

5 Die fünf Elemente einer einzigartigen virtuellen Lernerfahrung

Ich gebe zu, dass menschliche Interaktionen, kollaborative Zusammenarbeit und soziales Lernen in einem dynamischen, physischen Schulungsraum ihren Höhepunkt erreichen. Es ist am einfachsten für die Lernenden, emotionale Bindungen aufzubauen – zu den Lehrkräften, untereinander und zu ihrer Lernumgebung –, wenn sich alle physisch am selben Ort befinden. Um die virtuelle Lernerfahrung zu verbessern, sollte unsere Aufgabe und Antriebskraft darin bestehen, uns auf die Gestaltung eines Trainings zu fokussieren, das den Präsenzs Schulungen so nahe wie möglich kommt.

Als Erstes gilt es, sich die typischen Merkmale eines virtuellen Old-School-Trainings, sprich nach althergebrachtem Muster, vor Augen zu halten:

- Das Hauptaugenmerk liegt auf PowerPoint-Folien und Screen Shares, der mit Stichpunkten gespickten Übertragung von Bildschirminhalten an einen oder mehrere Computer.
- Die Lehrmodalität sind Voiceover Slide Decks. In der Regel liest der Trainer die Kommentare zu den Foliensätzen vor.
- Das Gesicht der Trainer taucht selten oder nie auf dem Bildschirm auf.
- Die Teilnehmer sehen einander nur selten und vermeiden es nach Möglichkeit, gesehen zu werden.
- Interaktionen zwischen den Teilnehmern und zwischen Teilnehmer und Trainern sind auf ein Minimum beschränkt.
- Die Lernenden unterbrechen die Lehrkräfte nur selten, wenn sie eine Frage oder Einwände haben.
- Da die Trainer die Teilnehmer nicht sehen, ist die Wahrscheinlichkeit geringer, dass sie innehalten, um aufgrund nonverbaler Signale konkrete Fragen zu stellen – Fragen, die Probleme aufdecken könnten.
- Audio- und Videoqualität (falls die Trainer es wagen, ihr Gesicht zu zeigen) lassen zu wünschen übrig.
- Es gibt wenig Bewegung oder Vielfalt auf dem Bildschirm, um das aktive Engagement der Teilnehmer zu sichern und sie visuell einzubinden.

Und das sind die Elemente einer dynamischen Lernerfahrung im Rahmen von Präsenzs Schulungen:

- Der Trainer bildet den visuellen Mittelpunkt.
- Slides und visuelle Hilfsmittel befinden sich im Hintergrund, in der Regel auf einen Bildschirm projiziert.
- Die Teilnehmer können Gesichtsausdrücke und Körpersprache der Trainer wahrnehmen, so dass Wortwahl, Spracheigenschaften und Tonfall den Kontext und einen zusätzlichen Deutungsrahmen liefern.

- Die Bewegungen der Trainer – zum Beispiel beim Frontalunterricht, Umhergehen im Raum und während der Interaktionen mit den Teilnehmern – fördern das aktive Engagement der Lernenden.
- Die Teilnehmer können einander sehen, bauen mit höherer Wahrscheinlichkeit emotionale Bindungen auf und empfinden sich eher als Teil einer gemeinsamen Erfahrung. Das soziale Lernen wird dadurch maximiert.
- Die Teilnehmer trauen sich eher, zu unterbrechen und Fragen zu stellen, wenn sie etwas nicht verstehen oder anderer Ansicht sind.
- Die Trainer können die Körpersprache der Teilnehmer wahrnehmen und auf unausgesprochene Fragen, Verwirrung und Meinungsverschiedenheiten reagieren oder Probleme aufdecken, die in einer Diskussion eingebracht werden.
- Die Präsentation des Trainings ist dynamisch, flüssig, in angemessenem Umfang nicht-linear und interaktiv.
- Lernprozesse finden mittels Breakout-Sitzungen, Rollenspielen, Interaktion, Gesprächen, Lachen und Debatten statt.

Die Entwicklung unserer neuen virtuellen Lernerfahrung (Virtual Learning Experience, VLX) erforderte, die althergebrachten Methoden der Gestaltung und Präsentation virtueller Schulungen grundlegend zu überdenken. Unser Ziel war, die wichtigsten und motivationsförderlichsten Aspekte des Präsenztrainings in die virtuelle Lernerfahrung zu integrieren.

Wir hielten nach innovativen Ideen für die Bildschirm-Videoerfahrung Ausschau, unter anderem bezogen auf die Produktionssoftware, Hardware und Prozesse, die Video- und Audioausrüstung und Konfiguration, das Studiodesign für das virtuelle Training (sowohl professionelle Ausstattung als auch VLX-zertifizierte Heimstudios für unsere Schulungsleiter), die Integration und den fachkundigen Umgang mit der Videokonferenz-Plattform sowie den reibungslosen Ablauf des Screen-Sharing-Prozesses, die Präsentation visueller Hilfsmittel auf dem Bildschirm und den Übergang vom virtuellen Klassenzimmer in Breakout-Räume.

Wir fokussierten uns auch auf die Details, dass die Trainer zum Beispiel ihr Gesicht zeigten und standen (man würde Schulungen nie hinter einem Schreibtisch sitzend abliefern), häufig Blickkontakt suchten und darauf achteten, die Teilnehmer auf den Bildschirm zu bringen. Außerdem ging es uns darum, eine geschützte, interaktive, das aktive Engagement fördernde Lernumgebung zu schaffen, kollaborative Breakout-Sitzungen anzubereiten und die Kommunikation vor, nach und zwischen den Trainingssequenzen anzuregen.

Und schließlich nahmen wir unser Kursdesign in Angriff, fokussierten uns auf die Entwicklung neuer Konzepte für den Einsatz visueller Hilfsmittel und Medien, auf die Unterteilung, Schichtung und Sequenzierung des Kursinhalts, die Struktur und Flexibilität des Lehrplans oder Lehrprogramms, die Länge der Trainingssitzungen, die in Betracht gezogen wurde, die Übungen im virtuellen Klassenzimmer, die Rollenspiele und Breakout-Sitzungen, die Aufgabenzuweisung zwischen den Unterrichtseinheiten,



die Kommunikation zwischen Lehrenden und Lernenden, das Coaching außerhalb des formalen Klassenzimmers, die zusätzlichen integrierten E-Learning-Elemente und das Learning Management System (LMS) bzw. die Lernplattform, um die virtuelle, trainergeleitete (VILT) Erfahrung zu verbessern und abzurunden.

Während wir experimentierten, lernten und unsere Abläufe durch stetige Wiederholung optimierten, kristallisierten sich die fünf Elemente heraus, die zu einer einzigartigen virtuellen Lernerfahrung beitragen:

1. Mission und Mindset,
2. Produktion,
3. virtuelle Kommunikationskompetenz,
4. Design und
5. Präsentation.

Wir integrierten diese fünf Elemente in unseren markenrechtlich geschützten VLX-Ansatz (Ansatz zur Virtual Learning Experience). Wir gestalteten unsere Kurse um, passten sie an das Online-Training an und sorgten für den Feinschliff unserer Präsentationskompetenz im virtuellen Raum.

Unser vorrangiges Ziel war, eine Lernerfahrung zu schaffen, die sich in solchem Maß von den üblichen virtuellen Schulungsveranstaltungen unterschied, mit denen die meisten Mitarbeiter geringe Erwartungen verbanden, dass sich ihre Sichtweise unverzüglich änderte. Wir wollten einen Wow-Effekt auslösen, sobald sie unser virtuelles Klassenzimmer betraten, und erreichen, dass sie der nächsten Trainingssitzung mit Freude entgegensahen.

Wir betrachteten es als unsere Aufgabe, unsere Mission, eine Erfahrung zu bieten, die das aktive Engagement unserer Trainingsteilnehmer stärkte und dazu beitrug, ihr Wachstums- und Entwicklungspotenzial voll auszuschöpfen. Ein Vorhaben, das uns auf ganzer Linie gelang.

VLX-Zertifizierung

Sobald wir unsere virtuellen Trainingsprozesse optimiert hatten, bestand der nächste Schritt darin, sicherzustellen, dass die VLX-Methode in all unseren Schulungen und von all unseren Trainern umgesetzt wurde.

Konformität ist wichtig. Die Lernerfahrung ist von vornherein zum Scheitern verurteilt, wenn die Trainer innerhalb einer Organisation virtuelle Schulungen auf unterschiedlichem Kompetenz- und Qualitätsniveau durchführen.

Deshalb entwickelten und implementierten wir ein standardisiertes VLX-Studioequipment- und Technologie-Paket, Training Tree genannt, und eine



VLX-Trainerzertifizierung. Um virtuelle Schulungen durchführen zu können, mussten unsere Trainer in einem rigorosen Zertifizierungsverfahren die Einhaltung bestimmter Anforderungen nachweisen. Als Anreiz diente eine Gehaltserhöhung, sobald der Nachweis erbracht war.

Dieses »Gütesiegel« trug zu einer weiteren Qualitätsverbesserung unserer virtuellen Trainingspräsentationen bei und ermöglichte uns eine Aufstockung unserer Schulkapazitäten, als sich unsere Klienten zunehmend für das virtuelle Training interessierten. Unsere Klienten und ihre Mitarbeiter waren begeistert. Dieser frische, innovative Schulungsansatz kam der Präsenzerfahrung unglaublich nahe und verringerte darüber hinaus die Kosten und Reibungen, die im Face-to-Face-Training (z. B. Reisekosten, Arbeitszeitverlust usw.) entstanden. Infolgedessen entschieden viele unserer Klienten, nicht mehr in den physischen Schulungsraum zurückzukehren.

Sind Sie startklar?

Da Sie sich inzwischen einen ersten Eindruck vom Potenzial des VILT-Ansatzes verschaffen konnten, kommen wir nun zu den spezifischen Techniken, die für die Bereitstellung einer einzigartigen Lernerfahrung unerlässlich sind. Im zweiten bis fünften Teil des Buches werden Sie Schritt für Schritt mit den fünf Elementen vertraut gemacht, die dabei unerlässlich sind: Mission und Mindset, Produktion, virtuelle Kommunikationskompetenz, Design und Präsentation. Mit Hilfe dieser Techniken können Sie das Training im virtuellen Klassenzimmer in eine wirkmächtige Lernerfahrung umwandeln, ungeachtet des Lernbereichs.

Das Buch stellt eine umfassende und praxisorientierte Ressource dar. Sie trägt dazu bei, virtuelle Trainingsmethoden zu meistern, die Motivation und das aktive Engagement Ihrer Schulungsteilnehmer zu fördern, emotionale Bindungen aufzubauen und das virtuelle Training letztendlich menschlicher zu machen. Mit jedem neuen Kapitel gewinnen Sie wichtige Erkenntnisse und stärken das Vertrauen in Ihre Fähigkeit, erfolgreiche virtuelle Schulungen durchzuführen.

Bevor Sie in das Thema eintauchen, sollten Sie sich die Zeit nehmen, noch einmal über Ihre bisherigen Erfahrungen mit virtuellen Schulungen, Ihre aktuelle Situation und Ihre Ziele und Bestrebungen für die Durchführung künftiger virtueller Trainings nachzudenken.

Schlussgedanken

1. Welche Erfahrungen mit virtuellen Schulungen – gute und schlechte – sind Ihnen lebhaft in Erinnerung geblieben?





5 Die fünf Elemente einer einzigartigen virtuellen Lernerfahrung

2. Welche Herausforderungen werden nach Ihrer Ansicht besonders gravierend sein, um Ihre Vorgesetzten, Ihre Trainingsteilnehmer, Ihre Klienten oder Ihr Unternehmen zu motivieren, virtuelle trainergeleitete Schulungen einzuführen und für Akzeptanz auf breiter Ebene zu sorgen?

3. Welche Chancen bieten sich, VILTs hinzuzufügen / welche Kurse in Ihrem Katalog lassen sich am leichtesten in VILTs umwandeln?

4. Wie würden Sie die Lernerfahrungen einschätzen, die Sie oder Ihr Unternehmen derzeit als virtuelles Training unter professioneller Anleitung anbieten?

5. Welche Ziele haben Sie (für sich selbst und Ihr Unternehmen) bezüglich des künftigen virtuellen Trainings gesetzt?





Anmerkungen:

