

titelthema

**BESONDERE LERN-
MOMENTE SIND ...**

auch online möglich, wenn ...

DIDAKTIK. Sehr viele Unternehmen wollen derzeit die geplanten Seminare nicht in Form von Präsenzveranstaltungen durchführen, sondern auf identische Online-Alternativen umsteigen. Doch wie realistisch ist, dass eine Teilnehmergruppe sechs oder acht Stunden vor dem Laptop sitzt, einem Trainer zuschaut und dabei auch noch die ein oder andere Interaktion mitmacht?

Geht's auch online?

01.

... ein Trainer mit einem Monolog vormacht, wie **Selbstreflexion** geht

02.

... wenn ein Trainer Gegenstände in die Kamera hält, die als „Anker“ dienen

03.

... wenn ein Trainer ehrlich von seinem eigenen **Scheitern** berichtet



titelthema

→ Würde ein Trainer eines seiner gängigen Seminare ohne viel Vorbereitung von Präsenz auf Online umstellen, dann sähe das ungefähr so aus: Jeder Teilnehmer sitzt (meist im Homeoffice) alleine vor seinem Rechner. Der Trainer zeigt seine Präsentation (Powerpoint-Folien, Flip-Charts oder andere Medien, auf denen er seinen Inhalt aufbereitet hat). Vielleicht trägt er frei vor und spricht dann direkt in seine Webcam. Die Teilnehmenden hören und sehen zu. Ab und an kommt dann eine kurze Breakout-Session, in der eine Kleingruppenarbeit stattfindet. Oder es gibt eine Befragung oder ein Quiz. Damit die Teilnehmenden wach bleiben, werden kleine Aktivitäten durchgeführt, die nicht immer im Zusammenhang mit dem Thema stehen, sondern einfach „nur“ aufwecken und aktivieren sollen.

Der didaktische Aufwand ist überraschend hoch

„Machen Sie's doch online, lieber Trainer“, klingt also zunächst modern, doch manch ein Kunde weiß nicht, welchen didaktischen Aufwand ein hochwertiges Online-(Live-)Event erfordert, damit es Erfolg bringt. Ein geplantes Präsenztraining eins zu eins auf Online umzustellen, ist so ziemlich das Letzte, was neurodidaktisch vertretbar und hinsichtlich der Lernzielerreichung sinnvoll ist, denn ein Online-Training ist viel komplexer als ein Präsenztraining. Eine gute Technik ist längst nicht alles, die individuelle Wirkung des Trainers ist wichtiger denn je, und der Trainer muss Inhalte in Szene setzen können. Allerdings kann beim Live-Online-Lernen sehr viel Kreativität entstehen und genutzt werden. Echte Weiterbildung erzeugt eine Weiterent-

wicklung im Sinne einer Transformation, die das ermöglicht, was im „Hier und Jetzt“ gebraucht wird. Das Bisherige auf Online umzustellen (auch wenn es dadurch innovativ aussieht), reicht nicht.

Online-Trainer brauchen eine starke Präsenz

Online-Lernen ist anders, ganz anders als Präsenzlernen im Seminarraum! Es gilt so viel mehr zu beachten und so viel mehr zu tun, als einfach eine Powerpoint-Präsentation in ein Mikrofon zu sprechen! Es gilt folgende zusätzliche Aspekte zu bedenken:

- Der Bildschirm ist „dazwischen“, was an sich schon einen anderen Kontakt zwischen Trainer und Teilnehmer mit sich bringt.
- Körperliche Nähe ist nicht möglich.
- Die Teilnehmer sitzen oft alleine vor dem Bildschirm.
- Online-Lernen geschieht oft im Sitzen oder Stehen und damit ist die Gefahr eines Bewegungsmangels recht groß – gerade bei längeren Sessions. Und diese entstehen schnell, wenn einfach nur von Präsenz auf Online umgestellt wird.
- Das Präsentieren vor der Webcam erfordert mehr persönliche Präsenz vom Vortragenden. Die dafür erforderliche Energie ist zum einen nicht unbegrenzt zu halten und zum anderen für die Teilnehmer auch nur für einen gewissen Zeitraum zu ertragen.
- Es gibt beim asynchronen Lernen gewisse Schlupflöcher und Tricks, sich dem Betrachten der Lerneinheit zeitweise zu entziehen. Die Lerneinheiten werden zwar erfolgreich abgeschlossen, das erforderliche Know-how steht

aber doch nicht zur Verfügung. Die Lernziele sind dann nicht unbedingt erreicht worden.

- Individuelle und betriebliche Weiterbildung kann im Homeoffice oder auch mit dem Smartphone unterwegs, also ortsunabhängig, stattfinden.
- Einzelne Teilnehmergruppen können zusammenarbeiten – auch verteilt auf verschiedene Kontinente.
- Das Wissen (gespeichert auf Plattformen) steht rund um die Uhr zur Verfügung.
- Ein einmal aufbereiteter Stoff kann wiederverwendet und skaliert werden. Das ist für Trainer ein sehr wichtiger Faktor. Daraus kann sehr schnell eine umfangreiche Datenbank an Lehr- und Lernmaterial entstehen.
- Reisekosten werden deutlich reduziert.
- Kreativität ist mit wenig Beschränkungen sehr gut möglich.

Die grundlegende Technik sollte beherrscht werden, doch wenn der Fokus im Training zu sehr auf der Technik liegt, dann geht das zu Lasten der Präsentation und der Durchführung des Online-Live-Trainings. Ein Präsenztrainer ist primär ein Präsenztrainer und umgekehrt ist ein Online-Trainer primär ein Online-Trainer. Beide Bereiche haben unterschiedliche Spielregeln und Prinzipien. Doch aktuell und erst recht in der Zukunft brauchen wir Trainer, die beides können! Die Lösung für die Unternehmen sind hochwertige Blended-Learning-Konzepte. Dafür braucht man geeignete Trainer, die diese Konzepte erstellen können.

Die Zahl der Trainer in Deutschland ist sehr hoch, der Markt recht unübersichtlich. Die meisten sind Präsenztrainer, mit oder ohne Ausbildung, angestellt oder frei arbeitend, in Vollzeit oder Teilzeit,

04.

... wenn ein Trainer selbstproduzierte **Videos** einstreut, die erklärenden Charakter haben

05.

... wenn ein Trainer „**Casting-Shows**“ inszeniert, bei denen die Teilnehmer die „Stars“ sind

06.

... wenn ein Trainer den Stoff mit einem spielerischen **(Mini-)Quiz** vertieft.





Barbara Messer. Sie hat sich ein eigenes Video-Studio für Webinare eingerichtet, das einen guten Ton und eine gekonnte Ausleuchtung garantiert. Kleine Erklärfilme werden mit dem Smartphone vorproduziert.

und viele haben erst in den letzten Monaten an Online-Varianten oder Blended-Learning-Konzepte gedacht. Schließlich sahen viele bis vor Kurzem die Gefahr, dass Online-Lernen den eigenen Job gefährden könnte. Und plötzlich sollen und wollen sie genau das für ihre Kunden leisten, ganz zeitnah und am besten eins zu eins. Manche Kollegen gehen wie selbstverständlich davon aus, dass sie Live-Online-Trainings ohne weitere Vorbereitung locker beherrschen.

Man braucht ja nur eine Webcam und eine virtuelle Plattform oder ein Tool, dann geht es schon los. Viele Kollegen bilden sich aktuell weiter, sodass die verschiedenen Online-Trainer-Ausbildungen geradezu boomen, doch unterscheiden sie sich sehr hinsichtlich Qualität, Aufbau, Nutzen, Umfang und Inhalt. Bei Online-Trainerausbildungen ist es wie mit anderen Ausbildungen auch: lieber eine mehr als eine zu wenig machen, denn jeder Ausbilder setzt andere Schwerpunkte.

Sich nicht in den technischen Feinheiten verlieren

Der Schwerpunkt der Weiterbildungsangebote zum Online-Trainer liegt oft auf der Technik sowie dem Verkauf von Online-Kursen. Didaktisches Handwerk und pädagogische Kunst habe ich immer wieder vermisst. Denn ein vernünftiger Online-Kurs braucht weitaus mehr Trai-

ningsqualität als ein Präsenzseminar! Und dazu kommen dann die typischen Herausforderungen, die schon vor einem Online-Training zu klären sind:

- Welches Tool beziehungsweise welche Plattform bietet sich wofür an? Was ist eigentlich eine Online-Plattform oder ein virtueller Meetingraum? Welche gibt es?
- Wie geht man als Trainer damit um, dass man „nur“ in die Webcam spricht und kein echtes Gegenüber mehr hat? Zudem muss man verschiedene Aufgaben oft gleichzeitig ausführen und im Blick haben: die Präsentation, das Licht, die Kamera, die Menschen, die Dokumentenkamera, das Whiteboard, den Chat, das Umfragetool, das Quiz, die Breakout-Session ...
- Wie kann die Inhaltspräsentation lebendig gestaltet werden?
- Wie klappt es mit dem Transfer der Inhalte in den Alltag der Teilnehmer – geht das überhaupt und wenn ja, wie?
- Einige Teilnehmer haben sich schon gut mit der virtuellen Welt arrangiert, andere sind noch ungeübt, kennen sich nicht aus und haben Sorge, bei einem virtuellen Live-Online-Seminar nicht zurechtzukommen. Wie kann man diese Sorgen zerstreuen?

Immer wieder habe ich festgestellt, dass Trainer sich derzeit in den technischen Raffinessen verlieren – und dadurch ihre Ausdruckskraft und ihre Wirkung leidet. Grundsätzlich zeigen Online-Trainer zur-

zeit nach meinen Beobachtungen eine gewisse Hyperaktivität durch zu viele – auch oberflächliche – Methoden oder Apps, die nicht automatisch tiefe Lernprozesse ermöglichen.

Kleine Filme vorproduzieren und bei Langeweile einspielen

Folgendes ist unter anderem zu bedenken, wenn Präsenztrainer ihr Seminar von Präsenz auf Online umstellen:

1. Eine geplante Präsenz-Tagesveranstaltung kann nicht so einfach umgestellt werden – das würde alle Beteiligten enorm ermüden. Trainer können einzelne Pakete schnüren, indem sie die Lernziele herunterbrechen und dazu dann passende Einheiten designen. Die Frage dabei lautet, wie man passende Einheiten gestalten kann.

2. Die Planung von Selbstlernphasen darf nicht vergessen werden. Trainer sollten überlegen, welche Einheiten die Teilnehmer für sich alleine lernen können. Hier sollten auch Selbststudien ermöglicht werden. Powerpoint ist als Trägermedium weit verbreitet, aber einschläfernd und wenig interessant. Es gilt also hier (wie auch im gesamten Live-Online-Seminar) den Inhalt auf die attraktivste Weise vorzustellen oder bearbeiten zu lassen. Hier bieten sich neben kreativen Präsentationsmethoden auch kleine Filme an, die eigens dafür produziert werden. Dank Smartphone und Filmschnittprogrammen →

titelthema

→ ist das mittlerweile ein Leichtes. Vorausgesetzt, man hat die passende Idee, die den Inhalt gut erschließt. Die Produktion solcher Lehrmittel wie Filme dauert Zeit. Sie in einer Lernmanagement-Software didaktisch aufzubereiten braucht ebenso Zeit und Konzentration! Es geht ja nicht darum, einfach vor der Kamera zu sprechen und sich dabei zu filmen. Das wird schnell öde und verlangt sehr viel Aufmerksamkeit beim Zuhören. Ich spreche hier zum Beispiel von eigens zum Thema erstellten Lehrfilmen.

3. Die Planung von Präsenzphasen gehört dazu. Es gilt sehr genau zu unterscheiden, welche Lernereignisse unbedingt im Präsenztraining stattfinden müssen. Diese Frage kann oft nur eine sehr qualifizierte Trainerpersönlichkeit entscheiden, die sowohl im Online-Lernen als auch im Präsenzlernen viel Kompetenz und Erfahrung hat, um genau abzuwägen, welche Version den besten Nutzen für die Lernenden bringt.

4. Planung der Live-Online-Veranstaltung ist das Meisterstück. Hier empfehle ich, einen Präsentationsteil von zehn oder auch mal 15 Minuten nicht zu überschreiten, der vom Trainer so fesselnd wie möglich gestaltet wird. Meiner Meinung nach braucht es alle drei bis fünf Minuten einen Peak, sonst schweifen die Teilnehmenden ab. Und der Peak muss



AUTORIN

Barbara Messer
(Jahrgang 1962)
arbeitet seit 1996
freiberuflich als
Trainerin. Messer
wurde insbesondere durch die Entwicklung gehirngerechter aktivierender Präsentations- und Trainingsmethoden bekannt. Kürzlich ist sie von Hamburg nach Verden umgezogen.

Barbara Messer
Klein Hutberger Weg 44
27283 Verden/Aller
Tel. +491577 5758727
www.barbaramesser.de

vorbereitet werden! Wie auch im Präsenztraining müssen dann aktivierende Elemente inkludiert sein. Es dürfen aber keine Spielchen sein, die nichts mit dem Thema zu tun haben. Ein geschickter Methoden-Mix, Breakout-Sessions, Teilnahmemöglichkeiten wie am Whiteboard sind wichtige Elemente dabei.

Die Live-Online-Veranstaltung lebt maßgeblich von der Persönlichkeit und dem Können der Trainer. Die individuelle Wirkung des Trainers ist wichtiger denn je. Seine Begeisterung für das Thema muss sich in Präsentation und Aufbereitung des Inhaltes niederschlagen. Das Thema muss inszeniert werden – es muss erlebbar sein. Hier einige Tipps, um Online-Auftritte interessanter zu machen:

„Finde den Fäler“. Eine Powerpoint-Präsentation ist auch im Rahmen eines Webinars für viele Situationen das Mittel der Wahl, um Sachverhalte zu erklären. Interessanter wird es für die Zuhörer, wenn der Trainer in die Charts ab und an einen Fehler einbaut. Im Nu wächst die Aufmerksamkeit. Die Fehler können auf der Inhalts- oder auch auf der Präsentationsebene liegen – zum Beispiel einfache Rechtschreibfehler sein. Als kleinen Höhepunkt kann man den Teilnehmer prämiieren, der die meisten Fehler gefunden hat. Diese Präsentationsvariante ist gerade für diejenigen sehr gut geeignet, die einen sehr perfektionistischen Hang zum Inhalt haben. Fehler auf Seiten des Trainers laden Teilnehmer dazu ein, sich ak-

tiver zu beteiligen, denn sie haben dann weniger Versagensängste.

„Storytelling“. Erzählen Sie im Rahmen Ihrer Präsentation Geschichten mit starken Bildern und mit berührenden Ereignissen aus Ihrem Leben. Sie sollten den Zuhörern unter die Haut gehen und einen emotionalen Anker setzen. Auch diese Storys müssen nicht perfekt sein – sie sollen aber berühren und eine neue Perspektive auf das Thema werfen. Zugleich können Erzählungen helfen, den Inhalt gut zu verankern. Sammeln Sie im Alltag Geschichten, an denen Sie dann später feilen, um sie bei Vorträgen oder Präsentationen einzusetzen. Überlegen Sie, zu welchem Ihrer Themen diese Geschichte am besten passt. Wenn im Verkaufstraining das Thema Fragetechnik dran ist, könnten Sie zum Beispiel erzählen, wie Sie selbst einem Gesprächspartner ein spontanes Angebot gemacht haben. Schildern Sie, wie Sie das postwendend geäußerte „Nein“ des Gegenübers hätten verhindern können, wenn Sie gefragt hätten, ob Lösungsvorschläge zum jetzigen Zeitpunkt überhaupt erwünscht sind.

„Inszenierungen vorbereiten“. Generell bietet das Online-Format viele Möglichkeiten, Inhalte zu inszenieren und in einen tragenden Rahmen zu betten. Setzen Sie also den Inhalt in Szene und nicht sich. Wählen Sie Orte, die ungewöhnlich sind und überraschen, die das Thema tragen oder im Widerspruch dazu stehen. Experimentieren Sie. Wenn Sie in einem Argumentationstraining das Weglassen von zu vielen nebensächlichen Argumenten erklären wollen, dann zeigen Sie im Webinar doch einen Film, wie Sie in einem überquellenden Keller stehen, und machen so mit Augenzwinkern klar, dass weniger mehr ist. Das Thema bekommt auf diese Weise eine ganz besondere Aufmerksamkeit.

Eine gelungene Inszenierung garantiert auch die Methode „Schulterblick“. Ein Trainer lässt sich von einer Hilfskraft filmen, wie er an einem Schreibtisch sitzt. Die Kamera befindet sich in seinem Rücken und beobachtet, wie der Trainer sich Aufgaben für seine Teilnehmer auf einem Blatt notiert. Dann spricht der Trainer laut mit sich selbst und überlegt, welche Aufgabe er seinen Teilnehmern stellen sollte.

Merkwürdige Momente zaubern

Buchtipp.

Barbara Messer: „Inhalte merk-würdig vermitteln“, Beltz 2020 (neue 3. Auflage), 408 S., 44,90 Euro.

B. Messer (www.die-trainerausbildung.com) wird in Kürze eine Ausbildung starten, die Trainern beibringt, Blended-Konzepte zu erstellen und Online-/Präsenz-Trainings bestmöglich zu verzahnen.



Die Zuschauer des Films können quasi die Meta-Position einnehmen und werden als Betrachtende auf diesem Weg zum Mitdenken über die Lernziele und deren Erreichbarkeit angeregt. Der persönliche Stil des Trainers ist bei solchen „Inszenierungen“ ein ganz entscheidender Wirkfaktor.

„Das Museum“. Mit der Methode „Das Museum“ habe ich Tausende von Trainings, Tagungen und Konferenzen eröffnet. Bis vor Kurzem dachte ich, dass es „nur“ offline geht. Diese Methode bringt die Idee eines realen Museums als Mini-version in den Seminarraum. Der Trainer wählt Ausstellungsstücke aus, die zum Thema passen und es „begreifbar“ machen. Die Gegenstände sind zunächst unter Stoffen verborgen und werden später in einem passenden Moment präsentiert. Sie beleuchten das Thema aus verschiedenen Blickwinkeln und können auch metaphorisch sein. Während eines gemeinsamen Rundgangs durch

das „Museum“ werden die einzelnen Exponate aufgedeckt und vorgestellt. Die Wirkung der Methode hängt wesentlich von der Auswahl der Exponate und der Art der Präsentation ab. Man muss das „Museum“ lieben, dann wird es schnell zum grandiosen Höhepunkt eines Seminars oder einer Tagung. Es reichen zehn bis zwölf Exponate. In den Präsenzveranstaltungen ist dies oft ein Höhepunkt, der gerade sogenannten „Pflichtschulungen“ einen anderen Anstrich gibt.

Lernziele definieren

In einer Live-Online-Session oder einem Online-Seminar kann der Trainer die Museumsexponate vorher filmen und dann als Video zeigen. Eine andere Variante ist, dass man die Exponate live zeigt und ein Assistent dafür sorgt, dass sie im Webinar gut zu sehen sind. Die Kamera sollte so gut sein, dass sie Details der Exponate scharf abbilden kann. Das Museum ist

auch im virtuellen Raum etwas Besonderes und erfordert einen gewissen Aufwand. Um es einfacher zu machen, kann man zumindest das eine oder andere Exponat in die Kamera halten, um damit einen Themenaspekt hervorzuheben.

Fazit: Ein guter Blended-Learning-Trainer ist in erster Linie ein exzellenter Präsenztrainer, der sich zusätzlich perfekt im Online-Lernen auskennt. Aus meiner Erfahrung ist es erforderlich, dass er aus dem Präsenzlernen kommt, denn hier hat er gelernt, Lernsituationen lernzielgerecht aufzubereiten und teilnehmerorientierte, flexible Settings zu gestalten und durchzuführen. Für die geplante Veranstaltung eines Kunden weiß er dann, welches der möglichen Tools sinnvoll zu nutzen ist, um die Ziele des Kunden zu erreichen. Und er kann die Lernziele für die jeweiligen Lernsequenzen definieren und entsprechende Methoden und Konzepte entwickeln und aufbereiten.

Barbara Messer ●

BI Berliner Ideenlabor

DESIGN THINKIT

DESIGN THINKIT ist ein praxisorientiertes Toolkit für die Konzeption, Durchführung und Moderation von Design-Thinking-Workshops. Es befähigt und ermutigt kreative Köpfe bei ihren ersten Schritten als Workshopleiter_innen und unterstützt sie im Anschluss in ihrer Arbeit mit menschenzentrierten Innovationsmethoden.

INHALT

- Coaching-Handbuch
- Übersichtsplan
- Leitsätze-Poster
- 20 Methodenbögen



Pascal Ackerschott
Katharina Böhne
Hannah Robold

ISBN 978-3-7910-5034-8
89,95 € [D]

SCHÄFFER
POESCHEL