



Erfahrungsbericht Erfolgreiche Blended Learning Seminar-konzepte Wilhelm Nolting, Tina Thurow

Die Spatzen pfeifen es von den Dächern: Blended-Learning-Seminar-konzepte, die neue Lern- und Kommunikationsmedien mit bisherigen Präsenztrainings verbinden, werden zukünftig einen festen Bestandteil im Angebot der Weiterbildner haben und zunehmend auch nachgefragt (eingefordert?) von Auftraggebern und Bildungsinteressierten. Welche Erfahrungen haben Trainer, die bereits Blended-Learning-Seminare durchführen? Wie hat sich deren Trainingsalltag verändert? Wir haben nachgefragt ...

Trainer verändern sich

Neue Techniken und Methoden zur Durchführung auch elektronisch gestützter Lern- und Lehrprozesse erfordern erweiterte Kompetenzen: vom Trainer Medienkompetenz in erweitertem Umfang, vom Teilnehmer Selbstlernkompetenz in hohem Maße. Engagierte Trainer bilden sich weiter, um diese Kompetenzen zu entwickeln und zu trainieren. Damit sind sie in der Lage, ihre Seminar-konzepte so umzugestalten, dass die neuen Lern- und Kommunikationsmedien in den Weiterbildungsprozess integriert werden können. Zu ihrem Lehrauftrag wird es zukünftig gehören, Lernende darin zu unterstützen, selbst und eigenverantwortlich Lernphasen zu absolvieren und dabei die neuen Medien gezielt einzusetzen.

Trainer setzen um

Seit September 2002 haben Trainer die Möglichkeit, unter www.online-training-24.de Online-Trainingsräume zu mieten, die für die Durchführung von Blended-Learning-Seminaren mit den erforderlichen Tools ausgestattet sind. Die wbt-consult GmbH begleitet Trainer bei der Umsetzung ihrer neuen Seminar-konzepte und steht im intensiven Austausch mit Trainern/Trainergruppen, die solche Szenarien schon erfolgreich in die Praxis umgesetzt haben.

Was berichten Trainer von ihren neuen Erfahrungen?

Interessanterweise wird immer wieder betont, dass eigentlich kaum etwas neu erfunden wurde. Vielmehr sehen sich Trainer nur verbessert in die Lage versetzt, Teilnehmer gut in ihrem Lernprozess zu unterstützen.

Auch zu „klassischen“ Seminar-konzepten gehört es, sich vorab über Teilnehmer, Voraussetzungen, Seminarerwartungen etc. zu informieren. Trainer praktizieren es von je her ganz selbstverständlich, Lernziele zu vereinbaren und nutzen gern die Möglichkeiten, auch nach einem Seminar noch in Kontakt mit dem Teilnehmer zu sein – sei es durch Zusenden von Zielvereinbarungen, Seminarfotos oder Führen von Telefonaten einige Zeit nach dem Seminar.

Durch neue Lern- und Kommunikationsmedien sehen Trainer diese Prozesse unterstützt: Bedarfsanalysen und Eingangstests können leicht und umfassend durchgeführt werden. Zwischen den Seminarterminen begleitet der Trainer tutoriell und kann per Tests und Aufgaben die Lernkontrollen organisieren. Nach dem Seminar stehen auf Lernplattformen vielfältige Möglichkeiten bereit, den Kontakt zum Teilnehmer und auch der Teilnehmer untereinander intensiv weiterzupflegen. Genannt seien exemplarisch Newsletter, Foren, Literatur-Tipps, Angebot von Folgeseminaren, Wissensdatenbanken, FAQ – Mehrwerte, die der Trainer anbieten kann, um so den Kundenkontakt zu pflegen und zu verlängern.

Trainer schätzen diese Form, um Seminarteilnehmer aktiv und regelmäßig zu betreuen. Während Teilnehmer im Präsenzseminar ja nur begrenzt die Möglichkeit haben/nutzen, Fragen zu stellen, wird dieser Zeitraum nun verlängert. Und gerade Fragen, die erst im praktischen Alltag entstehen, können so im engen Dialog nach dem Seminar beantwortet werden.

Trainer lernen und erproben

Etliche Trainer arbeiten schon seit längerem „blended“ und berichten positiv über ihre Erfahrungen mit Auftraggebern und Teilnehmern. Interessant finden wir, dass neben den IT-Trainings, in denen Lernprogramme schon seit längerem erfolgreich eingesetzt werden, auch im Sprachentraining- und Softskill-Bereich gelungene Trainingskonzepte umgesetzt werden.

Beispiel: Technische Aus- und Fortbildung

Ein großer Kfz-Produzent ermöglicht seinen Servicemitarbeitern, jederzeit vor, während und nach der Schulung von technischen Neuheiten detailliert im Lernraum das Gelernte in Word und Bild zu vertiefen.

Auch Verkaufstrainer, die hier tätig sind, werden zunehmend aufgefordert, ihre konventionellen Trainings zu erneuern. Ihre erweiterten Trainingskonzepte erproben sie z.B. in den Online-Trainingsräumen, um dann mit Sicherheit in die Live-Durchführung gehen zu können.

Beispiel: HTML-Lehrgang

Für den 8-wöchigen Lehrgang „Gestalten einer Homepage“ mietet eine unserer Trainerinnen Online-Trainingsräume, in denen die Teilnehmer während der Selbstlernphasen miteinander kommunizieren, Aufgaben lösen und ihre selbstgestalteten Homepages zur Diskussion stellen. Der Lehrgang zeichnet sich aus durch eine hohe Selbstmotivation und Eigeninitiative der Lernenden, zum großen Teil gefördert durch die virtuelle Möglichkeit, miteinander auch ohne Präsenz in Kontakt zu bleiben.

Trainer benötigen ...

Es geht nicht ohne ... den Teilnehmer und den Auftraggeber!

Teilnehmer sind nicht sofort von dieser „neuen Art des Lernens“ überzeugt. Kann es doch viel anstrengender und intensiver sein als der Besuch eines Präsenzseminars. Gerade in Selbstlernphasen benötigen sie die Sicherheit einer tutoriellen Betreuung und das Community-Gefühl in der Lerngruppe. Selbstlern- und Medienkompetenz werden zu Schlüsselqualifikationen, Trainer zu Lernbegleitern auf diesem Weg.

Dem Auftraggeber müssen Nutzen und Ziel umgestalteter Seminar-konzepte transparent gemacht werden. Trainer berichten hier von offenen Türen und großem Interesse, die Teilnehmer werden nicht nur besser qualifiziert, sondern auch Evaluierungen und Zertifizierungen können einfacher durchgeführt werden. Die Qualität des Praxis-transfers gewinnt in hohem Maße.

Unternehmen, die bereits beschlossen haben, E-Learning-Maßnahmen verstärkt einzusetzen, benötigen für die Aufgaben der Prozessbegleitung Trainer mit erweiterten Kompetenzen: eine neue Nische am Markt!

Link:

www.online-training-24.de
Online-Trainingsräume für Blended-Learning-Seminare zum Schnuppern und Mieten

Weiterbildungsempfehlung:

Zusatzqualifikation „Train-the-E-Trainer“

Wilhelm Nolting, Jg. 1954, Dipl.-Psychologe, Managementtrainer und -coach, Supervisor BDP, NLP-Lehrtrainer DVNLP und Geschäftsführer der wbt-consult GmbH.

Tina Thurow, Jg. 1967, Soz.-Pädagogin, selbständige IT-Trainerin und Geschäftsführerin der wbt-consult GmbH.

Berät gemeinsam mit Wilhelm Nolting Unternehmen, Weiterbildungsorganisationen und Trainer im Prozess der Integration neuer Lern- und Kommunikationsmedien.

wbt-consult GmbH

Wilhelm Nolting, Tina Thurow
Bleichstraße 81, 33607 Bielefeld
Tel. 0521-66733, Fax 0521-66708
contact@wbt-consult.de
www.wbt-consult.de