

Silvia Luber
Inga Geisler

Online-Trainings und Webinare

Von der Vermarktung bis
zur Nachbereitung



BELTZ

Leseprobe aus: Luber, Geisler, Online-Trainings und Webinare, ISBN 978-3-407-36607-8
© 2016 Beltz Verlag, Weinheim Basel
<http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-407-36607-8>

Einleitung

Online-Trainings sind in den letzten Jahren ein fester Bestandteil des Lernens geworden. Mithilfe von onlinebasierten Medien lernen Menschen an jedem Ort der Welt und zu jeder Zeit. Dabei werden sie in asynchronen (zeitversetzten) Lernumgebungen von Tutoren begleitet, die sie motivieren, anleiten und bei Fragen zur Verfügung stehen. Hingegen treffen sich Menschen in synchronen Lernumgebungen zur gleichen Zeit, auch wenn sie sich nicht am selben Ort befinden. Dazu gehört der virtuelle Raum – auch Virtual Classroom oder VC genannt.

Das vorliegende Buch beschäftigt sich vor allem mit der Planung und Durchführung von Trainings, die in virtuellen Räumen stattfinden. Diese Räume erfüllen in Unternehmen in erster Linie den Zweck der Online-Kommunikation, werden aber zunehmend auch als Lernmedium genutzt. Neben technischen treten dabei auch zwischenmenschliche Herausforderungen auf, die zum Stolperstein für das Lernen werden können. Mit diesem Buch erhalten Sie einen praktischen Ratgeber, der im Aufbau den Phasen von Live-Online-Trainings folgt und Sie bei Ihrer Konzeption unterstützt. Wir betrachten jedoch nicht nur das Training an sich, sondern liefern Ihnen auch Tipps zur Qualifizierung, zur Vermarktung Ihres Zusatzangebotes sowie zur Wahl des geeigneten virtuellen Raumes. Dabei haben wir eigene Erlebnisse aus unserer über zehnjährigen Praxis als Live-Online-Trainer einfließen lassen, aber auch Trainerkollegen zu deren Erfahrungen interviewt.

Die Praxis zeigt, dass nicht nur ausgebildete Trainer virtuelle Räume nutzen, sondern besonders Unternehmen die Weitergabe von Fachexpertise darüber steuern. Durch den Mix aus Theorie und praxisnahen Beispielen erhalten Sie Tipps und Tricks zur Konzeption von Online-Präsentationen – wir nennen sie Webinare – an die Hand.

Die Coaches unter Ihnen sind es gewohnt, ihre Coachees bei Veränderungsprozessen über einen längeren Zeitraum zu begleiten. Dabei stellen räumliche Distanzen oft eine große Herausforderung dar. Dieses Buch unterstützt Sie dabei, diese Distanzen zu überbrücken und einen kontinuierlichen Kontakt zu Ihren Coachees aufrechtzuerhalten.

Warum soll ich Live-Online-Trainer werden?

Leitfrage

Wann macht es Sinn, das Portfolio durch Live-Online-Trainings zu ergänzen, und welche Kompetenzen sind dazu notwendig?

Digitales Lernen

Stellen Sie sich vor, Sie erhalten einen Anruf von einem Ihrer besten Kunden:

»Wie Sie wissen, sind wir ein weltweit agierendes Unternehmen und haben bisher unsere Mitarbeiter zu Ihrem Training immer an unseren Standort in Hamburg eingeflogen. Das können wir zukünftig unter anderem aus Kostengründen nicht mehr so durchführen. Da wir Sie aber als Experte für dieses Thema nicht verlieren wollen, würden wir gerne wissen, ob Sie die Trainings auch online über einen virtuellen Raum durchführen könnten.«

Bei diesem Anruf nimmt ein erfahrener Präsenztrainer zunächst zwei Ausdrücke wahr, die ihm Fragezeichen in das Gesicht zaubern: »Online-Trainings« und »virtueller Raum«. Um diesen Begriffen näherzukommen, empfiehlt es sich, zunächst die Situation in den Unternehmen und die Entwicklung des Lernens und Kommunizierens zu betrachten.

Die Globalisierung schreitet voran und stellt die Unternehmen vor neue Herausforderungen. Dazu gehören unter anderem ein hoher Kosten- und Zeitdruck, ein nachhaltiges Wissensmanagement und der Einsatz digitaler Kommunikationskanäle und -technologien. Diese Faktoren wirken sich unmittelbar auf das Lernen im Unternehmen aus. Während früher die Teilnehmer einer Weiterbildung alle an einen Standort zusammengeholt wurden, erhalten sie heute oftmals einen Zugang zu einem digitalen Lernmedium. Diese Lernmedien und neue Lernstrategien sind unter dem Begriff »E-Learning« zusammengefasst und bieten eine breite Palette an Möglichkeiten, um Wissen zu erwerben und im Unternehmen zu verankern. Mit dem Einzug neuer Kommunikationstechnologien hat sich der Umgang mit Wissen in den letzten Jahren drastisch verändert.

Heute sprechen wir von User Generated Content, wenn ein Nutzer seine Erfahrungen und sein Wissen auf einer Plattform zur Verfügung stellt. In-

E-Learning

User Generated Content
und Wissen on demand

teressierte können dieses Wissen on demand abrufen, wann und wo sie es benötigen, wie zum Beispiel am Arbeitsplatz. Es ist egal, an welchem Ort sich der Fachexperte gerade aufhält, wenn sein Wissen gefragt ist.

Auch die Hochschulen und Weiterbildungsinstitutionen nehmen diesen Wandel wahr und reagieren auf die sich verändernden Lerngewohnheiten. Sie stellen sich nicht nur auf die neuen Anforderungen in Unternehmen ein, sondern auch auf die Gewohnheiten der Digital Natives, der sogenannten Generation Y. Das sind junge Leute, die nach 1980 geboren wurden und für die es heute selbstverständlich ist, das Wissen über Online-Quellen abzurufen. Sie verdeutlichen uns, dass informelles Lernen wesentlich zielorientierter und nachhaltiger ist. Unter informellem Lernen versteht man das »zufällige« Lernen über den Austausch mit anderen oder über Lernmedien. Verschiedene Studien belegen diese Entwicklung (vgl. Roland Berger 2013, NMC »Horizon Report« 2015, MMB-Studie 2014). Gerade der Mix aus Präsenz- und Online-Lernphasen, das sogenannte Blended Learning, weitet sich aus und unterstützt die Lerner beim Übergang vom Präsenz- zum Online-Lernen.

Digital Natives

Informelles Lernen

Blended Learning

Der Virtual Classroom hat sich in den letzten Jahren als Lern- und Arbeitsmedium etabliert. Deshalb stoßen wir in unserer modernen Bildungslandschaft mittlerweile auf Live-Online-Trainings, die zu vielen Themen und für sehr unterschiedliche Zielgruppen angeboten werden. Sie sind bereits ein fester Bestandteil der Mitarbeiterqualifizierung in zahlreichen Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen. Ganze Ausbildungsrichtungen und Weiterbildungen, die früher ausschließlich als Präsenzseminare für Auszubildende und Beschäftigte durchgeführt wurden, sind heute zu einem bestimmten Anteil als Live-Online-Trainings ausgewiesen. Einen staatlich anerkannten Abschluss kann man inzwischen auch über ein solches Blended-Learning-Szenario bekommen.

An Bedeutung haben Live-Online-Trainings nicht zuletzt deshalb gewonnen, weil die Kommunikation ähnlich wie im Präsenztraining funktioniert: in Echtzeit. Die Verbindung von interaktiven und kollaborativen Werkzeugen über virtuelle Konferenzräume gestattet es den Lernenden, mit anderen Teilnehmern zu kommunizieren und ausgewählte Themen gemeinsam zu bearbeiten. Der Austausch von Erfahrungen ist ein Hauptbestandteil des Lernerfolgs und kann mit keinem anderen Lernmedium in dem Maße erreicht werden.

Entscheidungskriterien

Doch nicht nur diese Entwicklung kann als Grund für die Erweiterung Ihres Angebotes auf Live-Online-Trainings angeführt werden. Es ist ratsam, das eigene Angebot zu erweitern, wenn Sie einige der nachfolgenden Fragen mit Ja beantworten:

Wollen Sie mehr Zeit an Ihrem Heimatort verbringen?

Sie wollen weniger reisen: Vielen Trainern ergeht es nach langen Jahren im Präsenzseminargeschäft wie Außendienstmitarbeitern: Sie sehnen sich nach einem »normalen« Leben. Das Schlafen in Hotelzimmern, das Essen in Restaurants und die tagelange Abwesenheit von zu Hause verlieren ihnen Reiz. Das Zusammensein mit der Familie und mit Freunden wird schmerzlich vermisst. Durch den Einsatz von Live-Online-Trainings erhalten Sie die Chance, dem »normalen« Leben wieder ein Stück näher zu kommen.

Gibt es Zeiten, in denen ich Seminare geben möchte, ohne das eigene Umfeld verlassen zu müssen? Wenn ja, welche sind dies?

Sie streben eine bessere Auslastung der Arbeitszeit an: Freie Tage im Trainerkalender sind wichtig! An diesen erledigen Sie Ihre Vor- und Nachbereitung oder gehen Ihrer eigenen Weiterbildung nach. Diese Tage sollten gut geplant und eingehalten werden. Doch nicht jeder Trainer kann behaupten, dass er voll ausgelastet ist und keine weiteren Aufträge mehr annehmen kann. Teilweise lässt es auch das familiäre Umfeld nicht zu, dass man jeden Tag in der Woche unterwegs ist. Nun können Sie Seminare durchführen, ohne Ihr Home-Office zu verlassen, und damit mehrere Ansprüche unter einen Hut bringen.

Habe ich den Trend wahrgenommen? Welche Auswirkungen verspüre ich bereits? Gibt es Kunden, die mich schon darauf angesprochen haben? Habe ich das Gefühl, handeln zu müssen?

Sie wollen den Trend nicht verpassen: Durch die stetig steigende Nutzung virtueller Räume in Unternehmen und das ebenso steigende Angebot an Seminaren, die online stattfinden, sieht sich der Präsenztrainer einem Trend ausgesetzt, der ihn zum Handeln veranlasst. Wer will schon gerne zu den Letzten gehören, wenn innovative Lernformen sich ausbreiten. Nur wer rechtzeitig diesen Trend erkennt, wird sich in Zukunft den Herausforderungen des Seminarmarktes stellen können.

Bin ich neugierig und habe ich Freude am Ausprobieren neuer Medien und Methoden? Kann ich mich dadurch weiterentwickeln?

Sie suchen neue Herausforderungen: Ob durch Trends oder den eigenen Wunsch nach Veränderung hervorgerufen – Live-Online-Trainings sind eine neue Herausforderung. Nach langer Trainertätigkeit kann es reizvoll sein, neue Wege zu gehen, die Neugier und die Freude am Ausprobieren neuer Werkzeuge und Lernmethoden auszuleben und darin einen gewissen Anteil Selbstentwicklung zu sehen.

Gibt es Präsenzthemen, denen eine Ergänzung durch Online-Einheiten guttut?

Sie wollen die Präsenzseminare mit Online-Einheiten ergänzen: Das eine muss das andere nicht ersetzen. Die Aufnahme eines Live-Online-Trainings muss nicht die Absage an ein Präsenzseminar bedeuten. Im Gegenteil: Sie können sich gegenseitig bereichern und Ihnen durch zwei Standbeine die künftige Existenz sichern.

Gibt es potenzielle Teilnehmer außerhalb meines Stammsitzes?

Sie wollen mehr Teilnehmer für das Thema begeistern: Trainer, die Kunden in ihrer Umgebung »abgegrast« und neue im fernen oder sogar internatio-

nenalen Umfeld suchen, finden im Live-Online-Training die perfekte Kombination aus stationärer Nähe und arbeitsauslastender Ferne. Sicher gibt es noch viele Kunden, die Ihr Angebot gerne nutzen würden, aber nicht die Gelegenheit haben, ihren Standort zu verlassen.

Nutzen meine Kunden virtuelle Räume zur internen Kommunikation? Habe ich eine solche Anfrage eines Bestandskunden erhalten?

Ihre Bestandskunden stellen diese Anfragen: Viele global agierende Unternehmen und öffentlichen Institutionen organisieren ihre Weiterbildung zentral und nutzen zur internen Kommunikation virtuelle Räume. Da liegt es nahe, diese Räume künftig auch für Weiterbildungen verstärkt zu nutzen. Nicht selten kommt es vor, dass Trainer von ihren Bestandskunden die Anfrage erhalten, ob sie ihr Thema auch online präsentieren können.

Macht es Sinn, meine Teilnehmer über einen längeren Zeitraum beim Lernen zu begleiten?

Sie wollen Ihre Teilnehmer länger beim Lernprozess begleiten: Nach einem Präsenzworkshop sehen Sie Ihre Teilnehmer in der Regel nicht wieder. Die letzte Rückmeldung ist ein Feedback-Fragebogen zum Seminarablauf. Damit das Lernen nachhaltig das Verhalten des Lernalers ändert, braucht es Zeit, Praxiserfahrung und eine Möglichkeit für Rückfragen während des Prozesses.

Möchte ich neue Impulse durch den Austausch mit Kollegen erhalten?

Sie wollen einen intensiveren Austausch mit Trainer-Kollegen pflegen: Als Einzelkämpfer unterwegs zu sein, hat viele Vorteile, aber auch Nachteile in Bezug auf den Austausch von Erfahrungen. Es entwickeln sich immer mehr Gruppen in sozialen Netzwerken und virtuelle Stammtische, die Trainern diese Möglichkeit bieten.

Präsenzraum versus Virtual Classroom

In einem Virtual Classroom treffen sich Lernende und Trainer zu einer bestimmten Zeit auf einer Online-Plattform. Anders als beim Präsenztraining befinden sich die Beteiligten an unterschiedlichen Orten. Für das Vermitteln von Wissen, für die Zusammenarbeit und die Kommunikation stehen in einem Virtual Classroom unterschiedliche Werkzeuge und Anwendungen zur Verfügung. Was in einem Seminarraum der Beamer ist, wird virtuell durch die Bildschirmfreigabe ersetzt. Das Flipchart nennt sich Whiteboard und die Handhebung erfolgt über ein Handsymbol. Wenn die Teilnehmer über eine Idee abstimmen sollen, werden in der Präsenz Klebepunkte auf der Metaplanwand eingesetzt, im Virtual Classroom wird dagegen eine Abstimmung durchgeführt. Der größte Unterschied jedoch besteht bei der Kommunikation: Für die unmittelbare Interaktion in der Präsenz gibt es im Virtual Classroom verschiedene Kanäle: das Mikrofon, den Textchat und die Webcam. Letztere ist nicht immer im Einsatz und kann dadurch die Kommunikation zur Herausforderung werden lassen. Um Missverständnisse in der Kommunikation zu vermeiden und die Werkzeuge sicher und zielgerichtet einzusetzen, bedarf es erweiterter Kompetenzen.

Der Seminarraum im
Internet

Kompetenzen

Trotz der etablierten virtuellen Lernumgebungen hängt der Erfolg eines Live-Online-Trainings maßgeblich von *einer* Person ab: Das sind *Sie* in Ihrer Funktion als Trainer. Ohne Ihre Erfahrungen, Ihr methodisch-didaktisches Können und Ihre Persönlichkeit bleibt die Wissensvermittlung und besonders die praktische Anwendung des Erlernten nur eine Darstellung von Inhalten. Das allein wird die Teilnehmer wenig begeistern. Als (Live-Online-)Trainer schlüpfen Sie damit in unterschiedliche Rollen:

- Wissensvermittler
- Moderator
- Motivator
- Feedbackgeber
- Drehbuchschreiber
- Planer und Organisator
- IT-Spezialist
- Kundenberater

Um für die Rollen und die folgenden Herausforderungen des virtuellen Lernens gewappnet zu sein, eignen Sie sich zusätzliche Kompetenzen an:

Geografische Distanz überbrücken

Findet ein Live-Online-Training statt, sitzen Sie und Ihre Teilnehmer allein vor dem Computer, sprechen ins Headset und verfolgen das Geschehen auf dem Monitor. Zwischen den Beteiligten liegen unter Umständen große Entfernungen über Ländergrenzen hinweg. Teilnehmer fühlen sich sehr schnell isoliert, unsicher und der Technik ausgeliefert. Es ist Ihre Aufgabe, dieses Gefühl des Alleinseins verschwinden zu lassen und den Teilnehmern ein Wir-Gefühl zu vermitteln.

■ Kompetenz	■ Vorgehensweise
Gefühl der Sicherheit geben	<ul style="list-style-type: none">■ Möglichst detaillierte, mit Screenshots versehene Beschreibungen für alle technischen Vorbereitungen und Abläufe bereits vorab liefern■ Klar und strukturiert durch das Training führen mithilfe einer Agenda■ Durchgehend Fragen der Lernenden zulassen und beantworten – gegebenenfalls mit einem Co-Moderator■ Absolut sichere Beherrschung der virtuellen Lernumgebung
Vertrauen schaffen	<ul style="list-style-type: none">■ Sich als Person zeigen (zum Beispiel in Form einer individuellen Vorstellung über Video) und stets ansprechbar sein■ Alle Äußerungen der Teilnehmer ernst nehmen und sofort adäquat reagieren■ Äußerst zuverlässig agieren, das heißt, Zusagen sind unbedingt und zeitnah einzuhalten
Passende Medien einsetzen	<ul style="list-style-type: none">■ Der Anzahl der Teilnehmer und der Zielsetzung des Trainings angepasste Werkzeuge nach einem methodischen Konzept einsetzen■ Online-Werkzeuge vor jeder Trainingssequenz genau erläutern, gegebenenfalls mit den Teilnehmern üben■ Technische Unterstützung der Lernenden in jeder Phase des Trainings anbieten
Vorab informieren	<ul style="list-style-type: none">■ Sich als Trainer so gut wie möglich über die Teilnehmer an der Online-Veranstaltung informieren (Wissensstand, Computer-Anwenderkenntnisse, gegebenenfalls Erwartungen an das Training)■ Hierzu kann ein kleiner Fragebogen an die Teilnehmer mit der Bitte um zeitnahe Rücksendung vorab verschickt werden

Kommunikation und Informationsaustausch fördern

Von Kommunikation und Interaktion lebt das gesamte Training. Kommunikation in einer virtuellen Lernumgebung ist etwas ganz anderes als in einem Präsenzseminar – bedingt auch durch die dafür eingesetzten Online-Werkzeuge. Auf der einen Seite machen diese Werkzeuge die Kommunikation erst möglich. Andererseits beeinflussen sie die Art und Weise des Informationsaustausches und der Interaktion maßgeblich. Hierin liegt vielleicht der größte Unterschied zu einer normalen Klassenraumsituation.

■ Kompetenz	■ Vorgehensweise
Kommunikationswerkzeuge einsetzen	<ul style="list-style-type: none">▪ Bereits vor Beginn des Trainings prüfen, ob der gewählte Audiokanal technisch einwandfrei bei allen Teilnehmern funktioniert▪ Jedes Tool ankündigen, den Gebrauch erläutern und das Arbeitsziel nennen▪ Jedes einzelne oder gegebenenfalls auch die Kombination mehrerer Werkzeuge mit einer bestimmten Aktion im Training verbinden und die Methode den Teilnehmern erläutern
Persönliche Wirkung über die Stimme und Videosequenz erzielen	<ul style="list-style-type: none">▪ Sprechgeschwindigkeit, Sprachbeherrschung, Sprachmelodie, Klangfarben der Stimme▪ Emotionen sind in der Stimme erkennbar▪ Konstruktiv, effektiv und klar kommunizieren▪ Persönlichkeit des Trainers wird zum großen Teil über die Stimme transportiert▪ Anforderungen für einen Videoauftritt beherrschen (zum Beispiel: Verhalten vor der Kamera)
Gruppenmoderation beherrschen	<ul style="list-style-type: none">▪ Unterschiedliche Frageformen einsetzen (zum Beispiel: geschlossene Fragen, Multiple-Choice-Fragen, Umfragen, Abstimmungsfragen, Rückfragen mithilfe der Online-Werkzeuge)▪ Feedback geben und Werkzeuge dafür einsetzen▪ Gruppendynamische Prozesse steuern (zum Beispiel über Rollenverteilung im Virtual Classroom)▪ Konfliktmanagement betreiben (zum Beispiel Stimmungsbilder über Abfragen generieren)▪ Breakout Rooms einsetzen (Räume für Kleingruppenarbeit)

Die virtuelle Lernumgebung beherrschen

Um ein erfolgreiches Live-Online-Training in einem Virtual Classroom durchzuführen, muss der Trainer die Steuerung dieses Raumes sicher beherrschen. Er kennt jedes Werkzeug des Virtual Classrooms genau und kann es gemeinsam mit digitalen Medien variabel, das heißt der aktuellen Lernsituation entsprechend, einsetzen. Meist beherrscht ein erfahrener Live-Online-Trainer nicht nur den Virtual Classroom eines bestimmten Anbieters, sondern mehrere verschiedene virtuelle Räume. Der Trainer hat die Aufgabe, die Lernumgebung für das Training so anzupassen, dass das Trainingsziel erreicht werden kann. Die Technik steht dabei nicht im Vordergrund, sondern ist Mittel zum Zweck, um über Entfernungen hinweg gemeinsam in einem Online-Training zu arbeiten.

■ Kompetenz	■ Vorgehensweise
Online-Werkzeuge eines VC gezielt und methodisch begründet einsetzen	<ul style="list-style-type: none">▪ Werkzeuge eines Raumes sehr sicher handhaben können▪ Drehbuch mit Zielen, Inhalten, Methoden, Interaktionen, Werkzeugen erarbeiten
Technische Infrastruktur in Organisationen beachten	<ul style="list-style-type: none">▪ Server und Netzwerke kennen
Computerarbeitsplatz Trainer beherrschen	<ul style="list-style-type: none">▪ Den eigenen PC und andere Endgeräte (auch mobile) beherrschen▪ Internetanwendungen (zum Beispiel: Blogs, soziale Netzwerke, Collaboration Tools, Twitter)▪ Softwarekenntnisse (zum Beispiel für Office-Anwendungen, Dateiformate, Grafikprogramme)
Trouble Shooting für Teilnehmer leisten	<ul style="list-style-type: none">▪ Mögliche Fehlerquellen bei der Bedienung am Arbeitsplatz der Teilnehmer kennen (Ferndiagnose stellen)
Datenschutz beachten und umsetzen	<ul style="list-style-type: none">▪ Sicherheitsfragen beachten▪ Mit Datenschutzrichtlinien für Veranstaltungen im VC vertraut sein▪ Rechte kennen (z. B. Zustimmung der Teilnehmer bei Aufzeichnungen im VC, Recht am Bild, Online-Veröffentlichungen)

Sich als Unternehmer wahrnehmen

In Train-the-Trainer-Ausbildungen oder am Beispiel von gescheiterten Projekten aus unserem Umfeld erleben wir häufig, dass Trainern das Handwerkzeug als Unternehmer fehlt. Dieses ist jedoch für den beruflichen Erfolg als Präsenz- und Live-Online-Trainer gleichermaßen maßgeblich. Deshalb finden Sie hier einige Leitfragen, die Ihnen aufzeigen, welche Kompetenzen vorhanden sein und welche Sie gegebenenfalls erweitern sollten.

■ Kompetenzen	■ Leitfragen zur Vorgehensweise
Grundlagen des Projektmanagements beherrschen	<ul style="list-style-type: none">▪ Ich habe eine Idee für ein Training. Wie setze ich sie in ein klar definiertes, ergebnisorientiertes Training um?▪ Mit wem arbeite ich zusammen und wie gestalte ich die Kommunikation mit anderen Beteiligten (zum Beispiel Kunden)?▪ Welche Ziele verfolge ich (SMARTe Ziele)?▪ Wer gehört zu meiner Zielgruppe?

■ Kompetenzen

■ Leitfragen zur Vorgehensweise

- Welche Inhalte gehören in mein Portfolio?
- Wie organisiere ich das (Bildungs-)Controlling?
- Wie gehe ich mit Risiken um?
- Wie messe ich den Erfolg?
- Besitze ich betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse?
- Bin ich in der Lage, Kosten-Nutzen-Betrachtungen durchzuführen?

Selbstmanagement betreiben

- Kann ich mich und meinen Tagesablauf gut organisieren?
- Plane ich meine Aufgaben zielgerichtet, setze ich dabei Prioritäten und behalte den Überblick?
- Ist meine Arbeitsweise besonders strukturiert und koordiniert?
- Bin ich kreativ und lernbereit sowie anpassungsfähig und flexibel?
- Besitze ich eine hohe Assoziationsfähigkeit und analytisches Denken?
- Bin ich bereit, zu sehr unterschiedlichen Zeiten am Tage zu arbeiten (eventuell auch abends)?
- Schaffe ich es, motiviert an den Aufgaben zu arbeiten?
- Kann ich Entscheidungen in einem angemessenen Zeitrahmen treffen?

Technologien und Werkzeuge des virtuellen Trainingsumfeldes beherrschen

- Besitze ich sehr gute Fähigkeiten in der Textverarbeitung, Tabellenkalkulation und Präsentationserstellung am PC?
- Kann ich sicher mit PC-Programmen umgehen und beherrsche ich die E-Mail- und Internetnutzung (auch in Bezug auf Datenschutz)?
- Kann ich Kommunikationsmedien sicher einsetzen (Foren in Netzwerken, Chat, Telefonkonferenzen, VC)?
- Bin ich in der Lage, den Teilnehmern meiner Online-Trainings bei technischen Problemen erste Hilfe (= Trouble Shooting) anzubieten?
- Kann ich mich schnell in neue Lernumgebungen bzw. Lernmanagementsysteme einarbeiten?
- Beherrsche ich den Umgang mit verschiedenen virtuellen Räumen (zum Beispiel Adobe connect, WebEx, vitero, Citrix-Plattform, netucate)?
- Habe ich den Überblick über Online-Evaluationswerkzeuge und setze ich diese gezielt ein?
- Besitze ich die Fähigkeit, Anforderungen der technischen Infrastruktur für Online-Trainings mit dem Auftraggeber zu klären? Falls nicht, habe ich IT-Fachleute dafür?

Selbstmarketing organisieren und durchführen

- Habe ich ein klares Profil, das meine Kernkompetenzen ausweist?
- Konzentriere ich mich als Trainer – entsprechend meiner Kernkompetenzen – auf eine bestimmte Zielgruppe?
- Bringe ich meine Stärken mit meinem Qualitätsanspruch in einer aussagefähigen Trainingsbeschreibung zum Ausdruck und kommuniziere ich dies auch in meinem Umfeld beziehungsweise am Markt?

■ Kompetenzen	■ Leitfragen zur Vorgehensweise
Persönliche Kompetenzen im Online-Trainingsbereich einsetzen	<ul style="list-style-type: none">▪ Bin ich als Live-Online-Trainer in sozialen Netzwerken und Themengruppen auf einschlägigen Plattformen präsent (zum Beispiel LinkedIn, Xing)?▪ Besitze ich allgemein lerntheoretische Kenntnisse und besondere Kenntnisse über das Lernverhalten unterschiedlicher Lerntypen im Online-Bereich?▪ Welche Methoden zur Steuerung von Lernprozessen gehören zu meinem Repertoire und mit welchen Werkzeugen setze ich diese Methoden um?▪ Sind mir die Besonderheiten von Online-Gruppenprozessen bekannt?▪ Kann ich Transferprozesse in die Praxis begleiten?▪ Welche Evaluationsmethoden und -werkzeuge für Online-Trainings kenne ich?▪ Besitze ich sehr gute rhetorische Fähigkeiten?▪ Bin ich reaktionsschnell und belastbar und kann ich mehrere Tätigkeiten gleichzeitig steuern beziehungsweise ausüben?

Sich auf der Trainer-Kunden-Ebene bewegen

Besonders für festangestellte Trainer ist es möglicherweise etwas gewöhnungsbedürftig, nicht nur Lernende und Teilnehmer am Training im Fokus zu haben, sondern auch über Kunden nachzudenken. Diese Sichtweise bringt eine ganz besondere Facette in das Aufgabenspektrum eines Live-Online-Trainers – nämlich Beratung und Unterstützung bei Konzeption, Planung und Organisation von onlinebasiertem Lernen in einer Organisation. Freie Trainer haben in der Regel bereits Erfahrung im Umgang mit sehr verschiedenen Vertretern eines Kundenunternehmens, wie zum Beispiel dem Management der Organisation, Leitern oder Beauftragten von Fachabteilungen, Personalverantwortlichen, IT-Mitarbeitern, Betriebs- und Personalräten. Da Live-Online-Trainer oft in den Gesamtkontext des medialen Lernens in einer Organisation miteinbezogen werden, helfen Ihnen diese Leitfragen herauszufinden, ob Sie dafür gerüstet sind:

■ Kompetenz	■ Leitfragen zur Vorgehensweise
Gesprächsführung beim Kunden	<ul style="list-style-type: none">▪ Wie gestalte ich das Erstgespräch mit dem Kunden zur Klärung des Themas, der Zielsetzung und der Rahmenbedingungen für ein Online-Training?▪ Wie kommuniziere ich während des Trainingsauftrages mit den beteiligten Bereichen der Organisation?

■ Kompetenz	■ Leitfragen zur Vorgehensweise
Fachliche Beratung und Unterstützung für Content-Beschaffung und technische Infrastruktur	<ul style="list-style-type: none">■ Wie kann ich den Kunden bei der Beschaffung von Inhalten für das Training unterstützen (zum Beispiel Standard-Trainingssoftware am Markt, Werkzeuge zur Content-Produktion, digitale Aufbereitung bereits vorhandener Inhalte)?■ Welche Beratungsleistung kann ich bei der Gestaltung der Lernumgebung erbringen (zum Beispiel Auswahl eines virtuellen Raumes)?
Live-Online-Trainings organisieren und administrieren	<ul style="list-style-type: none">■ Wie kann ich den Kunden bei der Vorbereitung für ein Live-Online-Training unterstützen (zum Beispiel Administration in der technischen Infrastruktur, Teilnehmer gewinnen und vorbereiten, Einladungsprozedere)?■ Kann ich den Kunden bei der Aufbereitung von Inhalten im Vorfeld (zum Beispiel Präsentationen) unterstützen?■ Wie kann ich den Kunden bei der Auswahl weiterer digitaler Medien beraten?■ Benötigt der Kunde Unterstützung beim Marketing (zum Beispiel Flyer) für das Training? Wie kann dies zum Akzeptanzmanagement für das Training beitragen und wie können Führungskräfte einbezogen werden?
Ein auf die Bedürfnisse des Kunden abgestimmtes Trainingskonzept erstellen	<ul style="list-style-type: none">■ Sind die folgenden Bestandteile des Konzeptes erfasst?<ul style="list-style-type: none">– Akteure (Analyse und Situation der Lernenden)– Aktivitäten und Interaktionen der Akteure in jeder Sequenz des Trainings– Zu vermittelnde Lerninhalte pro Trainingsphase– Einsatz entsprechender Methoden– Zuordnung von Werkzeugen zur Umsetzung– Detaillierte Zeitplanung
Entwicklung/Erstellung von Lerneinheiten begleiten/umsetzen	<ul style="list-style-type: none">■ Besitze ich gut anwendbare Kenntnisse zur Erstellung von Inhalten mithilfe von Werkzeugen (zum Beispiel des Learning Management System)?■ Habe ich Kenntnisse über die onlinegerechte Gestaltung von Lerninhalten?■ Kann ich ein entsprechendes didaktisches Design entwickeln?■ Sind mir die Grundlagen des Screendesigns sowie der Farbgestaltung bekannt?
Im Unternehmen: Trainer liefert »aus einer Hand«	<ul style="list-style-type: none">■ Entwicklung eines unternehmensspezifischen Trainingskonzeptes■ Was gehört in mein Trainingskonzept, und welche Planung und Organisation sind notwendig?■ Welche speziellen Methoden und Werkzeuge setze ich ein?■ Erstellung der notwendigen Trainingsmaterialien (zum Beispiel mit Autorenwerkzeugen)■ Teilweise Projektmanagement-Aufgaben, insbesondere bei der Unterstützung von Change-Prozessen zur Einführung von Online-Lernen im Unternehmen (Bildungsmarketing, Controlling)
Bei Bedarf auch internationale Trainings durchführen	<ul style="list-style-type: none">■ Bin ich in der Lage, ein Training auch in einer Fremdsprache durchzuführen (zum Beispiel in Englisch)?■ Kann ich die entsprechenden Lernaktivitäten auch unter multikulturellen Aspekten leiten und moderieren?