**Komfortabel, komplex, arbeitsam….**

Zuletzt teilte mir einer meiner großen Veranstalter eine Grundsatzentscheidung mit: Die offenen Seminare sollten künftig nur noch zweitätig angeboten werden. Einen Teil meiner Angebote mußte ich von drei auf zwei Tage reduzieren. Doch wie konkret? Aus eins mach zwei? Nicht immer eine gute Lösung, wie Trainer wohl wissen. Kürzen? Nicht schön, wenn wir – unserer Meinung nach – essentielle Inhalte streichen sollen.

Genau hier kommt eLearning ins Spiel: Wir ergänzen ein Präsenzseminar durch Online-Module. So lässt sich die Gesamtkonzeption erhalten. – So weit die Theorie. Doch nach der ersten Begeisterung setzen die Herausforderungen für uns Trainer ein: Sollen es Webinare sein? Nur, wie und wo biete ich die an? Oder steigen wir auf einen Email-Austausch um? Aber das klingt schon antiquiert, nicht? Reichen Telephonkonferenzen z.B. über Skype oder entscheiden wir uns lieber für Chats und /oder Foren? Und ist letzteres effektiv ohne visuelle Unterstützung?

Was sinnvoll klingt und bequem scheint, ist in der Umsetzung aber nicht so einfach: Wer schon öfter Webinare besucht hat, weiß, viele sind ineffektiv und die Abbruchquote hoch. In dem Schnupperwebinar eines Anbieters von Webinarqualifikationen erlebte ich den ersten Ausstieg eines Teilnehmers schon nach 15 Minuten, nach einer halben Stunde waren nur noch knapp 50% der Teilnehmer online. Eine Katastrophe für einen Trainer, der uns vermitteln will, wie man interessante Online-Veranstaltungen durchführt. „Die Ablenkung ist nur einen Klick entfernt…“ Aber auch wer einen begleitenden Austausch über Email oder Foren anstrebt stellt fest, daß die Beteiligungsrate sehr gering ist. Damit können zusätzliche Online-Angebote oft ihre Wirkung nicht entfalten.

Trainer, die eLearning-Angebote anstreben sind gut beraten, sich zu qualifizieren. Qualifikationen versprechen Abhilfe, in dem sie vermitteln, wo die Probleme liegen und wie wir sie bewältigen können. Ich selbst habe bereits eine Qualifikation zum Webinartrainer absolviert. Es war sehr interessant, aber selbst professionell Webinare zu geben, dazu war ich anschließend nicht in der Lage, denn wichtige Basics wie z.B. das Handling mit Seminarräumen fehlten und Trainingselemente fehlten. Mein Gewinn bestand letztlich in schöneren Präsentationen. Ein anderer Versuch an einer Online-Akademie war weniger erfolgreich, denn das Lernen fand hier ausschließlich online über eine Webseite und per Email statt. Das war nun wirklich nichts für mich, denn zu keinem Zeitpunkt fand ich eine rechte Orientierung in diesem Lernsystem und am Ende blieb für mich das Fazit: Interessanter Versuch, aber völlig fruchtlos. Danach bin ich wohl eher der Typ für das Präsenzlernen. - Nachher ist man immer schlauer und vorsichtiger.

Nun also mein dritter Versuch: Derzeit läuft eine Qualifizierung zum geprüften eTrainer von Hedwig Seipel, die im BDVT lange die Fachgruppe eLearning leitete. Kein übliches Angebot, denn die Maßnahme läuft fast vier Monate und wird nicht in Präsenz oder als Webinar, sondern als Blended-Learning-Konzept durchgezogen und endet mit einer Prüfung! Vermittelt werden Kenntnisse rund um das Blended Learning, mit Erlebnis- bzw. Selbsterfahrungscharakter. Eine gute Erfahrung, mit der sich die teilnehmenden Trainer in die Lage ihrer künftigen Teilnehmer versetzen können.

Blended Learning steht für ein Konzept in dem Präsenztrainings und Webinare mit webgestütztem Lernen kombiniert werden. In Hedwig Seipels ist das Konzept noch komplexer. Lehrvideos auf Lecurio bilden den roten Faden der Qualifizierung. Präsenztraining und Webinare ergänzen diese Lernbasics. Im konkreten Fall kommen noch wöchentliche Online-Tutorials dazu und in der Zwischenzeit arbeiten die Teilnehmer online an Aufgaben, die in einem Forum (das ist eine Art Webseite exklusiv für die Teilnehmer) bereitgestellt werden, aber auch laufende Ergänzungen erfahren. Anders als in einem Blog können sich die Teilnehmer hier auch über gefundene Links, gemachte Erfahrungen austauschen und Fragen in die Runde stellen. So umfassend und komplex habe ich eLearning bislang noch nicht erlebt.

In der Praxis erlebe ich einen unglaublichen Lernprozess. Schleichend und komfortabel kommt mir das Lernen über die Videolektionen vor. Da werden auch alle Klischees vom gemütlichen Sitzen auf der Couch mit einem Glas Wein oder am Morgen mit einem Kaffee bedient. Anfänglich sind sie verführerisch leicht, doch anschauen reicht eben nicht. Allmählich stelle ich fest: Es wird arbeitsam, die Inhalte wollen bearbeitet werden. Hier setzen dann auch die Aufgaben an, die im Forum gestellt werden, rücken allmählich in den Fokus. Dessen Bedeutung erfasse ich erst nach und nach im Zusammenhang mit den Online-Tutorials. Hier kommen wir Teilnehmer virtuell zusammen und können uns austauschen. Mich schockt es zu erleben, wie anders und intensiv die Teilnehmer mit den Lerninhalten umgehen, die haben nicht nur Video geschaut. Sie haben sie richtig bearbeitet. Die Anderen stellen sich und einander - v.a. aber Hedwig Seipel ihre Fragen zu den Inhalten. Jetzt komme ich in der Realität an und beginne mit meiner Auseinandersetzung mit den Lernthemen. Ich werde vom Lernkonsumenten zum Lernenden. Eine wichtige Erkenntnis für den Fernlernprozess. Bislang habe ich allein gelernt, die Online-Veranstaltungen schaffen Wir-Gefühl, aber auch Vergleichbarkeit und Konkurrenz. Ich muss an mir arbeiten. Wichtig auch das Startwebinar, das in unserem konkreten Fall die Präsenzveranstaltung zum Lehrgangsbeginn ersetzt. In rund zwei Stunden wird das Vorgehen erklärt und v.a. die technischen Räume, in denen wir uns bewegen. Das nimmt mir die Sorge, etwas verkehrt zu machen.

Schleichend wird der Lehrgang dann zu einer echten Aufgabe, bei der ich mir Gedanken über das Erlebte mache, neue Hilfsmittel wie Programme und Webseiten, zu Gemüte führen muss. Wie nie zuvor erlebe ich, daß kein anderer für mich lernen kann. Im Präsenztraining z.B. kann ich mich gerne mal hinter anderen verstecken, ich muß mich ja nicht für eine Übung melden. Und in vielen Seminaren bleibt es ja auch beim „Vormachen“ und die Teilnehmer müssen nicht selber ran. Doch hier in diesem neuen Lernangebot kann ich nur mitreden, wenn ich „meine Hausaufgaben“ gemacht habe.

Mit dem Forum als Lern-Marktplatz fremdele ich lange. Doch nach Wochen erlebe ich auch hier einen sich entwickelnden intuitiven Umgang mit dem Medium. Ich stelle Beiträge ein und freue mich sogar, wenn sie Resonanz finden und beantwortet werden bzw. weiter entwickelt. Klasse.

Jetzt – wenige Tage vor der Prüfung – bin ich gut aufgeregt. Aber ich habe mich auch davon verabschiedet, perfekt sein zu wollen. Mein Redesign für ein bestehendes Training, das ich künftig als Blended-Learning-Konzept anbieten will, ist bei weitem nicht fertig. Da liegt noch viel Arbeit vor mir. Aber: noch nie hatte ich nach einer Qualifikation so ein Sicherheitsgefühl und so eine Zuversicht. Das noch Fehlende werde ich mir nach und nach erarbeiten. Und wo mir die Kenntnis zu neuen technischen Hilfsmitteln noch fehlt, arbeite ich mit mir vertrauten Alternativen. Die kann ich ja Häppchen für Häppchen durch geeignetere Instrumente ersetzen. Jetzt kenne ich ja den Weg.

Mein Fazit: Diese Investition lohnt sich. Wer Trainings und Seminare auf eLearning umstellen will, der sollte sich nicht auf die Beschäftigung mit Webinaren allein beschränken, sondern sich dem erheblich komplexeren Konzept des Blended Learning zuwenden. Und mit dieser Qualifizierung machen Sie sicher nichts falsch: Berufliche Weiterbildung „Geprüfte/r eTrainer/in“ von Hedwig Seipel, www.etraining-academy.com.

In meinem Erfahrungsbericht der vergangenen Wochen können Sie die persönlichen Reflektionen, Verhaltens- und Lernschritte nachlesen: ….

Claudia Grötzebach

A.I.P.

Hauptstraße 389

51465 Bergisch Gladbach

T. (02202) 33448

Groetzebach@a-i-p.de

Das GABAL-Mitglied Claudia Grötzebach arbeitet als Verhaltenstrainer vor allem zu Themen in denen Brückenbauerfähigkeiten gefordert sind: Konflikt, Grenzen setzen, Interkulturelles. Mit Fachbüchern und Ratgebern hat sie sich über verschiedene Verlage, auch bei GABAL einen Namen gemacht.