



Konzeption und Durchführung interkultureller Trainings

4. Konzeption und Durchführung virtueller Trainings

Inhalt

1 - Eine Einführung

2 - Zurechtfinden im Online-Dschungel

3 - Die Bedingungsfaktoren im Online-Training

4 - Die Konzeption interkultureller Online-Trainings

Phase 1: Einen Anfang machen (Icebreaker, Bedürfnisse von Teilnehmenden erkennen und abfragen, Erwartungs- und Erfahrungsabfrage)

Phasen 2-6 (Gefühlslage im Blick behalten, Energizer)

5 - **Die Durchführung interkultureller Online-Trainings:** To-Dos vor Trainingsbeginn, Einrichtung des Arbeitsplatzes und Videokonferenzsysteme

6 - Ein Resümee

7 - Literaturhinweise und nützliche Links





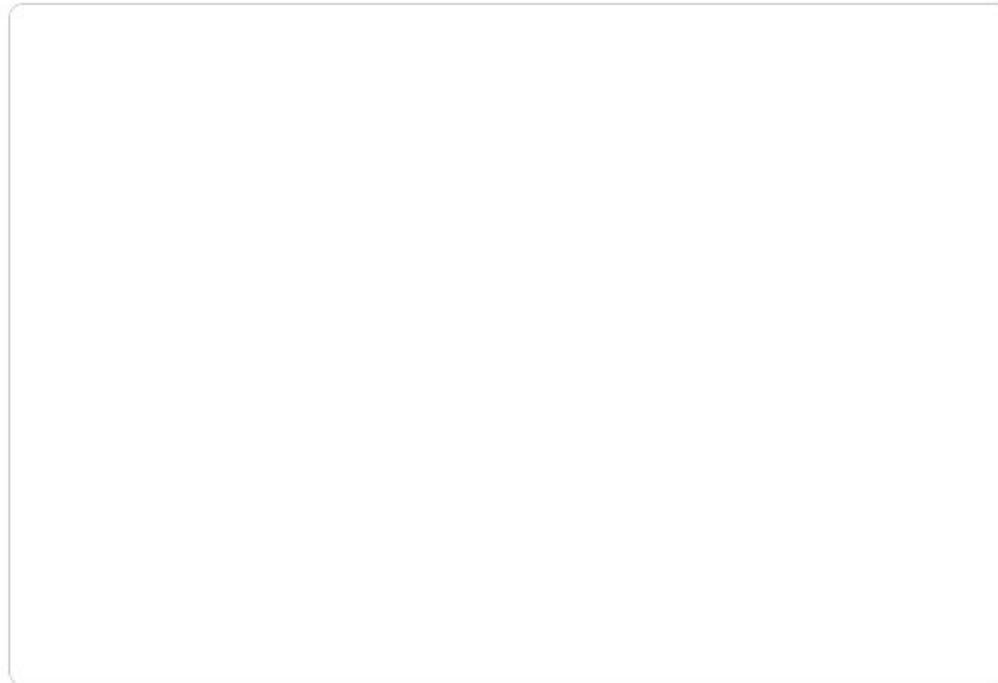
1 – Eine Einführung

Reflexion, zum Stellenwert von Online-Trainings , Herausforderungen und Chancen, Grundlegendes

Quiz

Den **Quiz-Button** betätigen, um das Quiz zu bearbeiten.

Check-in: Welche Assoziationen hast du zu Online Trainings? Nimm dir kurz Zeit, dich reinzudenken und alle Gedanken und Gefühle aufzuschreiben. Mache gerne davon ein Screenshot und stelle deine Gedanken auf dem Miro-Board im Bereich dieses E-Learnings zur Verfügung



Zum Stellenwert von Online-Trainings

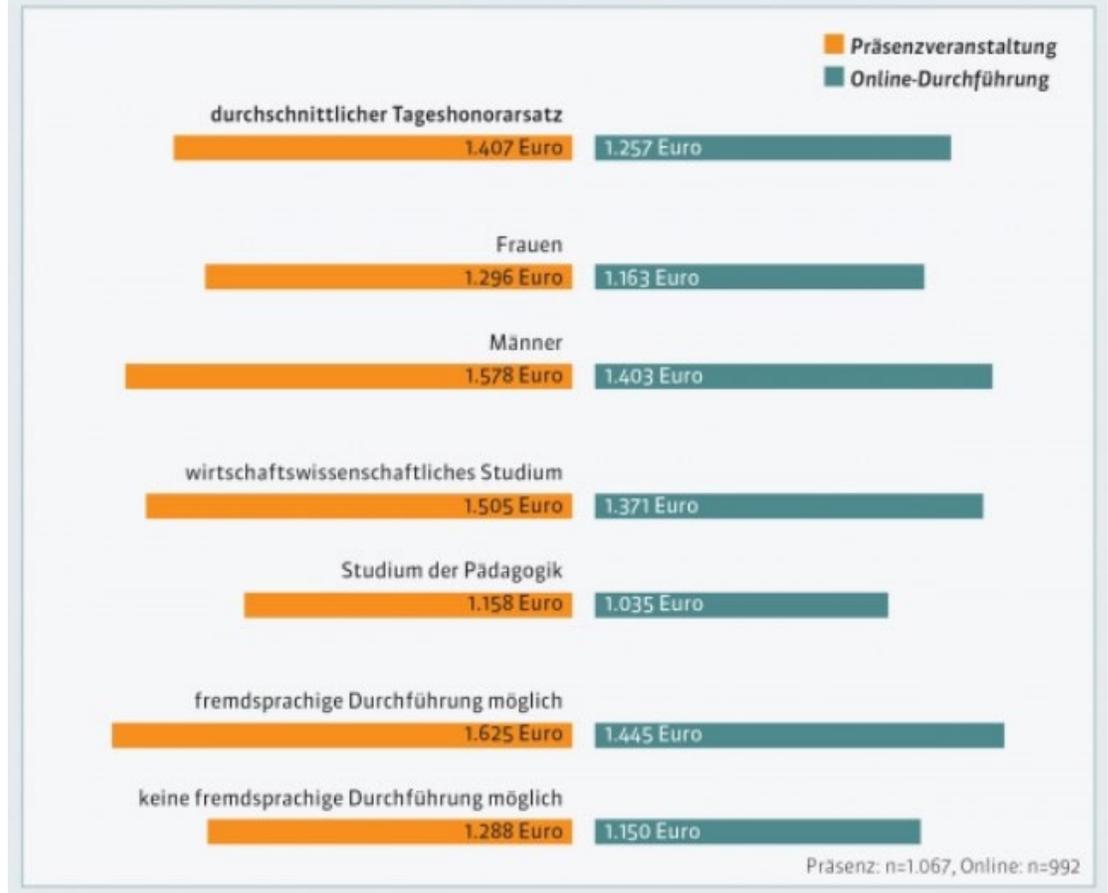
In einer aktuellen Studie konnte gezeigt werden, dass sich online-Trainings auch nach Corona halten und am Markt etabliert sind. Mit fast 38% haben Online-Trainings einen festen Platz in der Weiterbildungswelt.

Und was auch wichtig ist. Online heißt nicht gleich „Discountware“. (siehe Abb 3.)



© Weiterbildungsszene Deutschland 2023, managerSeminare Bonn

ABB. 3: HONORARSÄTZE FÜR TRAININGS & SEMINARE



Herausforderungen und Chancen

In diesem E-Learning werden einige Aspekte behandelt, die dir vielleicht bei der Reflexion über mögliche Herausforderungen von Online-Trainings bereits in den Sinn gekommen sind.

Das Reflektieren solcher Faktoren ist förderlich, um Online-Trainings nachhaltig zu gestalten.

Neben den **technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen** sind insbesondere Herausforderungen der **zwischenmenschlichen Kommunikation** zu beachten. **Trainierende** nehmen hier eine **Schlüsselposition** ein, um die Bedürfnisse der Teilnehmenden aufzufangen und gleichzeitig eine Wohlfühlatmosphäre für das Online-Training zu schaffen.



Grundlegendes

Gruppendynamik

Im digitalen Setting entsteht oftmals eine neue Gruppendynamik (z.B. bei der persönlichen Rollenfindung). Es sollte darauf geachtet werden, dass alle Teilnehmenden integriert werden und niemand ausgeschlossen wird bzw. sich isoliert.

TrainerIn

- Vertrauen schaffen
- Gruppenmoderation
- Offene Feedbackkultur



Vertrauen

Für viele stellt der digitale Kontext einen unsicheren Raum dar. Aus diesem Grund ist es wichtig das Vertrauen der Teilnehmenden zu gewinnen. Dies spielt ebenso eine große Rolle für Gruppenprozesse und für die Ausführung von Methoden.

Kommunikation

Oftmals wird die Kommunikation zwischen den Teilnehmenden erschwert, da verbale und nonverbale Signale im digitalen Kontext schwerer zu bemerken und zu interpretieren sind. Darunter fallen z.B. Blickkontakte, Sprecherreihenfolge, Umgang mit der ständigen Beobachtung über die Kamera, technische Störungen etc.

Vgl.: Müller / Mander / Hellert 2017:283.

2 - Zurechtfinden im Online-Dschungel

Begrifflichkeiten, Übersicht über Softwares und Tools,
Zur Vertiefung: Erklärvideos zu die Anwendung einiger Konferenzsysteme und zu Tools zum kollaborative Arbeiten sowie
ein Exkurs zum Datenschutz

Zurechtfinden im Online-Dschungel: Begrifflichkeiten

Es ist sinnvoll zunächst einen Überblick über die wichtigsten Begriffe des digitalen Arbeitens zu erhalten.

Webinar = Web + Seminar

Der Begriff ist geschützt, sodass für ein Training ein anderer Begriff gewählt werden sollte. Er bezeichnet eine synchron stattfindende Sitzung mit hoher Interaktivität und einer relativ kleinen Anzahl an Teilnehmenden.

Weiche auf alternative Begriffe aus, z.B.

Online-Training, Live-online-Training, Virtuelles Training, etc.



☑ Quiz

Den Quiz-Button betätigen, um das Quiz zu bearbeiten.

Begriffe und ihre Bedeutungen



Hier erst mal ein kleines Quizz zu den ersten Begrifflichkeiten

Zurechtfinden im Online-Dschungel: Eine Übersicht über Softwares und Tools



Weiterführende hilfreiche Links:

<https://hochschulforumdigitalisierung.de/de/Toolsammlung-Corona>: Eine digitale Toolsammlung für Online-Veranstaltungen

<https://www.durchstarten-tools.ch/>: Vorstellung 28 digitaler Tools für den Unterricht mit konkreten Praxisbeispielen

Zur Vertiefung: Erklärvideos für die Anwendung einiger Konferenzsysteme

Die meisten Tools zur Durchführung von Videoanrufen sind recht ähnlich aufgebaut und verfügen teilweise über dieselben Funktionen. **Achte bei der Auswahl darauf, dass nicht alle Tools frei zugänglich sind und Lizenzen erfordern können.**

Open Source Tools können in ihrer Nutzung eingeschränkt sein und erfordern ggf. den Erwerb einer Lizenz, um alle Funktionen nutzen zu können. Die nebenstehenden Links führen zu Informationsvideos weiterer Konferenztools:

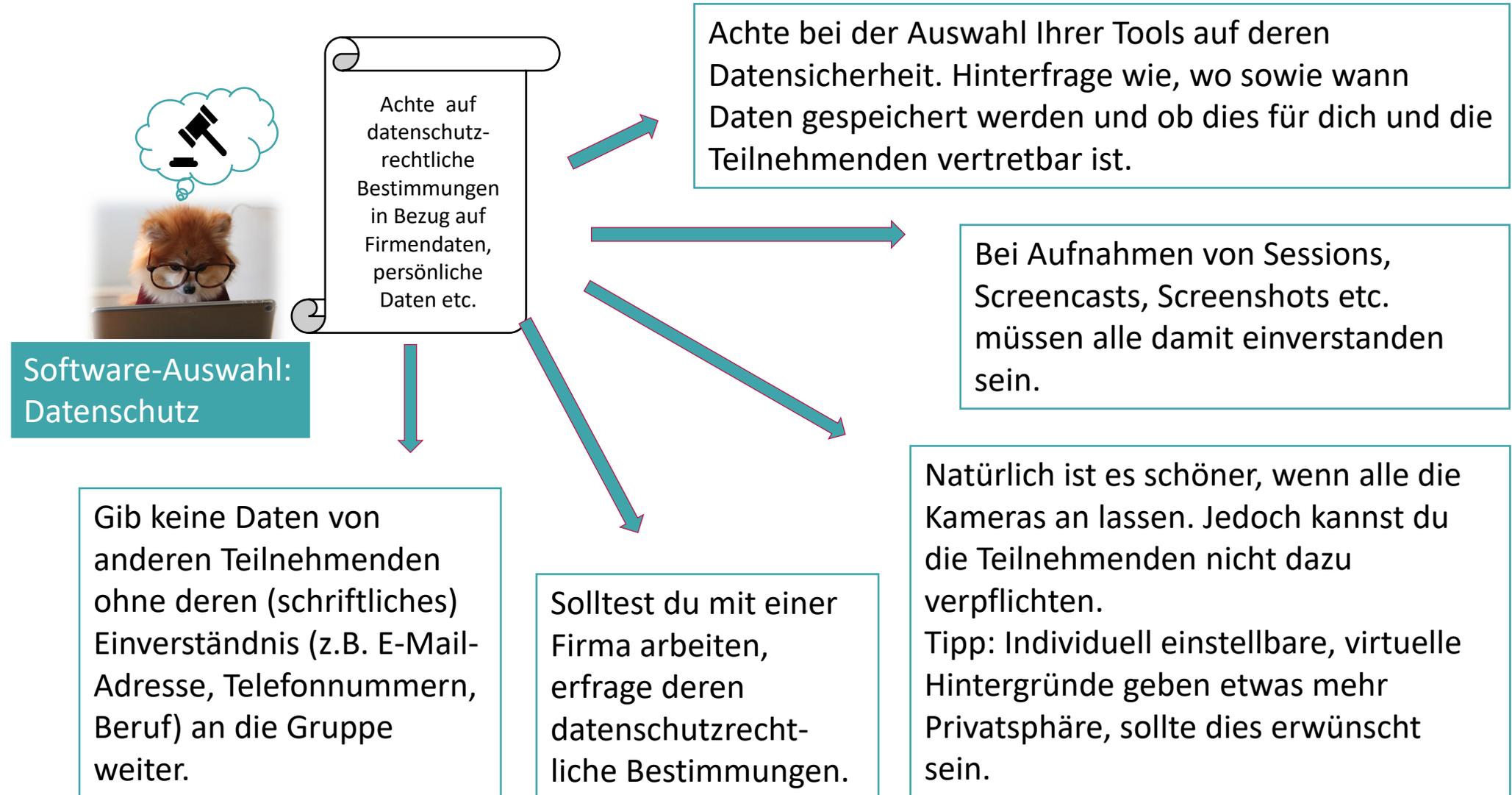
Tool	Link
 jitsi.org	https://www.youtube.com/watch?v=1LgalKhxQ0E&t=525s
 MS Teams	https://www.youtube.com/watch?v=3NDP6PaUG98
 BigBlueButton <small>Open Source Web Conferencing</small>	https://www.youtube.com/watch?v=q8Z8CwuU3Bo
 Adobe Connect	https://www.youtube.com/watch?v=Q1Fy9aPS9A0
 Skype <small>for Business</small>	https://www.youtube.com/watch?v=RHNH-vWpkQc
 Cisco Webex	https://www.youtube.com/watch?v=8QKUcdYsm1I

Zum Vertiefen: Tools zum kollaborative Arbeiten

Möchtest du dein Training interaktiver gestalten oder kollaborativ zusammenarbeiten, bieten sich folgende Tools an:

Tool	Art	Link
 padlet	Arbeitet strukturiert an einem Projekt	https://www.youtube.com/watch?v=K0202aSVkS8
	Miro Brainstorming, Mindmapping	https://www.youtube.com/watch?v=eqPz4gIKJNQ
	Mindmaster Mindmapping	https://www.youtube.com/watch?v=FANcyAqpObk
 Mentimeter	Meinungsabfrage, Feedback, Stimmungsbild	https://www.youtube.com/watch?v=dyeI7YCom3A
	Quizspaß	https://www.youtube.com/watch?v=ECVYLQHDstA

Zum Vertiefen: Datenschutz

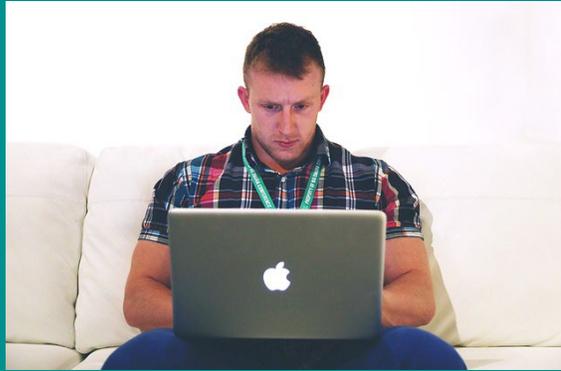




3- Die Bedingungsfaktoren im Online-Training

Zielgruppe, Trainingsszenario, Lernziele und Inhalte

Auch im Online-Training sollten die Bedingungsfaktoren am Anfang der Planung stehen. Im folgenden schauen wir uns an, auf was speziell in Bezug auf Online-Trainings bedacht werden sollte.



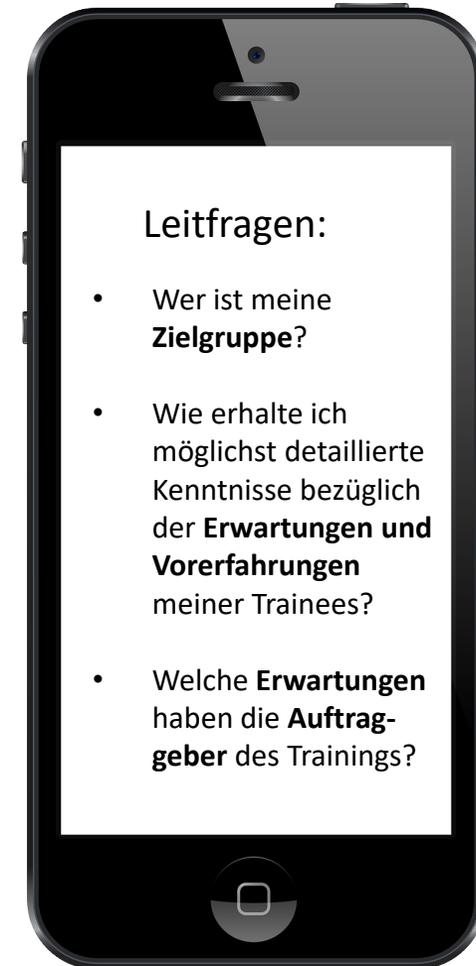
Die Bedingungsfaktoren im Online-Training: Zielgruppe

Erfrage, welche Erwartungen die Teilnehmenden speziell an das Online-Training-Format haben und was sie sich für ein erfolgreiches Training wünschen.



Erfrage ggf. auch die technischen Vorerfahrung der Teilnehmenden. Achte darauf, dass Online-Trainings meist in kleinen Gruppen effektiver sind (max. 15 Pers.).

Frage die Auftraggebenden auch nach der technischen Ausstattung (Hardware & Software) der Teilnehmenden sowie nach deren zeitlicher Verfügbarkeit.



Die Bedingungsfaktoren im Online-Training: **Trainingszenario**

Zeit:



Über welchen Zeitraum soll das Training stattfinden? Beachte, dass Anfahrten und Unterbringungskosten wegfallen und es sich evtl. anbietet mehrere kleine Sequenzen anzusetzen: die Aufmerksamkeitsspanne ist am Screen geringer.

Leitfragen:

- Unter welchen **räumlichen und zeitlichen Bedingungen** soll das Training durchgeführt werden?
- Fühle ich mich als **Trainerpersönlichkeit** mit der Aufgabe wohl und bin ich ihr gewachsen?



Raum: Welches Videoconferencing-tool ist für das Training am besten geeignet? Haben alle einen Zugang? Das ist vor allem bei international durchgeführten Trainings wichtig.



Befähigung: Fühlst du dich als Trainierende/r der Aufgabe gewachsen, ein digitales Training durchzuführen?

Die Bedingungsfaktoren im Online-Training: Lernziele und Inhalte

Bei den Lern- und Trainingszielen sowie bei Inhalten gibt es nur kleine bis keine Unterschiede zu Präsenz-Trainings, da diese oft gleich bleiben.

Der Schwerpunkt bei einer Online-Umsetzung liegt auf der geeigneten Vermittlung. Bei Online-Trainings sollten Inhalte gekürzt oder komprimiert werden, da mehr Zeit für technische und organisatorische Aspekte eingeplant werden muss.

Zu reflektieren ist auch, ob das Online-Training die richtige Wahl ist, um ein gewünschtes Lernziel zu erreichen, bzw. ob das Lernziel online überhaupt vermittelt werden kann.



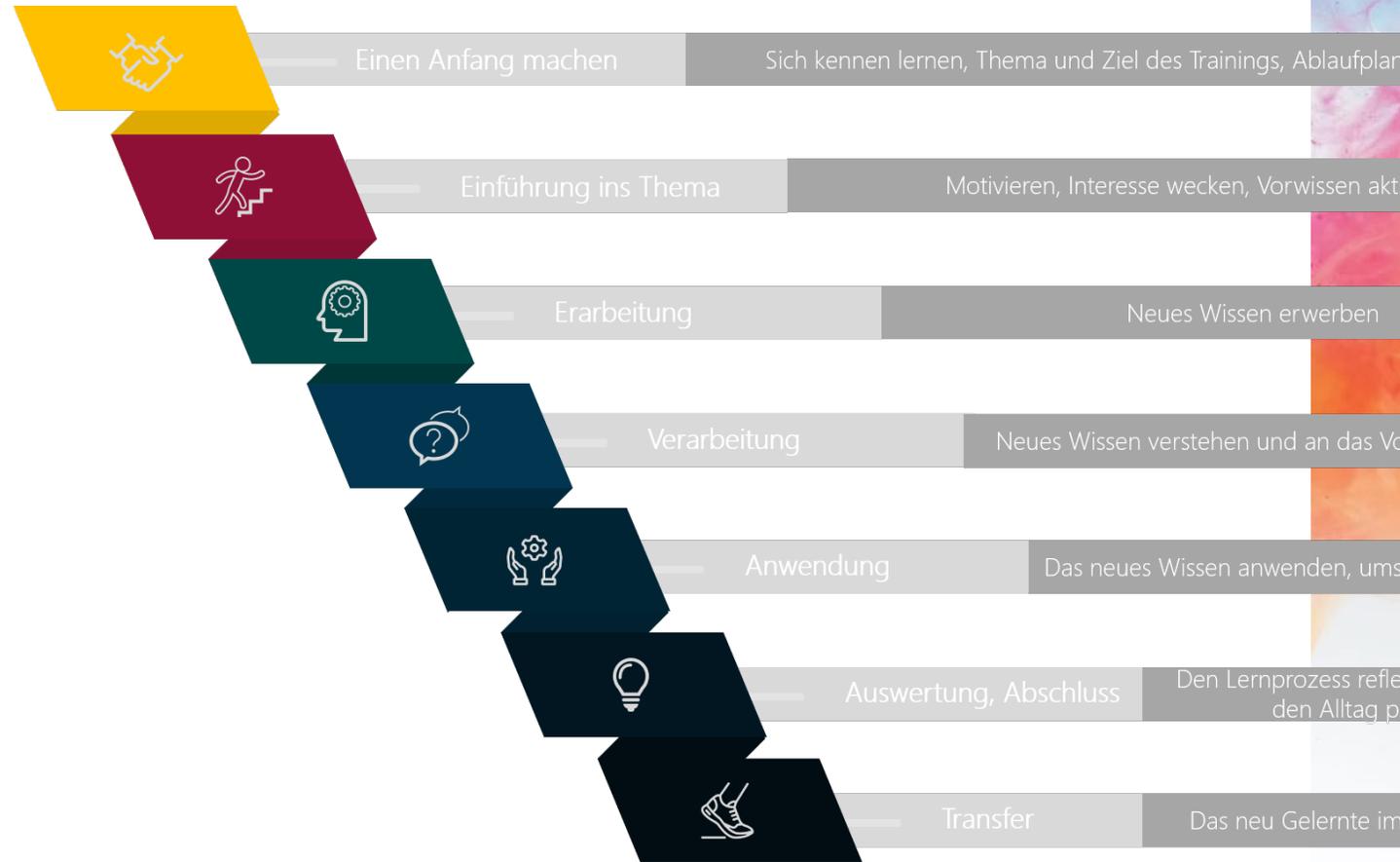
4 - Die Konzeption interkultureller Online-Trainings

Grundlegendes,
Phase 1: Einen Anfang machen (Icebreaker, Bedürfnisse von Teilnehmenden erkennen und abfragen, Erwartungs- und
Erfahrungsabfrage)
Phasen 2-6 (Gefühlslage im Blick behalten, Energizer)

Die Konzeption interkultureller Online-Trainings

Was musst du nun beachten, wenn du ein Training planst? Die Gruppendynamik und die Kommunikations- und Interaktionsmöglichkeiten haben ihre Besonderheiten – behalte dies im Hinterkopf.

Die Stufung des Lernprozesses gleicht im Online-Setting den Lernstufen von Präsenzveranstaltungen. Erinnerung dich erst mal zurück an den Aufbau eines Trainings: das Stufenmodell.



Quiz

Den **Quiz-Button** betätigen, um das Quiz zu bearbeiten.

Ordne die Phasen des Stufenmodells ihren Beschreibungen zu:

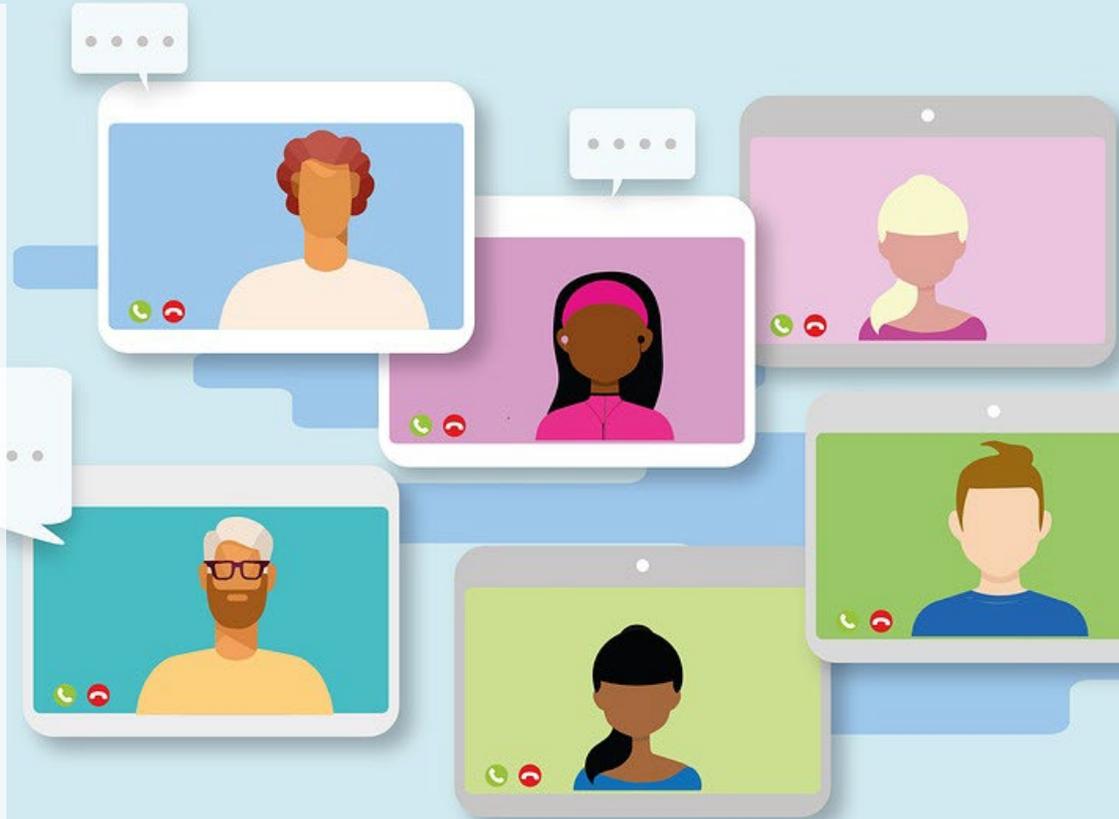
Phase 6: Auswertung	Bearbeiten eines für die Trainingssequenz zentralen Sachverhalts (auf Grundlage der Erfahrungen/ Kenntnisse der vorangegangenen vorentlastenden Lernphase)
Phase 5: Anwendung	Ergebnisse des Trainings auswerten und reflektieren. Das Training evaluieren und Inhalte auf die Zukunft projizieren
Phase 3: Erarbeitung	Neu Gelerntes verstehen und mit dem bisherigen Wissen verknüpfen
Phase 7: Transfer	Auf der Grundlage des Gelernten eigenständig und in anderen Zusammenhängen als den bislang gelernten selbstständig agieren können
Phase 1: Einen Anfang machen	Gelerntes durch Anwendung intensiver aneignen, eigene Lösungswege entwickeln lernen.
Phase 4:	Lernende affektiv und kognitiv „abholen“ und Interesse auf den nachfolgenden

Phase 1: Einen Anfang machen

Je nachdem, in welchem Rahmen das Training stattfindet, kann es sein, dass sich die Teilnehmenden untereinander gut, flüchtig oder gar nicht kennen. In jedem Fall solltest du als TrainerIn genügend Zeit für den informellen Austausch einplanen, damit die Gruppe miteinander warm werden kann – und das insbesondere im online Training.

Diese Teambuildingprozesse sollten nicht nur als „nice to have“ angesehen werden, sondern als elementarer Baustein des Trainings gelten, um die wichtige Basis des Vertrauens im Team zu schaffen. Insbesondere in Online Trainings ist sollte der sozialen Interaktion Raum gegeben sein, da so Vertrauen und Nähe gestärkt werden.

Im folgenden findest du einige Tipps und konkrete Aktivitäten, die sich für den Vertrauensaufbau und die Schaffung einer positiven Lernatmosphäre anbieten.



Basiert der Erfolg des Teams auf der **Interaktion der einzelnen Teammitglieder**, sowie auf deren **Informationsverarbeitung** untereinander, stellt sich die Frage, mit welchen Maßnahmen Trainierende die Vertrauensentwicklung fördern können.

Kennenlernen



Austausch über: Ausbildung, aktuelle Tätigkeiten, Expertisen, Erwartungen, Vorlieben, Charakterzüge, Dinge aus dem Privatleben, Wahrnehmung, Haltung, Erfahrungen, Stärken und Schwächen etc. Das hilft uns, unsere Teammitglieder besser einschätzen zu können und Rollen in der Gruppe besser auszuhandeln. Wissen wir, wo die Teammitglieder stehen, kann man sich besser unterstützen und austauschen.

Geschützter Lernraum



Fühlen sich Teilnehmenden durch das Kennenlernen der anderen sicherer, schafft dies oftmals die Basis für eine respektvolle, transparente Kommunikation, eine offene Feedbackkultur sowie das Entstehen einer Fehlerkultur bzw. einer freundlichen Haltung gegenüber Fehlbarkeiten. So wird eine positive und produktive Lernatmosphäre geschaffen, in der vertrauliche Informationen geteilt werden können. Einen geschützten Lernraum stellst du u.a. auch her, indem du z.B. verbalisierst, dass Fehler machen nicht schlimm ist, indem du selbst Schwächen zeigst oder indem du durch deine Haltung intensiv auf die Teilnehmenden eingehst (Lächeln, Zuhören, direktes Ansprechen, Aufgreifen von Meinungen etc.)

Gesteigerte Team-performance



Steigert man das Vertrauen durch die vorangegangenen Schritte, verhalten sich die Teilnehmenden risikofreudiger, indem sie offener miteinander kommunizieren, mehr Informationen miteinander teilen und sich in Arbeitsprozessen gegenseitig unterstützen. Dies begünstigt Interaktionen und optimiert die Lernprozesse aller.

Icebreaker

Die ersten Minuten eines Trainings entscheiden oft darüber, ob ein Training erfolgreich ist oder nicht. Von Anfang an sollte eine „**virtuelle Willkommenskultur**“ etabliert werden. Dies schafft man beispielsweise durch „**Icebreaker**“, die, wie der Name bereits andeutet, das **Eis zwischen den Akteuren brechen** sollen. Sie ermöglichen das gegenseitige Kennenlernen und beziehen von Beginn an alle Teilnehmenden mit ein. Weiterhin können sie die intrinsische Motivation fördern und den Einstieg für ein interaktives Training markieren.

Nachfolgend einige Beispiele:



Vgl. Wilde Workshop Spiele 2020

Virtuelle Icebreaker zum Kennenlernen

Achte bei der Auswahl und Ausführung von Icebreakern auf die **Gruppengröße**. Nicht jeder Icebreaker ist für jede Größe geeignet.

Lass die Teilnehmenden ihre Kameras ausschalten oder abdecken. Stellen Sie eine Frage. Diejenigen, die diese Frage mit „ja“ beantworten können, schalten die Kamera wieder an (z.B. „Ich arbeite in dieser Abteilung“, „Ich mache am liebsten Urlaub in den Bergen“, „Ich kenne mich mit dem Thema aus“). Verwende dafür die Kachelansicht in deinem Videokonferenztool.

Kennenlern - Bingo



Die Karte



Integriere in deine Präsentation eine Landkarte. Nun kannst du fragen, von wo aus die Teilnehmenden zugeschaltet sind, wo Sie gerne mal hinreisen würden oder wo Sie eine besonders schöne Erfahrung hatten etc. Wenn das Konferenztool Stempelfunktionen besitzt (wie z.B. Zoom), können die Teilnehmenden Markierungen einfügen.

Das Glücksrad Lass das Glücksrad entscheiden. Fülle die Felder des Rads (z.B. mit den Namen Ihrer Teilnehmenden, Jahreszahlen) und stellen (oder andere TN) eine Frage oder Aufgabe. Die Person, auf die das Rad verweist, muss die Frage beantworten/ Aufgabe erfüllen. Klick auf das Rad und probiere den Wheel Picker aus:



Icebreaker eignen sich ebenso für einen guten **Start in die Thematik**. Bau ergänzend zu den Fragen zum Kennenlernen auch Fragen und Äußerungen ein, die auf die Trainingsinhalte verweisen.

I spy with my little eye

Nacheinander finden die Teilnehmenden interessante Dinge im Kamerahintergrund eines anderen. Diese Person erklärt, was es damit auf sich hat.

Der Schlüsselbund

Jede/r Teilnehmende zeigt und erklärt, was am persönlichen Schlüsselbund hängt. So erfährt man oft Dinge über Job, Wohnort, Andenken etc.

Icebreaker erfordern keine große Vorbereitung: Je unkomplizierter desto besser!

Diskussionsfrage

Stellen Sie bereits vor dem Beginn des Trainings eine Frage in den Chat, welche die Eintrudelnden miteinander ins Gespräch bringt (z.B. welchen Film haben Sie zuletzt gesehen?).

Assoziation

Ergänze die Standardfragen nach Name, Position etc. mit Assoziationsfragen zur Person (z.B. „Welcher Seriencharakter bist du?“, „Was sind deine versteckten Talente?“, „Wie lautet dein Lebensmotto?“).

Ice Breaker – Methodenkoffer

In den Videos findest du weitere interaktive Icebreaker. Die Bezeichnungen der gezeigten Übungen sind in den Kästen unten angegeben.



- Von wo aus nimmst du teil?
- Zeig mir deinen Arbeitsplatz
- Teamportrait
- Stille Helden
- Körpersprache



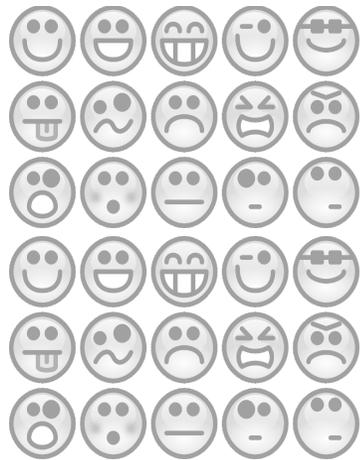
- Daumen hoch, Daumen runter
- Avatar
- Snacktime
- Rad der Fragen
- Persona-pantomime



- Scharade
- Boggle
- Lügenkiste
- Einkaufsliste
- Alphabet & Kategorie

Bedürfnisse von Teilnehmenden erkennen und abfragen

Damit sich die Teilnehmenden willkommen und wahrgenommen fühlen, ist es für TrainerInnen wichtig, ein gutes Auge für die **Stimmung in der Gruppe** zu haben. Merken die TeilnehmerInnen, dass ihre Bedürfnisse berücksichtigt werden und die Meinung jedes/r Einzelnen wichtig ist, stärkt dies auch das Vertrauen und die Nähe zwischen Trainees und TrainerIn. Folgende Aspekte können dabei berücksichtigt werden:



- Welche **Erwartungen** haben die Teilnehmenden an das Training? Welche Erfahrungen haben diese bereits zu dem Thema sammeln können? Was brauchen diese, damit sie angenehm und effektiv lernen können?
- Wie kommen Faktoren aus den **Rahmenbedingungen** des Trainings an? Dazu können Lerninhalte, Methoden, Zeitmanagement oder die Leistung der TrainerIn zählen.
- Wie ist die allgemeine **Gefühlslage**? Sowohl am Anfang wie auch zwischendurch kannst du erfragen, wie die Teilnehmenden gerade da sind. Können Sie sich auf das Online-Setting gut einlassen und was brauchen sie dazu? Oder im Verlauf des Trainings: Brauchen die Teilnehmenden eine Pause, sind sie zufrieden oder frustriert, wie viel Energie haben sie noch und wie aufmerksam sind sie grade?

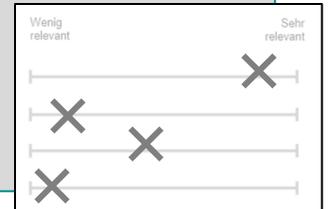
Erwartungs- und Erfahrungsabfrage

Auch wenn du die Inhalte und Abläufe für das Training (vielleicht auch mit einer AuftraggeberIn) schon geplant hast, ist es gut, diese **mit den Teilnehmenden selbst noch einmal abzustimmen** und deren Erwartungen und Erfahrungen mit einfließen zu lassen. Dies sind einige Wege, wie dies in Online Trainings ablaufen kann:

Möchtest du die Erwartungen und Erfahrungen schon im Vorfeld mit einplanen, kann dies auch (wenn vorhanden) vor dem Training via **Mail** geschehen.



Baue eine Folie in deine Präsentation ein und lasse die Teilnehmenden sich durch die **Stempel-funktion** äußern.



Erwartungen
&
Erfahrungen

Nutze **externe Tools** wie z.B. Mentimeter. Dort können Sie Diagramme und Wordclouds zur Abfrage verwenden.

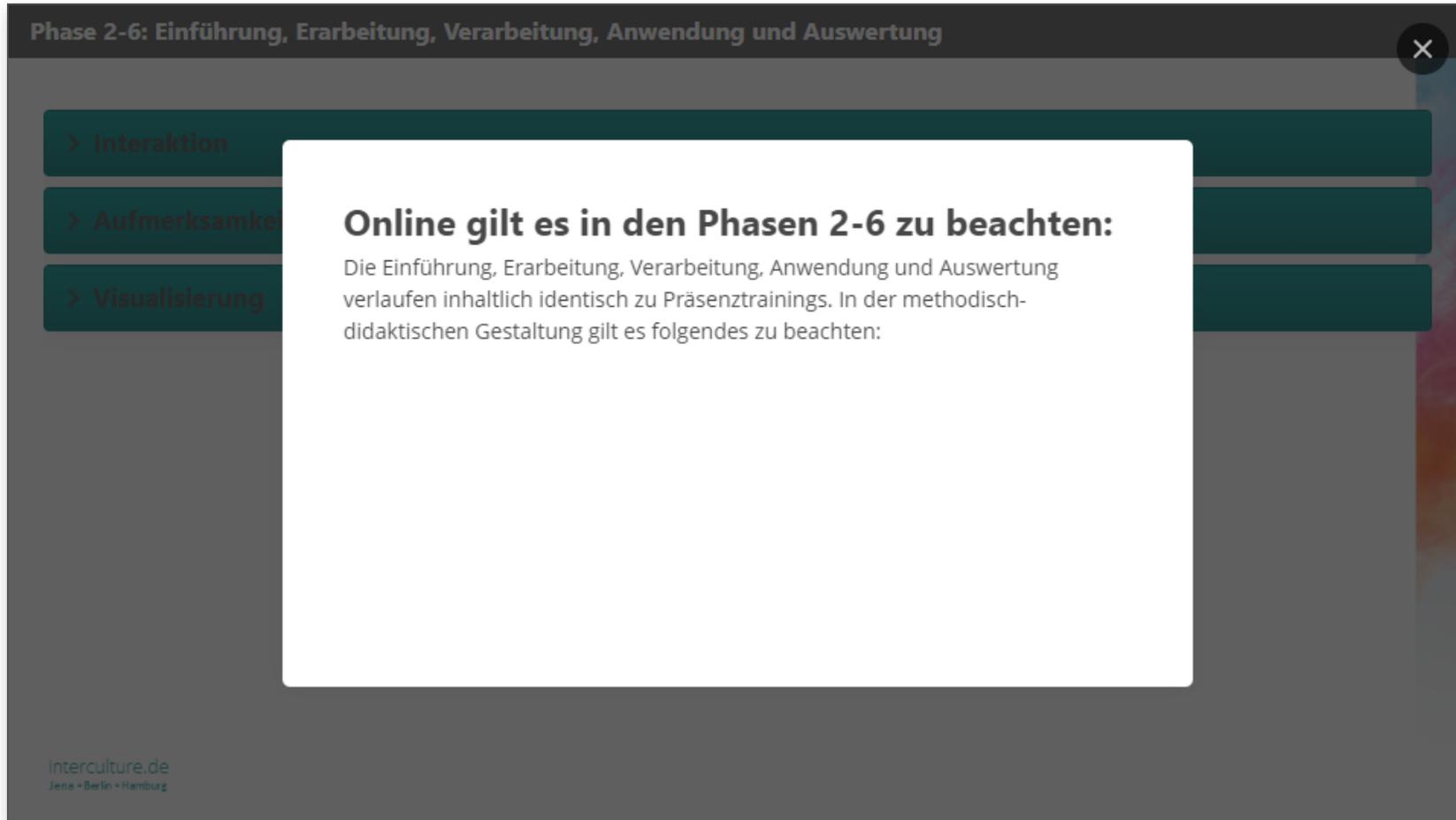


Erwartungen und Erfahrungen können auch **direkt in der Gruppe** erfragt werden. Z.B. während der Vorstellungsrunde oder schriftlich im Chat.



Interaktion

Den **Interaktion-Button** betätigen, um die Interaktion zu bearbeiten



Phase 2-6: Einführung, Erarbeitung, Verarbeitung, Anwendung und Auswertung

> Interaktion

> Aufmerksamkeits

> Visualisierung

Online gilt es in den Phasen 2-6 zu beachten:

Die Einführung, Erarbeitung, Verarbeitung, Anwendung und Auswertung verlaufen inhaltlich identisch zu Präsenztrainings. In der methodisch-didaktischen Gestaltung gilt es folgendes zu beachten:

interculture.de
Jena • Berlin • Hamburg

Online gilt es in den Phasen 2-6 zu beachten:

Die Einführung, Erarbeitung, Verarbeitung, Anwendung und Auswertung verlaufen inhaltlich identisch zu Präsenztrainings. In der methodisch-didaktischen Gestaltung gilt es folgendes zu beachten:

Interaktion: Insbesondere in der Erarbeitung, Verarbeitung und Anwendung solltest du beachten, dass du genug Interaktion über die Nutzung verschiedener Sozialformen und interaktiver Methoden stimulierst.

Plane sowohl Einzelarbeit als auch viel Tandem und Gruppenarbeiten ein. Nur in der Erarbeitung und Auswertung solltest du die Gruppe im Plenum moderieren, wobei die Erarbeitung auch in anderer Sozialform gut möglich ist: Du schickst die Teilnehmenden in eine Internetrecherche, sie erhalten einen Film, den sie anschauen oder einen Text, den sie bearbeiten (und sich ggf. gegenseitig vorstellen) sollen.

Im Kapitel 2 dieses Lernbausteins hast du verschiedene interaktive Medien kennen gelernt, die du in Online-Trainings wunderbar einsetzen kannst: ins. in der Einführung wie auch in der Verarbeitung kannst du Mindmaps, kleine spielerische Elemente wie Umfragen, Quizzes, Memories, Drag&Drop-Übungen etc. einbauen

Aufmerksamkeitsspanne: Die Aufmerksamkeitsspanne ist in online-Trainings viel kürzer! Die Teilnehmenden ermüdet das Sitzen vor dem Bildschirm, die Gemeinschaft fehlt und andere Ablenkungen über Computer und Handy sind sehr präsent. Auch Hintergrundgeräusche durch andere Menschen im Raum können die Konzentration beeinflussen.

Daher: Plane genug Pausen ein und achte insbesondere in der Erarbeitung auf „In der Kürze liegt die Würze“. Du kannst in der Erarbeitung alle dir bekannten Möglichkeiten (Präsentation, Video, Text etc.) einsetzen. Bei Präsentationen solltest du beachten, dass sie online nicht länger als 10-15 Minuten dauern sollten. In einer Präsentation hast du auch die Möglichkeit, die Teilnehmenden einzubeziehen: Du kannst eine konkrete Frage stellen, die z.B. per Chat beantwortet wird oder du kannst Teilnehmende auffordern eine Reaktion zu geben (z.B. Daumen hoch/runter, nicken/kopfschütteln). Sie können zu Statements ihre Kamera an-/ausschalten etc.

Energizer helfen den Energielevel wieder hochzubekommen. Beispiele hierfür findest du später in diesem E-Learning.

Visualisierung: Auch die bereits gelernten Methoden zur Visualisierung solltest du online unbedingt einsetzen.

Über interaktive Whiteboards können Erfahrungen gesammelt, Ergebnisse gesichert oder Beispiele dargestellt werden. Mit Miro hast du bereits ein solches Tool und die Möglichkeiten seiner Verwendung kennen gelernt.

Und nicht nur virtuelle Tools funktionieren in Online-Trainings. Auch Old-School hat hier seine Berechtigung und lockert das Online-Setting auf. Du kannst Zettel in die Kamera halten, ein Flipchart hinter die positionieren etc. Du musst aber darauf achten, dass alles gut lesbar ist!

Übrigens, z.B. ein Standbild funktioniert auch im virtuellen Raum: Auf Zoom kannst du z.B. die Kacheln festpinnen, sodass sich die Teilnehmenden alle gleich sehen und so gemeinsam eine Figur auf dem Bildschirm kreieren könne.

Gefühlslage im Blick behalten

Die besten Lerninhalte greifen nicht, wenn die Teilnehmenden nicht mehr aufnahmefähig sind oder sie sich nicht mehr konzentrieren können, weil sie durch andere Dinge abgelenkt sind. Dazu können biologische Bedürfnisse zählen (Hunger, Erschöpfung, Sauerstoffmangel etc.) oder Auswirkungen aus dem Training selbst (etwas wurde nicht verstanden, Frustration, Meinungsverschiedenheit etc.).

Deshalb ist es wichtig zwischendurch die **Stimmung der Gruppe einzuholen und darauf zu reagieren**. Beispielsweise durch diese Methoden:

Pausenbeauftragte Person

Eine TeilnehmerIn erinnert an kleine Zwischenpausen.



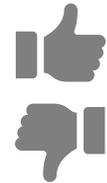
Blitzlicht

Jede TeilnehmerIn beschreibt mit einem Wort ihre/ seine aktuelle Gefühlslage.



Reaktion im Videokonferenztool

- Habt ihr das verstanden?
- Können wir zum nächsten Thema wechseln?
- Habt ihr noch genügend Energie?



Skala

Zeigt mit den Fingern in die Kamera wie viel Energie auf einer Skala von/bis ihr noch habt.



Drei Adjektive

Die Teilnehmenden schreiben drei Adjektive zur momentanen Gefühlslage in den Chat und berichten darüber.



Energizer



Solltest du während des Trainings feststellen, dass die Teilnehmenden oder auch du selbst einen kleinen Energieschub benötigen, ist es Zeit für einen Energizer. Energizer sind kleine, kurze Übungen, die den Kreislauf wieder anregen, Energie fokussieren und munter machen sollen - von aktivierenden Gruppenübungen bis hin zu Methoden der Konzentrationsverbesserung. Gut geeignet sind Sport -, Tanz-, Achtsamkeits- und Meditationsübungen. Oder fragen deine Teilnehmenden, ob jemand geeignete Energizer kennt.

Gute Zeitpunkte für Energizer sind:

- ❖ der Trainingseinstieg
- ❖ zwischen größeren Inputphasen
- ❖ nach längeren Pausen
- ❖ im Mittagstief

Wichtig! Energizer sollten **zu dir und deiner Persönlichkeit sowie zur Zielgruppe passen**, um sie glaubhaft mit den Teilnehmenden durchführen zu können.



Energizer - Beispiele

Augapfelyoga

1. Augen schließen + massieren.
2. Nach links, rechts, oben, unten sehen.
3. Augen rollen wie ein genervter Teen.

Name + 8

1. Schreibe mit der rechten Hand deinen Namen in die Luft.
2. Nimm nun deinen linken dazu und zeichne mit diesem ein 8.

Persönlichkeitslauf



Die Aufgabe für die Teilnehmenden beim Persönlichkeitslauf besteht darin innerhalb kürzester Zeit einen Gegenstand in ihrem zu Hause zu finden, der einen Teil ihrer Persönlichkeit widerspiegelt. Dabei müssen sie mindestens 10 Schritte gehen. Der mitgebrachte Gegenstand wird den anderen nacheinander gezeigt und erklärt, was es damit auf sich hat. Dies fördert die Bewegung und Kommunikation gleichermaßen.

Energizer - Methodenkoffer



3 – Minuten Yoga



Ohrwurm + Bewegung



Herausforderung:
wie könnte man diese
Energizer online
durchführen?



Interaktives Padlet für Energizer



Methodensammlung Storylines - Energizer



Methodensammlung Wilde Workshopspiele



5 - Die Durchführung interkultureller Online-Trainings

To-Dos vor Trainingsbeginn, Einrichtung des Arbeitsplatzes

Durchführung: To-Dos vor Trainingsbeginn

Die nachstehende Auflistung solltest du natürlich trainings-bezogen modifizieren:

- ✓ Technische Ausstattung und Kenntnisse der Teilnehmenden erfragen.
- ✓ Erreichbarkeit bei technischen Problemen oder Nachfragen vor- und während der Sitzung anbieten und entsprechende Kontaktdaten angeben
- ✓ Softwares bzw. Tools auswählen und einrichten. Hierzu zählt auch Alternativen vorzubereiten. Sollte ein Videokonferenzsystem ausfallen bzw. die Teilnehmenden Probleme mit dem Zugang haben, kann das Erstellen einer zweiten Sitzung in einer anderen Software als Ausweichmöglichkeit hilfreich sein.





- ✓ Eine Liste aller Links erstellen, welche die Teilnehmenden für den Zugriff auf Tools benötigen. Dies dient der Selbstorganisation, denn so behalten Sie den Überblick und können den jeweiligen Link an passender Stelle an die Teilnehmenden (per Chat) senden.
- ✓ Ca. 1 Woche vor der Live-Sitzung sollten die Einwahldaten zur Videokonferenz verschickt werden. Ein Hinweis zur Gestaltung des digitalen Trainings auch in Bezug auf die Verwendung von Kamera und Ton kann sinnvoll sein, damit sich Teilnehmende bereits darauf einstellen können.
- ✓ Auch ein Technik-Test kann für die Teilnehmenden sinnvoll sein, um technische Herausforderungen bereits im Vorfeld zu lösen

Durchführung: Einrichtung des Arbeitsplatzes

Für die Durchführung eines Online-Trainings ist es für Trainierende von Vorteil, sich den Arbeitsplatz praktisch und ergonomisch einzurichten.

Viele Trainierende arbeiten für eine bessere Übersicht und Organisation mit zwei Bildschirmen. Diese können in einer neckenschonenden Höhe angebracht sein. Dies ermöglicht es auch auf "Augenhöhe" mit den Teilnehmenden zu kommunizieren.



Achte auf genügend Licht, um deine Augen zu schonen. Weiterhin erweckt ein gut ausgeleuchteter Arbeitsplatz einen professionellen Eindruck und erleichtert es, die Mimik des Gegenübers besser zu deuten.

Vermeide Unruhe, indem du alle nötigen Materialien bereits am Platz haben. Gehe sicher, dass du während des Trainings nicht gestört wirst (z.B. "Bitte nicht stören"-Schild, Handy auf stumm).

Die Nutzung eines Headsets kann die Audio-Qualität verbessern.

Durchführung: Videokonferenzsysteme

Als Trainierende ist es wichtig das Videokonferenzsystem, welches du für das Training verwenden, vorab gut kennenzulernen. Wenn du das technische Know-how besitzt, kannst du auch den Teilnehmenden schnell weiterhelfen, und Verzögerungen durch technische Probleme werden entgegengewirkt.



Du kannst auch auf Handbücher zu den Videokonferenzsystem oder Video-Tutorials zurückgreifen. Literaturhinweise und nützliche Links finden Sie auf den folgenden Folien.



6 - Ein Resümee

✔ Quiz

Den **Quiz-Button** betätigen, um das Quiz zu bearbeiten.

Online-Trainings: Chance und Herausforderung zugleich!?

Zum Anfang dieses E-Learnings hast du dir Gedanken über Online-Trainings gemacht und deine Assoziationen und Gefühle niedergeschrieben. Reflektiere noch mal: Haben sich diese nach der Bearbeitung dieses E-Learnings verändert?

Hast du neue Chance kennen gelernt? Fühlt es sich realistischer an, auch Online-Trainings in dein Repertoire aufzunehmen? Ergänze deine Reflexion auf dem Miro-Board. In der folgenden Interaktion findest du noch mal ein paar Chancen und Gelingensbedingungen.



Chancen und Gelingensbedingungen

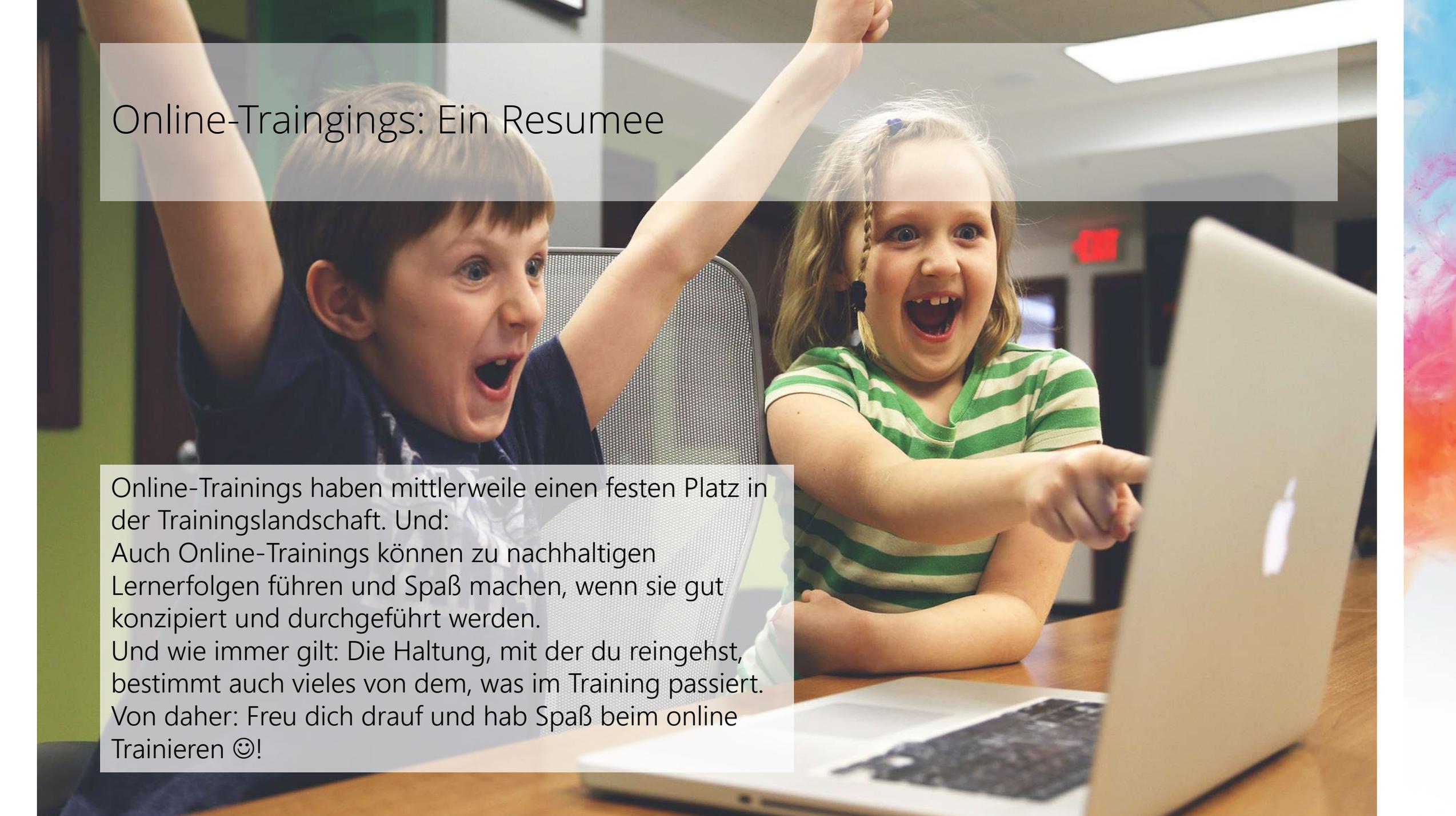
Chancen

- **Örtliche und zeitliche Flexibilität.** So können individuelle Bedürfnisse von Teilnehmenden berücksichtigt werden. Aufgaben und Inhalte können von Teilnehmenden zeitlich flexibel erarbeitet werden. Teilnehmende aus unterschiedlichen Örtlichkeiten können ohne größeren logistischen Aufwand zusammen lernen.
- **Bestehende digitale Inhalte (z. B. OER) können eingebunden werden.** Mithilfe von verschiedenen Tools können unterschiedliche Lernstile der Teilnehmenden angesprochen werden.
- **Modern und zukunftsfähig.** Digital angereicherte Veranstaltungen können Teilnehmende in der kreativen und aktiven Auseinandersetzung mit Inhalten unterstützen und fördern gleichzeitig den Erwerb digitaler Kompetenzen.

Gelingensbedingungen

- **Überforderung der Teilnehmenden verhindern.** Achten Sie darauf, Ihre Teilnehmenden nicht mit dem Einsatz von digitalen Tools zu überfordern. Wählen Sie Tools und Inhalte gemäß der von Ihnen angestrebten Lernziele aus und planen Sie ausreichend Zeit für die Konzeption neuer Formate ein. Führe die Teilnehmenden an eine aktivere Lehre heran.
- **Methodische und inhaltliche Flexibilität.** Vielfalt von Tools bietet interaktive und abwechslungsreiche Gestaltung des Trainings.
- **Ausreichend Zeit für die Konzeption einplanen.** Plane Zeit für das Erstellen eines fundierten Trainingskonzepts, für die Auswahl geeigneter Tools und für die Einarbeitung in diese ein.
- **Soziale Eingebundenheit sicherstellen.** Der Einsatz von digitalen Medien und Formaten darf nicht dazu führen, die Kontaktzeit zwischen Teilnehmenden untereinander und Teilnehmenden und Trainierenden zu reduzieren.

Quelle: <https://www.fh-muenster.de/e-learning/digitale-lehr-lernformate-blended-learning/digitale-lehr-lernformate-.php>

A photograph of two young children, a boy and a girl, sitting at a desk with two laptops. The boy on the left is wearing a dark blue shirt and has his arms raised in excitement. The girl on the right is wearing a green and white striped shirt and is pointing at the laptop screen with a wide, happy smile. The background shows an office or classroom setting with a red exit sign on the wall.

Online-Trainings: Ein Resumee

Online-Trainings haben mittlerweile einen festen Platz in der Trainingslandschaft. Und: Auch Online-Trainings können zu nachhaltigen Lernerfolgen führen und Spaß machen, wenn sie gut konzipiert und durchgeführt werden. Und wie immer gilt: Die Haltung, mit der du reingehst, bestimmt auch vieles von dem, was im Training passiert. Von daher: Freu dich drauf und hab Spaß beim online Trainieren 😊!



7 - Literaturhinweise und nützliche Links

Glossar - technische Begriffe:

Justus-Liebig-Universität Gießen (2020): Glossar. URL: <https://www.uni-giessen.de/fbz/zentren/ggs/lehrevierpunktnull/ElearningMap/glossar> [Zugriff am 17.11.2020]

Stiftung Medien in der Bildung (SbR) - Leibniz-Institut für Wissensmedien (2020): Glossar. URL: <https://www.e-teaching.org/materialien/glossar?firstLetter=r> [Zugriff am 17.11.2020]

Softwares und Tools:

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V. (2020): Tool-Sammlung. URL: <https://hochschulforumdigitalisierung.de/de/Toolsammlung-Corona> [Zugriff am 17.11.2020]

Möller, A. / Peyton, C. (2020): Zoom Die verständliche Anleitung. Bonn: Vierfarben - Rheinwerk Verlag GmbH.

Literatur zu virtueller Zusammenarbeit:

Black Lace (2007): Agadoo. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=POv-3yIPSWc&feature=youtu.be> [Zugriff am 29.12.2020]

Bolten, J. (2010): E-Learning. Wie lehrt man interkulturelle Kompetenz? In: E-Learning. In: A.Weidemann/ J.Straub/ S.Nothing (Hg.), Wie lehrt man interkulturelle Kompetenz? Bielefeld, 397-416. Transcript Verlag, S. 397-416. URL: <https://doi.org/10.14361/9783839411506-018> [Zugriff am 16.12.2020]

Breuer, C./Hüffmeier, J./Hertel, G. (2016): Does Trust Matter More in Virtual Teams? A Meta-Analysis of Trust and Team Effectiveness Considering Virtuality and Documentation as Moderators. *Journal of Applied Psychology*. American Psychological Association 101 (8), S. 1151 – 1177, 0021-9010/16/\$12.00 URL: <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000113> [Zugriff am 17.12.2020]

Bromberg, N. R. / Techatassanasoontorn, A. A. / Diaz Andrade, A. (2013): Engaging Students: Digital Storytelling in Information Systems Learning. *Pacific Asia Journal of the Association for Information Systems* 5(1), S. 1-22. URL: <https://doi.org/10.17705/1pais.05101> [Zugriff am 29.12.2020]

Collard, M. (2020): Webinar - Interactive Ice-breakers & Team-Building Games for Online Meetings & Virtual Conferences 16.04.2020. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=S015bEbWbwU>. [Zugriff am 29.12.2020]

Costa, A. C./Fulmer, C. A./Anderson, N. R. (2018): Trust in work teams. An integrative review, multilevel model, and future directions. *Journal of Organizational Behavior*, 39(2), 169-184.

Darics, E./Cristina Gatti, M. (2019): Talking a team into being in online workplace collaborations. *The discourse of virtual work*. *Discourse Studies*, 21(3), 237-257.

Gallenkamp, J. / Picot, A., /Welpel, I., & Drescher, M. (2010): The dynamic of leadership, trust and conflict in virtual teams. *Gruppendynamik & Organisationsberatung*, 41, S. 289–303. URL: <https://doi.org/10.1007/s11612-010-0129-0> [Zugriff am 28.11.2020]

Gallenkamp, J./Picot, A., Welpel, I./Drescher, M. (2010): The dynamic of leadership, trust and conflict in virtual teams. *Gruppendynamik & Organisationsberatung*, 41, 289–303. URL: <https://doi.org/10.1007/s11612-010-0129-0> [Zugriff am 21.12.2020]

- Giesbers, B. / Rienties, B. / Tempelaar, D. / Gijsselaers, W. (2013): Investigating the relations between motivation, tool use, participation, and performance in an e-learning course using web-videoconferencing. *Computers in Human Behavior* 29 (1), S. 285-292.
- Häfele, H. / Häfele-Meier, K. (2004): 101 e-Learning-Seminarmethoden: Methoden und Strategien für die Online- und Blended-Learning-Seminarpraxis. Bonn: manager-Seminare Verlag GmbH.
- Henttonen, K. / Blomqvist, K. 2005: Managing distance in a global virtual team: the evolution of trust through technology-mediated relational communication. *Strategic Change*, 14(2), S. 107-119. URL: <https://doi.org/10.1002/jsc.714> [Zugriff am 20.12.2020].
- Henttonen, K., / Blomqvist, K. (2005): Managing distance in a global virtual team: the evolution of trust through technology-mediated relational communication. *Strategic Change*, 14(2), S. 107-119. URL: <https://doi.org/10.1002/jsc.714> [Zugriff am 17.11.2020]
- Krutka, D. G. / Carano, K. T. / Cassell, L., Lavoie, M. / Davidson-Taylor, K. (2019): Wise Practices and Intercultural Understandings: A Framework for Educator Videoconferencing. *Journal of Research on Technology in Education* 51(4), S. 356-376.
- Lakhal, S. / Khechine, H. / Pascot, D. (2013): Student behavioural intentions to use desktop video conferencing in a distance course: Integration of autonomy to the UTAUT model. *Journal of Computing in Higher Education* 25(2), S. 93-121. URL: <https://doi.org/10.1007/s12528-013-9069-3> [Zugriff am 17.04.2020]
- Müller, F. / Mander, R., / Hellert, U. (2017): Virtuelle Arbeitsstrukturen durch Vertrauen, Zeitkompetenz und Prozessfeedback fördern. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie*, 48(4), S. 279-287. URL: <https://doi.org/10.1007/s11612-017-0390-6> [Zugriff am 10.12.2020]
- Müller, F./Mander, R., & Hellert, U. (2017): Virtuelle Arbeitsstrukturen durch Vertrauen, Zeitkompetenz und Prozessfeedback fördern. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie*, 48(4), 279-287. URL: <https://doi.org/10.1007/s11612-017-0390-6> [Zugriff am 16.12.2020]
- Nardi, B. A. (2005): Beyond Bandwidth: Dimensions of Connection in Interpersonal Communication. *Computer Supported Cooperative Work (CSCW)* 14, S. 91-130. URL: <https://doi.org/10.1007/s10606-004-8127-9> [Zugriff am 16.12.2020]
- Purvanova, R. K. (2014): Face-to-face versus virtual teams: What have we really learned? *Psychologist-Manager Journal*, 17(1), 2-29. <https://doi.org/10.1037/mgr0000009>
- Salmon, G. (2020): The Five Stage Model. URL: <https://www.gillysalmon.com/five-stage-model.html> [Zugriff am 22.12.2020]
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V. (2020): Erfolgsfaktoren der Online-Lehre – Das 5-Stufen-Modell von Gilly Salmon. URL: <https://hochschulforumdigitalisierung.de/de/comment/reply/3200> [Zugriff am 22.12.2020]
- UnternehmerTUM (2020): Remote Workshop: Icebreaker & Energizer. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=eZjIWDhsJLQ> [Zugriff am 18.12.2020]
- Wilde Workshop Spiele (2020): URL: <https://www.workshop-spiele.de/category/online-warm-ups/> [Zugriff am 27.12.2020]
- Yu Yogi (2015): Yoga at Work - 5 Übungen für den Arbeitsplatz. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=WOKSgEIVzfY> [Zugriff am 17.12.2020]