

BLENDED-LEARNING-KONZEPTION

Individueller, länger, interaktiver lernen



Foto: z_wei/iStock

Blended Learning wird von Unternehmen immer stärker nachgefragt. Doch wie gelingt Trainern der Einstieg in dieses Format? Indem sie sich auf das konzentrieren, was für sie selbst zielführend und umsetzbar ist. Training aktuell präsentiert ein schlankes Blended-Learning-Konzept, das sich in der Praxis bereits bewährt hat.

Die Digitalisierung nimmt in vielen Unternehmen einen immer höheren Stellenwert ein und rückt damit auch bei der Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung verstärkt in den Fokus. Blended Learning ist dabei eine attraktive Alternative zu reinen Präsenzformaten. Denn mit diesem Ansatz lassen sich die Lern- und Entwicklungsperiode der Teilnehmer deutlich verlängern, Lernpfade können umfassender gestaltet und unterschiedliche Lerntempos besser berücksichtigt werden.

Blended Learning bringt für alle Beteiligten Vorteile

Für die **Teilnehmer** bedeutet das zum einen, dass sie effizient und flexibel lernen können. Zum anderen wird durch die verlängerten Lernphasen und die Kombination von verschiedenen Lernelementen eine nachhaltigere Entwicklung für sie möglich.

Für die **Unternehmen** ergibt sich – neben dem Mehrwert der Entwicklung ihrer Mitarbeiter – ein messbarer Vorteil durch die deutlich geringeren Ausgaben. So fallen weniger Reise- und Hotelkosten an, und die Mitarbeiter sind deutlich seltener abwesend. Bieten Trainer ein umfassendes Blended-Learning-Szenario an, müssen Unternehmen außerdem weder Zeit noch Geld in den Aufbau eines internen digitalen Lernsystems investieren. Hierdurch bekommen vor allem kleine und mittelständische Unternehmen einen Anreiz, den Weg in die digitalisierte Personalentwicklung mitzugehen.

Trainer, Berater und Coaches bleiben mit Blended Learning nicht nur in ihrem Beruf zukunftsfähig, sie können darüber hinaus auch zusätzliche Umsatzquellen erschließen. Wenn beispielsweise ein weiterer Präsenztag aufgrund von Reisekosten und Organisationsaufwand vom Kunden abgelehnt wird, wird Live-Online-Training gern als kostensparende Alternative wahrgenommen und gebucht.

Der Weg zum Blended Learning steht grundsätzlich allen Trainern, Beratern und Coachs offen. Bei der Vielzahl an Möglichkeiten und Ansätzen ist es allerdings entscheidend, sich auf das konzentrieren, was für einen selbst zielführend und umsetzbar ist. Aus der Erfahrung, dass Unternehmen momentan vermehrt Trainer, Berater und Coachs suchen, die ihnen den Weg in eine digitalisierte Personalentwicklung aufzeigen und sie auf diesem begleiten, haben wir ein Konzept für Blended Learning

entwickelt, das den Praxistest bereits mehrfach bestanden hat.

Die Komponenten: Weniger ist mehr

Während der Entwicklungsphase für dieses Konzept hat sich schnell herauskristallisiert, dass eine klare Fokussierung auf einzelne, zentrale Bausteine des Blended Learning innerhalb eines modular aufgebauten Designs Sinn macht. Denn die Möglichkeiten und Methoden dieses Ansatzes sind äußerst zahlreich und komplex. Es geht also nicht darum, alle verfügbaren Mittel im Blended Learning umfassend auszunutzen, sondern vielmehr darum, ausgewählte Methoden einzusetzen, um damit Lernziel und Qualität der Weiterbildung innerhalb von vertretbaren Budgets zu fördern.

Der Lernprozess besteht in unserem Konzept aus drei Komponenten (siehe Grafik unten):

1. klassische Präsenztrainings mit dem Fokus auf Interaktivität und Teambuilding,
2. ergänzende, interaktive Live-Online-Trainings zur Vertiefung von Inhalten und Umsetzungsstrategien (Transfersicherung),
3. eine über den gesamten Zeitraum zur Verfügung stehende Lern- und Interaktionsplattform zum gemeinsamen Lernen und zum Austausch außerhalb des Seminarraumes.

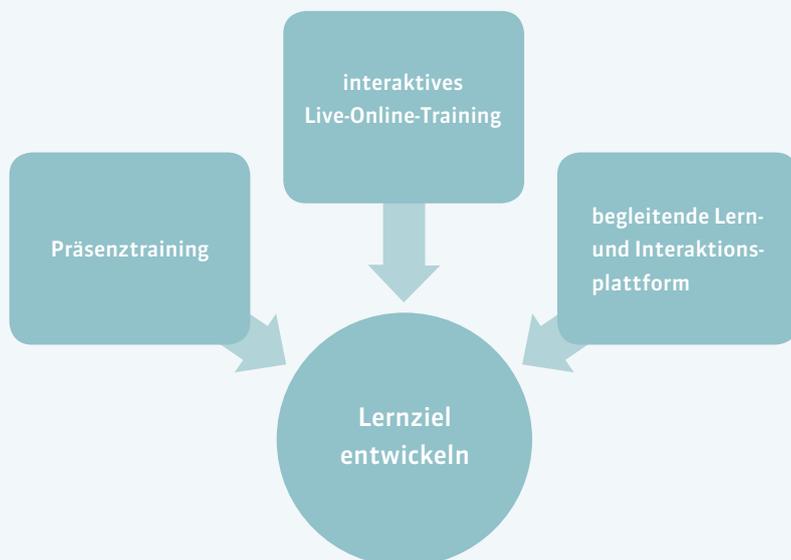
Bei dieser Kombination sind die Vorteile und der Mehrwert für den Kunden klar darstellbar und die Umsetzung mit überschaubarem Aufwand möglich.

Die Voraussetzungen: Fähigkeiten und Kompetenzen

Auch bei einem schlanken und praxisfähigen Blended-Learning-Modell wird schnell deutlich, dass die Anforderungen an den Trainer, Berater oder Coach im Vergleich zu klassischen Aus- und Weiterbildungskonzepten komplexer sind. Neben der Fähigkeit, vor der Kamera zu moderieren, ist etwa auch ein gewisses technisches Know-how gefragt. Aus diesem Grund ist uns bei der Auswahl der Bausteine eine anwenderfreundliche Lösung mit einer hohen Usability wichtig. Wir setzen daher auf Tools, die leicht zu erlernen und schon nach einer kurzen Schulungsphase einsetzbar sind (Software-Lösungen siehe Kasten S. 38).

Neben den passenden Tools ist aber auch eine spezielle Online-Didaktik vonnöten. Die besondere

LERNPROZESS MIT 3 KOMPONENTEN



Herausforderung hierbei ist, den Fokus auf interaktive Lernformen zu legen, die es den Teilnehmern ermöglichen, sich einzubringen. Folgende Mittel und Wege haben sich hierbei bewährt:

- ▶ **Medien** in Form von Bildern, Videos oder Weblinks einsetzen,
- ▶ **Dokumente** und **Dateien** bereitstellen und teilen,
- ▶ kurzweilige webgeeignete **Lern-Nuggets** oder **Microtrainings** erstellen,
- ▶ mit **Bildschirmfreigaben** und virtuellen **Präsentationen** arbeiten,
- ▶ die speziellen **Kommunikationswege** im E-Learning nutzen,
- ▶ die Teilnehmer via **Web- oder Konferenzkameras** zielgerichtet ansprechen.

Damit Blended Learning funktioniert, müssen Trainer, Berater und Coaches offen und bereit sein, sich in dieses neue Setting hineinzudenken und -zuarbeiten. Voraussetzung dafür ist, dass sie den Weg vom reinen Präsenztrainer zum digitalen Weiterbildungsexperten gehen wollen.

Best Practice: Verkaufstraining als Blended Learning

Das folgende Beispiel zeigt auf, wie eine entsprechende Verzahnung zum digital-integrierten Lernen erfolgt: Vertriebsmitarbeiter eines Dienstleistungsunternehmens sollen geschult werden, um die Kundenzufriedenheit im Beratungsgespräch zu steigern. Folgende Trainingsinhalte sollen dabei vermittelt werden:

- ▶ Bedürfnisse der Kunden,
- ▶ das optimale Beratungsgespräch,
- ▶ unterschiedliche Kundentypen,
- ▶ die eigene Wirkung im Kundengespräch.

1. Die Vorbereitung

Um im Vorfeld des Trainings Kontakt und Austausch zu ermöglichen, wird eine webbasierte Lern- und Interaktionsplattform eingesetzt. Etwa vier Wochen vor Trainingsbeginn erhalten die Teilnehmer einen Zugang zum Online-Portal. In diesem stellt sich der Trainer vor, erläutert den Ablauf des Trainings, bereitet eine Erwartungsabfrage vor und klärt organisatorische Punkte mit den Teilnehmern.

Vor allem der Erstkontakt steht hier im Fokus. Die Teilnehmer lernen die Online-Trainingsplattform kennen und machen sich mit deren Nutzung vertraut. Sie setzen sich bereits vor dem eigentlichen Trainingsbeginn mit den Inhalten und der modularen Struktur des Trainings auseinander und bereiten sich konsequenter und zielgerichteter darauf vor.

2. Das Präsenztraining

Kernelement und unverzichtbar bei entwicklungs-fokussierten Themen wie

3 Tipps für den Einstieg ins Blended Learning

1. DIGITALE LERNKONZEPTE

Prüfen Sie für sich, welchen Mehrwert Sie als Trainer, Berater und Coach durch die Erweiterung Ihres Angebots erhalten. Nehmen Sie ebenfalls Ihre Kunden, potenzielle Neukunden sowie die Trainingsteilnehmer in den Blick, und formulieren Sie eindeutige Vorteile, die Sie im Blended Learning z.B. für die Bereiche Entwicklung, Nachhaltigkeit und Kosten sehen. Wählen Sie nur die Blended-Learning-Komponenten, die Ihnen umsetzbar und sinnvoll erscheinen und mit denen eine realistische Ertragssteigerung möglich ist.

2. LERN- UND INTERAKTIONSPLATTFORMEN

Verwenden Sie eine webgestützte Plattform, die auf allen gängigen Geräten unabhängig vom Betriebssystem nutzbar ist. Haben Sie nicht den Anspruch, alle Möglichkeiten der Software von Anfang an komplett auszuschöpfen. Setzen Sie sie erst einmal zur Vor- und Nachbereitung ein, z.B. indem Sie Arbeitsmaterialien oder Fotoprotokolle zum Download anbieten. Wenn Ihnen die Handhabung vertrauter geworden ist, starten Sie mit der Bereitstellung von Inhalten. Eigene Videos und Tutorials folgen erst, sobald Sie sich sicher im Umgang mit der Plattform und den technischen Voraussetzungen fühlen. Als Experte können Sie dann ganzheitliche Entwicklungs- und Interaktionsprozesse mit diesem Tool begleiten.

3. VIRTUELLE TRAININGSRÄUME

Greifen Sie hier auf eine Lösung zurück, die viel Interaktion mit den Teilnehmern zulässt, zugleich einfach zu bedienen ist und technisch zuverlässig arbeitet. Beginnen Sie im ersten Schritt mit wenig Equipment und finanzieren Sie das weitere aus den ersten Aufträgen, die sich bald einstellen. Sammeln Sie so erste Erfahrungen und kommen Sie schrittweise dem eigenen Videostudio für Tutorials und Live-Online-Trainings näher.

Software-Lösungen

DIE LERNPLATTFORM

Für unsere Trainingsserien und Einzeltrainings nutzen wir die Software-Lösung des Unternehmens blink.it. Die gleichnamige Anwendung bietet eine Vielzahl an Möglichkeiten, Teilnehmern Inhalte zur Verfügung zu stellen. So können z.B. Videos oder Dokumente hochgeladen und Abfragen im Test- oder Quizformat online gestellt werden. Auch das Hinterlegen von Handouts und Fotoprotokollen ist möglich.

Durch eine einfach angeordnete und selbsterklärende Struktur findet ein eigenständiges Lernen der bereitgestellten Inhalte statt. Der Trainer entscheidet, wann welche Inhalte in der Gruppe erscheinen und für welche Teilnehmer welche Inhalte freigeschaltet werden. Die Software verfügt über Tools für digitale Lerngruppen und ist von jedem Gerät aus nutzbar.

DER VIRTUELLE TRAININGSRAUM

Nachdem wir verschiedene Lösungen ausprobiert und praktiziert haben, nutzen wir aktuell Adobe Connect. Es bietet derzeit die meisten Funktionen und durchdachtesten Tools für virtuelle Trainingskomponenten. Besonders beeindruckt sind viele Teilnehmer von den zahlreichen interaktiven Möglichkeiten, die der Trainer hat, um sie aktiv mit einzubinden, z.B. virtuelle Abstimmungstools, interaktive Whiteboards und Emoji-Feedback-Icons. Für eine interaktive Dynamik sorgt aber vor allem das Videobild, welches die Präsenz des Trainers im Vergleich zu anderen webbasierten Trainings deutlich steigert.

Bewährt hat sich der Gruppenarbeitsmodus, mit dem sich die gesamte Gruppe in Paare oder Kleingruppen aufteilen lässt, die dann getrennt voneinander in eigenen virtuellen Trainingsräumen arbeiten. Diese Funktion ermöglicht es, nahezu gleichwertige methodische Bedingungen wie im Präsenztraining zu schaffen.

bei dem Verkaufstraining aus unserem Beispiel ist und bleibt ein hochwertiges Präsenztraining. Mit ihm werden die grundlegenden Rahmenbedingungen für ein erfolgreiches Training geschaffen.

Die Gruppe lernt sich in einem eintägigen Präsenzseminar kennen und erarbeitet in Kleingruppen die modularen Inhalte der folgenden Live-Online-Trainings. Aber nicht nur deshalb ist das Präsenztraining dem Live-Online-Training vorgeschaltet, sondern auch, um gezielt die persönliche Bindung zwischen den Teilnehmern und das Vertrauen zum Trainer zu fördern.

3. Die digitale Lerngruppe

Ab dem Tag des Präsenztrainings besteht in der digitalen Lerngruppe die Möglichkeit des trainingsbegleitenden Selbststudiums. Auf der gleichen Plattform wie in der Vorbereitungsphase startet die digitale Lerngruppe. Die Teilnehmer bekommen Aufgaben und diskutieren ihre Erfahrungen in Chatforen

des Online-Trainingsportals. Der Trainer betreut die Gruppe mit Video-Tutorials und gibt Hilfestellung bei Fragen.

Der Lernzeitraum verlängert sich auf mehrere Monate

Durch das praktische Anwenden von Trainingsinhalten in der täglichen Arbeit und durch gezielte Transferübungen zum Umsetzen und Vertiefen von gelernten Methoden wird eine individuelle Entwicklung der Teilnehmer ermöglicht. Ein Teilnehmernetzwerk entsteht, in dem sich die Mitglieder über mehrere Monate austauschen. Mit der digitalen Lerngruppe wird eine kollegiale Fallberatung etabliert, die auch über größere Distanzen hinweg funktioniert und direkt in die Arbeitswelt der einzelnen Teilnehmer integriert ist. So verlängert sich der Lernzeitraum einer Gruppe von wenigen Tagen (wie in klassischen Präsenztrainings) auf mehrere Monate.

4. Das Live-Online-Training

In vier aufeinanderfolgenden Online-Modulen präzisieren die Teilnehmer die Themen aus dem Präsenztraining. Hierfür treffen sich die Teilnehmer in einem virtuellen Klassenraum und erarbeiten die Inhalte interaktiv. Der Trainer streamt ein Videobild sowie das gesamte Online-Training aus einem kleinen Videostudio. Die Teilnehmer

sitzen zu Hause, im Büro, am Flughafen oder an einem anderen beliebigen Platz mit Internetverbindung.

Die Mischung fördert Interaktivität

Anders als bei Webinaren oder klassischen webbasierten Trainings, in denen Teilnehmern oft nur die passive Rolle des Zuhörers übrig bleibt, übernehmen in diesen Live-Online-Trainings die Teilnehmer den aktiven Part. Durch Gruppenaufgaben, Live-Chats und interaktive Whiteboards werden Methoden eines Präsenztrainings mit den Vorteilen von E-Learning-Tools kombiniert. Diese Mischung fördert die Interaktivität und ermöglicht ein fortgesetztes

Lernen und Reflektieren in komprimierten und kostensparenden Sequenzen.

5. Der Abschluss

Um die Teilnehmer in ihrer Entwicklung nachhaltig zu begleiten, steht der Trainer zum Abschluss der Serie noch einmal physisch in einem Präsenztraining als Ansprechpartner zur Verfügung. In diesem Rahmen können offene Themen aufgegriffen und diskutiert, Fragen geklärt oder kontroverse Meinungen gegenübergestellt werden. Gemeinsam werden Entwicklungen und Fortschritte der

TERMIN

- » » **Zertifizierte Ausbildung zum Blended-Learning-Trainer**
In mehreren exemplarischen Präsenz- und Online-Modulen werden Ansätze und Instrumente vermittelt, um Blended-Learning-Konzeptionen zu erstellen und durchzuführen.
- » » **Termine:**
Kick-off-Modul Hamburg: 7.-8. Mai 2018
Kick-off-Modul Köln: 14.-15. Mai 2018
Kick-off-Modul München: 16.-17. Mai 2018
Die Zertifizierungen für alle Ausbildungen finden im September 2018 statt.
- » » **Link:** www.blended-learning-academy.de



Die Autoren: Björn von Busch ist als Trainer, Autor und Coach aktiv. Er ist Inhaber der Trainings- und Beratungsfirma vonBusch&Konsorten. Mit dieser unterstützt er Unternehmen in der Personal- und Führungskräfteentwicklung sowie beim Aufbau digitaler Lernkonzepte. Er ist nach den Standards der Live Action Online Learning Academy zertifiziert und Experte für Blended-Learning-Trainingskonzeption. Kontakt: www.vonbuschundkonsorten.de



Nicolas Neumann ist als Trainer, Coach und Berater tätig. Mit seinem Unternehmen Neumann und Partner ist er spezialisiert auf den Bereich der Führungskräfte- und Talententwicklung sowie auf die Konzeption und Umsetzung von Blended-Learning-Konzepten. Auch er ist nach den Standards der Live Action Online Learning Akademie zertifiziert und Experte im Bereich der Blended-Learning-Trainingskonzeption. Kontakt: www.neumannundpartner.org

Teilnehmer aufgezeigt sowie Transferstrategien diskutiert. Abgerundet wird das Training durch eine Auswertung und ein individuelles Fazit der Teilnehmer.

Vielfältige Varianten sind denkbar

Die Variationsmöglichkeiten im Blended Learning sind vielfältig: Neben der hier beschriebenen modularen Struktur ist auch eine einfache Kombination möglich, z.B. in Form eines eintägigen Trainings mit einem Follow-up im virtuellen Trainingsraum als Praxis-Review zum jeweiligen Thema.

Björn von Busch,
Nicolas Neumann ■