experiments werden im nächsten, abschließenden Punkt behandelt.

---

<sup>16</sup> Die hier skizzenhaft und segmentiert dargestellten, doch in der Realität sich überlappenden Zielsetzungen wurden basierend auf dem Leitfaden (Stepper 2019) in den Stunden eingehend behandelt.

<sup>17</sup> Stepper 2019: Circle Leitfaden.

#### 4 Auswertung der Erfahrungen: Reflexionen aus der Perspektive der Studierenden und der Lehrperson

Im Rahmen der Sitzungen wurden die Studierenden gebeten, auf die für alle neuartige Lern- bzw. Arbeitsmethode kritisch zu reflektieren, deren Vor- und Nachteile mit eigenen Worten zu beschreiben. Da sich Übereinstimmungen in den Rückmeldungen zeigten, werden die schriftlichen Meinungen<sup>18</sup> vier Kategorien zugeordnet zitiert:

- 1) **Teamwork, soziale Kontakte, persönliche Beziehungen:** „die Methode ist nützlich wegen dem Teamwork, man fühlt sich nicht allein“; „ich mache meine Aufgabe und konsultiere mit meiner kleinen Gruppe, ich habe die anderen lieb gewonnen und kann daher die nächste Stunde kaum abwarten“; „wir haben sogar eine Messenger-Gruppe erstellt, damit wir rund um die Uhr einander zur Verfügung stehen“; „unsere Gruppe ist super“.
- 2) **Gegenseitige Unterstützung (fachlich, sprachlich, psychisch), Motivation, Kreativität, Inspiration:** „ich forsche allein, aber die Mitglieder meiner Gruppe helfen mir, wenn ich ein Problem habe, und es geht auch umgekehrt“; „der Ideenaustausch innerhalb der Gruppe funktioniert wirklich, inspirierend“; „wir können einander gegenseitig helfen“; „motivierend, dass wir freie Hand bekommen, wir können kreativ sein“; „das Arbeitsklima ist angenehm, diese Methode motiviert mich, dass ich mich mit meinem Essay-Thema regelmäßig beschäftige“; „wir müssen aktiver sein, als normalerweise in einem Seminar“; „ich finde es interessant und effektiv, dass die Teilnehmer alle an ihren eigenen Projekten arbeiten, also ist jeder für seine Mühe und Fortschritte verantwortlich, trotzdem können die Kreismitglieder einander mit Ideen und Vorschlägen helfen“.
- 3) **Entspannte Atmosphäre, kein Stress, Freiheit (räumlich und thematisch):** „die Stimmung im Circle ist angenehm“; „es ist lockerer als andere Stunden, trotzdem machen wir die Aufgabe“; „die Arbeit ist stressfrei und interessant“; „diese Gruppenarbeit kann lustig und einfach sein, macht Spaß, entwickelt die Sprachkenntnisse“; „wir haben mehr Freiheit, wir sind nicht an einen Raum gebunden, wir können eigene Themen wählen“; „wir können frei und in unserem eigenen Tempo

---

<sup>18</sup> Die in den Stunden mündlich geäußerten Reflexionen stimmen grobenteils mit den schriftlichen überein. Die schriftlichen Meinungen werden wortwörtlich, allerdings, um den Fokus zu bewahren, grammatisch korrigiert zitiert (im Mittelpunkt des Kapitels steht ja nicht die Fehleranalyse der abgegebenen Zeilen, sondern die Darlegung der Ansichten der Studierenden).

arbeiten“; „ich habe das Gefühl, dass ich dieses Essay/Projekt nicht schreiben muss, sondern schreiben will“.

- 4) **Unsicherheit, das Fehlen von gewohnt exakten Instruktionen, kein gemeinsames Ziel:** „die Ziele sind zuerst nicht klar, es wäre gut, wenn wir Beispiele sehen könnten oder noch mehr Instruktionen bekämen“; „ich finde es nicht gut, dass die Mitglieder der Gruppe unterschiedliche Aufgaben bekommen, ich verstehe nicht, warum ich mit anderen Menschen meine Arbeit teilen soll, es würde nur Sinn machen, wenn wir ein gemeinsames Ziel hätten“.

Die überwiegende Mehrheit der Studierenden war von den Vorzügen der WOL-Methode überzeugt, empfand die Circle-Arbeit als rundum positives Erlebnis und konnte über günstige Entwicklungen an der eigenen Arbeitseinstellung und -technik berichten, dies bezog sich in erster Linie auf das systematische und planmäßige Voranschreiten. Viele haben angemerkt, dass sie Working-Out-Loud auch später als Lehrende gerne einsetzen würden, weil sich die Methode auch für Grundschul- und Gymnasialklassen perfekt eigne. Lediglich eine kleine Minderheit, insgesamt zwei Studierende haben sich eher negativ bzgl. der WOL-Tätigkeit geäußert, ein Teilnehmer meinte sogar, dass dieser methodische Rahmen ausschließlich im Arbeitsleben seinen Zweck erfülle und nicht für wissenschaftliche oder Unterrichtszwecke nützlich sei.

In Bezug auf die Schlüsselkompetenzen Selbstständigkeit, Teamfähigkeit, und Zeitmanagement, die schwerpunktmäßig gefördert werden sollten, kann ausgehend von der Interpretation der Meinungen eindeutig eine positive Tendenz festgestellt werden. In den Rückmeldungen wurde oft angesprochen, dass die Circle-Tätigkeit auf eigenen Entscheidungen basierend, dennoch ständig mit anderen kooperierend und planmäßig, systematisch verrichtet wurde. Zusätzlich zu den im Fokus stehenden Soft-Skills wurden weitere Kompetenzen in den Feedbacks erwähnt, die dank des WOL-Instruments entwickelt wurden, diese sind: Organisationsfähigkeit, Kommunikations- und Kritikfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Offenheit, Problemlösungskompetenz und Kreativität.

Aus der Perspektive der Lehrperson muss zu den Reflexionen der Studierenden hinzugefügt werden, dass die Teilnehmenden der betroffenen Gruppen in den Stunden eindeutig aktiver, ambitionierter, motivierter und „lebendiger“ (inter)agiert haben und sich, verglichen mit anderen Seminarstunden, entspannter und mutiger zu den gemeinsam besprochenen Fragestellungen, Aufgaben und Programmpunkten geäußert haben. Die entstandene ungezwungene Atmosphäre hat gewiss auch mit der Tatsache zu tun, dass die Rolle und das Verhalten des Seminarleiters/der Seminarleiterin sich der WOL-Methode anpassen muss, d.h. die Lehrkraft bewusst eine, das



Unterrichtsgeschehen moderierende, lenkende, fachlichen Beistand leistende Funktion erfüllt und nicht, wie in traditionellen Schulsituationen, eine hierarchisch klar definierte, höhergestellte Position innehat. Die dafür notwendige Einstellungsänderung, resp. diese spezifische Rolle mag für die Lehrkraft ungewohnt erscheinen, doch bestätigen meine Erfahrungen, dass die Studierenden grundsätzlich positiv auf Lehrsituationen reagieren, in denen sie Entscheidungen und Verantwortung übernehmen können. Das untermauern m.E. auch die Tatsachen, dass die WOL-Produkte, in großer Mehrheit Essays, in beiden betroffenen Seminargruppen ohne Ausnahme fristgerecht eingereicht wurden sowie die inhaltliche, sprachliche und formale Qualität der entstandenen Werke mit vergleichbaren schriftlichen Produkten des ersten Jahrganges überraschend anspruchsvoll war.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass sich die Working-Out-Loud-Methode ins methodische Instrumentarium des universitären Unterrichts integrieren und in bestimmten Seminarsitzungen erfolgreich einsetzen lässt. Es ist allerdings von Fall zu Fall zu erwägen, ob und auf welche Weise, ferner mit welchen notwendigen Ergänzungen und Modifizierungen, die jeweilige Thematik sowie die Zielsetzungen der konkreten Stunde sich mit den Spezifika der WOL-Vorgehensweise vereinbaren lassen. Trotz des in der Einleitung angesprochenen erwünschten Paradigmenwechsels und der spürbaren Ökonomisierung der Hochschulbildung müssen ja die zum Unterrichtskanon gehörenden Inhalte auch im Kontext des Spannungsverhältnisses zwischen Wissenschaft und Finanzen vermittelt werden.

## 5 Quellen

- Selent, Petra (2002): Schlüsselqualifikationen im Kontext der Hochschulreform. In: Journal Hochschuldidaktik 13/1: 4-6. [[http://www.zhb.tu-dortmund.de/hd/journal-hd/2002/journal\\_hd\\_2002\\_1.pdf](http://www.zhb.tu-dortmund.de/hd/journal-hd/2002/journal_hd_2002_1.pdf)] (Stand: 29.04.2019).  
<http://dx.doi.org/10.17877/DE290R-9011>
- Stepper, John (2019): Working out loud. <https://workingoutloud.com/de/circle-guides> (Stand: 29.04.2019).
- Walia, Anabel (2019): Die Einstellung macht's: 5 Kompetenzen, die man im Studium nicht erwirbt. <https://www.linkedin.com/pulse/die-einstellung-machts-5-kompetenzen-man-im-studium-nicht-walia/> (Stand: 29.04.2019).