

Neue Trainingsformate

Mehr Präsenz im virtuellen Raum



Webinare und Online-Meetings sind infolge der Corona-Pandemie «neue Normalität». Wie sollen interne und externe Bildungsanbieter damit umgehen? Welche Optionen gibt es für ein künftiges Portfolio an Trainings- und Veranstaltungsformaten?

Text: Dr. Christoph Meier | Foto/Illustrationen: scil / TriCAT

Trainings und Kurse, die synchron durch TrainerInnen und LernbegleiterInnen geführt werden, sind ein wichtiges Element im Leistungs- und Unterstützungsportfolio von Bildungsanbietern sowie betrieblichen Bildungsbereichen. Und sie müssen, vor allem wenn sie Bestandteil von umfangreichen Weiterbildungsprogrammen sind, häufig länger als ein Jahr im Voraus terminlich fixiert werden.

Im Zuge der Corona-Pandemie müssen wir von einer neuen Normalität ausgehen, die wohl noch einige Zeit anhalten und verschiedene, vermutlich auch wechselnde Einschränkungen wie Abstandsregelungen, Beschränkungen von Publikumsveranstaltungen, Auslands- und Flugreisen etc. umfassen

wird. Bildungsanbieter müssen folglich darüber nachdenken, wie sie ihre auf Präsenztraining ausgerichteten Weiterbildungsangebote weiterentwickeln und für ihre Kunden verfügbar machen wollen.

Erweiterter, hybrider Kursraum

Viele Bildungsanbieter werden auch im Rahmen dieser neuen Normalität nicht auf Präsenzphasen verzichten wollen. Diese sind für alle Beteiligten intensiv und stimulierend. Sie ermöglichen direkte Begegnung, körperliche Bewegung sowie schnelle Aktivitätswechsel. Und sie tragen, nicht zuletzt über die informellen (Pausen-)Gespräche, wesentlich zum Aufbau von guten Arbeitsbeziehungen so-

wie von beruflichen Netzwerken bei. Aber nicht jeder wird für jedes Modul im Rahmen einer Ausbildung eine längere Anreise – gegebenenfalls mit Flug – auf sich nehmen wollen oder können.

Eine Option, Teilnehmende mit weiter Anreise, auch aus dem Ausland, in Präsenzmodule einzubinden, besteht darin, einen erweiterten Kursraum zu realisieren. Ein gutes Beispiel dafür ist die Bühler AG mit Hauptsitz in Uzwil. Das Unternehmen praktiziert dies seit einigen Jahren erfolgreich im Rahmen der internen Berufsausbildung mit dem Format des erweiterten Klassenzimmers. So können Lernende beispielsweise ein Praktikum in China oder Südafrika absolvieren und während sie im Ausland arbeiten, dank Webmeeting bzw. Videokonferenz weiterhin die hiesige Berufsfachschule besuchen.

Ähnliches lässt sich in kleinerem Massstab auch als mobile Lösung umsetzen. Eine bewegliche Videostation ermöglicht es, einzelne Teilnehmende per Webmeeting beziehungsweise Videokonferenz an ihrem Arbeits- bzw. Wohnort einzubinden. Dabei gilt es herauszufinden, wie genau die Station positioniert und welche Einstellungen bei Bild und Ton erforderlich sind, um eine möglichst gute Interaktion mit den Teilnehmenden vor Ort zu gewährleisten.

Interaktive Webinare

Einige Bildungsanbieter haben bereits vor der Corona-Pandemie damit begonnen, Präsenztrainings zumindest teilweise als interaktive Webinare anzubieten. Die Durchführung von ganztägigen Weiterbildungsveranstaltungen via Webmeeting ist allerdings anspruchsvoll. Dies gilt für die Moduleitenden bzw. Lernbegleiter ebenso wie für die Teilnehmenden. Je nachdem, wie viel Routine die Teilnehmenden in dieser Umgebung bereits haben, müssen die Rhythmisierung der Veranstaltungen und einzelne Aktivitäten angepasst werden.

Viele, aber nicht alle der verbreitet genutzten aktivierenden Trainingsmethoden können in einem Webinar-Setting umgesetzt werden, zum Beispiel Kontakt zum Thema via Metaphernarbeit herstellen; Aufträge in parallel laufenden Kleingruppen (Breakout Rooms); Oxford-Debatte usw. Aber es gibt auch Arbeitsmethoden, die sich in diesem Format nicht gut umsetzen lassen, etwa Kugellager als Format für das In-Kontakt-Kommen zwischen den Teilnehmenden oder Themenspaziergang in Tandems und (systemische) Aufstellungen.

Trainingsumgebungen in virtueller Realität

Im Zuge der fortschreitenden technischen Entwick-

lung eröffnen sich weitere Optionen für die Durchführung von umfangreichen Weiterbildungen und Trainings in «Ko-Präsenz»: die Nutzung von virtuellen Trainingsumgebungen bzw. virtuellen 3D-Welten. Dies ist nicht völlig neu. Schon vor mehr als zehn Jahren haben erste Schulen und Hochschulen virtuelle Trainingsumgebungen in Second Life erprobt. Letztlich konnte sich aber Second Life nicht durchsetzen – auch nicht als Ort für synchrones Telelernen. Inzwischen sind aber neue, einfacher nutzbare Lösungen für synchrones Lehren und Lernen in 3D-Umgebungen auf dem Desktop verfügbar. Bildungsdienstleister wie etwa die WBS-Gruppe mit ihrem Learnspace 3D, die Swissmem-Academy oder auch die SBB setzen solche virtuellen Umgebungen bereits ein.

Für Bildungsdienstleister gilt es dabei eine Reihe offener Fragen zu klären. Beispielsweise dazu, wie in einer solchen 3D-Umgebung welche aktivierenden Interaktions- und Arbeitsformen (z.B. Metaphernarbeit, Kugellager, Themenspaziergang, Aufstellung, Jigsaw-Groups oder Oxford-Debatte) so umgesetzt werden können, dass Zeitaufwand und Lernintensität ähnlich sind wie bei einem Training oder Workshop im physischen Kursraum. Und auch die Frage, wie der informelle Austausch und das Netzwerken zwischen den Teilnehmenden in einer solchen Umgebung in einer guten Weise ermöglicht werden kann.

Gemeinsam mit dem Spezialisten für virtuelle 3D Lern- und Arbeitswelten Tricat haben wir bei Scil kürzlich einen halbtägigen Workshop für Verantwortliche in einer Desktop-VR-Umgebung durchgeführt. Dabei haben wir bei der Planung und Umsetzung die verschiedenen verfügbaren Räume und deren Eigenheiten systematisch genutzt. Zentrale Elemente des Workshops waren unter anderem eine Vorstellungsrunde im Park, ein kurzer Themen-Impuls im Auditorium, eine Aufstellung im Trainingsraum, parallel laufende Gruppenarbeiten in verschiedenen Meeting-Räumen, Ergeb-



Dr. Christoph Meier ist Geschäftsführer des swiss competence centre for innovations in learning (scil) am Institut für Wirtschaftspädagogik der Universität St. Gallen.

nispräsentation im grossen Trainingsraum und ein abschliessendes Blitzlicht zu den Eindrücken wiederum im Park.

Insgesamt hat dies für uns und die Teilnehmenden sehr gut funktioniert. Auch Teilnehmende, die zum ersten Mal in dieser Umgebung unterwegs waren, konnten gut mitarbeiten. Die Rückmeldungen der Teilnehmenden haben gezeigt, dass sie dieses Setting als sehr motivierend und den halbtägigen Workshop im Vergleich zu einem Webmeeting als kurzweiliger, abwechslungsreicher und weniger ermüdend erlebt haben. Gleichzeitig betonen die Teilnehmenden aber auch, dass ihnen der direkte visuelle Kontakt zu den anderen Teilnehmenden gefehlt hat. Und wir selbst sehen noch Verbesserungspotenzial, beispielsweise im Hinblick auf das Onboarding der Teilnehmenden.

Neue Varianten der Umsetzung von Präsenztrainings

Eine aktuelle Herausforderung für interne wie externe Bildungsanbieter besteht also darin, das Portfolio an Formaten für synchrone, trainergeführte Veranstaltungen zu erweitern. Und zwar so, dass einerseits Flexibilität beim Bewältigen von Teilnahme- oder Reisebeschränkungen besteht, andererseits aber auch eine mittelfristige Planung von Präsenzterminen erfolgen kann. Dabei sind die folgenden spezifischen Stärken der verschiedenen Modalitäten zu berücksichtigen:

Workshops & Trainings in (erweiterter) Präsenz

- Diese Modalität ist allen Teilnehmenden vertraut, der Aufwand für die Einweisung der Teilnehmenden ist am geringsten.

- Der Beziehungsaufbau und das Netzwerken werden hier besonders gut unterstützt.

Interaktiv-Webinare

- Diese Modalität ist vor allem für kürzere Veranstaltungen/Workshops/Trainings gut geeignet.
- Eine Einführung der Teilnehmenden in diese Arbeitsumgebung ist häufig gar nicht mehr erforderlich, da viele bereits über Erfahrungen damit verfügen.
- Breakout-Rooms sind zentral für Phasen, in denen die Teilnehmenden parallel an (verschiedenen) Aufträgen arbeiten sollen.

Virtual-Reality(VR)-Trainingsraum

- Die Teilnehmenden erleben sich vermittelt über einen personalisierten Avatar in einer für sie häufig neuen und ungewohnten Umgebung. Sie erweitern allein schon hierdurch ihre Medienkompetenz.
- In der Regel ist eine Einführung der Teilnehmenden in die virtuelle Umgebung (insbesondere das Sichbewegen und das Agieren mit dem Avatar) erforderlich und hierfür ist zusätzlich Zeit zu veranschlagen.
- Verschiedene Räume (z. B. Lobby, Terrasse, Park, Auditorium, Besprechungsraum, Trainingsraum) unterstützen zusammen mit Medienwänden eine vielseitige Lern- und Arbeitsumgebung.

Fazit

Interne und externe Bildungsanbieter sollten die jeweiligen Stärken der verschiedenen Formate so integrieren, dass möglichst aktivierende, lernwirksame und kosteneffiziente Trainings und Bildungsprogramme daraus resultieren.



In einer 3D-Trainingsumgebung nimmt der persönliche Avatar an Workshop-Aktivitäten teil.